

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİREY-ÖRGÜT UYUMU, BİREY-İŞ UYUMU, İŞTEN
AYRILMA NİYETİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ
(PERAKENDE SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ)**

M. Cumali ÇETİNKAYA

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2019

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİREY-ÖRGÜT UYUMU, BİREY-İŞ UYUMU, İŞTEN
AYRILMA NİYETİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ
(PERAKENDE SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ)**

M. Cumali ÇETİNKAYA

**Danışman: Prof. Dr. AZMİ YALÇIN
Jüri Üyesi: Prof. Dr. MAHMUT PAKSOY
Jüri Üyesi: Prof. Dr. İNCİ ERDEM
Jüri Üyesi: Prof. Dr. EBRU ÖZGÜR GÜLER
Jüri Üyesi: Doktora Eğitim Üyesi MUSA ŞANAL**

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2019

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Ana Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

(Danışman)

Üye:

Üye:

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

.../.../2019

Prof. Dr.

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / / 2019

İMZA

Adı Soyadı

ÖZET

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİREY-ÖRGÜT UYUMU, BİREY-İŞ UYUMU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ (PERAKENDE SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ)

M. Cumali ÇETİNKAYA

Doktora Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Ekim 2019, 171 sayfa

Araştırmada örgütsel yabancılaşma ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının yanında birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisinin anlamlı olup olmadığının saptanması hedeflenmiştir. Araştırmaya bu bağlamda Adana, Mersin, Gaziantep, Kahramanmaraş, İstanbul, Ankara, İzmir, Trabzon, Denizli, Bursa ve Şanlıurfa illerinde Tekstil ve Gıda perakendeciliği üzerine faaliyet gösteren özel bir firmada çalışan 1053 birey katılmıştır. Verilerin toplanmasında Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği, Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği, Birey-İş Uyumu Ölçeği, Eisenberger'in Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Bağımsız Örnekler T-testi, ANOVA ve Hiyerarşik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsek yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Buna ek olarak birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin aracı olan tüm değişkenlerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Dayanıklılık, Yabancılaşma, Perakende, Birey- Örgüt Uyumu, Birey-iş Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Algılanan Örgütsel Destek

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND ORGANIZATIONAL ALIENATION: MODERATING ROLE OF PERSON-ORGANISATION FIT, PERSON-JOB FIT, TURNOVER INTENTION AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (SAMPLE OF RETAIL INDUSTRY)

M. Cumali ÇETİNKAYA

Ph.D. Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Azmi YALÇIN

October 2019, 171 pages

In this study, it was aimed to determine the relationship between organizational alienation and psychological resilience, as well as to determine whether the individual-organizational harmony, individual-work cohesion, intention to leave work, and the organizational effect of perceived organizational support were meaningful. In this context, a total of 1053 individuals working in textile and food retailing in Adana, Mersin, Gaziantep, Kahramanmaraş, İstanbul, Ankara, İzmir, Trabzon, Denizli, Bursa and Şanlıurfa provinces participated in the study. Psychological Resilience Scale for Adults, Organizational Alienation Scale, Person-Organizational Fit Scale, Person-Job Fit Scale, Eisenberger's Perceived Organizational Support Scale and Intention to Leave Scale were used for data collection. Independent samples T-test, ANOVA and Hierarchical Regression Analysis were used to analyze the data. As a result of the study, it was observed that the effect of psychological resilience variable on organizational alienation was negative. In addition, it has been observed that all the variables which are the tools of person-organization fit, person-job fit, perceived organizational support and intention to leave work are significant in terms of the regulative effect between psychological resilience and organizational alienation.

Keywords: Psychological Resilience, Organizational Alienation, Retailing, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Turnover Intention, Perceived Organizational Support

ÖNSÖZ

Psikolojik dayanıklılık ve yabancılaşma üzerine birçok çalışma yapılmıştır ancak birbirleri arasındaki ilişki daha önceden üzerinde çok çalışılmamış bir konudur. Bu çalışmayla perakende sektöründe ulusal bir firma incelenmiştir; psikolojik dayanıklılık artırılarak ve yabancılaşma azaltılarak birey ve örgütün faydalarının artırılabilceğine inanılmaktadır.

Başta aramızdan ayrılmış olan Sn. Prof. Dr. Hüseyin Özgen'e ve tez danışmanım Sn. Prof. Dr. Azmi Yalçın'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca bu çalışmanın nihayete ulaşmasını sağlayan iş ve yol arkadaşım Sn. İbrahim Gülçiçek'e, tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve aileme teşekkür ederim.

M. Cumali Çetinkaya
Adana, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Problemi.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Sayıtlar.....	4
1.5 Sınırlılıklar	4

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK.....	6
2.1.1 Psikolojik Dayanıklılık Kavramı.....	6
2.1.2 Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları.....	8
2.1.2.1 Kobasa'nın Yaklaşımı	8
2.1.2.1.1 Kontrol Etme	9
2.1.2.1.2 Bağlanma.....	9
2.1.2.1.3 Mücadeleci Kişilik	10
2.1.2.2 Friberg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen'in Yaklaşımı.....	11

2.1.3 Psikolojik Dayanıklılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	14
2.1.4 Psikolojik Dayanıklılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	16
2.2 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA	18
2.2.1 Yabancılaşma Kavram ve Kuramları	18
2.2.1.1 Marx'ın Yabancılaşma Kuramı	23
2.2.1.2 Hegel'in Yabancılaşma Kuramı	24
2.2.1.3 Mills'in Yabancılaşma Kuramı.....	25
2.2.1.4 Seeman'ın Yabancılaşma Kuramı	26
2.2.1.5 Fromm'a Göre Yabancılaşma.....	26
2.2.2 Örgütsel Yabancılaşma.....	27
2.2.2.1 Örgütsel Yabancılaşma Kavramı.....	27
2.2.2.2 Örgütsel Yabancılaşma Türleri.....	28
2.2.2.2.1 Örgüt Bireyinin Güçsüzlüğü	28
2.2.2.2.2 İşgörenlerde Anlamsızlık	29
2.2.2.2.3 Örgütlerde Kuralsızlık (Normsuzluk)	30
2.2.2.2.4 Örgütte Yalıtılmışlık.....	30
2.2.2.2.5 İşgörenin Kendine Yabancılaşması	30
2.2.2.3 Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri.....	31
2.2.2.4 Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	33
2.3 BİREY - ÖRGÜT UYUMU	36
2.3.1 Birey ve Örgüt Uyumunun Tanımı ve Önemi	36
2.3.2 Birey – Örgüt Uyumunun Üzerine Kuramlar	39
2.3.2.1 Kristof Birey Örgüt Uyumunun Modeli	39
2.3.2.2 Chatman'nin Birey Örgüt Uyumunun Yaklaşımı.....	39
2.3.2.3 Schneider'in Birey Örgüt Uyumunun Modeli	40
2.3.3 Birey – Örgüt Uyumunun Türleri.....	41
2.3.3.1 Bütünleştirici Uyum.....	41
2.3.3.2 Tamamlayıcı Uyum	42
2.3.4 Birey – Örgüt Uyumunu Etkileyen Unsurlar.....	43
2.3.4.1 İhtiyaçlar	43
2.3.4.2 Koordinasyon.....	44

2.3.4.3	İş Bölümü ve Sorumluluk Alanı	45
2.3.4.4	Kurallar	45
2.3.4.5	Değerler	46
2.3.5	Birey – Örgüt Uyumunun Sonuçları.....	49
2.4	BİREY İŞ UYUMU	51
2.4.1	Birey – İş Uyum Kavramı	51
2.4.2	Birey – İş Uyum Türleri	56
2.4.3	Birey – İş Uyumunun Neden ve Sonuçları	57
2.5	İŞTEN AYRILMA NİYETİ	60
2.5.1	İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	60
2.5.2	İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	61
2.5.3	İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	62
2.6	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK.....	64
2.6.1	Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	64
2.6.2	Örgütsel Desteğin Önemi	65
2.6.3	Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler	66
2.6.3.1	Bireysel Faktörler	67
2.6.3.2	Örgütsel Faktörler	68

BÖLÜM III

YÖNTEM & GEREÇ

3.1	Araştırmanın Modeli	71
3.2	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	72
3.3	Veri Toplanması ve Veri Toplama Araçları	75
3.4	Veri Analizi.....	78

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Yabancılaşma Arasında Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyetinin Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi.....	92
4.2. Psikolojik Dayanıklılık Ve Alt Boyutlarının Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi	96
4.3. Örgütsel Yabancılaşma Ve Alt Boyutlarının Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi	111
4.4. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi.....	126

BÖLÜM V

SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1 Sonuç	137
5.2 Öneriler	142
5.3 Tartışma	144
KAYNAKÇA.....	147

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	73
Tablo 2.	Katılımcıların Çalışma Ortamına Yönelik Bilgileri.....	74
Tablo 3.	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans Sonuçları	79
Tablo 4.	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	80
Tablo 5.	Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	82
Tablo 6.	Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	83
Tablo 7.	Birey-İş Uyumu Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	84
Tablo 8.	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	85
Tablo 9.	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	86
Tablo 10.	Güvenilirlik Analizi Bulguları	87
Tablo 11.	Normalliğin İncelenmesine Yönelik Özet İstatistikler.....	88
Tablo 12.	Psikolojik Dayanıklılığın Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	94
Tablo 13.	Psikolojik Dayanıklılığın Yaşa Göre Farklılaşması.....	95
Tablo 14.	Psikolojik Dayanıklılığın Medeni Duruma Göre Farklılaşması	96
Tablo 15.	Psikolojik Dayanıklılığın Öğrenim Duruma Göre Farklılaşması	97
Tablo 16.	Psikolojik Dayanıklılığın Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması	98
Tablo 17.	Psikolojik Dayanıklılığın Ailenin Yanında Yaşama Durumuna Göre Farklılaşması	99
Tablo 18.	Psikolojik Dayanıklılığın Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşması	100
Tablo 19.	Psikolojik Dayanıklılığın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması	101

Tablo 20. Psikolojik Dayanıklılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşması	103
Tablo 21. Psikolojik Dayanıklılığın Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşması	104
Tablo 22. Psikolojik Dayanıklılığın Çalışma Türüne Göre Farklılaşması	106
Tablo 23. Psikolojik Dayanıklılığın Şirkette Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumuna Göre Farklılaşması	107
Tablo 24. Psikolojik Dayanıklılığın Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumuna Göre Farklılaşması	108
Tablo 25. Örgütsel Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılaşması	109
Tablo 26. Örgütsel Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılaşması	110
Tablo 27. Örgütsel Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılaşması	111
Tablo 28. Örgütsel Yabancılaşmanın Öğrenim Duruma Göre Farklılaşması	112
Tablo 29. Örgütsel Yabancılaşmanın Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması	113
Tablo 30. Örgütsel Yabancılaşmanın Ailenin Yanında Yaşama Durumuna Göre Farklılaşması	114
Tablo 31. Örgütsel Yabancılaşmanın Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşması	115
Tablo 32. Örgütsel Yabancılaşmanın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması	116
Tablo 33. Örgütsel Yabancılaşmanın Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşması	118
Tablo 34. Örgütsel Yabancılaşmanın Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşması	119
Tablo 35. Örgütsel Yabancılaşmanın Çalışma Türüne Göre Farklılaşması	121
Tablo 36. Örgütsel Yabancılaşmanın Şirkette Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumuna Göre Farklılaşması	122
Tablo 37. Örgütsel Yabancılaşmanın Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumuna Göre Farklılaşması	123
Tablo 38. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılaşması	124
Tablo 39. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaşa Göre Farklılaşması	125

Tablo 40. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması.....	126
Tablo 41. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Duruma Göre Farklılaşması.....	127
Tablo 42. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması.....	128
Tablo 43. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Ailenin Yanında Yaşama Durumuna Göre Farklılaşması	129
Tablo 44. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşması	129
Tablo 45. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması	130
Tablo 46. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşması	132
Tablo 47. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşması	133
Tablo 48. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Türüne Göre Farklılaşması	134
Tablo 49. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Şirkette Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumuna Göre Farklılaşması.....	135
Tablo 50. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumuna Göre Farklılaşması	136

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Problemi

Çalışanların işlerini daha az önemsemesi, dışsal ödüllere daha çok önem vermesi ve işine gerekenden daha az enerji harcayacak duruma gelmesi ile ortaya çıkan örgütsel yabancılaşma üzerinde örgütsel adalet (Günsal, 2010), örgütsel stres (Erkılınc, 2012), rol çatışması (Arslan, 2016), mobbing (Karabal, Sağbaş ve Kaygın, 2016) olmak üzere örgütsel düzenlerde önemli kavramların etkisi çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Çalışanlar, işlerinde umdukları ortamı bulamazlarsa, kendilerini sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılırlarsa veya yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan, dinamik davranışta bulunmak suretiyle tepki gösterebilirler.

Psikolojik dayanıklılık, olumsuz etkileri aşabilmiş, ruh sağlığını korumayı başarabilmiş, uyumlu ve olgun bir yaşam sürdürebilmiş olan bireylerin sahip olduğu kendini toparlama gücü olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında algıladıkları stres düzeyinin daha düşük düzeyde olmaktadır (Taş, 2013). Bu doğrultuda yoğun stres, anlamsızlık, kuralsızlığa maruz kalma, sosyal bir tecrite uğrama gibi etkenler ile başa çıkabilme ve örgütsel yabancılaşma sürecinin önlenmesi noktasında bireylerde psikolojik dayanıklılığın etkinliği önem kazanmaktadır. Bu araştırmanın gerekçesinin temelinde, çalışma ortamında karşılan çeşitli faktörler doğrultusunda meydana gelen süreçte psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin maruz kaldıkları olumsuz şartlardan daha az etkilenmeleri sebebi ile örgüte yabancılaşma eğilimlerinin daha düşük olacağı düşüncesi bulunmaktadır.

Selçuklu (2013) tarafından örgütsel bağlılık üzerinde kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılığın yordayıcı etkisinin araştırıldığı çalışmada kurum kültürü algısı ile psikolojik dayanıklılığa bağlı çeşitli etmenlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Genç (2014) tarafından psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine düzelenen görgül

araştırmada psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürde algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığın önemli öncüllerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Algıladığı örgütsel destek düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri de yükselmektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012). Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin içinde buldukları örgüte uyum düzeyleri de artış göstermektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2016). Birey-örgüt uyumu yüksek olan çalışanlarda iş performansı, aidiyet duygusu, iş tatmini ve birey-iş uyumu artarken algılanan iş stresi azalmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015). Bununla birlikte Tanrıverdi ve Kılıç (2016) tarafından düzenlenen çalışmaya göre içinde bulunduğu örgüt tarafından desteklendiği algısına sahip bireyler, örgütse yabancılaşma eğiliminden uzak kalmaktadırlar. Bu bilgilerden hareketle araştırmada örgütsel yabancılaşma ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının yanında birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin bu konudaki düzenleyici rolünün önemi ve çözüm noktasındaki etkisinin anlamlılığının nicel yöntemler kullanılarak saptanması hedeflenmiştir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılık arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yapılan literatür taramasında, konuyla ilgili olan çalışmaların nicelik olarak az olduğu, dolayısıyla bu konu ile ilgili literatürde bir boşluk olduğu görülmektedir. Yapılacak bu çalışma ile literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Olumsuz yaşantılar karşısında güçlü kalabilmek olarak tanımlanabilecek psikolojik dayanıklılık kavramı, güncel ve önem taşıyan bir konu olarak göze çarpmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, bir olumsuzluk durumu ile karşı karşıya kalındığında, risk faktörleri ve koruyucu faktörlerin etkileşimi sonucu oluşan süreçte, bireyin hayatındaki değişikliğe uyum göstermesini içermektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan iş görenlerin daha başarılı ve etkili oldukları bilinmektedir. Dayanıklılığın bağlanma, kontrol ve güçlük boyutları, yaşanan olaylara ya da mevcut duruma ilişkin algıyı değiştirerek stresin etkisini ılımlılaştırır,

bilişsel değerlendirme ve başa çıkmayı etkileyerek stresli yaşam olaylarının olumsuz etkisini azaltır. Bireylerin bağıllık hissetmemeleri, kendilerini güçsüz görmeleri ve değişimi bir tehdit olarak algılamaları ise yabancılaşmaya neden olur. Psikolojik dayanıklılık, stresin olumsuz etkilerini azaltan ve hastalığa yol açan gerginliği önleyen bir kişilik özelliğidir. Buna göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, günlük etkinliklere ve işlerine daha fazla bağlanır, yaşamlarını denetim altında tutar ve beklenmedik değişiklikleri gelişme için bir fırsat olarak görürler. Dayanıklılık düzeyi düşük bireylerde ise, uzaklaşma, dışsal kontrol odağı ve değişikliğe karşı direnç görülür.

Psikolojik dayanıklılık ile ilişkisinin ortaya konulmasının planlandığı örgütsel yabancılaşma ise pek çok farklı yaklaşıma sahne olan bir kavramdır. Örgütlerde çalışan çalışanlar, işlerinde umdukları ortamı bulamazlarsa, kendilerini sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılırlarsa veya yöneticilerin katı ve sert davranışlarıyla karşılaşılırlarsa; yabancılaşmak veya saldırgan, dinamik davranışta bulunmak suretiyle tepki gösterebilirler. En temel anlamı ile örgütsel yabancılaşma; işyerinde doyumсуuzluklar, şikâyetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağılı olarak gelişen düşmanlık duyguları, bir bakıma işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak nitelendirilebilir. İşletmeler hem iç hem de dış çevreden etkilenen dinamik bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla hem iç çevreden hem de dış çevresel etmenlerden etkilenirler. İşletmelerde yabancılaşmanın sebepleri örgüt içi, çevresel faktörler, psikolojik ve sosyolojik olmak üzere çok boyutlu olarak düşünülmelidir. Bu araştırmada örgütsel yabancılaşmanın bu çok boyutlu nedenleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanırken bu doğrultuda bir-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin bu konudaki rolünün önemi ve çözüm noktasındaki etkisinin varlığının saptanması hedeflenmiştir.

1.3 Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada genel olarak; perakende sektörü psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki incelenmektedir. Literatürde bu doğrultuda yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın,

psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesini; buna bağlı olarak sorunların aşılmasına dönük somut ve uygulanabilir çözümler üretmeyi amaçlaması nedeniyle hem diğer araştırmalardan farklılaştığı hem de önemli hale geldiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin bu konudaki rolünün önemi ve çözüm noktasındaki etkisinin varlığının saptanması önemlidir.

Örgütsel yabancılaşma üzerine yapılan araştırmalarda, örgüt içinde bir yalıtılmışlık, sosyal bir tecrit ya da kuralsızlığın etkilerine çokça değinilmiştir. İş görenlerin davranışları ve yönetim problemleri de örgütsel yabancılaşma da önemli etkenler olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada bunların dışında bireyin hem örgüt hem de iş ile uyumu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel desteğin etkilerinin ortaya konulmasının planlanması, diğer araştırmalarla arasındaki fark sebebi ile elde edilecek sonucu önemli kılmaktadır.

1.4 Sayıtlar

Sosyal bilimler araştırmalarında sayıtlı olarak da bilinen varsayımlar araştırmacının kabul ettiği ve araştırmasını dayandırdığı temel ön kabuller olma niteliğindedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu araştırma sürecinde gönüllülük esasıyla araştırmaya katılan kişilerin anket verdikleri yanıtlarda samimi ve içten davrandıkları varsayılmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği kurumların bu süreçte kullanmış olduğu ücret ve ödül sisteminde herhangi bir değişiklik olmadığı varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Araştırma kapsamında uygulanan analizlerde güven aralığı için $\alpha=0,05$ baz alınmıştır.

Araştırmanın verisi 2018 yılında Adana, Mersin, Gaziantep, Kahramanmaraş, İstanbul, Ankara, İzmir, Trabzon, Denizli, Bursa ve Şanlıurfa illerinde şubeleri bulunan Tekstil ve Gıda sektöründe faaliyet gösteren bir perakende firmasında aktif olarak çalışan bireylerden toplanacak bilgiler ile sınırlıdır.

Çalışmaya katılım kişilere ilişkin bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Demografik Bilgi Formundaki sorularla sınırlıdır.

Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin veri Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin veri Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin birey-örgüt uyumu düzeylerine ilişkin veri Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin birey-iş uyumu düzeylerine ilişkin veri Birey-İş Uyumu Ölçeğinin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin veri Eisenberger'in Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Kısa Formunun kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin veri İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Psikolojik Dayanıklılık

2.1.1 Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili olarak literatür içerisinde birçok farklı tanımla karşılaşmak mümkündür. Bu tanımlamaların bazıları kavramı, travma yaratan vakaların sonrasında bireylerin bu olumsuzlukların etkilerinden kurtulabilmek adına gösterdikleri direnç ve psikolojik dengenin korunmaya çalışılması olarak ifade edilmekte iken, birtakım tanımlarda ise psikolojik dayanıklılık bireylerin hayatlarına kaldıkları yerden devam edebilme iradeleri ve yaşam ile psikolojik bir uyum yakalayabilmeleri olarak ifade edilmektedir (Staudinger, Marsiske ve Baltes, 1993; Yu ve Zhang, 2007). Bazı tanımlarda ise bireylerin yaşadıkları krizlerin sonrasında toparlanabilmeleri ve yaşama yeniden adapte olabilmeleri olarak ifade edilmekte iken (Staudinger vd., 1993; Terzi, 2008); bazı düşünürler tarafından ise bu kavram olağan dışı durumlara bireylerin gösterdikleri yüksek direnç ve bu direnci takip eden başarılar olarak nitelendirilmiştir (Terzi, 2008). Bireylerin bilişsel gelişimlerinden yola çıkarak sorunlarla etkin mücadele edebilme eğilimleri de psikolojik dayanıklılık ifadelerinde yer almaktadır (Abu Bakar, Jamaluddin, Symaco ve Darusalam, 2010).

Kavramın betimsel olarak tanımlandığı bir başka ifade de ise, psikolojik dayanıklılık demirin iki farklı yapısından yola çıkılarak aktarılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılık, yapısının oldukça sert olmasına rağmen kırılabilirliğinin fazla olmasında dolayı dökme demire benzetilmemiş, bunun yerine bu kavram daha kolay şekil alan ve daha yumuşak bir yapıya sahip olan dövme demire benzetilmiştir. Burada üzerinde durulmak istenen temel durum, psikolojik dayanıklılığın esnek ve bu sayede kırılabilir olmayan yapısıdır (Tugade ve Fredrickson, 2004). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında daha etkin çözümler gerçekleştirmeleri ve yeni duruma

daha rahat ve hızlı uyum gösterebilmeleri bu benzetmenin çıkış noktasını oluşturmaktadır (Terzi, 2008).

Etkileri ağır vakalarla karşılaşan bireylerin ortaya çıkan tüm olumsuzluklara rağmen hayat içerisinde gösterdikleri uyum olarak karşımıza çıkan psikolojik dayanıklılık kavramı içerisinde ki uyum hali, gelişimi normal seyirler izleyen bireylerin günlük yaşamlarında kullandıkları uyumdan çok daha farklı bir yapıya sahiptir (Vanderbilt Adriance, 2001). Bu uyum halinin farklılığından yola çıkarak, psikolojik dayanıklılığın ortaya çıkışı iki unsura bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu unsurlar ise; ağır olumsuz sonuçlar yaratabilecek durumlarla karşılaşan bireylerin bu şartlara rağmen başarılar elde etmeleri ve bu başarıların devamlılık arz etmesidir (Tiet ve Huizinga, 2002). Psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan bireyler ise, küçük yaşlarda başlarına gelen hayli olumsuz olaylara rağmen ilerleyen yaşlarında başarılı ve sağlıklı bir yaşam elde etmeyi sağlayan insanlar olarak ifade edilmektedir (Stewart, Reid ve Mangham, 1997). Bu açıklamalar ile birlikte ifade edilmek istenen temel düşünce, uyum gösterme kabiliyetine sahip her bireyi psikolojik olarak dayanıklı olarak nitelendirmenin doğru olmadığı, yaşamlarının devamına ilişkin riskler içerisinde hayatlarını sürdüren ve bu şartlar altında dahi uyum içerisinde olabilmeyi başarabilen insanların psikolojik olarak dayanıklı şeklinde nitelendirilebileceğidir. Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, uyum kabiliyetleri yüksek bireyler grubunun bir alt grubu olarak ifade edilmektedir (Tiet ve Huizinga, 2002).

Psikolojik dayanıklılık kavramı bünyesinde bilişsel ve duygusal süreçleri barındırmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004). Psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan bireyler, gelecekleri risk altında olmasına rağmen karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında bilişsel gelişimlerini kullanarak ortaya koyulması gereken akılcı çözüm yollarını tespit etmekte sonrasında ise bu olumsuzlukların neden olduğu olumsuz duygular kontrol altına alınmaktadır (Utsey, Bolden, Lanier ve Williams, 2011). Bu kabiliyet dayanıklılıkları yüksek bireylerin ortaya çıkan yeni şartlara ve olumsuzluklara uygun yeni yaklaşımlar sergileyebilmelerini içermektedir (Carlson, 2001). Bu yönleri ile psikolojik dayanıklılıkların bireylerin yaşamlarında olumsuzlukların yarattığı etkileri engellemeye yönelik geliştirilen mekanizmalardan

(Yu ve Zhang, 2007) ve yaşamlarını kontrol altında tutabilme kabiliyetlerinden oluştuğu ifade edilmektedir (Beasley, Thompson ve Davidson, 2003).

Yukarıda belirtilenler doğrultusunda psikolojik dayanıklılığın, ortaya çıkan olumsuzlardan kurtulabilme ve yeni hayat koşullarına uyum sağlayarak ortaya çıkan yüksek dayanma kapasitesi olarak ifade etmek mümkündür. Bu uyum kabiliyetinin en önemli destekleyicisi dayanma kuvvetidir. Travma yaşatma riski taşıyan bir durumla mücadele edip bu durumdan başarılı bir şekilde ayrılabilme ilerleyen dönemlerde karşılaşılan sorunlarla daha rahat mücadele edebilme yeteneğini kazandırmaktadır (Garmezy, 1993). Gelişen bu uyum yeteneklerinin zaman içerisinde geliştirilerek kalıcı hale getirilmesinin mümkün olduğu ve başa çıkma iradesinin zamanla bir alışkanlık haline geldiğini ifade etmek mümkündür.

2.1.2 Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları

2.1.2.1 Kobasa'nın Yaklaşımı

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak Kobasa tarafından ortaya koyulan yaklaşımlar içerisinde yer alan ve psikolojik dayanıklılığın alt metinlerini meydana getiren kontrol edebilme, bağlılığın gerçekleşmesi ve mücadeleci kimlik kavramlarına literatür kapsamında oldukça sık rastlanılmakta ve bu kavramlardan yararlanılmaktadır. Kobasa, psikolojik dayanıklılığın daha iyi analiz edilebilmesi için varoluşçu yaklaşımların iyice benimsenmesi gerektiğini ifade etmektedir (C. E. Lambert ve V. A. Lambert, 1999; Terzi, 2005; Kurt, 2011). Varoluşçu yaklaşımların temelinde yatan düşünce; tüm bireyler özgürdür ve kendi hayat sınırlarını kendileri belirlemektedir. Ve tüm bireylerin kendilerini gerçekleştirebilme kabiliyeti vardır (Norcross, 1987).

Lambert (1999) varoluşçu yaklaşımın, hayat akışı içerisinde karşı karşıya kalınan olumsuzlukla etkili bir şekilde mücadele edildikten sonra güçlü kalmayı başarabilen bireyleri güçsüzlerden ayıran temel değerler, inanışlar ve eylemsel yönelimler sergileyebilmelerini içerdiğini ifade etmektedir (Kurt, 2011). Buradan hareketle psikolojik dayanıklılığın üç bileşenden meydana geldiği Kobasa tarafından ifade edilmektedir. Bu bileşenler; kontrol kabiliyeti, bağlanma hali ve mücadele gücü yüksek kişiliklerdir (Nowack, 1985; Wallston, 1989; Sinclair ve Tetrick, 2000). Bu

üç bileşende, ortaya çıkan bilişsel değerlendirmeleri ve eylemleri etkilemektedir (Crowley, Hayslip ve Hobdy, 2003).

2.1.2.1.1 Kontrol Etme

Bu kavram hayat akışı içerisinde karşılaşılan birtakım sorunlar neticesinde bireylerin kendisini güçsüz hissedip bir kenara çekilmelerinin yerine mücadele etme eğilimi göstermelerini ve problemin kaynağında yer insanlar ile sonuçları değiştirebileceklerine olan inançlarını ifade etmektedir (Maddi, 2004; Kurt, 2011). Wallston tarafından (1989), psikolojik dayanıklılığın kontrol etme bileşeni ile sağlık problemleri arasında ki ilişki incelenmiş ve aşağıdaki bağlantıların var olabileceğini ifade etmiştir:

- (a) Kontrol gücünün kaybedilmesi yaşanabilecek streslerin etkisini arttırmakta bu durumda bireylerin sağlık durumlarını olumsuz etkilemektedir.
- (b) Kontrol edebilme yeteneği, bireylerin yaşadıkları stres ile bu stresin etkileri arasında koruyucu bir rol üstlenmektedir.
- (c) Kontrol etme gücü, bireylerin yaşamları içerisinde birden çok konuda sağlıklı eylemler gerçekleştirebilmesini sağlamaktadır.

Kontrol kabiliyetleri gelişmiş bireylerin çevresindeki insanlar üzerinde daha fazla etki yarattığı düşünülmektedir (Crowley vd., 2003). Hayat içerisinde karşılaşılan birtakım zorluklar neticesinde güçsüz tavırlar sergilemeyi reddeden bireylerin, kontrol kabiliyetlerinin gelişmiş olduğu, iç disiplinlerini sağladıkları, başarıya ulaşma arayışında oldukları, karar verme mekanizmaların etkin bir şekilde çalıştığını ve özgür iradeleri ile doğru kararlar verebildikleri görülmektedir (Kamya, 2000; Terzi, 2005).

2.1.2.1.2 Bağlanma

Psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden olan bağlılık, bireylerin yaşam döngüsü içerisinde yer alma isteklerinin devam etmesi ve bu amaç doğrultusunda hareket ederken yaşamı ve kendisini anlayabilmesini içermektedir (Terzi, 2005).

Rasyonel davranışları içeren bu bileşen dahilinde bireyler, hayat içerisinde daha mücadeleci olma, duygusal olarak destek almaktan ve vermekten kaçınmama eğilimi gösterirken kendi benliklerini de etkili bir şekilde yorumlamaktadır (Kurt, 2011). Bağlılık seviyeleri yüksek olan insanların en temel özellikleri, kendilerini ve çevrelerini uğraş göstermeye değer bulmalarıdır. Bu insanlar meşgul oldukları her şeye yüksek bir merakla yaklaşarak kendilerini yaptıkları her ne ise tam olarak içinde bulmaktadırlar. Bu bireyler amaçları doğrultusunda yüksek bir enerji ve motivasyonla hareket ederken kişisel iç değerlendirmelerini de başarı ile gerçekleştirirler (Maddi, 1990; Sinclair ve Tetrick, 2000; Crowley vd., 2003). Bu bireylerin temel yaklaşımlarının, yaşamı olduğu gibi kabul etme eğilimi gösterdiklerinden oldukça rasyonel olarak nitelendirmek mümkündür. Yaşam içerisinde yer almanın gerekliliğine duyulan yüksek inanç bu bireylerin değişen koşullar altında yeniden bağlılık değerlendirmeleri yapmalarını sağlamakta bu durumda bireylere mücadele gücü yüksek bir kimlik kazandırmaktadır (Kamya, 2000; Terzi, 2005).

2.1.2.1.3 Mücadeleci Kişilik

Maddi ve Khoshaba (1994), hayatın içerisinde değişimin doğal olarak varlığını sürdürdüğünü ve yaşanan doğal değişimlerinin insan hayatlarını riske atmadığını hatta bireylerin gelişim göstermelerinde etkili bir uyarıcı rolü üstlendiklerini ifade etmektedir (Kurt, 2011). Yaşam içerisinde ki gelişim güvende ve eylemsiz olarak gerçekleşmeyeceği, tam tersine değişimler neticesinde gerçekleşecek öğrenmeler ile gelişimin sağlanacağı düşünülmektedir (Sinclair ve Tetrick, 2000). Psikolojik dayanıklılığın mücadele boyutu Terzi (2005) tarafından yaşama okunulan bir meydan olarak ifade edilmiş ve yaşam içerisinde doğal olarak gerçekleşen tüm değişimler gelişim için bir fırsat olarak gösterilmiştir. Mücadeleci kimlik taşıyan bireyler durgunluktan ziyade eyleme geçmeyi tercih ettiklerinden yaşam içerisinde yeni lezzetler keşfedebilmekte ve yaşam içerisinde ki etkinliklerini arttırmaktadır. Bu sayede yaşamlarını yeniden gözden geçirme fırsatı yakalayan bireyler daha mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmektedir (Crowley vd., 2003). Bu bireyler yaşam içerisinde karşılaştıkları stresli durumları ve hastalıkları dahi gelişim

gösterebilmek için bir fırsat olarak görebilmektedir. (Nicholas, 1993). 59 Sonuç olarak Kobasa'nın psikolojik dayanıklılık yaklaşımında ortaya koyduğu model çerçevesinde bireylerin dayanıklılıklarını sağlayan en önemli faktörlerden biri yaşam içerisinde yer alma isteği olarak ifade edilebilecek bağlılık iken mücadelecilik, yaşam içerisinde karşılaşılan değişimlere vazgeçmeden uyum gösterme çabalarını ifade etmektedir.

2.1.2.2 Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen'in Yaklaşımı

Bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının ölçüldüğü testlerde genellikle kişisel eğilimleri ve davranışları ölçüt olarak kabul edilmekte, hayat içerisinde karşılaştıkları zorlukları atlatabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilenen aile ve çevre gibi sosyal faktörler göz ardı edilmiştir. Teste tabi tutulan bireylerin dikkate alınmaması da bu eksikliklere ek olarak gösterilmektedir (Friborg vd., 2003). Bu görüşlerden hareketle Friborg ve çalışma arkadaşları (2003) eksikliklerin giderildiği yeni bir ölçek geliştirme gereksinimi duymuşlar ve bu doğrultuda özellikle yetişkin bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını ölçmek üzere kendi ölçeklerini oluşturmuşlardır. Bu yaklaşımlar neticesinde psikolojik dayanıklılık kavramının beş bileşenden meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Bu bileşenler; bireysel güçler, geleceğe dönük algılar, yapısal form, oluşan sosyal yeterlilik, aile bireyleri ile uyum ve sosyal yönlü kaynaklardır.

Friborg ve arkadaşları (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada bireysel güç kavramının iki unsurdan meydana geldiğini ve bu unsurların benlik algıları ve geleceğe dönük algılar olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca bu iki unsurun psikolojik dayanıklılığın açıklanabilmesinde oldukça önemli olduğunun altı çizilmiştir (Basım ve Çetin, 2011). Psikolojik dayanıklılığın izah edilebilmesi için birçok faktörün kullanıldığı ancak tüm bu faktörlerin genel olarak üç kategori altında toplanabileceği ifade edilmektedir. Bu kategoriler; Bireylerin kişisel yapıları, aile içerisinde sağlanan uyum ve alınan destek ve çevresel desteklerdir (Haase, 2004 Akt: Çetin ve Basım, 2011). Friborg ve arkadaşları tarafından tüm sayılan faktörlerin katılımıyla psikolojik dayanıklılık kavramı inceleme altına alınmaktadır. Kategorilerde ilk sıralarda yer alan bireylerin kişisel özellikleri, Friborg ve

arkadaşları tarafından, bireysel güç yapısal stiller başlıkları altında incelenmiştir. Kendi içerisinde ise bireysel gücü benlik algısı ve gelecek algısı olarak sınıflandırmışlardır.

Shavelson ve arkadaşları (1976) tarafından ortaya koyulan kendilik kavramı, bireylerin kendileri ile ilgili olarak çevresinden aldığı tepkiler, insanların yorumları, bireysel edinimler ve çevresel etkiler ışığında gerçekleştirdikleri bakış açılarıdır (Hisli Şahin, Basım ve Çetin, 2008). Bu kavramın içeriğinde; bireylerin benliğine duyduğu saygı, yeterlilik hissi, kendini sevmesi, geleceğe dönük umutları, kararlı düşünceleri ve plan yapabilme kabiliyetleri yer almaktadır (Hjemdal, Friborg, Stiles, Martinussen ve Rosenvinge, 2006). Buradan hareketle kendilik algıları düşük olan bireylerin özgüvenin düşük olduğunu ve kendisine saygı duymadığını ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Bu bireylerin günlük yaşantılarında çevrelerinde yaşanan gelişmelerde etkisiz kalmaları ve yaşamın getirdikleri doğrultusunda sürükleneceklerine inandıklarını ifade etmek mümkündür (Tutar, Altınöz ve Çakır oğlu, 2009). Gelecek algısı ise, bireylerin gelecekte ulaşmak istedikleri noktalara gidebilmeleri için karşına fırsatların çıkacağına olan inancını ifade etmektedir (Hjemdal vd., 2006). Bu kavram bireylerin uzak ya da yakın gelecek planlarının ve arzularının şimdiki hal ve tavırlarına etkisi olarak ifade etmek mümkündür. Zaman algısı genellikle yakın zamanı ifade eden bireyler, uzak zamanı ifade edenlerle kıyaslandığında 10 yıl onlar için oldukça uzun bir zaman dilimidir (Lens, 1988; Avcı ve Erden, 2009). Yapısal form ya da stil ise; bireylerin günlük yaşam içerisinde gerçekleştirdiği faaliyetleri planlama ve yönetme tarzlarını açıklamaktadır (Hjemdal vd., 2006). Friborg ve arkadaşları tarafından boyutları ifade edilen psikolojik dayanıklılık kavramının son iki kategorisinde yer alan sosyal yeterlilik, ailelerin kendi içerisinde ki uyumları ve sosyal etkiler boyutları Hjemdal ve arkadaşlar(2006) tarafından şu ifadelerde aktarılmıştır; sosyal yeterlilik kavramı ile anlatılmak istenen bireylerin çevrelerine eğilimlerinin ne seviyede olduğu ve yapı olarak ne kadar dışa dönük oldukları, etkili iletişim yetenekleri ve sosyal yapı içerisinde ne kadar esnek olabildiğidir. Aile uyumu ise, bireylerin aileleri ile gerçekleştirdikleri etkileşimleri, sahip olduğu ortak değerleri, gerçekleştirdikleri eylemlerin aileleri tarafından ne kadar desteklendiği ve aile içerisinde ortaya çıkması muhtemel sorunlara karşı ne kadar olumlu yaklaşabildiği ile ilgilidir. Sosyal etkiler boyutunda ise, bireylerin

arkadaşları ve akrabaları ile kurmuş olduğu yakınlıklar bu çevrelerinden görmüş olduğu destekler yer almaktadır.

Davranış bilimleri alanı içerisinde psikolojik dayanıklılık kavramı son zamanlarda bireylerin baskılarla mücadele edebilmesi ve sorunları çözebilmesi üzerinde ki etkisi nedeniyle oldukça popüler bir hale gelmiştir (Judkins ve Rind, 2005; Klag ve Bradley, 2004; Maddi vd., 2006; Maddi ve Khoshaba, 1994; Morrissey ve Hannah, 1986). Bu kavram teoride gerçekleştirilen çözümlenmelerde ve pratik olarak araştırmaların içerisinde sıklıkla yer almaktadır (Lambert ve Lambert, 1999). Ancak bu kavramın tanımlamasının yeniden düzenlenmesi ve ölçeklerin tekrar kurgulanması gerektiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır (Klag ve Bradley, 2004).

Psikolojik dayanıklılığın zihinsel sağlığa olan etkilerini (Maddi ve Khoshaba, 1994), psikolojik dayanıklılığın stresle başa çıkabilme ve rahatsızlıklar üzerindeki etkilerini (Klag ve Bradley, 2004), ergenlerin psikolojik dayanıklılıklarını (Morrissey ve Hannah, 1986), iş streslerinin yarattığı baskılardan kurtulma ve stres azaltma tekniklerini (Lambert vd., 2003), ergenlerin psikolojik dayanıklılıklarında uyumun ve başa çıkma kabiliyetlerinin etkisi ile iyi bir psikoloji ile dayanıklılığın ilişkisi (Lambert ve Lambert, 1999), sosyal etkilerin ve soyutlanmanın psikolojik dayanıklılık üzerinde ki etkilerinin (Leak ve Williams, 1989), lise dönemi öğrencilerinin eğitim başarıları ile psikolojik dayanıklılığın ilişkisinin (Sheard ve Golby, 2007) ve üniversite eğitimi almakta olan gençlerin başarıları ile psikolojik dayanıklılık arasında ki ilişkinin (Terzi, 2005) konu olarak belirlendiği birçok çalışma neticesinde psikolojik dayanıklılık oldukça önemli bir bireysel özellik olarak ön plana çıkmaktadır. Bunlara ek olarak psikolojik dayanıklılık üzerine; çocuklar, ergenler, yetişkinler ve yaşlılar olmak üzere farklı yaş grupları üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Crowley, Hayslip ve Hobdy, 2003; Lambert ve Lambert, 1999). Bu çalışmaların tamamında psikolojik dayanıklılık bireylerin hayatlarının gidişatını etkileyen bir özellik ve problemlerle başa çıkabilmede kullanılacak bir yetenek olarak ifade edilmiştir.

Stresin boyutlarının artması, hastalıkların ortaya çıkmasına ve yaşanan gerginliğin artmasına neden olarak bireylerin çalışma performanslarını olumsuz etkilemekte ve verimliliklerinin azalmasına yol açmaktadır (Norfolk, 1989). Yaşanan

streslerin doğru yöntemler ile kontrol altına alınmaması bireylerin zamanla üretkenlerinde azalmalar ortaya çıkarabileceği gibi, mutlu bir yaşam sürmelerine engel olmakta ve yakınlık kurmuş olduğu bireylerden zamanla uzaklaşabilmelerine neden olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2000). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılığı bireylerin yaşadıkları tükenmişlikler ve stresle doğrudan ilişkilendirmek mümkündür (Lambert ve Lambert, 1999). Birçok kurum ve kuruluş çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarını yükselterek iş güçlerinin kaybolmasını engelleyerek maliyetleri azaltma girişimlerinde bulunmaktadır (Judkins ve Furlow, 2003). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarını arttırmaya yönelik olarak uygulanan programlar neticesinde daha verimli eğitim süreçlerinin ortaya koyulması sağlanmaktadır.

2.1.3 Psikolojik Dayanıklılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Maddi'nin (1999) yürütmüş olduğu deneysel çalışmalarda psikolojik dayanıklılık kavramının teori üzerinde gerçekliği ve karşılaşılan olumsuz durumlara verilen reaksiyonlar ve sorunlarla baş edebilme yetenekleri üzerinden dayanıklılığın etkileri incelenmiştir. Gerçekleştirilen ilk çalışmada bireylerin dayanıklılıklarının artışına paralel olarak, hayat içerisinde katılımlarının, kontrol arzularının ve mücadeleci kişiliklerinin artış gösterdiği tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen ikinci çalışma sonucunda ise ortaya çıkan dayanıklılığın yoğunluğuna göre yaşanan iş streslerinin bir süre sonra etkin başa çıkabilme eğilimlerine dönüştüğü gözlemlenmiştir. Baskı yaratan durumlardan uzaklaşarak baş etme yoluna giden bireylerin ise psikolojik dayanıklılıklarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir çalışma neticesinde ise kişisel geri bildirimler ve organizma gerginliklerinin objektif olarak gerçekleştirilen ölçümleri ile pozitif olmayan bir ilişkinin ortaya çıktığı görülmüştür.

Hand'in (2013) 328 üniversite eğitimi gören gençle yapmış olduğu bir çalışmada bireylerin dengeli iyimser yapıları, kontrol odaklarından algıladıkları ve hayat içerisinde karşılaştıkları zorlukların seviyeleri psikolojik dayanıklılığın ilerleyişi ve yönetimi açısından değerlendirme altına alınmıştır. Belirtilen her değişken ile psikolojik dayanıklılık ve yönetimi arasında pozitif bir ilişkinin ortaya çıktığı ileri sürülmüştür. Hayat içerisinde elde edinilen olumsuz edimlerin olumlu

edinimlere kıyasla iyimse ve umutlu olmak, iyimser ve kontrol istekli olmak ve umutlu ve kontrol istekli olmalarında daha güçlü bir etkileşime neden olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin umutları ve kontrol duyguları arasında ki ilişki yaşanan olumlu ya da olumsuz olayların derecelerine bağlı olarak çeşitli formlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin yaşam deneyimlerinin çok fazla olması durumunda iki değişken arasında ortaya çıkan ilişki, orta düzey yaşam edinimleri neticesinde ortaya çıkan ilişkiye oranla daha zayıftır. Bu değişkenlerden umudun ise olumlu ve olumsuz hayat tecrübeleri ile bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılamamıştır. Araştırmalar neticesinde çocukların aile yapıları ve aldıkları eğitimin psikolojik dayanıklılıklarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Helgason (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada üniversite eğitimlerine devam eden çocukları olan sekiz bekar annenin, psikolojik dayanıklılık kavramlarına nasıl bir anlam yükledikleri, bu dayanıklılığın oluşmasına yönelik duydukları inanışlar ve bakış açıları ile ilgili incelemeler yapılmıştır. Elde edilen sonuçların analizi neticesinde ortaya çıkan çıkarımlar; karşılaşılan her türlü olumsuz durum karşısında vazgeçmeden yaşamaya devam etmek, yaşanan bu olumsuzluklardan dersler çıkarmak ve hayat içerisinde dengeyi sağlamaktır. Ayrıca dayanıklılık sürecinin bilişsel, duygusal ve eylemsel olmak üzere üç bileşenden meydana geldiği görülmektedir.

Kobasa'nın (1982) gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada 157 avukatın iş streslerinin etkisi altında devam eden yaşamları ile incelemeler sonucunda tespit edilen gerginlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğuna kanaat getirilmiştir. Bireylerin artan gerginliklerinin kişisel özelliklerinden olan soyutlanma isteği ve gerilemeye neden olan baş etme yöntemleri ile önemli bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Hazırlanan egzersizlerin ve alınan sosyal desteklerin yaşanan gerilimleri ortadan kaldırma noktasında çok fazla etkili olmadığı görülmüştür. Bireylerin teşhisi koyulmuş rahatsızlıkları ile hayat içerisinde ki streslerinin arasında önemli bir bağlantı görülememişken, stres ve gerginlik arasında ki bağlantının çok daha kuvvetli olduğu sonucuna varılmıştır.

Fishman (2012) ise üniversite öğrencilerinin algılamalarından yola çıkarak stres, stres hallerinde ortaya çıkan tepkiler ve psikolojik dayanıklılık arasında ki bağlantılar araştırılmıştır. Yaşların, cinsiyetlerin, eğitim görülen sınıfların

formlarının etkileri göz ardı edildiğinde algılanan stresle ile verilen tepkiler arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna varılmışken, algılanan stres ile psikolojik dayanıklılık kavramları arasında önemli bir etkileşimin gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır. Sınıf yapısından kaynaklanan farklılıkların ise sonuç üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır. Kadın ve erkek öğrencilerin algılanan stres ve dayanıklılık kavramı bağlantıları ise benzer olsa da kadınların stres hallerinde ortaya çıkan tepkiler ile doğrudan ilişkisi olan psikolojik dayanıklılık testlerinden daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Dayanıklılık unsurlarından biri olarak kabul edilen soğukkanlılık ise algılanan stres ve strese verilen tepkiler arasında ki ilişkide oldukça önemli bir etkiye sahiptir.

Psikolojik dayanıklılık ve ruh hastalıkları arasında ki ilişki ise Maddi ve Khosbaba (1994) tarafından araştırılmıştır. Bu ilişkinin boyutlarının anlaşılabilmesi adına 175 üniversite öğrencisi Minnesota Kişilik Testleri'ne tabii tutulmuş ve olumsuz duygular ile psikolojik dayanıklılık kavramları arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğuna kanaat getirilmiştir. Olumsuz duyguları yoğun olan katılımcıların kendileri ile ilgili ifadeleri kontrol edebilme noktasında daha başarısız oldukları tespit edilmiş ve psikolojik dayanıklılık ile psikopatolojik durum arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.4 Psikolojik Dayanıklılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

346 üniversite öğrencisinin katılımı ile Aydoğdu (2013) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, öğrencilerin psikolojik dayanıklılıklar ile başa çıkabilme ve hayata olan bağlılıkları arasındaki bağlantı araştırılmış ve bu kavramlar arasında güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ergün ve Başak (2012) tarafından ortaya koyulan bir başka çalışmada ise, ailesinin ekonomik durumu iyi olmayan öğrencilerin duyarlılıkları, hayata bağlılıkları ve iyimserlikleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasında ki bağlantılar irdelenmiştir. Bu değişkenlerden duyarlılık ve bağlılığın dayanıklılık ile doğrudan olmayan ilişkisinin, iyimserlikle doğrudan gerçekleştiği sonucuna varılmıştır.

Ülker ve Tümlü'nün (2012) gerçekleştirmiş olduğu araştırmada farklı dayanıklılık düzeylerine sahip olan öğrencilerin temaslara olan engellemeleri ile

psikolojik dayanıklılıkları arasında ilişki incelenmiş ve temas konusunda algılar ile dayanıklılık arasında ilişkinin öğrencilerin aile modellerine göre farklılaştığı görülmüştür. Tam temas konusunda engellemelerin kaynaklarının cinsiyet farklılıkları, dayanıklılık seviyeleri ve öğrencilerin baba tanımlamaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite eğitimi görmekte olan gençlerin dayanıklılık düzeyleri ile aldıkları sosyal destekler arasında önemli bir bağlantı olduğu sonucuna Terzi'nin (2008) yapmış olduğu çalışmalar neticesinde ulaşılmıştır.

Güloğlu ve Kararımak'ın (2010) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, üniversite eğitimi gören gençlerin yalnızlıkların kaynağı olarak tahmin edilen öz benlik saygıları ile psikolojik dayanıklılık arasında ki bağlantılar analiz edilmiştir. 410 öğrencinin katılımı ile gerçekleşen bu çalışma sonucunda, yalnızlık, benlik algısı ve dayanıklılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğuna kanaat getirilmiştir. Dayanıklılık ve benlik değişkenleri yaşanan yalnızlığın yordayıcısı olarak görülmektedir.

Sürücü ve Bacanlı (2010) ise gerçekleştirdikleri çalışmada üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin okullarına olan uyumları ile dayanıklılık seviyeleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veri ise; dayanıklılıkları orta seviyede kabul edilen öğrencilerin uyum testlerinde aldıkları puanların düşük dayanıklılık seviyelerine sahip öğrencilerin uyum puanlarına oranda yüksek olduğuna, orta ve yüksek dayanıklılık seviyesine sahip öğrencilerin akademik uyumlarının ise düşük dayanıklılığa sahip öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğuna kanaat getirilmiştir.

Çakır'ın (2009) yaşamlarını İngiltere'de sürdürmekte olan Türk kökenli kadınların psikolojik dayanıklılıklarını ölçtüğü çalışmasında niteliksel ve niceliksel bazı unsurlara yer vermiştir. Bu çalışma sonucunda kadınların almış oldukları orta ve yüksek seviyeli eğitimler, üst düzey destek, kültürle bütünleşme eğilimleri ve az oranda yaşanan psikolojik sıkıntıların daha yüksek psikolojik dayanıklılığın ortaya çıkmasına katkı sağladığı sonucuna varılmıştır. Niteliksel olarak bakıldığında ise gurbetçi kadınların psikolojilerinin korunabilmesi adına alınan eğitimlerin önemli bir yere sahip olduğu ve kadınların karşılaştıkları bu yeni yaşam karşısında farklı baş

etme metotları geliştirdikleri ve bu sayede psikolojik dayanıklılıklarını yükselttikleri görülmüştür.

Bahadır (2009) ise sağlık sektörü ile bağlantılı üniversite bölümlerinde eğitimlerini sürdürmekte olan öğrencilerin psikolojik dayanıklılıkları ile ilgili çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, eğitim seviyesi düşük ebeveynlere sahip olan öğrencilerin ve erkek öğrencilerin dayanıklılık puanlarının ortalamaları daha yüksek çıkarken, yaşadıkları bir sağlık sorunu neticesinde hastanede yatarak tedavi görmek zorunda kalan öğrencilerin dayanıklılık seviyelerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2 Örgütsel Yabancılaşma

2.2.1 Yabancılaşma Kavram ve Kuramları

Yabancılaşmanın kavramsal olarak insanlık tarihinin doğuşuna kadar uzandığını ifade etmek mümkündür. Toplum içerisinde gerçekleşen buhranların örgütsel formlarda kavramın ortaya çıkabileceğini öngören birçok düşünür ve bilim insanı bu sorunun kavranmasına yönelik çalışmalar yürütmüşlerdir. Bu anlamda kavramsal, felsefi ve tarih odaklı birçok çalışma yapılmış ve bunun sonucunda çözüm yolları sunulmuştur (Aytaç, 2005:320; Şimşek, vd., 2006:572). Sanayi toplumu içerisinde devam eden günümüz hayatı içerisinde kavram farklı ideolojik yaklaşımlar içerisinde kendisine yer bulmakta ve günümüz şartlarında üzerine en çok düşünülen sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Yaşanan tartışmaların sona ermemesinin en önemli nedeni kavramın farklı disiplinler tarafından ortak bir çerçeveye içine konulamamasıdır. Ortaya bu yönde bir çeşitlilik ve farklılaşma çıkmasında farklı ideolojileri benimsemiş olan çıkar gruplarının ve kültürel toplulukların bu kavramı kendi doğuşlarına anlam yükleyecek şekilde yorumlaması ve kendi çıkarları doğrultusunda kavramlaştırması etkili olmaktadır. Çeşitliliğin bir başka nedeni ise kavramın teknolojiye yaşanan gelişmeler ve sosyolojik değişimlerin bir sonucu olarak formunun ve özelliklerinin değişime uğramasıdır (Büyükyılmaz, 2007:12). Yukarıda da belirtildiği gibi yabancılaşma kavramı birçok disiplin içerisinde kullanılmaktadır. Kavramı açıklayan her disiplin farklı anlamlar yüklemekte ve kavrama kendi perspektifinden yaklaşmaktadır. Bu

durum yabancılaşmanın tanımlanmasında, yönetilmesinde ve analiz edilmesinde çeşitli zorlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Kavramın sürekli bir evrim geçirme eğiliminde olduğuna kelimenin kökensele olarak incelenmesi neticesinde ulaşmak mümkündür. Yabancılaşma (alienation), Latince kökeniyle “alienatio” adı ve “alienarer” fiilinin birleşmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu birleşim ise; Fransızlarda “alane”, İspanyollarda “alienado” ve İngiliz dilinde “alienist” olarak hayat bulmuştur. Latince kökeninde ki anlamı ise bir şeyin uzaklaştırılması, yerinin değiştirilmesi ya da başka bir yere konulmasıdır (Webdictionary, 2018).

Yukarıda farklı dillerde ifadeleri belirtilen bu kavram iki ayrı anlamı bünyesinde barındırmaktadır. Kavramın ilk kullanımı, bir şeyin malikliğinin bir başkasına aktarılması anlamı taşımaktayken, ikinci kullanımı ise iki ayrı nesnenin çözülme süreci ve ayrılma hali olarak ifade edilmiştir. Bu iki anlamlandırmanın kaynağının gerçekleşen sanayi devrimi olduğunu söylemek mümkündür. Bu dönem öncesinde kavram tamamıyla din ve felsefe konuları içerisinde tanımlanmaktadır. Gerçekleşen değişim ile birlikte kavram sosyoloji ve psikoloji alanlarında da sıklıkla kullanılmaya başlamıştır. Bu kavram sanayi devrimi sonrasında ekonomi çevreleri içerisinde ön plana çıktığından ve insanlığın varoluşlarının açıklanmasına sıklıkla başvurulduğundan daha fazla üstünde durulmaya başlanmıştır (Aytaç, 2005: 323).

Türkçe içerisinde ise bu kelime, “tanımayan bilmeyen hale gelmek, bir insana ya da olaya yabancı olmak ve karşılaşılan durumu kabul etmemek, bu duruma yabancı hissetmek” anlamlarında kullanılmaktadır. Bunlara ek olarak hazırlanan sözlüklerde bu kavram ile ilgili farklı tanımlamalara rastlamak mümkündür. Bunlardan biri; “bir nesnenin ya da insanın bir başka nesneden ya da insandan uzaklaşmasına neden olan başka bir nesneye ya da insana karşı kendisini yabancı hissetmesine neden olan eylemler ya da gelişmelerdir.”. Psikoloji biliminde ise yabancılaşma; “normal kabul edilen hallerin dışına çıkma” olarak ifade edilmektedir. Felsefi bir yaklaşımla ise yabancılaşma; “bireylerin fiilen yakınlarında olan insanlara karşı kayıtsız kalma halleri” olarak belirtilmekte iken, sosyoloji bilimi içerisinde; “bireylerin kendilerine, içerisinde yer aldıkları çevreye, doğal ortamlarına, kültür öğelerine ve üzerlerine düşen rollere ilgi duymama durumu” şeklinde ifade edilmiştir (Türkçe sözlük, 2018). Yaşanılmakta olan iş dünyası içerisinde ise yabancılaşma;

“bireylerin taşımakta oldukları amaçlar ve üzerlerine düşen rollerden uzak bir eğilim sergilemesi ve ilişki ağlarının dışında kalması” olarak ifade edilmektedir.

İçinde bulunduğumuz yüzyıl içerisinde yabancılaşma kavramı birçok düşünür tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Ortaya çıkan bu tanımların işletme bilimine kurumsal ifadelerine değinmek yararlı olacaktır. Kavram ile ilgili gerçekleştirilen literatür çalışmasında ilk kullanımın Hegel tarafından gerçekleştirildiği, kavramın daha kullanılır hale gelmesinin ise kavramı bilimsel bir çerçeve içerisine alan Karl Marx ile sağladığını ve bu kavramı en sistematik halde işleyen düşünürün ise Seeman olduğunu ifade etmek mümkündür (Büyükyılmaz, 2007). Hegel tarafından yabancılaşma; “bireylerin ruhları ile fiziksel konumları arasında meydana gelen uzaklaşma” olarak ifade edilmiştir (Sayers, 2003:107). Hegel, insanı içerisinde bulunduğu hayata karşı her gün daha yabancı hisseden ve zamanla kendi içine dönen, kendisini hissetmeye başlayan bir varlık olarak nitelendirmektedir (Sayers, 2003:107-128, Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008:115).

Kavramı felsefi sınırların dışına çıkararak iktisadi bir penceren değerlendiren Karl Marx, birey-doğa ve birey-çevre ilişkileri doğrultusunda, insanı evrensellikten uzak maddi gerçeklikler ışığında değerlendirmektedir (Marx, 2003:3; Parsıl 2007: 33). Onun için insan emeği ve gerçekleştirilen iş bölümleri yabancılaşmanın kaynağını oluşturmaktadır. İşçiler yaşamlarını bir nesneye bırakmıştır ve artık kendilerine ait bir yaşamları yoktur. Verilen emeklerin çıktıları kendisi değildir ve bu nedenle işçi ne kadar çalışırsa kendisinden o kadar uzaklaşmaktadır. Emeğin yabancılaşmasının en önemli nedeni, işgücünün doğal sınırlarının dışına çıkmış olmasıdır (Marx, 2003:3-9; Kızılçelik 1992: 256).

Seeman (1967, küresel toplum yapıları ve sanayi odaklı yaşam döngüsü içerisinde yabancılaşmanın gittikçe tipikleşen bir forma dönüştüğünü ileri sürmektedir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008:133). Ona göre toplum içerisinde yabancılaşan birey sayısının çok olması nedeniyle bu kavramı sadece bireysel olarak ele almak olanaksızdır. Seeman’a göre yabancılaşma, siyasi çatışmalardan, ırkçı yaklaşımlara, boş zaman harcamadan, toplumsal gerilimlere kadar birçok oluşuma neden olabilmektedir (Seeman, 1967: 270-284). Yabancılaşmanın bireyler üzerinde ki etkilerini derinlemesine inceleyen ve sınıflara ayıran Seeman’a göre bu kavram;

güçlü kalamama, anlam yükleyememe, kural tanımama, toplumdaki izole olma ve bireyin kendisinden uzaklaşması olarak beş farklı türe ayrılmaktadır (Seeman,1959).

İfade edilen tanımlamalardan ulaşılabilecek ortak payda içerisinde, yabancılaşmanın bireylerin karşılaştıkları durumlar ile kendileri arasında kurdukları ilişkilerden ortaya çıkmaktadır. Tüm boyutları göz önünde bulundurulduğunda yabancılaşma bireylerin içerisinde buldukları ortama, yaptıkları işlere, yaşadığı topluma, üzerine aldığı sorumluluklara etki etmemesi halidir. Eğer ki bireyler uzunca bir zaman bu ataletsizlik hali içerisinde kalırlarsa kendi eylemleri ile etki yaratabileceklerine olan inançları zamanla yok olacak ve kendisini izole etmek istediği çevreyi zamanla daha fazla sorgular hale gelecektir. Bir süreç dahilinde tecrübelerinden yola çıkarak kendi değer yargılarını oluşturmaya başlayan birey, içerisinde bulunduğu sistemin kurallarına karşı gelmeye ya da bu kurallar çerçevesinde yaşamamaya başlayacaktır. Diğer bir yaklaşım ile ise yabancılaşma, insanlık gelişiminin içerisinde yer almak zorunda olan zorlu bir dönemdir. Yabancılaşma kavramı daha genel bir tanımlama ile; “bireylerin üyesi oldukları toplum içerisinde izole edilip, içerisinde geldiği topluma karşı çıkan ve kin besleyen bir hale getirilmesi” olarak ifade edilmektedir (Şimşek, vd. 2006: 573). Yabancılaşmanın özelliklerini ise şu şekilde ifade etmek mümkündür (Şimşek vd, 2006: 573):

- 1) İnsanın kendisinden, bir başkasında ya da bir nesneden uzaklaşmaya başlamasıdır.
- 2) İnsan doğası gereği yabancılaşma eğilimi gösterir.
- 3) Bu kavrama insanlığın çıkışından itibaren rastlanılmaktadır.
- 4) Bireylerin çevresinde olan insanlarla kurmuş olduğu ilişkilerin önemli bir etkisi vardır.
- 5) Günümüz dünyasında bireylerin ve çevresinin arasında bulunan farklı unsurların etkisi altındadır.
- 6) Artan rekabet koşulları, insanın kıskanç yapısı, itaat etmeme eğilimi ve saldırgan tavırlar sürecin tetiklenmesine neden olur.

Son tahlilde içerisinde bulunduğumuz yüzyıl içerisinde kurumların biçim ve rasyonellik sınırları çerçevesinde ki işleyişi, belirli bir süreç dahilinde çalışanların yabancılaşma eğilimi göstermelerine neden olmakta ve çalışanların ilgili örgütlere bağlılıklarının artmasına yerine uzaklaşmaları ile sonuçlanan bir gelişim yaşanmaktadır. İçerisinde bulunduğu örgüte karşı yabancılaşan birey gün geçtikçe kendisini daha fazla çekmeye başlayacaktır. Yabancılaşma eğilimi artan iş görenlerin bağlı oldukları örgütlerde çalışmaya devam etseler de yüksek bir performans göstermeleri mümkün değildir. Bu bireyler zamanla örgütlerinin kendilerine sağladığı konumu reddetmeye ve kurumları ile ilgili olarak yaşamlarında konuşmamayı tercih etmeye başlarlar. Ayrıca yabancılaşmayı takip eden süreç sonrasında bireyler kurumların mesai saatleri dışarısında kalan etkinliklere ve programlara katılım iradesi göstermekten çekinirler. Çalıştığı iş yerine yabancılaşan bireyin kurumuyla gurur duyması ve kurumu hakkında olumlu ifadeler kullanmaması beklenen bir gelişmedir ve bu bireyler belirli bir zamandan sonra kendilerine yeni ilgi alanları ve tatmin noktaları keşfetmeye çalışırlar (Başaran, 1991:208; Aytaç, 2005:322). Bu doğrultuda yabancılaşma kavramının göstermiş olduğu gelişimi anlayabilmek adına kurumsal yabancılaşma gelişmeleri üzerinde durulmaktadır.

Belirtilen yabancılaşma açıklamalarında doğrultusunda yabancılaşma kavramının iş süreçlerinin yönetilmesinde gittikçe önem verilen bir kavram haline geldiğini ifade etmek mümkündür. İş yerlerinde yönetim anlamında geliştirme ve iyileştirme çabaları gösterilirken yabancılaşma kavramının üzerinde muhakkak durulmaktadır. Gerçekleşen sanayi devrimi birlikte çok ağır şartlarda gelişim göstermeye başlayan çalışma hayatında gelinen noktada her ne kadar önemli iyileştirmeler gerçekleştirilse de dünya genelinde hala da belirli standartların altında birçok insan çalıştırılmaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 267-283). Çalışma koşullarının maddi, manevi ve zihinsel olarak yarattığı baskıların altında kalan iş görenler, buldukları ortamların olumsuzluklarından dolayı çeşitli kazalarla ve meslek hastalıkları ile karşılaşmanın yanı sıra bunlara birde yabancılaşmanın olumsuz etkileri eklenmiştir.

Tüm bu nedenlerden dolayı kavramın zaman içerisinde gerçekleştirdiği evrimlerin üzerinde durmanın yararlı olacağı görülmüştür. Yabancılaşma kavramı ile ilgili olarak psikoloji, sosyoloji, felsefe ve daha birçok prensip içerisinde çalışmalar

yer almış ve sürecin ortaya çıkış nedenleri, göstermiş olduğu gelişim ve yarattığı sonuçlar ile ilgili birbirinden farklı görüşler öne sürülmüştür.

2.2.1.1 Marx'ın Yabancılaşma Kuramı

Karl Marx'ın eleştirilerinin odak noktasında, felsefe ve toplumsal düzen pencerelerinden bakılarak ortaya koyulan ifadeler yer almaktadır. Marx, ortaya çıkan yeni piyasa düzenleri üzerinden kapitalizme yönelttiği temel eleştiri bu yeni düzenin çalışanların iktisadi özgürlüklerini ele geçirmesi ve özel yaşamlarını olumsuz etkilemesi üzerinedir. Yabancılaşma kavramı üzerine Marx'ın ifadelerinin kapitalizm etkileri içerisinde gelişen toplumsal düzen sınırları içerisinde kalmadığını, bunun ahlaki olarak da eleştirilmesinin gerekliliğine vurgu yaptığını ifade etmek mümkündür (Nielsen, 1968:126; West, 1969:1). Marx, ortaya koymuş olduğu fikirler ile yabancılaşmanın birkaç biçimde ortaya çıkabileceğini öne sürmüştür. Bunlar; emek kavramına karşı yabancılaşma, çalışma hayatına yabancılaşma, bireyin doğaya yabancılaşması ve bireyin kendine yabancılaşmasıdır.

Ortaya çıkan kapitalist düzen içerisinde örgütler içerisinde yabancılaşmanın mutlak ortaya çıkacak bir sonuç olduğunu ileri süren Karl Marx'ın ifadeleri doğrultusunda yabancılaşma hadisesi; Ürünün ortaya çıkışını sağlayan iş görenle ürün arasında ki ilişkinin betimlendiği üç evre neticesinde gerçekleşmektedir (Sayers, 2003:111). İlk olarak gerçekleşen nesneleştirme aşamasında; iş gören tarafından gerçekleştirilen üretim süreci neticesinde ürünün ortaya çıkışı ve yabancılaşmanın başlaması yer almaktadır. Yaşanan bu evre içerisinde iş görenlerin emekleri somut bir forma dönüşmekte ve ürünün ortaya çıkması ile birlikte iş gören ile nesne arasında ki mesafe artmaktadır. Gerçekleşen ikinci evrede ise ortaya çıkan ürün artık tamamıyla onu üretenden bağımsız bir hale gelmiştir ve kendisini ortaya koyan emeği dışsallaştırmaya başlamıştır. Ancak yabancılaşmanın tam anlamıyla gerçekleşmesini görebilmek için üçüncü evrenin incelenmesi gerekmektedir. Bu evre içerisinde ortaya çıkan ürünün emeği gittikçe daha fazla köleleştirdiği görülmektedir. Karl Marx, gerçekleşen bu üç evre neticesinde bireyin hem kendisinden hem çevresinden hem de ortaya koymuş olduğu üründen yabancılaşmasının gerçekleştiğini ve bu haliyle emeğin yüksek bir verimle çalışmasının olanaksız

olduğunu ifade etmektedir. Bu sürecin bürokrasi sınırları içerisinde gerçekleşmesi ise bireylerin zaman içerisinde kendilerini toplumdan izole etmelerine, kendilerini güçsüz ve muhtaç hissetmelerine yol açmaktadır (Behar, 2007: 17).

Karl Marx'ın ifadelerinden çıkarılabilecek genel yargı; emek tarafından gerçekleştirilen üretimin hacmi ve ürün zenginliği ne kadar artarsa emekçiler o kadar yoksullaşacaktır. Ürettiği meta kadar, kendi meta değeri ortadan kalkacaktır. Ürünler dünya içerisinde ne kadar geniş bir alan kaplarsa, insanların dünya içerisinde ki değerleri o oranda azalacak ve bireyler bu gelişime paralel olarak yabancılaşacaktır.

2.2.1.2 Hegel'in Yabancılaşma Kuramı

Hegel'in temel felsefesi daha manevi bir yaklaşım ile ruhsal yabancılaşmaları konu almaktadır. Ona göre insanın ruhu daima eylem içerisinde ve tüm eylemler bireyin kendisini gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Hegel'in ifadelerinde yer alan ruhun eylem içerisinde olması yabancılaşma ya da yabancılaşmadan korunma için gerçekleşiyor olabilmektedir (Sayers, 2003:118). İlk ortaya çıkan mutlak ruh, dünyanın oluşumunda kendisini çemberin dışında gören bir yaklaşımla dünyayı kurgulamaktayken, zamanla bu oluşum içerisinde kendisinin olduğu sonucuna ulaşmaktadır (Alkan ve Ergil, 1980). Hegel, yabancılaşma kavramının tarihi ile insanlık tarihinin aynı anlamlara geldiğini öne sürmektedir (Overend, 1975:306). Hegel'in tek gerçek olarak ifade ettiği mutlak ruh, yabancılaşmayı ya da yabancılaşmadan uzak kalabilmeyi gerçekleştiren eylemsel bir benliği ifade etmektedir. (Beşe, 2004:207; Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008:119).

Hegel'in felsefesi doğrultusunda bireylerin toplum içerisinde ki kurumlar ile birleşmesi, ortaya çıkan bir kopma ya da yabancılaşma süreci ile meydana gelmektedir (Schacht, 1989:39). Bireylerin doğanın içerisinde kopması ya da kendinden uzaklaşmasının nedeni gerçekleştirdi üretimdir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz 2008). Bu zaman dilimi içerisinde mutlak ruh kendisinden uzaklaştığının ya da öz benliğine sırt çevirdiğinin farkında değildir. Ancak belirli bir zaman sonrasında etraftan dönen dünyanın kendisinden ayrı olmadığını görebilmektedir (Alkan ve Ergil, 1980).

2.2.1.3 Mills'in Yabancılaşma Kuramı

İşletme biliminin görüşlerinden sıklıkla faydalandı bir diğer düşünür ise Mills'tir. Hizmet sektörünün ve işletme yönetimlerinin penceresinden gerçekleştirdiği yabancılaşma yaklaşımları, kavramın yönetsel açıdan daha etkin incelenebilmesine olanak sağlamıştır. Kavramın hizmet sektörü içerisinde ki öneminin daha iyi anlaşılabilmesi adına Wright'ın ifadeleri önemlidir; "Geride bırakılan 20 yıllık süre içerisinde hizmet sektöründe yaşanan sürekli büyüme, gerçekleşen bu büyümelere rağmen sektörün elinde bulundurduğu gücün farkına varamaması sektör içerisinde yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır" (Gillam, 1981: 4).

Mills'e göre, 20.yüzyıla kadar değişmesinin imkânsız olduğu tahmin edilen birçok gerçeklik anlamsız hale gelmiş ve onların yerine yeni toplumsal değerler ön plana çıkmıştır. Bu ifadeyi olduğu gibi onaylamak ya da reddetmek doğru olmayacaktır ancak yaşanan gelişmelerden en fazla etkilenenlerin başında beyaz yakıllı tabiri ile çalışma hayatında karşımıza çıkan işçilerdir. Modernleşme süreci neticesinde bireyler kendilerini ve geleceklerini güvence altına alabilmek için birtakım bağlantılar geliştirmek zorunda hissetmektedir fakat karşılaştıkları hiçbir oluşum bireylerin bu taleplerini karşılamamaktadır. Bireyler yalnızlıkları geliştirilen basit toplumsal iletişim alanları vasıtasıyla ört pas etmekte ancak oluşumunda kendilerinin payının olmadığı bir dünya içerisinde kendilerini bulmaktadırlar (Mills, 2000). Yabancılaşma oranları en yüksek toplumlardan biri Amerikan toplumdur. Ortaya çıkan bu toplumların genel özellikleri Mills tarafından şu şekilde açıklanmaktadır; "bireyler kendilerine ait olmayan fikirlerin peşinden gitme eğilimi göstermektedir. Toplumun genel sınırları ve karakteri kitlesel iletişim araçları tarafından çizilmektedir. Bu çizimlerin kontrolleri iktidar olanlar tarafından yapılmaktadır. Bu toplumlarda doğrudan iletişim yöntemlerine sıklıkla rastlanılmaz ve bu durum insanların zamanla umutlarının kırılmalarına yol açarak eylemlerini siyasi ya da askeri örgütlerin yönlendirmelerine emanet ederler" (Mills 2000).

2.2.1.4 Seeman'ın Yabancılaşma Kuramı

Seeman ise modernleşen ve gittikçe endüstriyellenen toplum düzeni içerisinde yabancılaşmanın tipikleşen bir kavram haline geldiğini ve toplumsal düzen içerisinde yabancılaşma eğilimi gösteren insan sayısının çok fazla olmasından dolayı kavramın bireysel bir çerçevede alınmasının doğru olmadığını dile getirmektedir. Seeman'a göre en önemli problemlerden bir tanesi kavramın tek tip haline getirilememiş olmasıdır. Bu nedenle ortaya koyduğu ayrımların test edilmeye müsait varsayımların ileri sürülebilmesine olanak sağladığını düşünmektedir. Seeman'ın çalışmalarında ki temel amaç toplum içerisinde yaşayan bireylerin yaşadıkları yabancılaşmaların nedenlerini analiz etmektir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Gerçekleştirmiş olduğu çalışmalar üzerinden yapılacak en önemli çıkarım ise; kapitalizmin yüksek seviyelerde ortaya çıktığı toplumlarda gerçekleşen yapı ve ilişkilerin toplum-birey ilişkilerinden bireylerin algıladıkları doğrultusunda olumsuz sonuçlara neden olduğudur.

2.2.1.5 Fromm'a Göre Yabancılaşma

Fromm ise yabancılaşma kavramını peygamberlerin ifadelerin yola çıkarak "puta tapma" üzerinden açıklamaktadır. İnsanların taptıkları putlar yine onların ortaya çıkardığı altından, gümüşten nesnelere. Bu putların yapımını gerçekleştirenler ortaya koydukları putlardan farklı değildir ona göre. İtaat etme içgüdüleriyle gerçekleştirilen bu eylemlerin tamamı aslında birer yabancılaşma durumudur. İnsanların çoğunlukla yoğun sevgi olarak nitelendirdikleri durumların tamamı yabancılaşmadan kaynaklanmaktadır. Aralarında ortaya çıkan tek fark ise tapılanın putlar dışında insanlar olmasıdır (Yeniçeri, 2009: 141).

Fromm tarafından yabancılaşma bir hastalık hali olarak nitelendirilmekte ve bu durumun insanların doğalarından ve diğer insanlar kopmasının sonucunda kendilerini yalnızlık ve dışlanmış hissetmelerine sebebiyet vermektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 35).

Fromm kaleme almış olduğu "The Sana Society" adlı eserde yabancılaşmayı, insanların var olan kabiliyetlerinin aslında kendisine ait olmadığı düşüncesinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bireyin kendi benliği ile mesafesinin uzaklaşması

neticesinde diğerk insanlardan da uzaklaşması gerçekleşmektedir. Belirli bir statüye ulaşma arzusunda olan birey ise, bu hedefine ulaşabilmek adına kabiliyetlerini ve kendi benliğini pazarlanması mümkün olan bir nesne olarak sunmaktadır. Ortaya çıkan bu eğilimleri bireyin kendi varoluşun halinden uzaklaşması ile sonuçlanmaktadır (Uysaler, 2010: 50).

2.2.2 Örgütsel Yabancılaşma

2.2.2.1 Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Örgütler, işlerin ve fonksiyonların bölümünün yapılması ile, bir otoritenin varlığı ve sorumlulukların düzeni içerisinde, belirlenen ve herkesçe bilinen amaçların gerçekleştirilmesi adına insanların bir arada eylemlerini uyum içerisinde sürdürmek durumunda oldukları oluşumlardır (Schein, 1980: 11).

Bireylerin emeklerini ortaya koyarak edindikleri meslekleri icra ettikleri her oluşum bir örgüt olarak ortaya çıkmaktadır. Örgüt düzeyinde yabancılaşma kavramı, eylemlerin gerçekleştirildiği iş alanları ve örgüt içerisinde meydana gelen çevre ile ilgili unsurlar ile bağlantılıdır.

Marx'ın ifadelerinde yola çıkılarak iş süreçlerinde yaşanan yabancılaşma; iş süreçlerinde üstlenen roller ile insanın doğasında yer almakta olan roller arasında gerçekleşen çatışma halidir. Bu çatışmanın neticesinde gerçekleşen yabancılaşmanın asıl kaynağı bireylerin iş süreçleri, ortamı ya da ortaya koydukları ürün üzerinde ki hâkimiyetlerini kaybetmeleridir. Bu çerçevede iş süreçlerinde bireylerin aldıkları roller yabancılaşmanın, verilen görevlerde uzman olmanın ve iş kontrollerinde ki kontrollerin kaybedilmesi ile sonuçlanmaktadır (Mottaz, 1981: 515). İcra edilmekte olan işten yabancılaşma, mesleğin gerekliliklerini yerine getirememeden kaynaklı hayal kırıklıklarının yaşanmasına, kariyer planlamalarının uygulamamasına ve meslek içi gelişimin sağlanamamasına yol açmaktadır (Aiken ve Hage, 1966: 497).

Örgüt içerisinde görev alan bireyler hayal ettikleri ortamı sağlayamadıklarında varlıklarını yalnızca üretim sürecine katkı sağlayan cansız varlıklar olarak hissederler. Bunlara ek olarak örgüt içerisinde yer alan idarecilerin gereksiz sertlikteki yönetim anlayışları, iş görenlerin örgütten yabancılaşmasına ve daha saldırgan bir kimliğe bürünerek sert tepkiler göstermelerine neden olmaktadır.

Yabancılaşmanın örgüt içerisinde ki kaynaklarını genel olarak çalışma huzursuzluğu olarak ifade etmek mümkündür (Fettahlıoğlu, 2006: 45).

Farklı bir bakış açısı doğrultusunda, çoğu akademik eğitim veren kurum içerisinde yer alan öğrencinin ahlaki bağlılıkları (eğitim faaliyetlerine öğrenimin kıymetini bilerek devam etmeleri) veya hesapçı bağlılıkları (eğitim faaliyetlerine ilerleyen yaşamlarında daha üst düzey bir hayat standardı yakalayabilmek için katılmaları) zaman içerisinde yabancılaşma eğilimleri göstererek bu eğitimleri önemsiz bulmalarına ve yanlış yönlendirmeler içerdiklerini düşünmelerine yol açmaktadır (Schein, 1980: 67).

2.2.2.2 Örgütsel Yabancılaşma Türleri

Yabancılaşmanın baz alınması ile gerçekleştirilen araştırmalar içerisinde örgütsel yabancılaşma kavramı diğer yabancılaşma kavramlarına istinaden daha toparlanabilir bir yapıda ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda örgütsel yabancılaşmanın beş hali söz konusudur. Bu yabancılaşma türleri; örgütlerin içerisinde bireylerin güçsüzlükleri, iş görenlerde anlamsızlık düşünceleri, örgüt içi kuralların tanınmaması, örgütsel izolasyon ve iş görenlerin kendilerine yabancılaşmalarıdır.

2.2.2.2.1 Örgüt Bireyinin Güçsüzlüğü

Kavram, bireylerin ortaya koydukları ürünler ve bu ürünlerin ortaya koyulması için yürütülen eylemlerde kullandıkları donanımlar üzerinde bir hak iddia edememesi anlamında kullanılmaktadır. Bu durumun bireylerde oluşturduğu duygu ise, tek başlarına yetersiz olduklarını düşünmeleri ve başarısızlık hislerinden meydana gelmektedir (Soysal, 1997: 28).

Shepard (1973: 66), lonca modeli ile gerçekleştirilen üretim süreçlerinin yerini seri üretim gerçekleştiren fabrikalara bırakması sonrasında, emek unsurunun kontrol gücünün ve özgürlüklerinin ele geçirildiğini ifade etmiştir. Çalışma hayatı içerisinde işçilerde ortaya çıkan güçsüzlük, kendilerini başka bireylerin ve teknolojik gelişmelerin kontrolü altında hissetmesinden kaynaklanmaktadır. Ve bu düşüncelerin yoğunlaşması neticesinde durumun değiştirilebileceğine olan inanç gün geçtikçe kaybolmaktadır. Başka bir deyişle, iş süreçleri içerisinde işçilerin kontrol güçlerinin

ve özgürlüklerinin yok olması halidir. Clark (1959: 849), güçsüzlüğün yabancılaşma ile paralel olarak gerçekleştiğini ifade etmekte ve ortaya çıkan yabancılaşma halinin kişilerin yaşamları ile alakalı özel durumlara atfettiği roller içerisinde kendilerini beceriksiz hissetmeleri ve bu rollerin altından kalkamayacakları fikrinin hâkim olmasına yol açacağını düşünmektedir.

Bacharach ve Aiken'in (1979: 860-861) ifadelerinde ise güçsüzlük iki unsura sahiptir. İlk boyut bünyesinde emeğin iş süreçlerinde ki özgürlüklerinin seviyesi yer almakta, bu seviye kapsamında ise çalışma saatlerinin esneklikleri ve örgüt içerisinde ki iletişim özgürlüklerinin boyutları incelenmektedir. İkinci unsur ise, örgütsel karar alma mekanizmaları içerisinde iş görenlere ayrılan yerdir. Bu unsurun güçsüzlük kavramı içerisinde ki etkisi önemli konularda alınan kararlarda iş görenlerin nasıl bir etkisinin olduğu ve ortaya koyulan çalışma prensipleri ile doğrudan ilişkilidir.

2.2.2.2.2 İşgörenlerde Anlamsızlık

İş hayatı içerisinde iş görenlerin zihinlerinde canlanan anlamsızlık kavramı organizasyon tarafından belirlenen amaçlar ile iş görenlere yüklenen roller arasında ki çatışma durumundan ortaya çıkmaktadır ve bu durumun örgüt içerisinde gerçekleştirilmesi amaçlanan bütünleşme fırsatlarının en önemli engelleyicisi olarak kabul edilmektedir. Yönetilen iş süreçleri içerisinde gerçekleştirilen iş bölümü planlamaları neticesinde çalışanlar yalnızca kendi görev tanımlarına hâkim olabilmekte ve birlikte üretim gerçekleştirdiği mesai arkadaşlarının görevleri hakkında bir fikir yürütememektedir. Bu durum iş görenin gerçekleştirdiği eylemlerin örgüte nasıl bir katkı sağladığı hakkında bir bilgisinin olmaması ile sonuçlanmaktadır. Bu durum iş görenlerin kendilerini önemsiz hissetmelerine yol açmakta ve yürütülen iş süreci içerisinde ki unsurlar arasında bir anlam oluşturmamaktadır (Shepard, 1973: 67).

İş süreçleri içerisinde genellikle iş görenlere üretim sürecinin dinamiklerinin aktarımı gerçekleştirilmemektedir. Ancak bu duruma bağlı olarak iş görenlerin idarecilerin eylemlerini anlamlandıramaması, örgütü disiplinden uzak ve kontrolsüz olarak zihinlerinde canlandırmalarına neden olmakta bu halde de iş görenlerin örgüte yabancılaşmaları sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.2.2.2.3 Örgütlerde Kurlsızlık (Normsuzluk)

İnsanların üretim süreçleri içerisinde yer almasından evvel geliştirilmiş bir kültürel değer sistemi bulunmaktadır. Bu sistemlerin genellikle bireylerin yaşamdan beklentilerini ve bakış açılarını oluştururlar ve bakış açıları eşliğinde kendi normlarını geliştirirler. Üretim süreci içerisinde emek faktörü olarak katılan birey, üretim süreçlerinin kendi içerisinde oluşan normlar sistemi ile kendi geliştirmiş olduğu normlar arasında bir uyumsuzluk olduğunu gördüğünde normlar çatışması ile karşı karşıya kalmaktadır (Bayat, 1996: 83).

Bu kavram bir başka deyişle; örgüt içi kural tanımama olarak karşılaşılan, endüstriyel normların bireylerin eylemleri üzerinde gerçekleştirdiği kontrol gücünde yaşanan kayıplardır. Bireylerin üretim süreci kurallarına ilgi duymamaları ve bu kuralları benimsemekten kaçınmaları durumudur. Bu gelişme sonrasında bireyler ortaya çıkan kurallardan uzaklaşmakta ve bu uzaklaşmaya bağlı olarak örgütsel yabancılaşma yaşanmaktadır (Soysal, 1997: 28-29).

2.2.2.2.4 Örgütte Yalıtılmışlık

Örgütlerin içerisinde ortaya çıkan soyutlama genel hatları ile toplumdan izole olma anlamında kullanılmaktadır. Bu duruma genellikle genel kabul görmüş normları reddeden veya bu normların tamamını benimsemekten kaçınan bireylerde rastlanılmaktadır (Soysal, 1997: 29).

Örgüt içerisinde görev alan iş görevler tarafından tecrit kavramı birkaç farklı şekilde ifade edilebilmektedir: Bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde ya da icra ettikleri mesleklerden utanmaları, bireylerin çalıştıkları örgütlerde anlaşılabilmesi, örgüt tarafından izole edilmesi ve birlikte üretim gerçekleştirdiği arkadaşları ile arasında ki ilişkiyi anlamlandırmaması olarak saymak mümkündür (Bayat, 1996: 83-84).

2.2.2.2.5 İşgörenin Kendine Yabancılaşması

Bireylerin kendilerinin yürüttükleri eylemler neticesinde elde ettikleri değerler ve karşılık verdikleri gereksinimlerin kendi arzularından kaynaklanması durumudur. Kısaca bu durum bireylerin yeteneklerini ve benliklerini kendisine ait hissetmemesi hali olarak tanımlanabilir (Soysal, 1997: 29).

Bu durumun taşıdığı temel anlam bireylerin kendi kabiliyetlerini ve potansiyellerini fark edememeleridir. Teknolojide yaşanan gelişmelerin insanların özgürlüklerini kısıtlaması neticesinde bireyler ürettikleri ürünlerde kendilerine ait izler bulamamaktadır. Bunun sonucu olarak eylemleri ile ortaya çıkan ürün arasında anlamlı bir ilişki kuramayan bireyler zaman içerisinde kendi benlikleri ile olan ilişkilerini de kaybederler (Bayat, 1996: 84).

2.2.2.3 Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Örgütler yapısal olarak iç ve dış etmenlerin etkisi altında kalmaya elverişli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle örgüt içerisinde ortaya çıkan yabancılaşmanın kaynakları örgüt içi faktörlerden oluşabileceği gibi çevrenin örgüt üzerinde ki etkilerinden de meydana gelebilmektedir. Bu nedenle yabancılaşmanın kaynaklarının psikolojik ve sosyolojik yaklaşımlar doğrultusunda incelenmesi gerekmektedir. Bu anlayış çerçevesinde gerçekleştirilen literatür çalışmaları sonucunda aşağıda ki sonuçlara ulaşılmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006; Uysaler, 2010):

- Çevresel Faktörler: İçinde bulunulan ekonomik yapı, teknolojik ilerlemeler, toplumun kültürel özellikleri, bölgenin sanayileşme seviyesi, şehirleşme şekli, siyasi ve hukuksal düzen, sendikal gelişmeler ve iletişim olanaklarıdır.
- Örgüt İçi Faktörler: Tercih edilen idare sistemi, örgütün kapasitesi, bilgiye ulaşılabilirlik, örgüt içi birimlerin ilişkileri, yürütülen üretim süreci yöntemleri, planlanan iş bölümü ve örgüt içinde oluşan normlar sistemidir.

İş görenlere sunulan çalışma şartlarının düşük seviyelerde olması örgüt içerisinde gerçekleşen yabancılaşmanın önemli nedenlerindedir. Çalışma koşullarından kasıt; çalışma alanlarının ışıklandırılması, ortamda bulunan ses oranı, havalandırmaların yeterliliği, iş görenlere ödenen ücretler, izin sistemleri ve benzer konulardır. Kohn (1976) tarafından kaleme alınan “Occupational Structured Alienation” isimli makalede iş görenlerin yabancılaşmalarında etkili olan faktörler bazıları; iş görenlerin iş ortamında hareketsiz kalmaları ve gürültülü bir ortamda

gerçekleştirilen çalışmaların bireylerin güçsüz hissetmelerine ve yabancılaşmalarına etki ettiği ifade edilmiştir (Uysaler, 2010: 58).

Fabrika tipi seri gerçekleştirilen tesisler montaj hatları üzerinde çalışan işçilerle ilgili yapılan çalışmalar sonucunda, bu alanlarda ortaya çıkan tatminsizliklerin ana kaynağının çalışanların istediklerinde etrafında ki insanlar iletişime geçememesi ve sosyal ilişkilerini yönlendirememesinin olduğu anlaşılmıştır. Bu açıdan üretim süreçlerinde takım çalışmalarının ağırlığının arttırılacağı ve çalışanların etkileşim seviyelerini yükseltecek üretim süreci planlamalarının yapılması verimlilik açısından değer taşımaktadır (Schein, 1980: 76).

Çalışılmakta olan işin niteliksel özellikleri ile iş görenlerin yaşadıkları yabancılaşma arasında önemli bağlantıların olduğunu işaret eden birçok çalışma bulunmaktadır. Bu doğrultuda üretim sürecinin monoton olması ve iş görenlerin kabiliyetlerini sergilemelerine imkân tanımamasının yabancılaşma sürecini hızlandırdığı görülmüştür (Elma, 2003: 52).

Üretim süreçlerinde hızla otomatikleşmeye doğru gerçekleşen yönelme, iş görenlerin üretim sürecine katılımlarını makinelere devretmelerine yol açmıştır. Bu tesislerde çalışanların ise görevleri genellikle çalışmakta olan makinelerin kontrollerini gerçekleştirmekten öteye gidememektedir. Gelişen otomasyon sistemleri neticesinde iş görenlerde zamanla makinelere adapte bir şekilde çalışır hale gelmektedir. Bu üretim modellerinde gözden kaçırılabilir ufak detaylar önemli ekonomik kayıplar yaşanmasının sorumluluğunu iş görenlere yüklemektedir. Bu baskı nedeniyle çalışanların ekip arkadaşlarından izole bir çalışma yürütmeleri sonucunda örgüt içi yabancılaşma ortaya çıkmaktadır (Erkan, 2003: 295).

Örgüt içi yabancılaşmanın örgüt ve çevresel başlıklar altındaki faktörlerini aşağıda ki gibi ifade etmek mümkündür (Şimşek vd, 2006: 576).

Yabancılaşmayı etkileyen örgüt içi faktörler (Şimşek vd, 2006: 576):

- Tercih edilen idare biçimleri,
- Edinilen tecrübeler,
- Örgütlerin kapasiteleri ve etkiledikleri alanların büyüklüğü,
- Örgüt içi bilginin akış kalitesi

- Örgüt içi birimlerde gözlenen etkileşimler, iş birlikleri vb,
 - İş süreci dışında sağlanan etkileşim,
 - Gerçekleştirilen üretimde tercih edilen modeller,
 - Fiziki ve iktisadi çalışma koşullarının standartları,
 - Örgüt içerisinde ortaya çıkan inanışlar ve değerler,
- İş görenlerin yabancılaşmasına neden olan çevresel faktörler (Şimşek vd, 2006: 576).
- Faaliyet yürütülen bölgede ki genel ekonomik seviye (politikaların tutarsızlıkları, piyasa dengesizlikleri, enflasyon baskıları vb.).
 - Teknolojik seviye (yaşanan ilerlemelere bağlı olarak örgüt bünyesine dahil edilen ürünler)
 - Toplumun kültürel yapısı (bölge halkının yaşam biçimleri, değer yargıları ve bu doğrultuda ortaya çıkan beklentiler)
 - Endüstriyelleşme, şehirleşme ve sosyolojik çözümler (kentlerin biçimsizce gelişmesi neticesinde gelişmeyen alt yapı sistemleri, kentlerin aldıkları göçler sonrasında ortaya çıkan gecekondu yerleşmeleri, kurulan sanayi bölgelerinin çevresel şartları olumsuz etkilemesi, kentlere göç edenlerin daha şiddetli yaşadıkları sosyolojik çözümler, kentlerde görülen gürültü ve hava kirlilikleri, doğal ortamda meydana gelen bozulmalar, doğal kaynakların telafisi olmayacak şekilde kullanılması vb. sorunlar).
 - Siyasi ve hukuki düzen (iktidar yönetiminin eksiklikleri, politik yaşamın olumsuzlukları, mahalli teşkilatların etkisizlikleri ve bozulan hukuki sistem).
 - Sendikal yapı (sendikaların etkisizlikleri, iş sözleşmelerinde yaşanan uyumsuzluklar, aniden gerçekleşen grevler ve lokavt kararları).
 - İletişim sistemleri (medyanın yozlaşması, haber kaynaklarında ki olumsuz gelişmeler, bireylerin medyadan faydalanma olanaklarında ki kısıtlılıklar).

2.2.2.4 Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma olgusunun birey üzerindeki etkileri ve meydana getirdiği sonuçlar çeşitli araştırmalara konu olmuştur. İşe yabancılaşma kavramı, hem kişinin mesleğine hem de çalıştığı örgüte yabancılaşma durumunu içinde barındırdığından

bunların birbirlerinden ayırım noktaları net bir şekilde belirlenememektedir. Her biri diğerleriyle ilişkilidir ve birbirlerini tetikler. Yabancılaşma yaşayan bir çalışan mesleğine yabancılaşırken aynı zamanda çoğunlukla çalıştığı örgüte de yabancılaşır (Fırat, 2012).

Kişisel yabancılaşma hissi, bireyin toplumun ana görüşünden ayrı hissetmesine, çoğunluktan dışlanma ve yalnızlık duygusuna, ayrıca kişinin nasıl yaşaması ya da ne yapması gerektiğiyle ilgili kararsızlık hissine kapılmasına sebep olur. Sonuç olarak, statükoyu değiştiremeyecek güçsüzlük duygusu hisseder. Diener (1961), yabancılaşmış iş görenlerin düşük öz-saygıya sahip olduklarını ifade eder. Korman (1966) ve Sirgy (1986), düşük öz saygının düşük performansla sebep olduğunu belirtir. Yabancılaşmış iş görenler, iş yaşamında kendilerini yoksun ve eksik hissederler. Bu yoksunluk hissi iş tatminsizliğine o da işten kaçmaya sebep olur (Efraty, Sirgy ve Clairborne, 1991).

Melvin Seeman (1967) yayımladığı çalışmada etkileri iş yaşam alanından sosyal yaşamın diğer alanlarında da görüldüğünden yabancılaşmış işin sorun yaratan bir durum olduğunu söylemiş; iş yaşamında kontrol eksikliğinin siyasi ve sosyal meselelerde düşük kontrol duygusuna sebep olduğunu; iş yerindeki düşmanlığın grup içi düşmanlığa kadar uzayabildiğini; işten kaçınmanın, normatif düzene düşük bağlılığa neden olduğunu söylemiştir (Seeman, 1967).

Herbet J. Freudenberger (1974) tarafından literatüre kazandırılan ve “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilen tükenmişlik kavramı, bireyin başarısızlık, yıpranma ve aşırı iş yükü sonucunda güç ve enerji kaybederek iç kaynaklarında tükenme durumunun oluşmasına işaret etmektedir (Freudenberger, 1974: 100. Akt: Seçkin ve Demirel, 2009). Tükenmişlik süreci, çalışanların örgütsel ortama katılımları ile birlikte mesleklerine ilişkin coşku, istek, heves ve ideallerine denk düşen bir karşılığın üretilmediği kanaatine ulaşmaları ile başlamaktadır. Çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan tükenmişlik olgusu, Maslach’ ın geliştirdiği ölçek çerçevesinde, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutu ile ele alınmaktadır. Başta sağlık, eğitim, güvenlik sektöründe çalışanlar olmak üzere insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren meslek gruplarında daha sık ve yoğun şekilde yaşanan mesleki tükenmişlik, çalışanların iş ortamındaki etkileşimlere karşı geliştirdiği fiziksel ve

psikolojik bir tepki olarak tanımlanabilir (Eversvd, 2001: 441; Akt: Seçkin ve Demirel, 2009).

MelvinSeeman, yabancılaşmanın sonuçlarıyla ilgili birkaç muhtemel sonucu belirtmiş (Seeman, 1967) ve bunlar aşağıda verilmiştir.

1. İşle ilgili karar verme yetkisi nerdeyse olmayan insanlar, yaşamlarını genel olarak baş edilemez olarak algılar. Kendilerini, kişisel ve sosyal sonuçları etkileyemeyecek kadar güçsüz hissederler.
2. İşin nispeten anlamsız olduğu yerde, kişiler önemli hedeflerin yerine geçici amaçları ön plana koyarlar. İş, bölümlere ayrıldığında, uzmanlaştığında ve tipik olarak yüksek hareketlilik gerektiren durumlarda yapıldığında, işgörenler iş yaşamında statü kazandıran özelliklere artan ilgi gösterebilirler.
3. Ödüllendirmeyen görevler için harcanan uzun saatler, yabancılaşmış işçiler için düş kırıklığı ve hoşnutsuzluk oluşturur. Azınlık grupları bu tür hoşnutsuzluk ya da düşmanlık için muhtemel hedeftir. İş yaşamındaki ve ön yargılı tutumlardaki yabancılaşmanın aynı anda olması muhtemeldir.
4. Kariyer düzeninde, bireysel bağlılık için düşük imkân sağlayan iş, nispeten anomik bir yaşam görüşünü teşvik ediyor. Bu yüzden, işin bireyi anlamlı şekilde bağlamadığı yerde, sosyal düzen genellikle daha az destekleyici ve güvenilir olarak değerlendirilir.
5. Yabancılaşmış iş, iş yaşamındaki motivasyonu engelleyici bir etkendir. İçeride kapanma için gerekli bir durum oluşturur ve içeride kapanıp geri çekilmeyi öğreten bir ders halini alır. Bu derste, yabancılaşmış iş görenin belli bir hedefi amaçlayan ve uyumunu sağlayan yaşamı, bu tür aktiviteden kaçınarak ya da olayları görmezden gelerek etkilenir.

Nettler (1957) çalışmasında yabancılaşmanın muhtemel sonuçlarını yedi madde halinde özetler. Buna göre; yabancılaşma yaratıcılıkla ilişkilidir, duygusal ve zihinsel rahatsızlıkla bağlantılıdır, yabancılaşmış kişiler anonim durumların sıkıntısına daha duyarlı olurlar, yabancılaşmış kişiler intihara meyillidir, kimyasal bağımlılıklara yatkındırlar, yabancılaşmış kişilerin evlilik ihtimalleri oldukça düşüktür ve yabancılaşma suç işlemeyi teşvik eder.

İş sürecindeki merkezi kontrol, katı kurallar tarafından yönetilen karmaşık olmayan rutin işler gibi çalışanın işe aktif katılımını engelleyen iş koşulları olduğunda çalışanlar, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında yabancılaşmaktadır (Ashforth, 1989; Kakabadse, 1986; Kohn, 1976; Mottaz,1981; Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten, 2002). Modern örgüt kuramcıları, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunda, Marx'a ait görüşlerle aynı fikirde olmakla birlikte, yabancılaşmaya neden olan üç önemli örgütsel durumda hemfikirdir. Bunların ilki, ücret ve emek bağlamında olur; çalışanlar, ürünlerin ya da hizmetlerinin oluşumunda ve tasarlanmasında sahiplik ve kontrol eksikliği yaşarlar. Bu durumu azaltmak için, modern kuramcılar, yatay örgütsel yapılar, kazanç paylaşımı gibi önlemleri tavsiye eder. İkinci durum, çalışanların yaptıkları iş üzerinde kontrol sağlayamaması ve kendini gerçekleştirememesi gibi durumlar, yabancılaşma olgusunun varlığını kuvvetlendiren etkenlerdir. Üçüncü durum ise, çalışanların, kendilerini makineleşme ya da denetlenme aşamalarına bağlı hissederler. Bu durumu önlemek için, otoriteye dayalı yönetim yerine katılımcı yönetim tavsiye edilmektedir (Kanungo, 1992: 415).

Yabancılaşma hangi biçimde olursa olsun insanın kişiliğinin, bölümlerinden yabancılaşmasından oluşur. Yabancılaşma genellikle toplumdaki yabancılaşma olarak yorumlanmaktadır; her gün daha fazla alt kültür grubu, batı toplumundan yabancılaşmakta olduğunu düşünüyor. Bu sadece yüzeyde doğrudur. Yabancılaşma her ne kadar toplumsal, etmenlerden kaynaklansa da, insanın kendi içinde oluşur. Toplumdan yabancılaşmış olduklarını düşünen ve oldukları düşünülen gruplar, ya var olan toplumsal sistemde bireysel özelliklerini uygulayamadıklarından ya da toplumsal değer sistemine uyumlu oldukları halde bu özelliklerini uygulamalarına izin verilmemesinden acı çekmektedirler. Toplumdan yabancılaşmanın temelini oluşturan, her iki durum da öz yabancılaşmadır (Weisskopf, 1996: 28,29).

2.3 Birey - Örgüt Uyumu

2.3.1 Birey ve Örgüt Uyumu Tanım ve Önemi

Bireylerin yalnız başına çözüme kavuşturmalarının zor olduğu işlemlerde destek olabilmek adına kurulmuş olan örgütler, zaman içerisinde birtakım özellikleri

elde etmekte ve isteklerde bulunmaktadır. Bu örgütlerin sahip oldukları özellikler ve talepleri, bireyler ile örgütler arasında uyumlu bir ilişkinin yürütülmesini zorunlu hale getirmektedir. Aksi halde bireylerin ve örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi mümkün olmamaktadır (Kurtpınar, 2011).

Bireyler ve örgüt arasında ortaya çıkan uyum, yukarıda belirtilen tanımlamalar içerisinde gerçekleşiyor olsa da ortaya çıkan ilişkinin farklı noktalarının altının çizilebilmesi adına alternatif tanımlamalar yapılmaktadır. Değişen bakış açıları doğrultusunda farklılık kazanan tanımlamalar gerçekleştirilen araştırmaların seyrinde de değişikliklere yol açmaktadır.

Konu ile ilgili olarak en çok karşılaşılan tanımlardan biri Kristof tarafından yapılmıştır. Bu tanım içerisinde bireyler ile örgüt arasında ortaya çıkan ilişki; bireylerin tercihleri veya gereksinimler ile örgüt yapısı ya da bireylerin kişilik özellikleri ve örgütün genel çerçevesi arasında ki ilişki olarak tanımlanmıştır (Kristof, 1996: 1-49). Başka bir deyişle örgütün ve bireylerin arasında ki amaçlar, değer yargıları, çevrenin ve kişilik özelliklerinde bir uyum gösterilmesi, bireyler ve örgütler arasında etkili bir uyumu sağlamaktadır. Daha ayrıntılı bir analiz neticesinde Kristof tarafından bireyler ve örgütler arasında ki uyuma dair dört farklı tanım ortaya çıkarılmıştır (Kristof, 1996: 1-49):

- Örgütlerin ve bireylerin temel özelliklerinin uyumu
- Örgüt ve bireyin belirlediği ortak amaçların uyumu
- Bireylerin tercihleri ya da gereksinimleri ile örgüt yapısının uyumu
- Örgüt ikliminin ve bireylerin kişilik özelliklerinin uyumu

Chatman tarafından ise bireyler ile örgütlerin uyumu, bireylerin değerleri ve örgütün değer yargıları ve ortaya koymuş olduğu normlar arasında görülen uyumdur (Chatman, 1989: 333-349).

Q'Reilly vd (1991) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada bireyler ile örgütün uyumu; kültürel, planlı ve ihtiyaçları doğrultusunda normlar belirleyen örgütler ve bireyler arasında görülmekte olan uygunluktur. Ortaya çıkan bu uygunluk neticesinde savunması gerçekleştirilen önemli bir nokta ise, örgütlerin ve bireylerin

paylaşımında buldukları değer yargıları örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamakta, elde edilen sonuçların pozitif olmasına ve iş görenlerin iş tatminlerinde artış görülmesini sağlamaktadır (Netmeyer vd., 1997: 85-98).

Carles (2005) ise ortaya çıkan uyumu, bireylerin kendileri ile içinde buldukları iş çevresi arasında benzerlik yakalaması olarak ifade etmiştir. Tom (1991) ise, bireylerin kişilik özellikleri ile örgütün özelliklerinin paralellik göstermesi neticesinde bir uyumdan bahsetmenin mümkün olduğunu ileri sürmüş ve bu uyumun sağlanması neticesinde bireylerin iş yerlerinde ki başarılarının artacağını öngörmüştür. Cable ve Judge'nin (1996) uyum yorumu ise; "Bireylerin ve örgütlerin arasında sağlanan uyumun kaynağı değer yargılarında ortaya çıkan uyumdur." Şeklinde gerçekleşmiştir.

Gerçekleştirilen birçok araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bireyler ve örgütler arasında sağlanacak uyum neticesinde daha olumlu kazanımların elde edilebileceği ispatlanmıştır. Birey-örgüt arasında sağlanması gereken uyumun çıkış noktası Lewin tarafından gerçekleştirilen bireysel eylemlerin tanımlanması olmuştur. Kavramın temellerini ise Schneider'e ait olan ASA (çekim-seçim-çekişme) kavramı oluşturmaktadır. Kavramın pratikte sınırlarının çizilmesi ve ölçütlerinin araştırmalar neticesinde elde edilen verilerle desteklenmesi örgütlerin personel seçimlerine katkı sağlamaktadır (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 299-318).

Uyum kavramı, satış ve pazarlama sektörü için oldukça önemli bir konuma gelmesinin yanında bu sektör içerisinde faaliyetlerini sürdürmekte olan pazarlamacılar için kılavuz görevi görmektedir. Bu kavramın daha geniş sınırlara sahip olan birey ve çevre arasında ki uyumun bir alt unsuru olduğunu ifade etmek mümkündür. Bireyler ve örgütler arasında ki uyumun gelişmesine bağlı olarak üretim sürecinde performansların arttığı ve edimlerin daha olumlu bir hale geldiği görülmektedir (Viela vd., 2008: 1005-1019).

Örgütlerin performans geliştirmelerinde önemli bir rol üstlendiği tespit edilen birey ve örgüt uyumu konusu üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmiş ve bu konu ile ilgili olarak kuramlar ortaya çıkarılmıştır.

2.3.2 Birey – Örgüt Uyumuna Üzerine Kuramlar

2.3.2.1 Kristof Birey Örgüt Uyumuna Modeli

Kristof tarafından uyum hali, bireylerin ve örgütlerin değer yargıları ile arzularının örtüşmesi anlamına geldiği öne sürülmüştür. Öne çıkan bu özelliğın örgüt tercihlerinin yapılması noktasında da önem arz ettiğini vurgulamaktadır. Bireylerin ve örgütlerin, nelerin beklentisi içerisinde olduklarını ve bu beklentileri nasıl karşılamayı planladıklarını karşılıklı olarak ifade etmeleri önemlidir (Kristof, 1996).

Kristof tarafından tanımlanan uyum, bireyler ve örgütler arasında ki fonksiyonel uygunlukları içermektedir. Buradan varılacak sonuç ise; “Örgüte ait değer yargılarının benimsenmesi, örgüt ile bireyler arasında güçlü bir uyumun yakalandığının göstergesidir” (Çetinkaya, 2016).

Belirtilen bu yöntem, örgütlerinin hali hazırda açık olan pozisyonlar için uyum sağlama potansiyelleri yüksek bireyleri işe alarak arzulanan uyum sağladıkları eski bir yöntemdir. Bu yöntemin ilk kullanımlarına 1. Dünya savaşı sırasında rastlanılmaktadır. Yöntemin kullanılmasında ki temel amaç hâkim olan karışık düzen içerisinde örgütlerin avantajlı hale gelmek istemesidir. Uyum süreci Kristof tarafından tamamlayıcı ve bütünleyici uyum olmak üzere iki bölüm kapsamında değerlendirilmiştir. Bütünleyici uyumdan kasıt, bireylerin kişisel özellikleri ile örgütün özelliklerinin uygunluğunu ifade etmektedir. Uyumun tamamlayıcı hali ise kendi içerisinde iki farklı başlığı barındırmaktadır. Örgütler bireylere gelişim sağlamları adına eğitim ve maddi olanaklar sunmakta iken, bireyin bu edinimler neticesinde performanslarının artmasını ve kabiliyetlerini göstermesini beklemektedir (Ulutaş, 2010).

2.3.2.2 Chatman'nin Birey Örgüt Uyumuna Yaklaşımı

Chatman tarafından uyum sürecinin değerler noktasına vurgu yapılmaktadır. Bireylerin değer yargılarının örgüt için uygun kabul edilmesi, örgüte ve çevrelerine daha kolay uyum göstermelerini sağlamaktadır. Chatman tarafından, bireylerin değer yargıları ile örgütün değer yargılarının genellikle paralellik gösterdiği öne sürülmüştür (Chatman, 1989). Bu kuram içerisinde önem arz eden asıl konu, bireyler ve örgütler için hangi değerlerin ön plana çıktığıdır. Karşılıklı ortaya çıkan bakış

açıları yine karşılıklı olarak eylemleri etkilemektedir ancak altı çizilmesi gereken husus her iki taraf içinde hangi değerlerin değiştirilemez olduğudur. İnsan, benliğinin sınırları içerisinde ortaya çıkan değer yargılarını, örgüt değerlerinin üzerinde görme eğilimi içerisindedir. Bireylerin ve örgütlerin eylemlerini yönlendiren değerler ise normlardan meydana gelmektedir. Tüm bunlar doğrultusunda birey ve örgüt uyumunu değerler uyumu olarak ifade etmek mümkündür (Ulutaş, 2010).

Chatman tarafından ortaya koyulan uyum modeli içerisinde ilk olarak örgütlerin ve bireylerin kimliklerinde yer alan değer yargıları kıyaslanarak ölçüm gerçekleştirilir. Bu aşamada hangi uyum şeklinin kullanılacağı ve başvuranlarda hangi değerlerin ön planda olması gerektiği ile beklentilerin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu model ışığında Chatman, karşılıklı olarak edinilen bilgilerin fazla olmasının fayda sağlayacağını ileri sürmektedir (Erkutlu, 2015).

2.3.2.3 Schneider'in Birey Örgüt Uyumu Modeli

Schneider tarafından ortaya koyulan uyum modeli olan ASA; seçim, çekim ve çekişme olmak üzere üç ayrı bölümden meydana gelmektedir. Bunlardan çekim; iş aramakta olan bireylerin herhangi bir ölçüt olmadan girdikleri işlerin gerçekte de onlar için en uygun iş olarak görülmesidir. Seçim ise; yürütülen iş süreci içerisinde yer alması tercih edilen iş görenin, üstlenmiş olduğu görevin içinde yer alarak edindikleri konumun tespit edilmesinde desteklenmesidir. Bu model çerçevesinde bireyler, üstlenilecek vazifelerden hariç ilgili örgütün bir parçası olma arzusuyla hareket etmektedir.

Örgüt içerisinde görev üstlenen bireylerinin örgütle uyumları kuvvetli olmalıdır. Aksi geçerli olduğunda ise üçüncü unsur olan çekişme, işten ayrılmalar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Schneider vd., 1995).

Schneider, bireylerin genellikle kendilerine en fazla uyumu gösteren örgütlerde çalışmaya yöneldikleri belirtmiş ve aradıkları uyumun ortaya çıkmaması halinde ise buldukları işten kendi rızaları ile ayrılma iradesi sergilendiklerini belirtmiştir. Bireylerin örgütlerde kurdukları nedensellik bağlarında öne çıkan temel husus, örgütlerin yapısal formları, kullandıkları teknoloji ya da çevresindeki etkenler değil, örgütün davranış eğilimleri etkili olmaktadır. Bu anlamda belli yapılarda

ortaya çıkan örgütler, bireylerin kendilerine yönelme eğilimlerini arttırmakta ancak arandığı uyumun sağlanamaması durumunda ise yollar karşılıklı olarak ayrılmaktadır (Erkutlu, 2015).

Son durumda, Schneider örgüt yapılarının homojen nitelikte olduğunu ileri sürmektedir. Ortaya koymuş olduğu uyum modeli içerisinde öne çıkan temel görüş, örgütlerin bireyler tarafından meydana geldiğidir. Her örgüt belirli bir süreç sonrasında uyum içerisinde yer alan birey faktörünün homojenleşmesine ve ellerinde bulunmasını amaçlamaktadır (Çetinkaya, 2016).

2.3.3 Birey – Örgüt Uyumu Türleri

2.3.3.1 Bütünleştirici Uyum

Bu kavramın temelinde, bireyler ile örgütlerin öne çıkan temel özellikleri arasındaki ilişki yer almaktadır. Örgüt özellikleri ile ifade edilmek istenen; örgüte ait kültürel yapı, örgütün ortaya koymuş olduğu misyon ve vizyondur. Birey tarafından belirlenen özellikler ise; kişilik özellikleri, belirlenen amaçlar, değer yargıları ve süreç içerisinde belirlenen normlardan oluşmaktadır. Bu kavram ile anlatılmak istenen ise bireyler ile örgütler arasında özellikler noktasında uyumun sağlanmış olduğudur (Yıldırımbulut, 2006).

Bu uyumun sağlanması halinde, bireylerin örgütlerine karşı daha pozitif yaklaşımlar sergiledikleri görülmüştür. Çeşitli araştırmalar neticesinde tespit edilen pozitif yaklaşımlar; bireylerin işten duydukları tatminde artış görülmesi, kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesi, çalışma verimliliğinin artması ve işi bırakma eğilimlerinin azalış göstermesidir (Piasentin ve Chapman, 2007).

Kritof'ta, yapmış olduğu çalışmalar sonucunda bütünleyici uyum kavramı ile iş görenlerin yaklaşımı arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Saks ve Ashforth ise yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, bütünleyici uyum ile bireylerin yaptıkları işten aldıkları tatmin ve örgüte olan bağlılıkları arasında doğru orantılı bir ilişki tespit etmişlerdir. Vancouver ve Smith ise, bütünleyici uyumun artmasına bağlı olarak, işten ayrılma eğiliminin ve iş stresinin azaldığını tespit etmiştir (Autry ve Wheeler, 2005).

2.3.3.2 Tamamlayıcı Uyum

Örgüt için uyum sağlayacağı düşünülen iş görenlerin seçilmesi, üretim verimliliğini ve kurumsal aidiyet duygusunu etkileyen oldukça önemli bir eylemdir. Bu uyumun ortaya çıkmasında aranan en temel unsur, bireylerin kişilik özellikleri ile örgütlerin yapısal özelliklerinin örtüşmesidir. Bu ifadeden ayrı olarak, ikili uyum arasında tam anlamıyla bir örtüşmeden ziyade tamamlayıcılığın olduğu da ifade edilmektedir (Piasentin ve Chapman, 2007).

Bu uyum türünde, bireylerin sahip olduğu birtakım özelliklerin örgüt içerisinde yoksun olduğu düşünülen bazı alanları destekleyeceği ya da tamamen karşılayacağı düşünülmektedir (Allison, 2007). Bu uyumun sağlandığı durumlarda, örgütün gereksinimleri ve bireylerin özellikleri arasında bir dengeye ulaşılmaktadır (Saraç, 2014). Örnek vermek gerekirse; takım çalışmaları ile üretim sürecine dahil olmayı çalışan bir örgüt ve takım çalışmasına adapte olabilecek kişilik özelliklerine sahip bir iş görenin bir araya gelmesi tamamlayıcı uyumu ortaya çıkarmaktadır. Bu uyum modelinin; gereksinim-sunum ve talep-yetenek olmak üzere iki ayrı hali mevcuttur (Kristof, 1996).

Gereksinim-sunum uyumu, bireylerin örgütlerden istedikleri fiziki, ekonomik ve psikolojik şartların gerçekleşmesi halinde ortaya çıkmaktadır (Westerman, 1997). Bireylerin örgüte uyumları gereksinimleri giderildiği takdirde mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda talepleri örgütleri tarafından karşılanan iş görenlerin daha yüksek bir motivasyon ve üretkenlikle çalışmalarına devam ettikleri görülmektedir (Ulutaş, 2010).

İstek-yetenek uyumu ise, örgütlerin talep ettikleri; donanımların, entelektüel birikimin, yeteneklerin, örgüt bağlılığının ve yeterliliğin iş görenler tarafından karşılanmasıdır (Westerman, 1997).

Bir diğer ifade ile, bu uyum örgütün gereksinimleri ile bireylerin kişisel özelliklerinin örtüşmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu uyumun tanımlamalarına literatür kapsamında birey-iş uyumu halinde de rastlamak mümkündür (Scroggins, 2007).

2.3.4 Birey – Örgüt Uyumunu Etkileyen Unsurlar

2.3.4.1 İhtiyaçlar

Hem örgütler hem de insanlar sosyal bir çevre içerisinde yer aldıklarından, kendilerine sunulan sınırlı kaynaklar doğrultusunda sınırı olmayan gereksinimleri ortadan kaldırmak istemektedirler. Her iki tarafta bahsi geçen gereksinimlerini karşılayabilmek adına mücadele etmektedirler (Ulutaş, 2010: 32). Bu ihtiyaçları, giderilmeleri halinde tatmin ve gurur yaratan, giderilmemeleri durumunda ise elem ve kedere dönüşmekte olan bir olgu olarak ifade etmek mümkündür. Üretilen birçok ürün ve sunulan birçok hizmet bakıldığında yeni gereksinimler ortaya çıkarmaktadır. Bu değişim önceleri lüks olarak kabul edilen birtakım gereksinimlerin zamanla sıradan bir hale gelerek giderilmesi gerekli ihtiyaçlar haline dönüştürmektedir. İlk çıktıklarında lüks kategorisinde kabul edilen; arabalar, televizyonlar, telefonlar vb. ürünlerin, günümüz şartları içerisinde giderilmesi gereken ihtiyaçlar listesinde yer alması bu konuyu daha iyi özetleyen bir örnektir (Ertürk, 2013: 10-11). Bir başka ihtiyaç tanımı ise; karşılanması halinde bireylerin varlıklarının devam etmesini sağlayan, karşılanmaması durumunda ise bireylerin yok olması ihtimalini doğuran olgudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 121).

Maslow'un geliştirdiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında iki temel varsayımın üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin gerçekleştirdikleri eylemlerin gereksinimlerini karşılamak üzere şekillenmesidir. Yani bireylerin ihtiyaçlarının davranışlar üzerinde önemli bir etkisi vardır. İkinci varsayım ise gereksinimlerin sıralanması üzerinedir. İhtiyaçlar hiyerarşisinin alt basamaklarında yer alan ihtiyaçların karşılanmaması durumunda üst sıralarda bulunan ihtiyaçların bireylerin eylemleri üzerinde bir etkisi olmayacaktır. Alt sıralarda yer alan ihtiyaçların karşılanmasının takiben üst sıralarda ki ihtiyaçların etkisi artmaya başlayacaktır. Bu doğrultuda idarecilerin, iş görenlerin gereksinimlerine hâkim olması ve bu gereksinimleri karşılaması neticesinde eylemlerini kontrol altına alabilmeleri mümkün olacaktır (Koçel, 2013: 623).

Mc Clelland'ın ortaya koymuş olduğu başarıma ihtiyacı kuramına göre ise, bireylerin gereksinimleri üç ana başlığa ayrılmaktadır. Bu başlıklar; ilişkide bulunma gereksinimi (sosyal grupların içinde yer alma), gücü elde etme gereksinimi

(çevresindeki insanların kontrol altında tutabilme ve yönlendirme) ve başarı gereksinimleri (anlam taşıyan hedefler seçmek, ihtiyaç duyulan bilginin ve kabiliyetlerin elde edilmesi) olarak sayılmaktadır (Koçel, 2013: 627).

Ortaya çıkan bu sınıflandırmaların ardından altı çizilmesi gereken bir durum vardır ki gereksinimler bireylerin özelliklerine göre farklılık göstermektedir ve bu farklılıkların bireylerin eylemlerinin de birbirine benzememesine yol açmaktadır. Bazı bireyler sahip oldukları iş imkânlarında mahrum kalmamak adına çalıştıkları iş yerlerinde sorumluluk altına girmekten kaçınarak tavır sergilerken bazıları ise, işlerini kaybetmemek adına daha fazla performans sergilemesi gerektiğini düşünerek kendisini daha fazla sorumluluk altına sokmaya çalışmaktadır (Ulutaş, 2010: 34). İş görenlerin taleplerine karşılık verilmesi, örgüte uyum sağlayabilmeleri açısından oldukça önemli bir etkidir. Bu bilinçle hareket eden örgütler genellikle, iş görenlerinin fiziki, iktisadi ve duygusal gereksinimlerini karşılamaktan çekinmezler (Kristof, 1996: 4).

Örgütlerin bireyler ile kurmuş oldukları ilişkilerde gereksinim duydukları ve önem verdikleri iki husus bulunmaktadır. Bu gereksinimlerden ilki koordinasyona açık olmaları diğeri ise işbirliğine önem vermeleridir. İş süreçleri içerisinde bireylerin görevlerini tamamladıktan sonra koordinasyon unsurunu göz ardı etmeyerek takım arkadaşlarına gerekli iletimleri yapması gerekmektedir. İş süreçleri içerisinde bir diğeri önemli husus olan iş birliği konusunda ise iş görenler iş birliğine uygun tavırlar sergilemelidir (Ulutaş, 2010: 36).

2.3.4.2 Koordinasyon

Örgütlerin belirli bir disiplin içerisinde, çalışmaların aksamayacağı bir düzen içerisinde faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için ihtiyaç duyulan ve söz konusu örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri noktasında alt birimleri arasında sağlanan uyum ve iş birliklerini koordinasyon olarak ifade etmek mümkündür. Daha kısa bir ifade ile koordinasyonu planlanan iş birliği düzeni olarak açıklamak yanlış olmayacaktır. Fayol tarafından koordinasyon, iş görenlerin belirli bir uyum ve iş birliği eğilimleri ile hareket etmesi şeklinde nitelendirilmiştir. Örgüt içerisinde koordinasyonun sağlanabilmesi için uyulması gereken bir dizi kurullar bulunmaktadır. Bunlar:

Örgüt yapısının karmaşıklıktan uzak bir hale dönüştürülmesi, örgüt politikalarında hem fikir olabilmek, örgüt içi iletişimde etkinliğin sağlanması ve iş görenlerin motive edilmesidir (Genç, 2007: 171-172).

2.3.4.3 İş Bölümü ve Sorumluluk Alanı

Alanlarında uzmanlıklarını geliştirmiş olan iş görenlerden oluşan grupların varlıklarına karşın, farklı eylemler ve bu eylemlerin hayat bulduğu alanlar belirlendikten sonra eylemleri meydana getiren bireylerin belirlenmesi neticesinde oluşmaktadır (Birkök, 2004: 1-10).

İş görenlerin örgüt içerisinde ki, eksiksiz olarak yerine getirme zorunluluğu olan vazifeleri sorumluluk olarak değerlendirilmektedir. İş görenin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirdiği esnada, bu sorumlulukları iş görenlere yükleyen idarecilerin sorumlulukları ortadan kalkmaktadır. Kısaca devredilen yetkinin sorumlulukları ortadan kaldırma gibi bir etkisi yoktur (Ertürk, 2013: 153).

2.3.4.4 Kurallar

İsteklerin gerçekleştirileceği sınırları belirleyen ve bu isteklerin hangi ilkeler doğrultusunda karşılanabileceğinin çerçevesini çizen temel değerlerdir (Mitchell ve Larson, 1987: 289).

Normlar ise örgütü içerisinde uyulması zorunlu olan kurallar bütünüdür ifade etmekte bu sayede örgüt içerisinde ki hangi eylemlerin doğru hangi eylemlerin ise yanlış olduğu anlaşılmaktadır. İş görenler açısından normlar kılavuz görevi görmekte ve bireylerin davranışlarının şekillenmesinde son derece etkili olan bu normlar genellikle yazılı halde bulunmamaktadır. Oluşan değerler ile normları birbirinden ayıran en önemli unsur, değer olarak algılanan şeyler genellikle soyut anlamlar taşımaktayken normlar, çizgileri daha net yönlendirmelerdir. Ortak payda da buldukları nokta ise aktarımlarının kültür aracılığı ile gerçekleşmesidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 46).

Normların ortaya çıkışı genellikle belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmektedir. Ancak örgüt içerisinde ki idarecilerin ve iş görenlerin ortak çabası ile bu sürelerin azaltılması olağandır. Ortaya çıkan normların örgütler, gruplar

ya da topluluklar üzerinde birtakım işlevleri bulunmaktadır. Bu işlevler (Şimşek vd., 2001: 147):

- Sürekliliğin sağlanmasını destekler.
- Ortaya koyulan eylemlerin net olmasını sağlar.
- Eylemlerden üyelerin olumsuz etkilenmesini engeller.
- Değerlerin meydana gelmesine katkı verir.

2.3.4.5 Değerler

Bireysel ya da sosyal açıdan belli bir davranışın ya da duruşun seçilmesi gerekliliğine duyulan temel inanışlardır. Ortaya çıkan değerler gerçekleştirilen eylemlerden hangisinin iyi hangisinin kötü olduğuna karar verilmesini kolaylaştırmaktadır. Başka bir ifade ile değerler; tutumları, eylemler ve bireylerin algılamalarına yön veren ve tüm bunların anlaşılması için kullanılan yargılardır (Robbins ve Judge, 2013: 145-146).

Konu ile ilgili olarak birçok çalışması bulunan Rokeach tarafından bu kavram, insanların davranışlarını konu alan tüm bilimlerin katılımı ile elde edilen amaçlar ve araçlar olarak ifade edilmiştir (Milton, 1973).

Bireylerin değer yargıları, onların refaha ulaşmasını sağlayan, eylemsel ve duygusal çıkarımların elde edilmesi mücadelesidir. Her insan kendi kişilik özelliklerine uygun işlerde çalışmak istemektedir. Bu aşamada karar mekanizmalarında etki yaratan temel unsur değer yargılarıdır. Zira bireylerin kişilik özelliklerinin kaynağında geliştirdikleri değer yargıları yer almaktadır. Bu durumda birey kendi değerleri ile en çok örtüşmekte olduğu işlere eğilim göstermek istemektedir. Bireylerin değerlerinin paralel olduğu durumlarda örgütler, bireyler tarafından daha kolay anlaşılacaktır. Bu durum bireylerin içerisinde yer aldıkları örgüte duydukları güvenin artmasını sağlamaktadır (Ahmadi vd., 2014: 33-43).

Bireyin örgüte dair algısı değer yargılarının unsurlarını ortaya koymaktadır. Konu ile ilgili çalışmalar yürüten Tom (1971), özel sektör içerisinde yer alan kuruluşların personel alım ölçütlerinin başında kendi değerleri ile iş başvurusunda bulunan bireylerin değerleri arasında ne ölçüde bir benzerlik olduğu yer almaktadır.

Bireylerin değer yargıları ile amaçlarının genellikle örtüşmesinden dolayı birey-örgüt uyumunun derecesi üzerinde etkili bir hal almaktadır (Valentine vd., 2002: 349-360).

Değer yargıları şirketler ile uyum içerisinde olan bireylerin, örgütlerine uyumları noktasında bir bağlılık ortaya çıkmaktadır (Bowen vd., 1991: 35-51). Meydana gelen örgüt kültürü ile bireylerin değer yargılarının uyuma seviyesi hakkında iş görenlerin inanışları gerçekleşen uyumun şiddetini doğrudan etkilemektedir. Kişisel değer yargılarının örgütler açısından önem arz ettiğine dikkat edilmesi halinde bireylerin olumlu yaklaşımları ve örgüt içi devir hızının düşmesinde olumlu gelişmeler sağlanacaktır (Vilela vd., 2008: 1006).

Tüm bireyler, öz benlik gelişimlerinin sağlanma ihtimalinin yüksek olduğu örgütlerde yer alma arzusu içindedirler. Bu aşamada bireylerin değer yargıları, eylemlerinin ve yaklaşımlarının odak noktası haline gelmektedir. Bu gelişim içerisinde birey ve örgüt arasında ortaya başarılı bir uyum çıkacaktır (Adkins vd., 1996: 439-460).

Bireylerin değer yargıları genellikle istikrarlı bir yapıya sahiptir ancak bu değerlerin zaman içerisinde zorda olsa değişmesi mümkündür (Kara, 2011: 68). Örneğin, kuşaklar arasında değer yargıları noktasında bazı değişimler yaşanabilmektedir. Dünya genelinde yaşanan krizlerin ve savaşların etkisi altında büyüyen işçiler “emektarlar (gelenekselciler)” olarak ifade edilmekte ve bu bireyler örgütlerine bağlı, otoriteye karşı saygılı, çalışma arzuları yüksek insanlar olarak nitelendirilmekteyken bu dönem sonrasında dünyaya gelen ve “bebek patlaması” olarak bilinen neslin üyeleri tam tersi eğilimler sergilemektedir (Robbins ve Judge, 2013: 148-149).

Ortaya çıkan örgütlerin genellikle tek fonksiyonlarının ürün ortaya çıkarmak ve hizmet sunmak olduğu düşünülse de bu örgütler bünyelerinde barındırdıkları değerler ışığında bireylerin değer yargılarını etkilemektedir. Örgütlerin bireylerin değer yargılarını etkileyen değerleri ise; hedefler doğrultusunda uzlaşabilmeyi, dayanışma eğilimlerinin artmasını, eylemsel tutarlılık seviyelerinin yükselmesini ve en önemlisi örgüte ait kültürün içselleştirilmesini etkilemektedir. Örgütler tarafından ortaya çıkarılan değerler, örgüt faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini destekleme özelliğinin yanı sıra eylemleri yönlendirmede doğrudan etki etmektedir. Ortaya çıkan

değerlerin en önemli özelliği ise bireylerin davranışlarının yönlendirilmesi noktasında yol gösterici bir rol üstlenmesidir (Kara, 2011: 105-107).

Örgüt tarafından ortaya koyulan değer yargıları, örgütün içerisinde görev yapmakta olan bireylerin faaliyetlerinin koordinasyonunu sağlamakta ve örgüt faaliyetlerinde sürekliliğin sağlanabilmesi için bireyleri nasıl bir yaklaşım sergilemesi gerektiği hakkında kılavuzluk yapmaktadır (Maden ve Aydın, 2010: 578-584). Bu doğrultuda örgüt değerlerinin gücünün artırılması adına; iş görenlerin başarıya odaklanmaları sağlanmalı, çalışanlar idare amirleri tarafından onaylanmalı ve çalışanlara yönelik maddi ödül sistemleri geliştirilmelidir. Bu sayede birey ve örgüt arasında ki uyum güçlenmektedir (Vogel ve Feldman, 2009: 68-81).

Örgütlerin personel alımlarında başvuranların örgüt ile sağlayabilecekleri uyumu göz önünde bulundurmaları gerekmekte ve işe alımın gerçekleşmesinden sonra iş görenlerin örgüt değerlerini içselleştirmesi sağlanmalıdır. Bu sayede çalışanların aidiyet duyguları pekişerek, uyum için gerekli yaklaşımları sergilemesi sağlanacaktır. Örgüte ait değer yargılarının içselleştirilmesinin bir diğer kazanımı ise iş görenlerin örgüt adına daha üretken bir yapıya bürünmeleri olacaktır (Pekdemir vd., 2013).

Örgüte ait kültür özelliklerinin bir ögesi olarak kabul edilen değerlerin kökeni, örgüt kültürü adına gerçekleştirilen paylaşımlara kadar uzanmaktadır. Örgüt içerisinde paylaşılan değerler her örgütte farklılık gösterebilmektedir. Bakıldığında bazı örgütler ekonomik olanakları ön plana çıkarırken bazıları ise teknolojik yeterliliklerini ön plana çıkarmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç örgüt içerisinde görev alan iş görenler örgüte ait değerlerin paylaşılmasında rol üstlenmektedir. Q'Reilly ve diğer düşünürlere göre paylaşımı yapılan değer yargıları, birey ile örgütün kaynaşmasında oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Sağnak, 2004).

Örgüt içerisinde yer alan bireylerin önem verdikleri ortak değer yargıları, gerçekleştirilen paylaşımlar neticesinde doğrudan örgüt değerlerini ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan örgüte ait değerler, örgütün kültürel özelliklerinin kaynaklarından kabul edilmektedir (Sezgin, 2006). Örgüte ait kültürün alt öğeleri olarak iki unsur kabul edilmektedir. Bu unsurlar; maddi değerler ve manevi değerlerdir. Örgüt içerisinde ortaya çıkan maddi değerler gerçekleşen tüm üretim sürecini kapsamına almaktadır. Üretim sürecinde kullanılmakta olan tüm donanımlar,

örgüt içerisinde görev alan iş görenlerin kullandıkları iletişim araçları, üretim süreçlerinde faydalanan bilimsel teknikler ve metotlar maddi değerlerden bazılarıdır. Manevi değerler ise soyut anlamlar ifade etmekte olup, örgüt içerisinde kullanılan dil, genel kabul görmüş inanışlar, bakış açıları ve gelenekler örgütlerin manevi değerlerini oluşturmaktadır (Başaran, 2000: 300).

Yukarıda bahsedilen ve ayrımları ifade edilen değerler, bireyler ve örgütler arasında sağlanacak uyumda belirleyici rol üstlenmektedir. Bireylerin örgüt seçiminde, örgütlerin ise işe alımlarında destekleyici bir özellik taşımaktadır. Bu karşılıklı fayda hali bireylerin mesleklerinde ve buldukları örgütlerde kalıcı olmalarını sağlamaktadır (O'Reilly vd., 1991).

2.3.5 Birey – Örgüt Uyumunun Sonuçları

Uyum kavramı ile ilgili olarak yapılan çalışmalar, örgütlerin kendi değerlerine ve kültürlerine uygun iş görenleri bünyesine katmasının önemine işaret etmektedir. Bireylerin kişilik özellikleri ve değer yargıları, örgüt tarafından ortaya koyulan değerle uygunluk gösterdiğinde birey ve örgüt arasında uyum sağlanmış olacaktır. Bu uyumun gücünün artması durumunda bireylerin iş süreçlerinde aldıkları tatmin artacak, örgütün bağlılıkları kuvvetlenecek, grup içerisinde uyumları ve iş süreçlerinde ki verimlilikleri artacaktır. Bunlara ek olarak örgüt içerisinde çalışan devir hızında düşüşler meydana geldiği gibi çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri azalacak ve örgütlerin piyasa içerisinde ki rekabet güçleri artacaktır (Trouba, 2007).

Chatman, örgütlerin işe alım aşamasında sağlayacakları birey-örgüt uyumunun, iş görenlerin iş tatminlerinin sağlanması ve örgütte bulunma sürelerine pozitif katkılar yaptığını, örgütten ayrılma eğilimlerinde ise önemli oranda azalmalara yol açtığını ifade etmiştir (Chatman, 1991). Bireylerin örgütsel kültür ile sağladıkları uyum, işten alınan tatmin ve aidiyet duygularında gelişimin konu alındığı çalışmalarda, aidiyet duyguları gelişmiş ve işten aldıkları tatminleri yüksek olan iş görenlerin, genellikle örgüt kültürüne uygun oldukları, Bu belirtilen unsurları sağlayamayan iş görenlerin ise örgüt kültürüne adapte olamadıkları görülmektedir (Argun, 2007).

Bireyler ve örgüt arasında ki uyumun yakalanması halinde birey, örgütün taleplerini daha iyi kavrayabilmektedir. Ayrıca bu uyumun sağlanması halinde iş görenler, örgütlerinin beklentilerini karşılayan özelliklere sahip olduğunu düşünmektedir. İş görenler uyum neticesinde kendi kabiliyetleri ile örgütün gereksinimleri arasında anlamlı bir ilişki kurabilmektedir (Erkutlu, 2015).

Karşılıklı olarak yakalan uyumun sonucunda ilişkilerin güven duygusu üzerine inşa edilmesi önemli bir noktadır. Güvenin yüksek olması, iş görenlerin örgütleri ile sağlayacakları uyumun kuvvetlenmesine katkı sağlamaktadır (Ulutaş, 2010). Karşılıklı olarak güven duygusunun gelişmiş olması etkin bilgi aktarımını da beraberinde getirmektedir. 1996 senesinde Sherif tarafından yapılan araştırma, karşılıklı çabalarla geliştirilen etkin iletişimin güven unsurunu ön plana çıkardığını göstermiştir (Celep ve Çetin, 2003).

Bireylerin örgütlerine bağlılıkları ile uyum kavramı arasında ki ilişkinin incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda iki kavram arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Uyum seviyesinin düşük olması durumunda örgütsel bağlılık çok fazla gelişim göstermemektedir (Pekdemir vd., 2013). Ayrıca sağlanan uyum iş süreçlerinde verimliliği de doğrudan etkilemektedir. Uyumun gerçekleşmesi halinde iş görenlerin örgüt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için daha çok çaba sarf etmektedir. Bunlara ek olarak iş görenlerin mesai arkadaşları ile sağladığı uyum da verimlilik artışının sağlanmasına katkı vermektedir (Ulutaş, 2010).

İş görenlerin yaşadıkları iş streslerinin seviyesinde bireyler ve örgütler arasında sağlanan uyumun etkili olduğu bilinmektedir. Uyum içerisinde faaliyetlerin sürdürüldüğü örgütlerde yaşanan iş stresi seviyesi oldukça düşük çıkmaktadır. İş görenlerin içinde buldukları yüksek stres, işten ayrılma eğilimlerini arttırdığı gibi işten alınan tatminler de azalmaktadır (Çetinkaya, 2016).

Bireyler ve örgütler arasında sağlanamayan uyumun en önem dezavantajı ise, örgüt içi iş gören devir hızının artmasıdır. Uyumun sağlanamaması neticesinde oluşan gergin çalışma ortamı ve beraberinde ortaya çıkan çatışma grupları iş görenlerin bu gruplardan herhangi birine yönelme eğilimini arttırmaktadır (Ulutaş, 2010).

2.4 Birey İş Uyumu

2.4.1 Birey – İş Uyumu Kavramı

Çalışmak ve iş kavramlarının kökeni insanlık tarihinin doğuşuna kadar uzanmaktadır. İnsanların birlikte yaşamaya başladıkları zamandan itibaren gereksinimlerini önceleri kendileri karşılamış daha sonra ise gereksinimlerin etkin bir şekilde karşılanabilmesi için görev dağılımları yapılmış ve herkes üzerine düşen işi yapmaya başlamıştır. Geçen zamanla birlikte ise iş kavramı, iktisadı ve sosyolojik açıdan bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri adına hayati önem kazanan bir kavram haline gelmiştir (Tınar, 1996).

İş, bireylerin zihinlerini ya da bedenlerini ortaya koyarak emek vermesidir. Bir başka deyişle; bireylerin gelir elde etmek amacıyla ortaya koymuş oldukları zihinsel ya da bedensel gayretlerin tamamıdır (Şimşek, 2002: 21). İnsanların fiziksel ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması noktası iş, yürütülmesi zorunlu bir süreçtir (Şimşek, 2002: 21).

Bu kavramı yalnızca iktisadi yönleri ile irdelemek yanlış olacaktır. İş süreçleri ve bu süreçlerin yürütüldükleri alanlar aynı zamanda bireylerin psikolojik ve sosyolojik gereksinimlerine de karşılık vermektedir. İş yerleri bireylerin kişilik gelişimlerine katkı sağlayan önemli alanlardır. Buradan hareketle iş süreçlerinin bireylere iktisadi katkılarının yanında sağladığı katkılar; kendilerine ve ailelerine statü elde edebilmek, sosyolojik bir ihtiyaç olarak ortaya çıkan insan ilişkilerini sağlayabilmek, sosyal bir grup içerisinde yer edinebilmek, bireylerin yeteneklerinin keşfedilmesi olanaklarının bulunması, kimlik gelişimi, elde edilen gelir neticesinde iş dışında kalan zamanlarda yaşamın devamının sağlanması bu katkılardan bazılarıdır (Yazıcı, 1987: 12).

Örgütlerin her gün daha da ağırlaşan rekabet koşulları içerisinde varlıklarını sürdürebilmeleri ve piyasa içerisindeki etkinlerini arttırabilmek için yüksek verimli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. İşe alımlarda, iş görenlerin yüksek niteliklere sahip olmasının yanında, uygun ve doğru pozisyonlara alımlarının yapılması önem arz etmektedir (Hellriegel, 1995: 651).

İş görenlerin örgüt bünyesine dahil edilmelerinde bilimsel tekniklerden ve objektif ölçülerden yararlanılmalıdır (Megginson, 1990: 547). İşe alımların

profesyonel bir şekilde gerçekleşmesi neticesinde, işe alınan iş görenler arasında sağlıklı bir rekabet ortamı oluşacaktır. Rekabetin örgüt içerisinde ki idareciler tarafından dikkatli yönetilmesi neticesinde, örgüt faaliyetlerinde verimlilik artışları sağlanacaktır (George ve Jones, 1996: 195).

Örgüt içerisinde oluşan pozisyonlara uygun iş görenlerin istihdam edilmesi, iş görenlerin performanslarını daha rahat görülmesini sağlayarak ücret dağılımlarında adaletin sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda performansı yüksek olan iş görenlerin maddi olarak ödüllendirilmesi ile motivasyon artışları sağlanacaktır (Dessler, 330).

Bireylerin işe uygunluklarının sağlanabilmesi için kullanılacak yöntemlerden biride iş görenlere uygulanan kişilik testleridir. Yürütülen faaliyetlerde verimliliğin sağlanması, arzu edilen amaçlara ulaşılabilmesi için, bireylerin kişilik özelliklerinin üstlenecekleri sorumluluklara uygun olması gerekmektedir. Bu doğrultuda iş görenlerin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir (Barutçu ve Öktem, 2003: 41-49).

Verilen görevler ile kişilik özellikleri arasında iyi bir uyum olması, örgütün faaliyetlerinde verimlilik artışı sağlamaktadır. İş görenin kişilik özellikleri ile yürütülen iş arasında uyum sağlanamaması ise olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (McKenna 1987: 369-370). Örgüt içerisinde iş görenler hem icra edecek işe hem de bu işin gerekliliklerine uygun olarak yönlendirilmelidir (Drucker, 1977: 238).

İş görenler ile ilgili ilk unsur fizyolojik özelliklerdir. İş görenlerin makine olarak görülmemesi gerekmektedir. İkinci bir unsur ise psikolojidir. Örgüt içerisinde Mobbing eğilimleri iş görenlerin psikolojik sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır. İş süreçleri, bireylerin topluma giriş sağlamalarında önemli bir kapıdır. Bir diğer unsur ise, dahil olunan işler bir yaşam tarzını temsil etmektedir. Toplum, çalışan insanlardan meydana gelmektedir ve bu durum bu haliyle devam edecektir (Drucker, 1994: 237-244).

Örgütlerinin etkinliklerinin artırılmasının da önem arz eden kavramlardan biri olan iş-birey uyumu ile ilgili birçok teori geliştirilmiştir. Dawis (2005), bireyin çevre ile uyumunu ilgili parametreleri kullanarak teori haline getirmiştir. Tespit edilen değişken faktörler, eylemlerin ya da sonuçlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bireylerin eylemlerinin kaynakları ona göre birey ve çevre arasında kombinasyonla açıklanabilmektedir (Dawis, 2005: 4).

Williamson (1939) tarafından ortaya koyulan özellik-faktör teorisi, bireylerin kabiliyetleri, elde etmiş olduğu başarılar, odak noktaları, geliştirdikleri değer yargıları ve karakter özellikleri ile icra ettikleri mesleklerin koşulları ve gereksinimleri arasında ki sağlanması gereken uyum üzerine şekillenmiştir (Madukolam, 2000: 4). Bu teori, kişilerin ve mesleklerin karakter özelliklerinin incelenmesini konu almaktadır (Madukolam, 2000: 4). Bu teori, bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması, mesleklerinde farklı koşulları gerektirmesi nedeniyle uygun eşleşmelerin yapılması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Patton ve McMahon, 2006: 22).

Gothard (2001), bireylerin meslekteki başarılarının sağlanmasına önem arz eden eşleşme kavramının temel özelliklerini şu şekilde ifade etmektedir: Bireylerin, kabiliyetleri ve kişilik özellikleri bakımından sınıflandırılması yapılabilir. Tespit edilen özelliklerin farklı meslek gruplarının gereksinimleri ile eşleştirilmesi mümkündür. Bireyler ise yüksek performans sergileyebilecekleri meslek seçimlerini yapabilmek adına, mevcut özelliklerin, tanımlamaya çalışırlar (Gothard, 2001: 11).

Birey ve çevre uyumuna dair teorilerden biri olarak bilinen İş Uyumu Teorisi (TWA-Dawis ve L. Lofquist-1984), güncelliğini korumakta olan birçok teoriden ayrı olarak, icra edilmesine karar verilen meslek koluna dahil olduktan sonra gereksinimlere karşılık verecek gelişimlerin gösterilebileceğini ifade etmektedir (Renfro vd., 2009: 19). Gothard (2001) tarafından ortaya koyulan iş uyum teorisinin kaynağında, bireylerin ve çevrenin birbirine uyum sağlamak için gayret gösterdiği ve bu gayretin her iki tarafın tatminiyle sonuçlandığı varsayımı yer almaktadır (Gothard, 2001: 13). Bu teori bireylerin, çevrenin ihtiyaç duyduğu özelliklere sahip olabileceğini öngörmektedir. Bireylerin gereksinimlerini ortaya koymuş oldukları gayretle ile giderebilmesi gibi iş gereksinimleri de öğrenme metotları ile karşılanabilmektedir (Dawis, 2005: 5).

Holland tarafından ortaya koyulan Tipoloji Teorisi (Holland-1959), temelde iki varsayım üzerine şekillenmiştir. Bunlardan ilki; bireyler icra ettikleri meslek kolunda ki diğer bireyler ile benzer özelliklere sahiptir. Diğer varsayım ise; bireyler dahil olacakları meslek kollarına, sahip olduğu özellikler doğrultusunda

yönlenmektedir (Miller, 2005: 20). Holland, ortaya koymuş olduğu bu teori içerisinde temelde altı kişilik tipinin olduğunu öne sürmektedir. Bu kişilikler; rasyonel, araştırma eğilimli, sanat yönlü, sosyal yönü kuvvetli, geleneksel yaklaşım sergileyen ve girişimcilik özellikleri yüksek kişilerdir. Bireyler bu gruplardan hangisine ait olduğunu tespit etmeli ve meslek tercihlerini bu doğrultuda gerçekleştirmelidir (Gottfredson ve Johnstun, 2009: 103). Örneğin araştırma eğilimi yüksek ve sosyal yönü güçlü bir bireyin fen bilimleri öğretmenliği yapmasının uygun olacaktır (Gothard, 2001: 15). Bireylerin kişilik özelliklerine uygun meslek tercihi yapmaması, iş sürecinde tatminsizlik yaşamasına, yüksek performans sergileyememesine ve yürütülen faaliyetlerde ki etkinliğinin düşük olmasına neden olmaktadır. Bu durumda totalde örgütlerin başarısızlıklarına yol açabilmektedir.

Spakana ve Cruza-Guet (2005), Holland'ın geliştirmiş olduğu tipoloji teorisinin ortaya koyduğu dört varsayım üzerine odaklanmıştır. Bu varsayımlardan ilki, bireylerin kişilik özellikleri ve çalışmayı arzuladıkları ya da çalıştıkları meslek kolları arasında ortaya çıkan uyumdur. Diğer bir varsayım, bireylerin ait oldukları kişilik grubu doğrultusunda gösterdikleri tutarlılıklardır. Üçüncü varsayım, kişilerin kimliklerinde ortaya çıkan farklılıklardır. Son olarak ise, bireylerin kabiliyetlerini, donanımlarını ve hedeflerini tüm şeffaflığı ile ortaya koyan kimlik kavramıdır (Spakana ve Cruza-Guet, 2005).

Bireyler ve iş arasında sağlanan uyum, bireylerin kişilik özellikleri ile işin gereksinimleri arasında ki ya da bireylerin arzuları ile işin sahip olduğu özellikler arasında ki uyum olarak açıklanmaktadır (Edwards, 1991). Diğer bir ifade ile bu uyum; doğru işlerde doğru bireylerin istihdam edilmesi olarak açıklanabilmektedir. Shane (2010) ise bu uyumun, yalnızca doğru pozisyonlar için doğru bireylerin çalıştırılmasının yeterli olmadığını; aynı zamanda istihdam edilen iş görenlerin örgüt kültürüne de uygun olması gerektiğini ve örgüt başarısının ancak bu şekilde arttırılabileceğini ifade etmektedir (Shane, 2010: 200).

Lauver ve Kristof-Brown (2001) tarafından ise bu uyum, bireylerin karşılamak zorunda oldukları gereksinimler ile işin koşullarının ya da bireylerin kişilik özellikleri, kabiliyetleri ile işin gereksinimlerinin örtüşmesi olarak ifade edilmiştir (KristofBrown, 2001: 457). İş görenlerin bireysel özellikleri, bireylerin psiko-sosyal gereksinimleri, sahip olduğu değer yargıları, amaçları ve kabiliyetleri

kişiliğini meydana getirmektedir. Çevresel özellikler ise; iç ve dış ödüllendirmeler, fiziki ve psikolojik istekler, kültür öğeleri, barınma, gıda vb. gereksinimler olarak ifade edilmektedir (Cable ve Edwards, 2004: 822; Statt, 1999: 126).

Bireyler ve iş arasında ortaya çıkan uyum, bireylerin kabiliyetleri ve işin gereksinimleri ile bireylerin talepleri ve işin özellikleri arasında ki uygunluk olarak ifade edilmektedir. Burada bahsedilen iş, iş görenlerin örgüte katılmaları durumunda gerçekleştirmesi gereken vazifelerdir (Edwards, 1991).

Birey ve iş arasında ki uyum, bireysel kabiliyetler ve özellikler ile iş görenlerin hangi arzularının örgüt tarafından karşılandığı ile ilişkilidir (Kristof, 1996).

Bireyler ile işin arasından ortaya çıkan uyum, iş görenlerin memnuniyetlerini ve kariyer planlamalarını doğrudan etkilemektedir. Ortaya çıkan işi uyumu gereksinimler-sunumlar ile ihtiyaçlar-kabiliyetler ilişkilerine dayanmaktadır. İş görenleri istekleri; hedefleri, psikolojik ve sosyolojik gereksinimleri ile değer yargılarından oluşmaktadır. Ortaya çıkan sunumları ise, icra edecekleri mesleklerin genel özellikleri ve niteliklerinden oluşmaktadır (Uçanok, 2008).

Bireylerin kabiliyetleri ile işin istekleri arasında ortaya çıkan uyum istekler-kabiliyetler uyumu olarak, bireylerin arzuları ile işin sahip olduğu özellikler arasında ki uyum ise gereksinim-kaynak uyumu şeklinde ifade edilmektedir. Bu yaklaşım diğer bir ifade ile kaynakların ve değerleri uyumu olarak açıklanabilmektedir (Sekiguchi, 2004). Bireylerin iş ile ilgili uyumlarını içeren araştırmalara ve literatürü bakıldığında bu uyumun, ilgili işe ait gereksinimleri, iş yükünün niteliksel ve niceliksel özelliklerini kapsadığı görülmektedir. İşin gereksinimlerini meydana getiren unsurlar; bilgi birikimi, yatkınlıklar ve kabiliyetlerden meydana gelmektedir. Kabiliyetler ise; eğitimin, deneyimlerin, işe uyum göstermenin sonucunda ortaya çıkmaktadır (Edwards, 1991).

Bireyler ve iş arasında ki uyum iş görenlerin beklentileri, psikolojik gereksinimleri, hedefleri, değer yargıları ve eğilimlerinin işe uygunluğunu kapsamaktadır. Tüm bunları genel beklentiler adı altında toplamak mümkündür (Cable ve Judge, 1997). Bireyler ve işler arasında ki uygunlu iki açıdan değerlendirmek mümkündür. Bu bakış açılarından ilki, uyumdan algılanan objektif olmayan unsurlardan meydana gelmektedir. İkinci bakış açısında ise uyumun reel

unsurları yer almaktadır. Reel uyumda bireylerin kişilik özellikleri ile ilgili işin özelliklerinin karşılaştırması yapılmaktadır. Algılan ve objektif olmayan unsurların tespit edilebilmesi için ise ucu açık soruların yöneltilmesi gerekmektedir (Bulut, 2006).

2.4.2 Birey – İş Uyumu Türleri

Bireyler ve çevre arasında ki uyum ise bireylerin işleri, mensup oldukları gruplar, içinde yer aldığı örgüt veya meslek kolu ile uyumunu ifade etmektedir (Kristof, 1996). Tüm değişkenlerin birbiri ile ilişkisini konu alan birçok araştırma yapılmıştır (Kristof, 1996; Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown vd., 2005). Bu çalışmaların odak noktası genellikle mobbing kavramının, bireyler ve işleri ile örgüte bağlılıklarına etkileri olmaktadır. Hamid ve Yahya (2011), örgüt başarısının artması için birey-iş ve birey-örgüt uyumunun mutlaka sağlanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Zira Ehrhart'a (2006) göre bireylerin örgütle uyumlarının sağlanması sorumlulukları altında ki işlerle de uyum sağlayacakları anlamına gelmemektedir (Ehthart, 2006: 195).

Bireyler ile işin uyumu, işin özellikleri ile bireylerin özellikleri arasında uygunluğu ifade etmektedir. Ancak bireyler ile örgütlerin uyumu, iş görenlerin çalıştıkları örgütün temel değerlerine ve hedeflerine ne oranda uyum sağlayabildiğini açıklamaktadır (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 455). Buradan hareketle bütünleyici uyumun, bireylerin sahip oldukları özelliklerin çevrelerinde ortaya çıkan bir gereksinimi karşılayabildiğinde ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005: 288). Bu noktada önem arz eden asıl konu, iş görenlerin ya da örgütlerin karşılıklı olarak gereksinimleri hangi seviyede karşılayabildikleridir (Cable ve Edwards, 2004: 822). Tamamlayıcı uyumun ise çıkış noktası, iş görenlerin temel özellikleri ve örgütlerin temel özellikleridir. Örgütler açısından bakıldığında bu özellikler; örgüt kültürü, oluşan iklim, değer yargıları, amaçlar ve kurallardır. Bireyler açısından bakıldığında ise; koyulan hedefler, kişilik özellikleri, yaklaşımlar ve değerler olarak ifade edilmektedir (Kristof, 1996: 3-4; Cable ve Edwards, 2004: 822; Kristof-Brown, 2000: 646; Kristof-Brown vd., 2005: 288).

Kristof-Brown ve diğerklerinin (2005: 291) gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda bireylerin çevreleri ile sağladıkları uyum algılanan uyum olarak değerlendirilmiştir. Bireylerin aktarımlarından yola çıkılarak elde edilen verilerin karşılaştırılması sonucunda tespit edilen uyumu subjektif uyum olarak nitelendirmişlerdir. Kaynakları farklı aktarımların birey ile çevre parametrelerinin kıyaslanması neticesinde ortaya çıkan uyum ise objektif uyum olarak değerlendirilmiştir (Kristof-Brown, 2005: 191).

Bireylerin kendi özelliklerinden yola çıkarak bir meslek ya da iş ile ilgili uyumlarından algıladıkları, sübjektif uyum olarak ifade edilmektedir (Kristof, 1996). Bu noktada uyumun ne derece sağlandığını anlayabilmek için iş görenlere ait oldukları meslek grubunun gereksinimlerini karşılama noktasında ki etkisini sormak yerinde olacaktır (Ehrhart, 2006: 195). Objektif uyum ise, iş görenlerin özelliklerinin dışarıdan bakıldığında o iş için ne kadar yeterli olduğunun yorumlanmasıdır (Kristof, 1996). Bu noktada iş aramakta olan bireylerin tercihlerinde aktif olarak o işi yapmayı sürdüren bireylerin işin gereksinimleri ile ilgili değerlendirmeleri kıyaslanabilir (Ehrhart, 2006: 195).

Scroggins (2008), bireylerin ve işin arasında ki uyumun birçok çeşidi olduğunun altını çizmektedir ve bu doğrultuda; benliklerin işle uyumu, gereksinimlerin sunumlarla uyumu ve taleplerin kabiliyetle uyumu boyutlarının varlığından bahsetmiştir (Scroggins, 2008: 68). Gereksinimler ve sunum uyumundan doğan yaklaşımlarda örgütler tarafından iş görenlerine fiziki, psikolojik ve iktisadi kaynak yaratmanın yanında iş görenlerin kişisel gelişimleri içinde imkânlar yaratmaktadırlar. Bu kaynakların sağlanması halinde uyumun gerçekleştiğinden söz etmek mümkündür (Kristof, 1996: 3-4). Diğer uyum halleri ise iş görenlerin elde ettikleri bilgiler, kabiliyetler eğilimlerin işin gereksinimlerinden doğan odak noktaları ile uygunluk göstermesi halinde ortaya çıkmaktadır (Hamid; Yahya, 2011: 7; Kristof, 1996: 3).

2.4.3 Birey – İş Uyumunun Neden ve Sonuçları

Konunun uzmanlarının genel görüşü, iş görenlerin uygun işler ve doğru iş verenler ile eşleştirilmesinin iş performansının ve verimliliği artması noktasında

oldukça etkili olduğu yönündedir. Bu sebeple başarılı idareciler görev dağılımlarını yaparken, iş görenlerin kabiliyetlerini, kişisel özelliklerini ve temel yaklaşımlarını mutlaka göz önünde bulundurlar (Shane, 2010: 199-200). Bu doğrultuda örgüte katılımın gerçekleşeceği esnada bireylerin örgütün kültürüne uygunluğu kapsamı içerisinde işe uyum derecelerinin tespit edilmesi adına birtakım uygulamalardan geçmektedirler (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 203).

Jansen ve Kristof-Brown (2006), bireylerin işleri ile uyumuna doğrudan etki eden birçok unsur olduğunu ileri sürmektedir (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 199). Çevresinde bireylerle sağladığı uyumlar, dürüstlükleri, sosyolojik edinimleri, başarı seviyeleri, kişisel özellikler, çevresel kültür öğelerinin etkileri, hiyerarşik yapıya uygunlukları, çevresel değişkenler, tecrübeler bunlardan bazılarıdır (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 199).

Bireylerin örgütlerle uyumu kadar olmasa da birey ve iş arasında ki uyumun konu alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Ehrhart ve Makransky (2007) bu konuda yapmış oldukları çalışmalar sonucunda mesleki eğilimlerin algılanmakta olan iş-birey ve algılanmakta olan birey-meslek uyumunun tespit edilmesinde kişilik özelliklerinden çok daha etkili olduğuna kanaat getirmişlerdir. Supatn (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında ise, örgüte yeni katılan iş görenlerin sosyalleşmelerinde kullandıkları yöntemlerin uyum sürecine etkisi incelenmiş ve görev aldığı grup içerisinde sosyalleşme olan iş görenlerin iş uyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Supatn, 2011).

İş görenlerin örgüt faaliyetlerine olan yaklaşımları, örgüt tarafından kendisine sunulanların gereksinimlerini hangi oranda karşıladığını göstermektedir. Bu sayede psikolojik gereksinimlerin karşılanması mümkün olmaktadır (Cable ve Edwards, 2004: 824). Bu uyum kapsamında bireylerin iş çevreleri ve işle sağladıkları uyum psikolojilerinin olumlu etkilenmesini sağlamaktadır. Bu olumlu gelişmeler bireylerin performansını arttırdığı gibi örgütlerin başarısını da etkilemektedir (Ehrhart, 2006: 194; Chen, 2010: 390). Bireylerin kabiliyetleri iş çevreleri ile ilgili uyum algılamalarının belirlenmesinde çevresel şartlarla etkileşime girmektedir. Bu etkileşim; iş tatmininin sağlanması, iş süreçlerine katılımın artması, aidiyet duygusunun güçlenmesi vb. katkılar sağlamaktadır (Ehrhart; Makransky, 2007: 206; Statt, 1999: 126; Edwards, 1991).

Birey ve iş arasında gerçekleşen uyumun performans artışlarını beraberinde getirmesi nedeniyle uyum ve performans arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu ifade etmek mümkündür (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 457). Bireylerin bilişsel ve kişisel özellikleri genel olarak performansın ve verimliliğin tahmin edilmesinde kullanılmaktadır. Gerçekleşen uyumun yüksek olması iş görenlerin motivasyonuna olumlu katkılar yapmaktadır (Scott ve Reynolds, 2010: 22). İş görenlerin değerleri ile örgütlerin değerlerinin uygunluk göstermesi neticesinde kendi görev tanımları dışında eğilimler gösteren iş görenlerin kişisel gelişimleri bu durumdan olumlu etkilenmektedir (Scott ve Reynolds, 2010: 459). Uyumun gerçekleşmemesi ise iş süreçlerinde isteksizlikleri ve işten ayrılma eğilimlerini beraberinde getirmektedir (Shane, 2010: 200; Edwards, 1991; Statt, 1999: 126).

Dahil olunan işlerin, bireylerin ideallerinde yer alan benlik kavramları ile olmak istedikleri yerlerin örtüşmesi durumunda bireyler faaliyet gösterdikleri işleri zihinlerinde anlamlandırabilirler. Bu duruma bağlı olarak iş süreçlerinde ortaya çıkan başarı edinimlerin olumlu olmasını sağlamaktadır (Scroggins, 2008: 70). Uyumun sağlanması neticesinde iş görenlerin görevlerinin yerine getirilmesinde sergiledikleri gayretlerin, harcadıkları zamanın değerli olduğuna kanaat getirirler. Yaptıkları işleri anlamlandırmaları işlerine olan bağlılıkların artmasına da katkı sağlamaktadır. Özellikle örgütlerin kriz anlarında katılım istekleri yoğun olan iş görenlere ihtiyacı vardır (Hamid; Yahya, 2011: 15-16).

Bireyler ve iş arasında sağlanan uyum halinin kaynağını oluşturduğu çıktılar ve iş görenlerin örgütün verdiği desteklerden algıladıklarını konu alan çalışmalar yürüten Chen (2010), sağlanan uyumların ve örgütsel desteklerin iş görenlerin iş tatminlerine pozitif katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) ise gerçekleştirmiş oldukları çalışmada bireylerin işe uyum sağlamalarının örgütün desteği ile ilgili algılarını pozitif yönde etkilediği ve bu uyumun idareciler ile örgütsel destekler arasında ki ilişkiyi kısmen de olsa yönlendirdiğini ileri sürmüşlerdir (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010).

2.5 İşten Ayrılma Niyeti

2.5.1 İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Bu eğilimler, iş görenlerin örgüt bünyesinde devam etmeleri konusunda ki fikirlerinin yansıması olarak ifade edilebilir. Örgütten ayrılmak ise, istekli ayrılık ve isteksiz ayrılık olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. İstekli (gönüllü) ayrılmanın gerçekleşmesinde iş görenlerin hür iradesi ile aldıkları kararlar yer almaktadır. İsteksiz ayrılma ise iş görenlerin örgüt tarafından çıkarılması ya da atılması anlamına gelmektedir (Yıldız, 2013: 318). Bu doğrultuda ayrılma niyeti olarak karşımıza çıkan kavramda iş görenlerin iradeleri etki ön plana çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu niyeti örgütten ayrılmanın sinyalleri olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Bir başka tanımda ise ayrılma niyeti; bireylerin inisiyatifleri doğrultusunda sosyal bir gruptan kopma eğilimleri göstermesi olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifade de ise bu kavramın işten alınan tatmin gibi iş süreçlerinde ortaya çıkabilecek motivasyonel bir unsur olduğu belirtilmiştir (Kitapçı vd., 2013: 53).

Bu niyet bireylerin örgütten ayrılmaları öncesinde ortaya çıkan öncül duygulardır ve genellikle bireylerin örgütten ayrılmasında en önemli etkiye sahiptirler (Polat ve Meydan, 2010: 153). Bu niyetin ortaya çıkması iş görenlerin kesin olarak örgütten ayrılmaları anlamına gelmemektedir. Ancak şartların olgunlaştığı bir durumda ayrılığın gerçekleşeceğini ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2004: 99). Bu niyetin her zaman ayrılıkla sonuçlanması söz konusu değildir (Yürür ve Ünlü, 2011: 89).

İş görenlerin gönüllü olarak örgütten ayrılmalarının temelinde ayrılık niyetleri yatmaktadır. Ortaya çıkan bu niyetlerin bireylerin istekleri ve planları dahilinde gerçekleştiğini ifade etmek mümkündür. Bu noktada yaşanan bir hadise ya da örgüt içerisinde ki bir belirsizlikten kaynaklı olarak birden işten ayrılma iradesi gösteren iş görenlerin ayrılıklarını gönüllü ayrılık olarak nitelendirmek doğru değildir (Özdevecioğlu, 2004: 98). Bu nedenle bahsedilen şekilde alınan kararların işten ayrılma niyetiyle de ilişkilendirilmesi makul değildir.

Oluşan ayrılık niyetleri, ayrılık kararlarını iki biçimde etkilemektedir. Bu niyet, başka bir çalışma fırsatı olmamasına rağmen iş görenlerin örgütten ayrılmasına

yol açabileceği gibi, iş görenlerin farklı iş imkânları arayışı ile örgütlerinden ayrılmalarına neden olabilmektedir. Bir başka yaklaşımda ise ortaya çıkan ayrılma niyetlerinin bilişsel ve eylemsel olduğu ifade edilmiştir. Çalışanların alacakları en son kararlar yapmakta olduğu işin ikamesine ulaşabilmesi ya da böyle bir işin var olması ile doğrudan ilişkilidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193-194).

2.5.2 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Örgütü ile yüksek bir uyum yakaladığını düşünen iş görenlerin işlerini bırakma potansiyelleri daha düşük olmaktadır. Bu iş görenlerin, işverenlerine olan bağlılıkları ve işten aldıkları doyumda daha fazladır. Her birey kendi özelliklerine en çok uyum sağlayabileceğini düşündüğü örgütte yer almak istemektedir (Laurie, 2005:303). Fakat iş görenlerin zihinlerinde farklı sebeplerden dolayı ayrılık kararları doğabilmektedir. Bu kavram tüm sektörler ve örgütler açısından kimi zaman büyük etkilere yol açan olumsuz bir durumdur. Bu duruma neden olan faktörleri, işe alım sırasında yaşanan sorunlardan, faaliyetlerin sürdürüldüğü bir süreç içerisinde yaşananlardan sıralamak mümkündür. Bu konuda yapılan literatür taraması sonucunda kişisel ve çevresel birçok faktörün işten ayrılmalara neden olduğu görülmektedir. Bireylerin işlerinden ayrılmalarına sebebiyet veren örgüt kaynaklı sorunların, örgütün devamlılığı açısından mutlaka çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Zira bu nedenler çevrenin örgüte bakış açılarında etkili olmaktadır (Bedeian, 2007).

İş görenlerin işten ayrılmalarında etki eden faktörleri üç başlık altında toplamak mümkündür. Bu başlıklar; çevre faktörleri, iş süreçleri ile ilgili faktörler ve kişisel faktörlerdir.

- Çevresel Faktörler: Alternatif işlerin varlığı, artan işsizlik oranları, sendikal yetersizlikler, iktisadi etkenler, bilgi ve yeterlilik etkenleri, işin içselleştirilmesi.
- Örgütsel Faktörler: Sosyal güvenceler ve ek haklar, örgüt içi adil yapı, iletişim özellikleri, kişisel gelişim imkânları, ücretler, yükselme olanakları,

örgütsel görünüm, anlamlılık, çalışılmış süreler, gösterilen performans, aidiyet duygusu

- Bireysel Faktörler: İş görenin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni hali, aile üyelerinin sayısı, eş durumu.

2.5.3 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Örgütlerin maliyetlerin artmasına neden olan ayrıca zaman kayıplarına yol açan bunlara ek olarak örgüt içerisinde yer alan gruplar içerisinde ki ilişkilere zarar vererek iş motivasyonunun kaybolmasına neden olan ayrılma eylemlerinin kaynağı olarak bilinen ayrılma niyeti (Poyraz ve Kama, 2008: 149) örgütten ayrılmalara neden olmasa bile bireylerin örgüt içerisinde ki eylemlerinde değişmelere yol açmaktadır. Ortaya çıkan bu durum iş görenden alınan verimin düşmesine ve çalışma isteğinin azalmasına yol açmaktadır. Zira iş gören işten ayrılmaya dair planlamalar yapmaktadır ve en uygun zamanda bu kararını eyleme dönüştürme eğilimi göstermektedir. İş görenlerin örgüt içerisinde isteksiz olarak yer alması da doğal olarak birtakım olumsuzluğu beraberinde getirecektir (Özdevecioğlu, 2004: 99). Bu konuda yapılan bir çalışma neticesinde, zihninde ayrılma niyeti oluşan iş görenlerin psikolojik tükenmelere sebebiyet verdiği ve bu tükenmenin işten ayrılma sürecini desteklediği tespit edilmiştir. Bu durum, işten ayrılma niyetinin ayrılığa neden olmasa bile olumsuzluklara neden olacağı fikrini destekler niteliktedir (Yürür ve Ünlü, 2011: 99).

Örgüt açısından alanında uzman ve eğitim seviyesi yüksek bir iş görenin örgütten ayrılması, bu iş görenin meslekte gelişimi için ayrılan ödeneklerin ve zamanın ziyan olması anlamını taşımaktadır (Poyraz ve Kama, 2008: 149). Bu olumsuz kararlar örgütlerin, beşeri sermaye kayıpları yaşamasına, yetişmiş eleman sorunları yaşamasına, bilgi ve kültür bakımından kayıplar yaşamasına neden olduğu gibi işten ayrılan iş görenin yerine alınacak yeni iş görenin yetiştirilmesi ve sürece adapte edilebilmesi için gözden çıkarılacak maliyetleri beraberinde getirmektedir (İşçi, 2010: 68). Bunlara ek olarak birlikte çalışmaya alışmış olan ve örgütteki görevleri devam eden iş görenlerin yaşayacağı moral bozuklukları ve işten ayrılan iş görenin yerine gelen yeni bireyle sağlayacakları uyuma dair endişeleri birtakım

olumsuzları beraberinde getirmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 153). Örgütte isteksiz şekilde faaliyetlerini sürmeye devam eden iş görenlerin varlığı, tüketici memnuniyetinin azalmasına, gelecek kar oranlarında düşüşlerin yaşanmasına ve genel olarak örgüt verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (İşçi, 2010: 68).

Alınan ayrılık kararlarının örgütler açısından doğrudan ve dolaylı olarak yarattığı maliyetler ortaya çıkmaktadır. Personel alımında ortaya çıkan giderler, yeni iş görenin eğitimi için ayrılan ödenekler doğrudan maliyetler olarak ortaya çıkmaktayken, işten ayrılan iş görenin mesai arkadaşlarında yaşanan motivasyon kayıpları, iş yükünde meydana gelen artışlar ve beşeri sermaye kayıpları doğrudan olmayan maliyetler arasında yer almaktadır (Yıldız, 2013: 317-318).

Yüksek işten ayrılma oranlarının ortaya çıktığı örgütlerin karşılaşmakta olduğu maliyetler dört ana bölümden meydana gelmektedir (Heydarian ve Abhar, 2011: 31):

- **Ayrılma Maliyeti:** Ayrılık sonrasında çıkış işlemlerinde gerçekleştirilen ödemeler, ayrılık sonrası doğrudan iş görene yapılan ödemeler ve iş görenin örgüte yüklediği tüm giderler bu grup içerisinde yer almaktadır.
- **Değiştirme Maliyeti:** Örgüt bünyesine yeni katılan iş görenin, işe alımında, gerçekleştirilen görüşmelerde ve yeterliliğinin tespit edilmesi için ayrılan deneme sürelerinde karşılaşılan maliyetlerden oluşmaktadır.
- **Eğitim Maliyeti:** Örgüte yeni katılan iş görenin eğitilmesi ve oryantasyonu için yapılan harcamalardır.
- **Boşluk Maliyeti:** İşten ayrılmanın gerçekleşmesi sonrasında ortaya çıkan personel yetersizliklerinin verimlilikte yaşattığı azalışlardan kaynaklanan maliyetlerdir. Yaşanan bu süreçte örgütler, geçici istihdam modeline başvurabilmektedir. Eski çalışan ile yerine geçici olarak getirilen çalışanın arasındaki verimlilik farklarından oluşan maliyetlerde bu gruba dahil edilmektedir.

2.6 Algılanan Örgütsel Destek

2.6.1 Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

İş görenlerin örgüte dair algıları, örgüt içerisinde ortaya çıkan yaklaşımlar ile örgüt faaliyetlerinin yürütülmesi süreci arasında ortaya çıkan ilişkilerden meydana gelmektedir. İdare, adil yaklaşım, taraf olmama gibi birçok konunun örgütsel algı kavramı içerisinde karşılığı bulunabilmektedir. Bu algılar, iş görenlerin örgütüne ya da yönetimi dair düşüncelerini ifade etmektedir (Akbaba, 2011: 70). Bu algılar bireylerin duyu organları vasıtasıyla elde ettikleri verileri anlamlı bir bütün haline getirmesiyle oluşmaktadır (Eren, 2004: 69).

İş görenlerin algılamış oldukları örgüt desteği, görevlerini yerine getiren iş görenlerin bunun karşılığını alacaklarına, ortaya koymuş oldukları emeklere değer verileceğine olan inançlarını taşımaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Bu kavramı ayrıca, örgütlerin iş görenlerine karşı duydukları bağlılık olarak ifade etmek mümkündür (Makanjee vd., 2006: 118).

Başka bir ifade de ise bu kavram; “iş görenlerin örgütlerinden kazandıkları maddi olanaklar dışında, örgüt içerisinde ki devamlılıklarını etkileyen ve iş görenlere olan bağlılık duygusunun varlığa duyulan inançtır” olarak tanımlanmıştır (Shaffer vd., 2001: 120).

Eisenberger, vd. (1986: 500) ise bu kavramı; örgüt faaliyetlerine iş görenlerin katkısına değer verildiği ve örgüt tarafından mutluluklarının önemsendiği şeklinde ortaya çıkan iş gören iş gören algılarından oluşmaktadır. Bu algının ortaya çıkmasında, iş görenlerin kurumun eylemlerine güven duyması ve bireysel eylemlerini desteklediği fikrinin hâkim olması etkili olmaktadır. Bu algıların oluşması iş görenlerin ayrılma niyetinden uzak kalmasını sağlamaktadır.

Örgüt desteği ile ilgili oluşan algı, iş görenler ile örgüt arasında ki ilişkinin yansımasıdır. Bu algının ortaya çıkması iş görenlerin, örgütleri tarafından eylemlerinin değerli bulunduğu ve kararlarında kendilerini düşünen bir yönetim yapısına sahip olduğu düşüncesinin ağır basması ile gerçekleşmektedir (Yürür, 2005: 96). Bu algılar iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmekte ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde daha çok gayret göstermelerini sağlamaktadır (Zagenczyk, 2001: 13). Örgüt tarafından verilen desteklerin iş görenler tarafından

farklı algılanması olağan bir sonuçtur. Bu nedenle verilen desteklerden nelerin algılandığına dikkat edilmelidir (Khurram, 2009: 7).

İş görenlerin, örgüt desteği ile ilgili ortaya çıkan algılarında ki eğilimi aşağıda belirtilen iki unsur ışığında açıklayabilmek mümkündür (Eisenberger vd., 1986: 76):

1. Bireylerin genellikle güçlü özelliklere sahip insanların eylemlerinde çıkarımda bulunma eğilimi göstermektedirler. Bu eğilim çevresel etkilerden ziyade içgüdüsel olarak gerçekleşmektedir. Örneğin hatalı bir davranış sergileyen iş görenin işten çıkarılmamasının nedeni olarak, çıkarılması halinde örgütte oluşacak baskılar değil örgüt yönetiminin iyimser tavrının etkili olduğunu düşünmeye meğillidir.
2. İş görenler, idarecilerin eylemlerini, örgütün kendi yaklaşımı olarak nitelendirerek, örgütleri kişiselleştirme eğilimi gösterirler.

Kraimer ve Wayne (2004: 217-218) tarafından örgüt desteğinden kaynaklanan algılar üç boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar; uyumun sağlanmasında örgütün desteği, kariyer gelişiminde örgütün desteği ve ekonomik olarak örgütün desteği şeklindedir:

Uyum Sağlama Örgütsel Destek Algısı: Bu algının ortaya çıkmasında, iş görenin örgüte dahil olmasından başlayarak kendisi ve ailesinin uyum sağlayabilmesi için örgüt tarafından çaba harcandığına inanması etkili olmaktadır.

Kariyer Örgütsel Destek Algısı: İş görenlerin, kariyer gelişimlerinin örgüt tarafından dikkate alındığını düşünmesi ve bu konuda ki gereksinimlerinin örgüt tarafından karşılanacağına güvenmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Finansal Örgütsel Destek Algısı: Örgütlerin, iş gören ihtiyaçları doğrultusunda; tazminatlar, istihdam olanakları, ödüllendirmeler vb. konularda çalışmalar yürütmesi bu başlık altında yer almaktadır.

2.6.2 Örgütsel Desteğin Önemi

Bireyler kendi çevreleri dışında iş çevrelerinin de desteklerini istemektedir. Zira örgütsel destekler, saygınlık kazanmanın, onaylanmanın ve duygusal desteklerin

çıkış noktasını oluşturmaktadır. Sağlanan örgütsel destekler neticesinde bireylerin saygınlık kazanmaları ve kendilerinin önemsendiğini hissetmelerini sağlayarak örgütsel aidiyetlerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Armeli vd., 1998: 288-297).

İş görenlerden tarafından algılanan örgüt desteği, örgüt açısından önemli neticelere kuvvetli bir şekilde etkilemesinden dolayı önem verilmesi gereken bir kavramdır. Bu sonuçların olumlu olabilmesi adına örgütlerin iş görenlerine karşı, pozitif yaklaşımlarda bulunması, idareciler tarafından desteklenmesi ve örgüt içi yönetimin adalet zemininde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu algının pozitif etkiler bırakabilmesi adına, olumlu gelişmelerin örgüt isteği içerisinde gerçekleştiğinin ancak olumsuz gelişmelerin örgüt inisiyatifi dahilinde gerçekleşmedi vurgusu yapılarak algının örgüt lehine oluşmasını sağlamak oldukça önemlidir. Ancak bu yönlendirmelerin yapılmasında bilgilendirmelerin doğruluğuna dikkat edilmeli ve olası güven kayıplarının önüne geçilmelidir (Özdevecioğlu, 2003: 117-118).

Örgütsel destek algılarının örgüt için en faydalı sonuçları verebilmesi, örgüt bağlılığının geliştirilmesine yönelik gerçekleştirilen yönlendirmelerde örgüt amaçlarının odaklanması ile mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda özellikle oryantasyon süreçlerinde yeni başlayan iş görenlere örgütün çeşitli zaman diliminde ki hedefleri mutlaka aktarılmalıdır. Belirli aralıklarla gerçekleştirilen hedef değerlendirmeleri neticesinde iş görenlerin sadakatleri ölçülmeli ve iş görenler bu değerlendirmeler neticesinde mutlaka ödüllendirilmelidir (Turgut, 2014: 30).

2.6.3 Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Örgütsel destek ile ilgili olarak ortaya çıkan algıları yönlendiren önemli unsurlardan bazıları; iş görenlere ödenen ücretler, örgüt içi yükselme olanakları ve verilen işlerden elde edilecek kazanımlar gibi ödül uygulamaları yer almaktadır. Bu algılar ödül sistemlerinin dışında; adil yönetimin gerçekleşmesi, idarecilerin iş görenlerin arkasında durması, yürütülecek işe ait değerler ve benzeri unsurlarda iş görenlerin örgütsel destek algılarında rol oynamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Yukarıda ifade edilen iş olanaklarının, iş görenlerin ısrarları ve baskıları sonucunda değil de örgütün kendi istekleri ile yaratılıyor olması örgütsel destek

algılarının daha da olumlu olmasını sağlayacaktır (Eisenberger, Cummings, vd., 1997: 817).

İş görenlerin kişisel özellikleri ve örgütlerin iş görenlerine karşı sergilemiş olduğu yaklaşımlar oluşan algının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Rhoades ve Eisenberger, örgütsel destek algısı ile ilgili yapmış oldukları çalışmaların çıktılarını meta-analiz yöntemi 70 ışığında analiz etmişler ve algılamaları etkileyen faktörleri dört grup altında toplamışlardır. Bu gruplar; örgüt içi adil yönetim, idareci destekleri, örgüt içi ödüllendirme sistemleri ve iş görenlerin kişilik özellikleridir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 8).

2.6.3.1 Bireysel Faktörler

İş görenlerin özellikleri kişisel ve demografik olmak üzere ayrılarak değerlendirilmektedir. İş görenlerin farkı kişilik özelliklerine sahip olmasında kaynaklı olarak, örgüt eylemlerinde ki niyetleri yorumlama biçimleri oluşan algılarda etkili olmaktadır. Bu doğrultuda ortaya çıkan iyi niyetli yaklaşımlar, idarecilerin ve diğer iş görenlerin olumlu etkilenmesi ile sonuçlanmaktadır. Ortaya çıkan kötü niyetli yaklaşımlar ise çalışma koşullarının bozulmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının negatif olmasına yol açmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701).

Örgütsel destek algılarını etkileme özelliğine sahip demografik unsurlar ise; iş görenlerin yaşı, cinsiyetleri, eğitim durumlar ve örgüt içerisinde bulunma süreleridir.

Rhodes ve Eisenberger (2002: 708), gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda, iş görenlerde yaş artışına bağlı olarak örgütsel destek algılarında da olumlu artışlar görüldüğü tespit edilmiştir. Ancak bu sonuca literatür taraması sonrasında net bir şekilde rastlanılmamaktadır (Gürbüz, 2012: 13).

Örgüt desteğine dair algıların şekillenmesinde iş görenlerin cinsiyetinin etkileri üzerine gerçekleştirilmiş az sayıda çalışma bulunmaktadır (Yoshimura, 2003: 12). Johlke vd, (2002), satış ve pazarlama çalışanlarını dahil ettikleri çalışmalar neticesinde, kadın çalışanların erkeklere kıyasla çok daha düşük örgüt desteği algısına sahip olduklarını öne sürmüşlerdir (Kaplan 2010: 54).

Akalin (2006: 86-105) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, eğitim durumunun örgütsel destek algıları üzerinde ki etkisi incelenmiş ve lise mezunu olan iş görenlerin, üniversite mezunu iş görenlere oranla örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında ki temel neden olarak ise, eğitim seviyesinin artmasına paralel olarak iş görenlerin beklentilerinde ortaya çıkan artış gösterilmiştir (Kalağan, 2009: 19).

2.6.3.2 Örgütsel Faktörler

Rhodes ve Eisenberger (2002) tarafından üç ana başlık altında toplanan örgütsel destek algılarına etki eden faktörler aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

a) Örgütsel Adalet

Bu kavramı ilk olarak ortaya çıkartan ve konuyu araştırma kapsamına dahil eden isim Greenberg (1987)'dir. Bu kavramın, iş görenlerin iş tatminlerinin ortaya çıkmasında ve örgütlerin eylemlerinde etkinlik sağlamasında oldukça etkili olduğunu ifade etmiştir. Örgüt içerisinde adil bir yönetimin sağlanamamasının birtakım olumsuzluklarını beraberinde getireceğini belirtmiştir. Ona göre örgüt içerisinde sağlanması gereken adalet unsurları üç ana bölüme ayrılmaktadır. Bunlar; adil dağıtım, prosedürlerin adaletli gerçekleştirilmesi ve etkileşimde adil davranmaktır.

Adil dağıtım kavramı adalet unsurları içerisinde tanımlaması ilk yapılandır. Bu kavram elde edilen sonuçlarda tarafsız olunmasını ifade etmektedir. Örgüt içi değerlendirmeler neticesinde gerçekleştirilecek ücret artışlarında değerlendirme sonuçlarına sadık kalmak bu kavram adına verilebilecek bir örnektir (Cropanzano, vd., 2002: 325).

Örgütlerin karar alma mekanizmalarının adil bir şekilde çalıştırılmasını ifade etmektedir. Bu kavram genellikle karar alma pozisyonunda yer alan iş görenlerin elde ettikleri söz hakları, değerlendirmelerde kullanılacak ölçütlerin uygunluğu ve karar anlarında faydalanılacak bilgilerin doğruluğu ile yakından ilişkilidir. Bu kavramın dağıtım adaletine oranla, örgütün personel ve kaynakları ve üst yönetimi de dahil olmak üzere tatmin duygularını daha fazla sağlama potansiyeline sahiptir (Cropanzano, Prehar vd., 2002: 325). Bu kavram iş görenlerin alınan kararlarda adil

davranıldığına olan inançlarını yönlendirmektedir. Bu konuda iş görenlerin algıları destek algısının seviyesini doğrudan etkilemektedir (Moorman vd., 1998: 355).

Etkileşimde adaletin sağlanması ise, örgüt içerisinde görev alan iş görenler arasında ortaya çıkan etkileşimin kalitesine yönelik fikir vermektedir (Cropanzano vd., 2002: 326). Greenberg ve Cropanzano, iş görenlerin kişiler arası adalet ile prosedürlerde adalet kavramları arasındaki farkı algılayabilmektedir (Greenberg ve Cropanzano, 2001: 99).

Etkileşim adaleti ve prosedür adaleti, çalışanların farklı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu içerik ayrımı, çalışanların iş yaşamındaki tecrübeleriyle beraber artış göstermektedir

b) Yönetici Desteği

Yöneticiler tarafından verilen destek ile örgüt desteğine dair oluşan algı birbiriyle iç içe geçmiş haldedir (Rhoades vd., 2001: 826). İş görenlerin, örgüt desteği ile ilgili algıları olduğu gibi yönetici destekleri ile ilgili de algıları oluşmaktadır. Bu algılar çerçevesinde yöneticilerin kendilerine karşı yaklaşımlarından kaynaklanan düşünceler ve ortaya koymuş oldukları eylemlerin yöneticiler tarafından değer görüp görmediğine dair inanışları yer almaktadır. Her yönetici aynı zamanda örgüt içerisinde görev alan bir çalışandır ve diğer iş görenler gibi birtakım sorumlulukları bulunmaktadır. Yöneticiler bu sorumlulukları yerine getirirken iş görenler yöneticilerin tavırlarını incelemekte ve yaklaşımlarında kendilerine dair algılar ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin yaklaşımlarında doğan destek algılamaları ise örgütsel destek algılarını doğrudan etkilemektedir (Rhoades vd., 2002: 700). Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus ise; yöneticilerin iş görenlere vermiş olduğu destekler örgüt içi çatışmaları engelleyebildiği gibi verilen desteğin iyi ayarlanamaması ise iş görenlerin üretkenliklerinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Babin ve Boles, 1996: 70). Yönetici desteklerinden kaynaklı algıların sonuçları ile örgütsel destek algılarından kaynaklı olarak ortaya çıkan sonuçlar her zaman birbirine benzememektedir.

c) Ödüller ve Çalışma Koşulları

Rhoades ve Eisenberger'in yapmış oldukları çalışma sonrasında elde edilen sonuçların meta analiz sürecinden geçmesinden sonra ortaya çıkan durum; örgüt içi adaletin sağlanması, yöneticiler tarafından görülen destek ve örgüt içi ödüllendirme

sistemleri örgüt desteğinden kaynaklanan algıların şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bu faktörler içerisinde örgüt desteği algısına en az etkisi olan faktör, örgüt içi ödüllendirme sistemleri ve çalışılan işin koşullarıdır. Durumun bu şekilde olmasının nedeni, bu uygulamaların istekli ve iyi niyetli bir şekilde gerçekleştirilmesi neticesinde algılar üzerinde olumlu bir etki bırakmasıdır. Ancak günümüz şartları içerisinde iş görenler için hazırlanan ödüllendirme sistemleri ve çalışma şartlarına dair yürütülen iyileştirme çalışmaları hukuki baskılar neticesinde gerçekleşmektedir. Örgüt içerisinde gerçekleştirilen iş görenleri yetiştirmeye yönelik çalışmalar ile algılanan örgüt desteği arasında çok güçlü olmasa da bir ilişkinin var olduğundan bahsetmek yanlış olmayacaktır. Örgüt içerisinde sağlanan iş güvenliği ise ortaya çıkan algılar üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu grup içerisinde örgütsel destek algılarını etkileyen temel unsurlar; verilen ödüller, yaratılan saygınlık, iş güvenliğinin sağlanması ve ödenen ücretlere duyulan minnettir (Laschinger vd., 2006: 25).

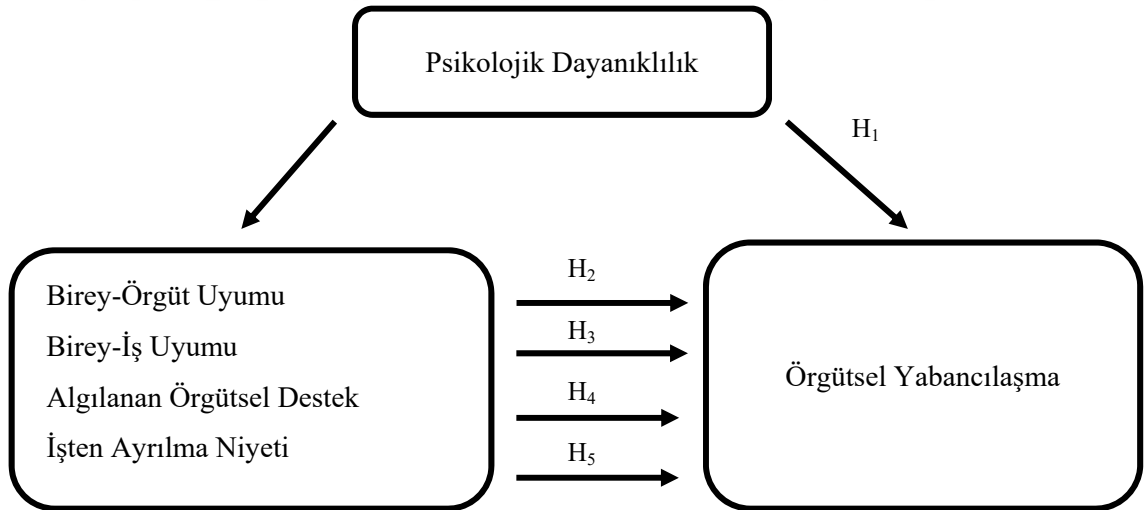
Örgüt içerisinde yöneticiler tarafından fark edilmek, maaşların seviyesi, yükselme olanakları, sağlanan iş güvenliği ve özerk olabilme (örgüt içerisinde ki görevlerin iş görenlerin kendi yöntemleri ile gerçekleştirilmesi) kavramları örgüt desteğine dair oluşan algıların olumlu olmasını sağlamaktadır. Bu faktörlerden iş ortamında sağlanan güvenli ortam ile örgütsel destek algılamaları arasında doğru orantılı bir ilişki görülmektedir. İş görenlere yüklenen ve altından kalkmaları pek mümkün olmayan sorumlulukların yaratmış olduğu iş stresi ise örgütsel destek algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Büyük örgütlerde niyetlerin tam olarak anlaşılmasının zor olmasından dolayı, örgüt büyüklüğü ile algılar arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmek mümkündür (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

BÖLÜM III

YÖNTEM & GEREÇ

3.1 Araştırmanın Modeli

Sosyal bilimler çalışmalarında model doğrudan gözlemleyemediğimiz soyut olgu ve bu olgular arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını basitleştirmek için kullanılan analitik çerçeveler olarak tanımlanmaktadır. Modeller sayesinde karmaşık ve kavranması zor olan örüntüler daha anlaşılır hale gelmektedir. Zaman zaman kuram ve model terimlerinin birbiri ile karıştırıldığı görülmektedir. Fakat bu iki derim metodolojik açıdan birbirinden ayrılmaktadır. Sosyal bilimler araştırmalarında belirlenen modeller kuramlardan türetilmektedir. Öne sürülen her modelin bir kurama ya da daha önce yapılmış bilimsel bir çalışmasının bulgularına dayandırılmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Yapılan literatür taraması ve incelenen araştırmalar sonucunda bu çalışmada test edilmesi planlanan istatistiksel model ve hipotezleri aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun anlamlı bir düzenleyici rolü vardır.

H₃: Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide birey-iş uyumunun anlamlı bir düzenleyici rolü vardır.

H₄: Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin anlamlı bir düzenleyici rolü vardır.

H₅: Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin anlamlı bir düzenleyici rolü vardır.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmalarda evren, araştırma bulgularının genellendiği büyük bir kümedir. Ortak özellikleri olan her bir öge evren içerisinde değerlendirilebilir. Araştırmacılar grupları belirli açılardan sınırlayarak farklı büyüklükte evrenler oluşturabilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 127). Bu çalışmada araştırmanın evreni Adana, Mersin, Gaziantep, Kahramanmaraş, İstanbul, Ankara, İzmir, Trabzon, Denizli, Bursa ve Şanlıurfa illerinde Tekstil ve Gıda perakendeciliği üzerine faaliyet gösteren özel bir firmada çalışan bireyler ile sınırlandırılmıştır. Bu araştırmada evrenin tamamına yakın kısmını oluşturan yaklaşık 1100 personel ile görüşme yapılması imkânının sağlanabilmesi konusunda herhangi bir dezavantaj olmaması sebebiyle kolayda örnekleme yoluna gidilmiştir. Bu örnekleme yöntemi olasılıklı olmayan bir örnekleme yaklaşımıdır. Bu yöntem çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından en uygun ve ulaşılabilirlik açısından en yakın elemanları örnekleme dahil etmeyi temel almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Araştırma belirlenen firmaya ait söz konusu şubelerde görev alan tüm çalışanların katılımı ile gerçekleştirilecektir. Araştırma süresi boyunca 1061 bireye ulaşılmış fakat eksik gözlemler bulunan 8 anket çalışma dışında bırakılmıştır. Bu noktada araştırmanın örneklemini Adana, Mersin, Gaziantep, Kahramanmaraş, İstanbul, Ankara, İzmir, Trabzon, Denizli, Bursa ve Şanlıurfa illerinde Tekstil ve Gıda perakendeciliği üzerine faaliyet gösteren özel bir firmada çalışan 1053 birey oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 'da verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Bilgileri

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	548	52.0
Erkek	505	48.0
Yaş		
18-25 Yaş	418	39.7
26-33 Yaş	310	29.4
34-41 Yaş	176	16.7
42 Yaş ve Üzeri	149	14.2
Medeni Durum		
Bekar	594	56.4
Evlili	459	43.6
Öğrenim Durum		
İlköğretim	85	8.1
Lise	499	47.4
Önlisans	233	22.1
Lisans	236	22.4
Gelir Düzeyi		
1400 TL ve Altı	70	6.6
1401-1900 TL	667	63.3
1901-2400 TL	188	17.9
2401 TL ve Üzeri	128	12.2
Ailenin Yanında Yaşama Durumu		
Evet	844	80.2
Hayır	209	19.8
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	795	75.5
Hayır	258	24.5
Toplam	1053	100.0

Kişilerin %52.0'i (n=548) kadın ve %48.0'i (n=505) erkektir. Kişilerin %39.7'i (n=418) 18-25 yaş, %29.4'i (n=310) 26-33 yaş, %16.7'i (n=176) 34-41 yaş ve %14.2'i (n=149) 42 yaş ve üzeridir. Kişilerin %56.4'i (n=594) bekar ve %43.6'i (n=459) evlidir. Kişilerin %8.1'i (n=85) ilköğretim, %47.4'i (n=499) lise, %22.1'i (n=233) önlisans ve %22.4'i (n=236) lisans mezunudur. Kişilerin %6.6'i (n=70) 1400

tl ve altı, %63.3'i (n=667) 1401-1900 tl, %17.9'i (n=188) 1901-2400 tl ve %12.2'i (n=128) 2401 tl ve üzeri aylık ortalama gelire sahiptir. Kişilerin %80.2'i (n=844) ailesinin yanında yaşadığını ve %19.8'i (n=209) ailesinden uzakta yaşadığını belirtmiştir. Kişilerin %75.5'i (n=795) mesleğini isteyerek seçtiğini ve %24.5'i (n=258) isteksiz seçtiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma ortamına yönelik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 'da verilmiştir.

Tablo 2.

Katılımcıların Çalışma Ortamına Yönelik Bilgileri

	n	%
Bu İş Yerindeki Çalışma Süresi		
1 Yılden Az	346	32.9
1-3 Yıl	259	24.6
4-6 Yıl	138	13.1
7-9 Yıl	67	6.4
10-12 Yıl	67	6.4
13 Yıl ve Üzeri	176	16.7
Toplam Çalışma Süresi		
1 Yılden Az	206	19.6
1-3 Yıl	241	22.9
4-6 Yıl	165	15.7
7-9 Yıl	84	8.0
10-12 Yıl	91	8.6
13 Yıl ve Üzeri	266	25.3
Pozisyon Durumu		
Mağaza Personeli	762	72.4
Ofis Çalışanı	109	10.4
Yönetici	182	17.3
Çalışma Türü		
Yarı Zamanlı	71	6.7
Normal	512	48.6
Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	36.3
Çoğunlukta Öğleden Önce	88	8.4
Şirketinizde Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumu		
Evet	519	49.3
Hayır	534	50.7
Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumu		
Evet	909	86.3
Hayır	144	13.7
Toplam	1053	100.0

Kişilerin %32.9'i (n=346) 1 yıldan az, %24.6'i (n=259) 1-3 yıl, %13.1'i (n=138) 4-6 yıl, %6.4'i (n=67) 7-9 yıl, %6.4'i (n=67) 10-12 yıl ve %16.7'i (n=176) 13 yıl ve üzeri süredir şu anki iş yerinde çalıştığını belirtmiştir. Kişilerin %19.6'i (n=206) 1 yıldan az, %22.9'i (n=241) 1-3 yıl, %15.7'i (n=165) 4-6 yıl, %8.0'i (n=84) 7-9 yıl, %8.6'i (n=91) 10-12 yıl ve %25.3'i (n=266) 13 yıl ve üzeri süredir meslekte çalıştığını belirtmiştir. Kişilerin %72.4'i (n=762) firmada mağaza personeli, %10.4'i (n=109) ofis çalışanı ve %17.3'i (n=182) yönetici olarak çalışmaktadır. Kişilerin %6.7'i (n=71) yarı zamanlı, %48.6'i (n=512) normal, %36.3'i (n=382) vardiyalı (çoğunlukta öğleden sonra) ve %8.4'i (n=88) vardiyalı (çoğunlukta öğleden önce) olarak çalışmaktadır. Kişilerin %49.3'i (n=519) şirkette motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini ve %50.7'i (n=534) düzenlenmediğini belirtmiştir. Kişilerin %86.3'i (n=909) şirkette hizmet içi eğitimlere katıldığını ve %13.7'i (n=144) katılmadığını belirtmiştir.

3.3 Veri Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Verinin toplanması amacı ile araştırma grubunda yer alan bireylere önceden belirlenmiş anket formu yüz yüze iletilecektir. Araştırma kapsamında kullanılması planlanan ölçekler daha önce literatürde yer alan ve Türkçe 'de geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler arasından seçilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler katılımcılara 5'li likert yapıda sunulacaktır.

Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Ölçek Friberg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiş olup 5 boyut üzerinde bir değerlendirme yapmaktadır. Bu boyutlar kişisel güç, yapısal stil, aile uyumu, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar gibi faktörlerden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını ve Türkçeye çevirisini Basım ve Çetin (2011) yapmıştır. Ölçek 33 maddeden oluşmakta olup, ölçekte belirlenen minimum ve maksimum puan aralığı ya da kesme puanı yoktur. Ölçeğin 35 değerlendirilmesinde puanlar yükseldikçe psikolojik dayanıklılık da artmaktadır, puan düştükçe psikolojik dayanıklılık da düşmektedir. Ölçekte güvenilirlik için Cronbach Alfa katsayısı 0.86 bulunmuştur. Friberg ve arkadaşları (2005) kişisel güç boyutunu iki bölümde incelemişlerdir; kendilik algısı ve gelecek algısı şeklinde ayrılmış 6 boyutlu bir yapı oluşturmuşlardır.

Ölçekte; yapısal stil (3, 9, 15, 21) ve gelecek algısı (2, 8, 14, 20) her biri 4'er madde; aile uyumu (5, 11, 17, 23, 26, 32) kendilik algısı (1, 7, 13, 19, 28, 31) ve sosyal yeterlilik (4, 10, 16, 22, 25, 29) 6'şar madde ve sosyal kaynaklar (6, 12, 18, 24, 27, 30, 33) ise 7 madde ile ölçülmektedir. Maddelerin objektifliğini sağlayabilmek için 43 tane bir ucunda olumlu ve diğer ucunda olumsuz özelliklerin olduğu beş kutucuk bulunmaktadır. 5 kutucuk 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir. Puanlama şekli ölçeğin değerlendirilmesinde serbest bırakılmıştır. Bu araştırmada ölçekten alınan puan arttıkça psikolojik dayanıklılığın artması istendiğinden, cevap kutucuklarının değerlendirilmesi soldan sağa doğru 12345 olarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla 1-3-4-8-11-12-13-14-15-16-23-24-25-27-31-33 numaralı ters sorular değerlendirilmiş 54321 şeklinde değerlendirilmektedir.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: 36 sorudan oluşmaktadır. Ölçek geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış çeşitli ölçeklerden Minibaş (1993) tarafından derlenerek oluşturulmuş, kendisi tarafından tekrar güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek Minibaş (1993) tarafından “Yabancılaşma Kavramının incelenmesi ve Banka Sektörüne yönelik Bir Araştırma” konulu doktora tezinde kullandığı kullanılmıştır. Örgütsel Yabancılaşma ölçeğinde ilk 7 soruda (1-7) güçsüzlük, (8-14) aralığındaki 7 soruda anlamsızlık, (15-19) arasındaki 5 soruda normsuzluk, (20-26) arasındaki 7 soruda kendinden uzaklaşma, (27-31) arasındaki 5 soruda çevreden uzaklaşma, (32-36) arasındaki 5 soruda ise işten uzaklaşma olmak üzere toplam 6 boyut ölçülmektedir. Ölçeğin iç tutarlığı Tanrıverdi ve Kılıç (2016) tarafından yapılan çalışmada incelenmiş ve Güçsüzlük alt boyutu için .82, Anlamsızlık alt boyutu için .86, Normsuzluk alt boyutu için .77, Kendinden Uzaklaşma alt boyutu için .90, Çevreden Uzaklaşma alt boyutu için .90, İşten Uzaklaşma alt boyutu için .92 olarak bulunmuştur (Ek-2).

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği: Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian tarafından geliştirilen; algılanan birey-örgüt uyumu ölçeği, dört maddeden oluşmaktadır ve tek boyutludur (Netemeyer vd., 1997). Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin ölçüm güvenilirlik düzeyinin (Cronbach Alfa=0,945)yüksek olduğu belirlenmiştir. Elçi vd.'nin (2008) tarafından uyarlaması yapılmıştır (Ek-3).

Birey-İş Uyumu Ölçeği (EK4): Çalışmada katılımcıların birey-iş uyumluluklarını ölçmek için Başak Uçanok'un “The Effects Of Work Values,

Workcentrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior” isimli çalışmasında kullanılan anketin birey-iş uyumuna ilişkin 9 öncül alınmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde (1) Tamamen Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılmıyorum ve (5) Hiçbir Şekilde Katılmıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Keskin (2015) tarafından yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak bulunmuştur (Ek-4).

Eisenberger’in Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği toplamda 16 maddeden oluşan, 1-5 arasında puanlanan 5’li likert tipi ölçektir. Ankette yer alan ölçek Eisenberger ve arkadaşlarına ait Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin 8 maddeli kısa versiyondur. Tek boyutludur. Ölçekte ters puanlanması gereken maddeler 6. ve 7. maddelerdir. 5’li likert ölçek yapısındadır. Katılımcıların 5 Puanlı Likert Skalası 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Tamamen Katılıyorum) kullanılarak belirtilen her bir ifadeye katılma derecelerini sınıflandırmaları istenerek uygulanır. Ölçeğin 8 maddeli kısa formları daha önce Çakar ve Yıldız (2009) ve Uçar ve Ötken (2010) tarafından kullanılmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen güvenilirlik katsayıları sırası ile 83 ve .88’dir (Ek-5).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, toplam 4 ifadeden oluşmaktadır. 5’li likert ölçek yapısındadır. Ölçeğin iç tutarlılığı Tanrıöver (2005) tarafından .93 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin 4. maddesi ters puanlanmaktadır (Ek-6).

3.4 Veri Analizi

Verinin istatistiksel analizleri Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır. Veri girişlerinin doğruluğu rasgele anketler seçilerek son kontrol yapılması, eksik değer analizi ve her bir soru için frekans tabloları hazırlanarak kontrol edilmiştir. Yapılan frekans analizinde yanlış veri girişi yapılan herhangi bir sorunun olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın analiz aşamasında aykırı değerler çözümleme dışında bırakılmıştır. Bu bölümde öncelikle ölçeklerde yer alan maddelerin faktörlere nasıl yüklendikleri Açıklayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Faktör analizi çok sayıdaki güçlü ilişkiye sahip değişkeni, belirli sayıda gruplara ayırarak yeni değişkenlere dönüştüren bir analiz türüdür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 203). Maddelerin nasıl dağıldığını ve hangi yapıda olduğunu gözlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ölçekteki maddelerin ortak etken varyans oranı değerleri incelenmiştir. Ortak etken varyans oranı ölçekte yer alan bir maddenin diğer maddeler ile ortaklaşa açıkladığı varyans oranını temsil etmektedir. Bu çalışmada maddelerin Temel Bileşenler Analizine dahil edilmesi için ortak etken varyans oranının .400'den yukarıda olması (CostelloveOsborne, 2005: 92; Mercimek ve Pektaş, 2013: 765) kriter alınmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde ilk aşamada Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği için gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda bulunan değerlere ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 3.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans Sonuçları

İfadeler	Ortak Etken Varyans	İfadeler	Ortak Etken Varyans	İfadeler	Ortak Etken Varyans
Madde 1	.333	Madde 12	.325	Madde 23	.544
Madde 2	.427	Madde 13	.580	Madde 24	.518
Madde 3	.296	Madde 14	.533	Madde 25	.340
Madde 4	.167	Madde 15	.534	Madde 26	.869
Madde 5	.982	Madde 16	.372	Madde 27	.570
Madde 6	.992	Madde 17	.421	Madde 28	.990
Madde 7	.871	Madde 18	.981	Madde 29	.980
Madde 8	.596	Madde 19	.989	Madde 30	.991
Madde 9	.982	Madde 20	.870	Madde 31	.587
Madde 10	.991	Madde 21	.975	Madde 32	.979
Madde 11	.584	Madde 22	.986	Madde 33	.586

Tablo 3'de görüldüğü üzere ölçek maddelerinden Madde 1, Madde 3, Madde 4, Madde 12, Madde 16 ve Madde 25 maddelerinin ortak etken varyans oranının .400'den düşük olması sebebiyle bu maddelerin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmüştür (Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 88). Bu noktada söz konusu maddeler çıkarılarak Açımlayıcı Faktör Analizi tekrarlanmıştır. Bu aşamada herhangi bir faktöre .500'ün altında faktör yükü ile yüklenen maddelerin ölçek dışında bırakılması (Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 90) hedeflenmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde ise ikinci aşamada önceki tabloda belirlenen maddelerinin çıkarılması sonrasında Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin kalan maddeleri için gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 4.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Ortak Etken Varyans Oranı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
Madde 13	.609	.773					
Madde 27	.600	.766					
Madde 8	.624	.751					
Madde 11	.602	.749					
Madde 31	.604	.747					
Madde 23	.586	.747					
Madde 33	.613	.746					
Madde 14	.575	.741					
Madde 15	.562	.740					
Madde 24	.544	.729					
Madde 7	.873		.903				
Madde 20	.872		.902				
Madde 26	.871		.901				
Madde 2	.428		.613				
Madde 17	.422		.607				
Madde 5	.986			.977			
Madde 18	.986			.976			
Madde 29	.985			.974			
Madde 30	.996				.993		
Madde 6	.997				.991		
Madde 19	.993				.989		
Madde 22	.988					.974	
Madde 28	.993					.973	
Madde 10	.993					.971	
Madde 32	.987						.966
Madde 9	.990						.966
Madde 21	.985						.961
Özdeğer		5.755	3.592	3.021	2.989	2.967	2.942
Varyans (%)		21.316	13.302	11.189	11.071	10.987	10.895
Toplam Varyans (%)		21.316	34.618	45.807	56.878	67.866	78.760
KMO	.742						
Bartlett's Testi	.000						

Tablo 'de görüldüğü üzere ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine uygunluğuna bakılmıştır. KMO .74> .50 olarak hesaplanmış ve örneklemin temel bileşenler analizi yapılması için yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Sharma,1996:116). Bartlett's küresellik testi ($p < .001$) anlamlılık değeri ölçek maddelerinin faktörel yapıda incelenmeye uygun düzeyde

ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, vd., 1998: 374). Maddelerin ortak etken varyans oranının .400'den yüksek olması ve faktör yüklerinin .450'den yüksek olması sebebiyle herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmemiştir. Varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1'in üzerinde 6 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %78.6 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40'ın altında olmama (Karagöz, 2016: 309; Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 87) kistasını sağlamaktadır. Faktör 1= Gelecek Algısı, Faktör 2= Aile Uyumu, Faktör 3= Kendilik Algısı, Faktör 4= Sosyal Kaynaklar, Faktör 5= Sosyal Yeterlilik ve Faktör 6= Yapısal Stil boyutları olarak adlandırılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde ise Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin kalan maddeleri için gerçekleştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 5.
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Ortak Etken Varyans Oranı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
Madde 5	.755	.810					
Madde 6	.748	.771					
Madde 4	.636	.709					
Madde 10	.667	.646					
Madde 7	.592	.638					
Madde 9	.596	.618					
Madde 11	.678	.618					
Madde 12	.628	.612					
Madde 8	.418	.514					
Madde 1	.489	.509					
Madde 20	.635	.459					
Madde 34	.746		.769				
Madde 35	.801		.762				
Madde 36	.784		.754				
Madde 33	.754		.735				
Madde 32	.743		.716				
Madde 24	.641			.445			
Madde 30	.672			.782			
Madde 29	.724			.735			
Madde 28	.630			.724			
Madde 27	.624			.699			
Madde 31	.599			.683			
Madde 26	.638			.501			
Madde 21	.657				.485		
Madde 23	.694				.678		
Madde 14	.574				.539		
Madde 13	.619				.514		
Madde 25	.671				.496		
Madde 16	.669					.770	
Madde 15	.558					.671	
Madde 17	.494					.668	
Madde 18	.520					.548	
Madde 22	.425						.501
Madde 19	.578						.496
Madde 2	.635						.787
Madde 3	.618						.758
Özdeğer		6.642	4.938	4.210	2.832	2.637	1.651
Varyans (%)		18.450	13.715	11.694	7.865	7.325	4.585
Toplam Varyans (%)		18.450	32.165	43.859	51.724	59.049	63.634
KMO	.966						
Bartlett's Testi	.000						

Tablo 'de görüldüğü üzere ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine uygunluğuna bakılmıştır. KMO $.97 > .50$ olarak hesaplanmış ve örneklemin temel bileşenler analizi yapılması için yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Sharma,1996:116). Bartlett's küresellik testi ($p < .001$) anlamlılık değeri ölçek maddelerinin faktörel yapıda incelenmeye uygun düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, vd., 1998: 374). Maddelerin ortak etken varyans oranının $.400$ 'den yüksek olması ve faktör yüklerinin $.450$ 'den yüksek olması sebebiyle herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmemiştir. Varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1'in üzerinde 6 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans $\%63.6$ olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen $\%40$ 'ın altında olmama (Karagöz, 2016: 309; Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 87) kistasını sağlamaktadır. Faktör 1= Güçsüzlük, Faktör 2= İşten Uzaklaşma, Faktör 3= Çevreden Uzaklaşma, Faktör 4= Kendinden Uzaklaşma, Faktör 5= Normsuzluk ve Faktör 6= Anlamsızlık boyutları olarak adlandırılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde ise Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin kalan maddeleri için gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 6.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Ortak Etken Varyans Oranı	Faktör 1
Madde 3	.587	.900
Madde 4	.802	.895
Madde 2	.810	.871
Madde 1	.759	.766
Özdeğer		2.958
Varyans (%)		73.938
Toplam Varyans (%)		73.938
KMO	.771	
Bartlett's Testi	.000	

Tablo 'de görüldüğü üzere ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine uygunluğuna bakılmıştır. KMO $.77 > .50$ olarak

hesaplanmış ve örneklemin temel bileşenler analizi yapılması için yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Sharma,1996:116). Bartlett's küresellik testi ($p < .001$) anlamlılık değeri ölçek maddelerinin faktörel yapıda incelenmeye uygun düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, vd., 1998: 374). Maddelerin ortak etken varyans oranının .400'den yüksek olması ve faktör yüklerinin .450'den yüksek olması sebebiyle herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmemiştir. Varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1'in üzerinde 1 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %73.9 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40'ın altında olmama (Karagöz, 2016: 309; Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 87) kistasını sağlamaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde ise Birey-İş Uyumu Ölçeğinin kalan maddeleri için gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 7.

Birey-İş Uyumu Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Ortak Etken Varyans Oranı	Faktör 1
Madde 6	.551	.742
Madde 10	.532	.729
Madde 7	.494	.703
Madde 5	.494	.703
Madde 11	.470	.686
Madde 12	.421	.649
Madde 13	.457	.598
Madde 8	.547	.589
Madde 9	.459	.509
Özdeğer		3.926
Varyans (%)		43.618
Toplam Varyans (%)		43.618
KMO	.840	
Bartlett's Testi	.000	

Tablo 'de görüldüğü üzere ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine uygunluğuna bakılmıştır. KMO .84> .50 olarak

hesaplanmış ve örneklemin temel bileşenler analizi yapılması için yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Sharma,1996:116). Bartlett's küresellik testi ($p < .001$) anlamlılık değeri ölçek maddelerinin faktörel yapıda incelenmeye uygun düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, vd., 1998: 374). Maddelerin ortak etken varyans oranının .400'den yüksek olması ve faktör yüklerinin .450'den yüksek olması sebebiyle herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmemiştir. Varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1'in üzerinde 1 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %43.6 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40'ın altında olmama (Karagöz, 2016: 309; Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 87) kistasını sağlamaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde ise Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin kalan maddeleri için gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 8.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Ortak Etken Varyans Oranı	Faktör 1
Madde 15	.807	.898
Madde 17	.801	.895
Madde 16	.787	.887
Madde 14	.760	.872
Madde 18	.537	.733
Madde 21	.532	.729
Madde 20	.432	-.482
Madde 19	.474	-.417
Özdeğer		4.630
Varyans (%)		57.875
Toplam Varyans (%)		57.875
KMO	.881	
Bartlett's Testi	.000	

Tablo 'de görüldüğü üzere ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine uygunluğuna bakılmıştır. KMO .88 > .50 olarak

hesaplanmış ve örneklemin temel bileşenler analizi yapılması için yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Sharma,1996:116). Bartlett's küresellik testi ($p < .001$) anlamlılık değeri ölçek maddelerinin faktörel yapıda incelenmeye uygun düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, vd., 1998: 374). Maddelerin ortak etken varyans oranının .400'den yüksek olması ve faktör yüklerinin .450'den yüksek olması sebebiyle herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmemiştir. Varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1'in üzerinde 1 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %57.8 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40'ın altında olmama (Karagöz, 2016: 309; Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 87) kistasını sağlamaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde ise İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin kalan maddeleri için gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 'de verilmiştir.

Tablo 9.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Yönelik Ortak Etken Varyans ve Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Ortak Etken Varyans Oranı	Faktör 1
Madde 23	.850	.922
Madde 22	.834	.913
Madde 24	.729	.854
Madde 25	.466	.408
Özdeğer		2.580
Varyans (%)		64.498
Toplam Varyans (%)		64.498
KMO	.745	
Bartlett's Testi	.000	

Tablo 'de görüldüğü üzere ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine uygunluğuna bakılmıştır. KMO .75> .50 olarak hesaplanmış ve örneklemin temel bileşenler analizi yapılması için yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Sharma,1996:116). Bartlett's küresellik testi ($p < .001$) anlamlılık değeri ölçek maddelerinin faktörel yapıda incelenmeye uygun düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, vd., 1998: 374). Maddelerin ortak etken

varyans oranının .400'den yüksek olması ve faktör yüklerinin .450'den yüksek olması sebebiyle herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasına gerek görülmemiştir. Varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1'in üzerinde 1 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %64.5 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40'ın altında olmama (Karagöz, 2016: 309; Karagöz ve Kösterlioğlu, 2008: 87) kıstasını sağlamaktadır.

Verinin çözümlenmesi aşamasında ilk olarak kullanılan ölçeklerin bu araştırmanın örnekleminde yeterince iç tutarlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 'da verilmiştir.

Tablo 10.

Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Cronbach's Alpha	N
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	.87	27
Gelecek Algısı	.92	10
Aile Uyumu	.86	5
Kendilik Algısı	.99	3
Sosyal Kaynaklar	.99	3
Sosyal Yeterlilik	.99	3
Yapısal Stil	.99	3
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	.96	36
Güçsüzlük	.93	11
İşten Uzaklaşma	.93	5
Çevreden Uzaklaşma	.88	7
Kendinden Uzaklaşma	.85	5
Normsuzluk	.70	4
Anlamsızlık	.79	4
Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği	.88	4
Birey-İş Uyumu Ölçeği	.84	9
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	.74	8
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	.78	4

Tablo 'da yer alan sonuçlara göre iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde ölçekler ve alt boyutlarının yeterli derecede güvenilir olduğu gözlenmiştir ($\alpha > .70$).

Ölçeklerin iç tutarlılık ölçümünden sonra maddelere verilen yanıtların temsil ettiği puanlar toplanarak değişkenleri temsil eden değerler hesaplanmaktadır. Normalliğin çarpıklık ve basıklık ölçütleri olan betimsel metodlarla test edilmesi oldukça yaygın bir yoldur. Normal dağılımın sağlanması durumunda tahmin gücü daha yüksek olan parametrik yöntemlerin kullanılması mümkün olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Verinin çözümlenmesi aşamasında ikinci olarak iç tutarlılığı ortaya konmuş olan ölçeklerin puanları hesaplandıktan sonra değişkenlerin normal dağılıma uygunlukları test edilmiştir. Normalliğe dair bilgiler Tablo 'da verilmiştir.

Tablo 11.

Normalliğin İncelenmesine Yönelik Özet İstatistikler

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Psikolojik Dayanıklılık	-.564	.075	-.042	.151
Gelecek Algısı	-.671	.075	-.460	.151
Aile Uyumu	-.877	.075	.059	.151
Kendilik Algısı	-.716	.075	-.012	.151
Sosyal Kaynaklar	-.689	.075	.444	.151
Sosyal Yeterlilik	-.486	.075	-.214	.151
Yapısal Stil	-.158	.075	-.468	.151
Örgütsel Yabancılaşma	.540	.075	-.172	.151
Güçsüzlük	.407	.075	-.697	.151
İşten Uzaklaşma	.867	.075	-.143	.151
Çevreden Uzaklaşma	.824	.075	.244	.151
Kendinden Uzaklaşma	.926	.075	.561	.151
Normsuzluk	.639	.075	-.040	.151
Anlamsızlık	.038	.075	-.172	.151
Birey-Örgüt Uyumu	-.196	.075	-.834	.151
Birey-İş Uyumu	-.309	.075	-.196	.151
Algılanan Örgütsel Destek	-.402	.075	.208	.151
İşten Ayrılma Niyeti	.663	.075	-.006	.151

Tablo 'da verinin normalliğinin betimsel olarak incelenmesine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri bulunmaktadır. Çarpıklık ve basıklık istatistikleri incelendiğinde ise tüm değişkenlerin değerlerinin -1 ve +1 aralığında olduğu (Demir ve ark, 2016: 133) ve buna göre normal dağılım gösterdikleri

belirlenmiştir. Bu noktada verinin çözümlenmesinde parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada Bağımsız Örnekler T-testi, ANOVA ve Hiyerarşik Regresyon Analizi kullanılarak veri analiz edilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi için $p = .05$ kabul edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Yabancılaşma ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki ilişkide Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlılığının ortaya konması amacıyla uygulanan Hiyerarşik Regresyon Analizi bulguları incelenmiştir.

Tablo 12.

Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

	SH	β	t	p	F	R ²
Adım 1					42.714***	.04
Psikolojik Dayanıklılık	.054	-.20	-6.536	.000		
Adım 2					120.085***	.19
Psikolojik Dayanıklılık	.051	-.12	-4.366	.000		
Birey-Örgüt Uyumu	.192	-.39	-13.776	.000		
Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma						

Tablo 'de yer alan hiyerarşik regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; kişilerin psikolojik dayanıklılık düzeyi ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında düzenleyici etkisi olan değişkenlerin araştırıldığı modele Adım 1'de psikolojik dayanıklılık dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(1,105)} = 42.714, p < .001, R^2 = .04$). Modelde yer alan bağımsız değişken olarak psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Adım 2'de düzenleyicilik etkisinin olup olmadığının test edilmesi amacıyla birey-örgüt uyumu

dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(2,1050)} = 120.085, p < .001, R^2 = .19$). Buna göre modelin açıklayıcılık kuvvetinin $\Delta R^2 = .15$ yükselerek $R^2 = .19$ olduğu belirlenmiştir. Modelde yer alan birey-örgüt uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₂ hipotezi kabul edilmiştir**. Buna göre kişilerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde psikolojik dayanıklılık değişkeninin ($\beta = -.12$) negatif yönde ve birey-örgüt uyumu değişkeninin ($\beta = -.39$) negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13.

Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında Birey-İş Uyumunun Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

	SH	β	t	p	F	R ²
Adım 1					42.714***	.04
Psikolojik Dayanıklılık	.054	-.20	-6.536	.000		
Adım 2					359.721***	.41
Psikolojik Dayanıklılık	.044	-.06	-2.308	.21		
Birey-İş Uyumu	.099	-.62	-25.502	.000		
Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma						

Tablo 'de yer alan hiyerarşik regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; kişilerin psikolojik dayanıklılık düzeyi ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında düzenleyici etkisi olan değişkenlerin araştırıldığı modele Adım 1'de psikolojik dayanıklılık dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(1,1051)} = 42.714, p < .001, R^2 = .04$). Modelde yer alan bağımsız değişken olarak psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Adım 2'de düzenleyicilik etkisinin olup olmadığının test edilmesi amacıyla birey-iş uyumu dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(2,1050)} = 359.721, p < .001, R^2 = .41$). Buna göre modelin açıklayıcılık kuvvetinin $\Delta R^2 = .37$ yükselerek $R^2 = .41$ olduğu belirlenmiştir. Modelde yer alan birey-iş uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. Buna göre kişilerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde psikolojik

dayanıklılık değişkeninin ($\beta = -.06$) negatif yönde ve birey-iş uyumu değişkeninin ($\beta = -.62$) negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14.

Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

	SH	β	t	p	F	R ²
Adım 1					42.714***	.04
Psikolojik Dayanıklılık	.054	-.20	-6.536	.000		
Adım 2					97.776***	.16
Psikolojik Dayanıklılık	.051	-.14	-4.882	.000		
Algılanan Örgütsel Destek	.148	-.35	-12.121	.000		
Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma						

Tablo 'de yer alan hiyerarşik regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; kişilerin psikolojik dayanıklılık düzeyi ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında düzenleyici etkisi olan değişkenlerin araştırıldığı modele Adım 1'de psikolojik dayanıklılık dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(1,1051)} = 42.714, p < .001, R^2 = .04$). Modelde yer alan bağımsız değişken olarak psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Adım 2'de düzenleyicilik etkisinin olup olmadığının test edilmesi amacıyla algılanan örgütsel destek dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(2,1050)} = 97.776, p < .001, R^2 = .16$). Buna göre modelin açıklayıcılık kuvvetinin $\Delta R^2 = .11$ yükselerek $R^2 = .16$ olduğu belirlenmiştir. Modelde yer alan algılanan örgütsel desteğin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₄ hipotezi kabul edilmiştir**. Buna göre kişilerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde psikolojik dayanıklılık değişkeninin ($\beta = -.14$) negatif yönde ve algılanan örgütsel destek değişkeninin ($\beta = -.35$) negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 15.

Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında İşten Ayrılma Niyetinin Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

	SH	β	t	p	F	R ²
Adım 1					42.714***	.04
Psikolojik Dayanıklılık	.054	-.20	-6.536	.000		
Adım 2					416.071***	.44
Psikolojik Dayanıklılık	.042	-.08	-3.604	.000		
İşten Ayrılma Niyeti	.171	.65	27.543	.000		

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

Tablo 'de yer alan hiyerarşik regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; kişilerin psikolojik dayanıklılık düzeyi ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında düzenleyici etkisi olan değişkenlerin araştırıldığı modele Adım 1'de psikolojik dayanıklılık dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(1,1051)} = 42.714, p < .001, R^2 = .04$). Modelde yer alan bağımsız değişken olarak psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Adım 2'de düzenleyicilik etkisinin olup olmadığının test edilmesi amacıyla işten ayrılma niyeti dahil edilmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($F_{(2,1050)} = 416.071, p < .001, R^2 = .44$). Buna göre modelin açıklayıcılık kuvvetinin $\Delta R^2 = .40$ yükselerek $R^2 = .44$ olduğu belirlenmiştir. Modelde yer alan işten ayrılma niyetinin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak **H₅ hipotezi kabul edilmiştir**. Buna göre kişilerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde psikolojik dayanıklılık değişkeninin ($\beta = -.08$) negatif yönde ve işten ayrılma niyetinin değişkeninin ($\beta = .65$) pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

4.2. Psikolojik Dayanıklılık ve Alt Boyutlarının Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi

Tablo 16.

Psikolojik Dayanıklılığın Cinsiyete Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	548	110.10	15.78	1.471	1051	.141
	Erkek	505	108.59	17.57			
Gelecek Algısı	Kadın	548	43.14	7.97	1.325	1051	.185
	Erkek	505	42.44	9.19			
Aile Uyumu	Kadın	548	22.09	3.87	2.549	1051	.011
	Erkek	505	21.43	4.52			
Kendilik Algısı	Kadın	548	11.04	4.71	-.215	1051	.830
	Erkek	505	11.10	4.70			
Sosyal Kaynaklar	Kadın	548	9.31	4.99	.628	1051	.530
	Erkek	505	9.12	4.99			
Sosyal Yeterlilik	Kadın	548	12.74	3.32	2.445	1051	.015
	Erkek	505	12.21	3.62			
Yapısal Stil	Kadın	548	11.79	4.22	-1.992	1051	.047
	Erkek	505	12.29	3.94			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, psikolojik dayanıklılık ($t_{(1051)} = 1.471, p > .05$), gelecek algısı ($t_{(1051)} = 1.325, p > .05$), kendilik algısı ($t_{(1051)} = -.215, p > .05$), sosyal kaynaklar ($t_{(1051)} = .628, p > .05$) puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, aile uyumu ($t_{(1051)} = 2.549, p < .05$), sosyal yeterlilik ($t_{(1051)} = 2.445, p < .05$), yapısal stil ($t_{(1051)} = -1.992, p < .05$) puanları arasında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre kadın çalışanların aile uyumu ve sosyal yeterlilik düzeyinin erkek bireylere kıyasla daha yüksek olduğu fakat yapısal stil düzeyinin daha küçük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 17.

Psikolojik Dayanıklılığın Yaşa Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Psikolojik Dayanıklılık	18-25 Yaş	418	107.06	16.59	7.106	3.1049	.000	3>1
	26-33 Yaş	310	109.36	17.02				4>1
	34-41 Yaş	176	110.99	17.59				
	42 Yaş ve Üzeri	149	113.96	13.80				
Gelecek Algısı	18-25 Yaş	418	41.68	8.99	8.192	3.1049	.000	3>1
	26-33 Yaş	310	42.35	9.20				4>1
	34-41 Yaş	176	44.38	7.37				
	42 Yaş ve Üzeri	149	45.05	6.53				
Aile Uyumu	18-25 Yaş	418	21.75	4.20	.852	3.1049	.466	
	26-33 Yaş	310	21.62	3.97				
	34-41 Yaş	176	21.65	4.90				
	42 Yaş ve Üzeri	149	22.26	3.83				
Kendilik Algısı	18-25 Yaş	418	10.60	4.89	3.510	3.1049	.015	3>1
	26-33 Yaş	310	11.09	4.54				4>1
	34-41 Yaş	176	11.35	4.58				
	42 Yaş ve Üzeri	149	11.99	4.53				
Sosyal Kaynaklar	18-25 Yaş	418	9.03	5.01	.377	3.1049	.769	
	26-33 Yaş	310	9.31	4.97				
	34-41 Yaş	176	9.47	5.00				
	42 Yaş ve Üzeri	149	9.24	5.00				
Sosyal Yeterlilik	18-25 Yaş	418	12.49	3.54	1.809	3.1049	.144	
	26-33 Yaş	310	12.53	3.43				
	34-41 Yaş	176	12.03	3.76				
	42 Yaş ve Üzeri	149	12.93	3.00				
Yapısal Stil	18-25 Yaş	418	11.51	4.32	4.062	3.1049	.007	2>1
	26-33 Yaş	310	12.45	3.78				3>1
	34-41 Yaş	176	12.11	4.11				4>1
	42 Yaş ve Üzeri	149	12.50	3.93				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, aile uyumu ($F_{(3,1049)} = .852, p > .05$), sosyal kaynaklar ($F_{(3,1049)} = .377, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(3,1049)} = 1.809, p > .05$) puanları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; psikolojik dayanıklılık ($F_{(3,1049)} = 7.106, p < .001$), gelecek algısı ($F_{(3,1049)} = 8.192, p < .001$), kendilik algısı ($F_{(3,1049)} = 3.510, p < .05$), yapısal stil ($F_{(3,1049)} = 4.062, p < .01$) puanları arasında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnett T3 testi sonucuna

göre 34-41 yaş ve 42 yaş ve üzeri çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı, kendilik algısı ve yapısal stil düzeyinin 18-25 yaş arası çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak 26-33 yaş arası çalışanların yapısal stil düzeyinin 18-25 yaş arası çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 18.

Psikolojik Dayanıklılığın Medeni Duruma Göre Farklaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Bekar	594	107.62	17.10	-3.909	1051	.000
	Evli	459	111.64	15.83			
Gelecek Algısı	Bekar	594	41.80	9.25	-4.347	1051	.000
	Evli	459	44.10	7.43			
Aile Uyum	Bekar	594	21.86	4.14	.828	1051	.408
	Evli	459	21.65	4.30			
Kendilik Algısı	Bekar	594	10.54	4.89	-4.186	1051	.000
	Evli	459	11.75	4.37			
Sosyal Kaynaklar	Bekar	594	9.12	5.00	-.699	1051	.484
	Evli	459	9.34	4.98			
Sosyal Yeterlilik	Bekar	594	12.51	3.51	.289	1051	.773
	Evli	459	12.45	3.44			
Yapısal Stil	Bekar	594	11.78	4.20	-2.255	1051	.024
	Evli	459	12.35	3.94			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, aile uyumu ($t_{(1051)} = .828, p > .05$), sosyal kaynaklar ($t_{(1051)} = -.699, p > .05$), sosyal yeterlilik ($t_{(1051)} = .289, p > .05$) puanları arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($t_{(1051)} = -3.909, p < .001$), gelecek algısı ($t_{(1051)} = -4.347, p < .001$), kendilik algısı ($t_{(1051)} = -4.186, p < .001$), yapısal stil ($t_{(1051)} = -2.255, p < .05$) puanları arasında medeni duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre evli çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, gelecek algısı ve kendilik algısı düzeyinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19.

Psikolojik Dayanıklılığın Öğrenim Duruma Göre Farklaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Psikolojik Dayanıklılık	İlköğretim	85	104.46	19.10	4.310	3.1049	.005	2>1
	Lise	499	109.92	16.79				3>1
	Önlisans	233	111.37	15.66				4>1
	Lisans	236	108.02	16.11				
Gelecek Algısı	İlköğretim	85	42.91	8.67	1.660	3.1049	.174	
	Lise	499	43.31	8.40				
	Önlisans	233	42.69	9.00				
	Lisans	236	41.81	8.45				
Aile Uyumu	İlköğretim	85	20.31	5.41	5.398	3.1049	.001	2>1
	Lise	499	21.74	4.31				3>1
	Önlisans	233	22.42	3.72				4>1
	Lisans	236	21.72	3.83				
Kendilik Algısı	İlköğretim	85	11.44	4.82	.732	3.1049	.533	
	Lise	499	11.19	4.64				
	Önlisans	233	11.02	4.83				
	Lisans	236	10.72	4.68				
Sosyal Kaynaklar	İlköğretim	85	7.68	4.83	3.237	3.1049	.022	2>1
	Lise	499	9.27	5.09				3>1
	Önlisans	233	9.62	4.93				4>1
	Lisans	236	9.25	4.82				
Sosyal Yeterlilik	İlköğretim	85	11.58	3.96	2.551	3.1049	.054	
	Lise	499	12.54	3.55				
	Önlisans	233	12.78	3.35				
	Lisans	236	12.42	3.22				
Yapısal Stil	İlköğretim	85	10.55	4.75	7.103	3.1049	.000	2>1
	Lise	499	11.87	4.28				3>1
	Önlisans	233	12.84	3.59				4>1
	Lisans	236	12.10	3.74				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, gelecek algısı ($F_{(3.1049)} = 1.660, p > .05$), kendilik algısı ($F_{(3.1049)} = .732, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(3.1049)} = 2.551, p > .05$) puanları arasında öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($F_{(3.1049)} = 4.310, p < .01$), aile uyumu ($F_{(3.1049)} = 5.398, p < .01$), sosyal kaynaklar ($F_{(3.1049)} = 3.237, p < .05$), yapısal stil ($F_{(3.1049)} = 7.103, p < .001$) puanları arasında öğrenim duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı

farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre lise, ön lisans ve lisans mezunu çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, aile uyumu ve sosyal kaynaklar düzeyinin ilköğretim mezunu çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20.

Psikolojik Dayanıklılığın Gelir Düzeyine Göre Farklaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark	
Psikolojik Dayanıklılık	1400 TL ve Altı	70	103.57	17.45	6.608	3.1049	.000	2>1	
	1401-1900 TL	667	108.62	16.94					3>1
	1901-2400 TL	188	112.61	16.32					4>1
	2401 TL ve Üzeri	128	111.73	14.05					
Gelecek Algısı	1400 TL ve Altı	70	42.34	7.44	2.427	3.1049	.064		
	1401-1900 TL	667	42.36	8.75					
	1901-2400 TL	188	43.54	9.03					
	2401 TL ve Üzeri	128	44.30	7.30					
Aile Uyumu	1400 TL ve Altı	70	20.80	5.04	2.392	3.1049	.067		
	1401-1900 TL	667	21.68	4.34					
	1901-2400 TL	188	22.09	3.93					
	2401 TL ve Üzeri	128	22.30	3.19					
Kendilik Algısı	1400 TL ve Altı	70	10.00	5.31	1.413	3.1049	.237		
	1401-1900 TL	667	11.08	4.68					
	1901-2400 TL	188	11.30	4.72					
	2401 TL ve Üzeri	128	11.24	4.43					
Sosyal Kaynaklar	1400 TL ve Altı	70	7.13	4.65	7.096	3.1049	.000	2>1	
	1401-1900 TL	667	9.12	5.00					3>1
	1901-2400 TL	188	10.27	4.96					4>1
	2401 TL ve Üzeri	128	9.30	4.80					
Sosyal Yeterlilik	1400 TL ve Altı	70	12.39	3.88	.463	3.1049	.708		
	1401-1900 TL	667	12.54	3.47					
	1901-2400 TL	188	12.56	3.60					
	2401 TL ve Üzeri	128	12.16	3.09					
Yapısal Stil	1400 TL ve Altı	70	10.91	4.58	5.197	3.1049	.001	2>1	
	1401-1900 TL	667	11.84	4.23					3>1
	1901-2400 TL	188	12.85	3.51					4>1
	2401 TL ve Üzeri	128	12.42	3.66					

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, gelecek algısı ($F_{(3,1049)} = 2.427, p > .05$), aile uyumu ($F_{(3,1049)} = 2.392, p > .05$), kendilik algısı

($F_{(3,1049)} = 1.413, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(3,1049)} = .463, p > .05$) puanları arasında gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($F_{(3,1049)} = 6.608, p < .001$), sosyal kaynaklar ($F_{(3,1049)} = 7.096, p < .001$), yapısal stil ($F_{(3,1049)} = 5.197, p < .01$) puanları arasında gelir düzeyine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre aylık geliri 1401 TL ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil ve sosyal kaynaklar düzeyinin aylık geliri 1400 TL ve altı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 21.

Psikolojik Dayanıklılığın Ailenin Yanında Yaşama Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	844	109.38	16.76	.014	1051	.989
	Hayır	209	109.36	16.35			
Gelecek Algısı	Evet	844	42.82	8.65	.104	1051	.917
	Hayır	209	42.75	8.29			
Aile Uyumu	Evet	844	21.88	4.19	1.686	1051	.092
	Hayır	209	21.33	4.26			
Kendilik Algısı	Evet	844	11.09	4.73	.359	1051	.719
	Hayır	209	10.96	4.59			
Sosyal Kaynaklar	Evet	844	9.18	5.03	-.426	1051	.670
	Hayır	209	9.35	4.84			
Sosyal Yeterlilik	Evet	844	12.41	3.55	-1.431	1051	.153
	Hayır	209	12.79	3.16			
Yapısal Stil	Evet	844	11.99	4.15	-.570	1051	.569
	Hayır	209	12.17	3.89			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, psikolojik dayanıklılık ($t_{(1051)} = .014, p > .05$), gelecek algısı ($t_{(1051)} = .104, p > .05$), aile uyumu ($t_{(1051)} = 1.686, p > .05$), kendilik algısı ($t_{(1051)} = .359, p > .05$), sosyal kaynaklar ($t_{(1051)} = -.426, p > .05$), sosyal yeterlilik ($t_{(1051)} = -1.431, p > .05$), yapısal stil ($t_{(1051)} = -.570, p > .05$) puanları arasında ailenin yanında yaşama durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 22.

Psikolojik Dayanıklılığın Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	795	110.89	16.19	5.249	1051	.000
	Hayır	258	104.70	17.30			
Gelecek Algısı	Evet	795	43.58	8.42	5.218	1051	.000
	Hayır	258	40.41	8.62			
Aile Uyumu	Evet	795	22.08	4.12	4.229	1051	.000
	Hayır	258	20.81	4.35			
Kendilik Algısı	Evet	795	11.36	4.63	3.617	1051	.000
	Hayır	258	10.15	4.83			
Sosyal Kaynaklar	Evet	795	9.21	4.99	-.070	1051	.944
	Hayır	258	9.24	5.02			
Sosyal Yeterlilik	Evet	795	12.44	3.54	-.774	1051	.439
	Hayır	258	12.63	3.27			
Yapısal Stil	Evet	795	12.22	4.04	2.616	1051	.009
	Hayır	258	11.45	4.21			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, sosyal kaynaklar ($t_{(1051)} = -.070, p > .05$), sosyal yeterlilik ($t_{(1051)} = -.774, p > .05$) puanları arasında mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; psikolojik dayanıklılık ($t_{(1051)} = 5.249, p < .001$), gelecek algısı ($t_{(1051)} = 5.218, p < .001$), aile uyumu ($t_{(1051)} = 4.229, p < .001$), kendilik algısı ($t_{(1051)} = 3.617, p < .001$), yapısal stil ($t_{(1051)} = 2.616, p < .01$) puanları arasında mesleği isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleğini isteyerek seçmiş olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu ve kendilik algısı düzeyinin isteyerek seçmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 23.

Psikolojik Dayanıklılığın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Psikolojik Dayanıklılık	1 Yıllan Az	346	106.36	17.48	7.024	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	259	109.55	15.03				5,6>2
	4-6 Yıl	138	108.63	17.60				5,6>3
	7-9 Yıl	67	107.96	16.98				5,6>4
	10-12 Yıl	67	112.57	18.15				
	13 Yıl ve Üzeri	176	114.94	14.34				
Gelecek Algısı	1 Yıllan Az	346	40.82	9.81	8.885	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	259	43.29	8.00				5,6>2
	4-6 Yıl	138	42.58	8.54				5,6>3
	7-9 Yıl	67	42.18	8.32				5,6>4
	10-12 Yıl	67	44.93	6.81				
	13 Yıl ve Üzeri	176	45.61	6.27				
Aile Uyumu	1 Yıllan Az	346	21.77	4.35	2.374	5.1047	.037	6>1
	1-3 Yıl	259	21.96	3.77				6>2
	4-6 Yıl	138	21.30	4.25				6>3
	7-9 Yıl	67	20.66	4.56				6>4
	10-12 Yıl	67	21.39	4.84				6>5
	13 Yıl ve Üzeri	176	22.43	4.02				
Kendilik Algısı	1 Yıllan Az	346	10.41	4.93	3.380	5.1047	.005	5,6>1
	1-3 Yıl	259	10.98	4.74				5,6>2
	4-6 Yıl	138	11.07	4.34				5,6>3
	7-9 Yıl	67	11.64	4.39				5,6>4
	10-12 Yıl	67	12.25	4.22				
	13 Yıl ve Üzeri	176	15.82	4.61				
Sosyal Kaynaklar	1 Yıllan Az	346	9.24	4.97	1.128	5.1047	.344	
	1-3 Yıl	259	8.73	4.97				
	4-6 Yıl	138	9.49	4.91				
	7-9 Yıl	67	9.27	4.97				
	10-12 Yıl	67	8.88	4.86				
	13 Yıl ve Üzeri	176	9.80	5.17				
Sosyal Yeterlilik	1 Yıllan Az	346	12.50	3.37	1.094	5.1047	.362	
	1-3 Yıl	259	12.50	3.68				
	4-6 Yıl	138	12.16	3.48				
	7-9 Yıl	67	11.87	3.81				
	10-12 Yıl	67	12.88	3.25				
	13 Yıl ve Üzeri	176	12.78	3.33				
Yapısal Stil	1 Yıllan Az	346	11.63	4.17	1.241	5.1047	.288	
	1-3 Yıl	259	12.10	4.14				
	4-6 Yıl	138	12.04	3.92				
	7-9 Yıl	67	12.34	4.02				
	10-12 Yıl	67	12.24	4.15				
	13 Yıl ve Üzeri	176	12.49	4.00				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, sosyal kaynaklar ($F_{(5.1047)} = 1.128, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(5.1047)} = 1.094, p > .05$), yapısal stil ($F_{(5.1047)} = 1.241, p > .05$) puanları arasında bu iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($F_{(5.1047)} = 7.024, p < .001$), gelecek algısı ($F_{(5.1047)} = 8.885, p < .001$), aile uyumu ($F_{(5.1047)} = 2.374, p < .05$), kendilik algısı ($F_{(5.1047)} = 3.380, p < .01$) puanları arasında bu iş yerindeki çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre bu iş yerinde çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı ve kendilik algısı düzeyinin bu iş yerinde çalışması süresi 9 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bu iş yerinde çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olan çalışanların aile uyumu düzeyinin bu iş yerinde çalışması süresi 12 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 24.

Psikolojik Dayanıklılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Psikolojik Dayanıklılık	1 Yıldan Az	206	105.56	17.23	6.552	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	241	109.26	15.60				5,6>2
	4-6 Yıl	165	107.16	18.10				5,6>3
	7-9 Yıl	84	108.36	17.31				5,6>4
	10-12 Yıl	91	110.85	17.09				
	13 Yıl ve Üzeri	266	113.62	14.97				
Gelecek Algısı	1 Yıldan Az	206	41.25	9.50	6.667	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	241	42.33	8.62				5,6>2
	4-6 Yıl	165	41.80	9.30				5,6>3
	7-9 Yıl	84	41.51	10.02				5,6>4
	10-12 Yıl	91	43.80	7.59				
	13 Yıl ve Üzeri	266	45.13	6.43				
Aile Uyum	1 Yıldan Az	206	21.68	4.31	1.722	5.1047	.127	
	1-3 Yıl	241	22.22	3.73				
	4-6 Yıl	165	21.07	4.52				
	7-9 Yıl	84	21.43	4.35				
	10-12 Yıl	91	21.74	4.18				
	13 Yıl ve Üzeri	266	21.98	4.28				
Kendilik Algısı	1 Yıldan Az	206	9.85	5.07	5.317	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	241	10.75	4.87				5,6>2
	4-6 Yıl	165	11.41	4.39				5,6>3
	7-9 Yıl	84	11.00	4.35				5,6>4
	10-12 Yıl	91	11.48	4.49				
	13 Yıl ve Üzeri	266	11.96	4.44				
Sosyal Kaynaklar	1 Yıldan Az	206	9.00	5.08	.789	5.1047	.558	
	1-3 Yıl	241	9.12	4.99				
	4-6 Yıl	165	9.03	4.88				
	7-9 Yıl	84	9.96	4.88				
	10-12 Yıl	91	8.82	4.99				
	13 Yıl ve Üzeri	266	9.49	5.03				
Sosyal Yeterlilik	1 Yıldan Az	206	12.50	3.52	.579	5.1047	.716	
	1-3 Yıl	241	12.67	3.51				
	4-6 Yıl	165	12.12	3.60				
	7-9 Yıl	84	12.56	3.43				
	10-12 Yıl	91	12.32	3.41				
	13 Yıl ve Üzeri	266	12.58	3.39				
Yapısal Stil	1 Yıldan Az	206	11.29	4.38	2.731	5.1047	.018	5,6>1
	1-3 Yıl	241	12.17	4.12				5,6>2
	4-6 Yıl	165	11.73	4.07				5,6>3
	7-9 Yıl	84	11.89	3.94				5,6>4
	10-12 Yıl	91	12.68	3.87				
	13 Yıl ve Üzeri	266	12.48	3.92				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, aile uyumu ($F_{(5.1047)} = 1.722, p > .05$), sosyal kaynaklar ($F_{(5.1047)} = .789, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(5.1047)} = .579, p > .05$) puanları arasında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($F_{(5.1047)} = 6.552, p < .001$), gelecek algısı ($F_{(5.1047)} = 6.667, p < .001$), kendilik algısı ($F_{(5.1047)} = 5.317, p < .001$), yapısal stil ($F_{(5.1047)} = 2.731, p < .05$) puanları arasında toplam çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnett T3 testi sonucuna göre toplam çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı, kendilik algısı ve yapısal stil düzeyinin toplam çalışması süresi 9 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 25.

Psikolojik Dayanıklılığın Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Psikolojik Dayanıklılık	Mağaza Personeli	762	108.19	17.19	7.203	2.1050	.001	2>1
	Ofis Çalışanı	109	111.75	15.05				3>1
	Yönetici	182	112.91	14.70				
Gelecek Algısı	Mağaza Personeli	762	42.27	8.88	5.671	2.1050	.004	2>1
	Ofis Çalışanı	109	43.73	7.38				3>1
	Yönetici	182	44.49	7.69				
Aile Uyumu	Mağaza Personeli	762	21.62	4.42	1.828	2.1050	.161	
	Ofis Çalışanı	109	22.35	3.23				
	Yönetici	182	22.03	3.79				
Kendilik Algısı	Mağaza Personeli	762	11.07	4.75	.002	2.1050	.998	
	Ofis Çalışanı	109	11.08	4.88				
	Yönetici	182	11.05	4.43				
Sosyal Kaynaklar	Mağaza Personeli	762	9.04	5.01	1.904	2.1050	.150	
	Ofis Çalışanı	109	9.42	5.01				
	Yönetici	182	9.82	4.89				
Sosyal Yeterlilik	Mağaza Personeli	762	12.49	3.57	.120	2.1050	.887	
	Ofis Çalışanı	109	12.34	3.40				
	Yönetici	182	12.54	3.14				
Yapısal Stil	Mağaza Personeli	762	11.69	4.32	9.774	2.1050	.000	2>1
	Ofis Çalışanı	109	12.83	3.19				3>1
	Yönetici	182	12.98	3.36				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, aile uyumu ($F_{(2.1050)} = 1.828, p > .05$), kendilik algısı ($F_{(2.1050)} = .002, p > .05$), sosyal kaynaklar ($F_{(2.1050)} = 1.904, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(2.1050)} = .120, p > .05$) puanları arasında pozisyon durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($F_{(2.1050)} = 7.203, p < .01$), gelecek algısı ($F_{(2.1050)} = 5.671, p < .01$), yapısal stil ($F_{(2.1050)} = 9.774, p < .001$) puanları arasında pozisyon durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre ofis çalışanı ve personeli olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil ve gelecek algısı düzeyinin mağaza personeli olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26.

Psikolojik Dayanıklılığın Çalışma Türüne Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Psikolojik Dayanıklılık	Yarı Zamanlı	71	104.68	15.83	3.217	3.1049	.022	2>1
	Normal	512	110.55	16.02				3>1
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	108.46	17.40				4>1
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	110.26	17.19				
Gelecek Algısı	Yarı Zamanlı	71	42.18	7.38	.909	3.1049	.436	
	Normal	512	43.11	8.37				
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	42.35	9.16				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	43.52	8.02				
Aile Uyumu	Yarı Zamanlı	71	20.96	5.12	2.039	3.1049	.107	
	Normal	512	22.06	3.74				
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	21.58	4.55				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	21.57	4.40				
Kendilik Algısı	Yarı Zamanlı	71	9.61	5.37	2.500	3.1049	.058	
	Normal	512	11.15	4.62				
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	11.17	4.68				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	11.34	4.65				
Sosyal Kaynaklar	Yarı Zamanlı	71	8.00	5.03	2.316	3.1049	.074	
	Normal	512	9.52	4.95				
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	9.00	4.98				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	9.35	5.14				
Sosyal Yeterlilik	Yarı Zamanlı	71	12.25	3.91	.899	3.1049	.441	
	Normal	512	12.40	3.42				
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	12.71	3.42				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	12.22	3.66				
Yapısal Stil	Yarı Zamanlı	71	11.68	4.41	2.119	3.1049	.096	
	Normal	512	12.31	3.90				
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	11.66	4.30				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	12.26	3.97				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, gelecek algısı ($F_{(3.1049)} = .909, p > .05$), aile uyumu ($F_{(3.1049)} = 2.039, p > .05$), kendilik algısı ($F_{(3.1049)} = 2.500, p > .05$), sosyal kaynaklar ($F_{(3.1049)} = 2.316, p > .05$), sosyal yeterlilik ($F_{(3.1049)} = .899, p > .05$), yapısal stil ($F_{(3.1049)} = 2.119, p > .05$) puanları arasında çalışma türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($F_{(3.1049)} = 3.217, p < .05$) puanları arasında çalışma türüne göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı

farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre çalışma türü normal, çoğunlukla öğleden sonra ve çoğunlukla öğleden önce olan çalışanların kendilik algısı düzeyinin çalışma türü yarı zamanlı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 27.

Psikolojik Dayanıklılığın Şirkette Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	519	110.79	16.83	2.723	1051	.007
	Hayır	534	108.00	16.42			
Gelecek Algısı	Evet	519	43.89	7.90	4.073	1051	.000
	Hayır	534	41.75	9.07			
Aile Uyum	Evet	519	21.83	4.36	.480	1051	.632
	Hayır	534	21.71	4.06			
Kendilik Algısı	Evet	519	11.32	4.55	1.738	1051	.083
	Hayır	534	10.82	4.84			
Sosyal Kaynaklar	Evet	519	9.33	4.99	.718	1051	.473
	Hayır	534	9.11	5.00			
Sosyal Yeterlilik	Evet	519	12.25	3.66	-2.190	1051	.029
	Hayır	534	12.72	3.28			
Yapısal Stil	Evet	519	12.17	4.01	1.079	1051	.281
	Hayır	534	11.89	4.17			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, aile uyumu ($t_{(1051)} = .480, p > .05$), kendilik algısı ($t_{(1051)} = 1.738, p > .05$), sosyal kaynaklar ($t_{(1051)} = .718, p > .05$), yapısal stil ($t_{(1051)} = 1.079, p > .05$) puanları arasında şirketinizde motivasyon etkinlikleri düzenlenme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, psikolojik dayanıklılık ($t_{(1051)} = 2.723, p < .01$), gelecek algısı ($t_{(1051)} = 4.073, p < .001$), sosyal yeterlilik ($t_{(1051)} = -2.190, p < .05$) puanları arasında şirketinizde motivasyon etkinlikleri düzenlenme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı ve sosyal yeterlilik düzeyinin biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 28.

Psikolojik Dayanıklılığın Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	909	109.43	16.64	.273	1051	.785
	Hayır	144	109.02	16.96			
Gelecek Algısı	Evet	909	42.72	8.66	-.825	1051	.410
	Hayır	144	43.35	8.02			
Aile Uyumu	Evet	909	21.80	4.15	.506	1051	.613
	Hayır	144	21.60	4.55			
Kendilik Algısı	Evet	909	11.16	4.62	1.594	1051	.111
	Hayır	144	10.49	5.20			
Sosyal Kaynaklar	Evet	909	9.29	4.98	1.228	1051	.220
	Hayır	144	8.74	5.05			
Sosyal Yeterlilik	Evet	909	12.38	3.52	-2.612	1051	.009
	Hayır	144	13.19	3.15			
Yapısal Stil	Evet	909	12.09	4.04	1.204	1051	.229
	Hayır	144	11.65	4.41			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, psikolojik dayanıklılık ($t_{(1051)} = .273, p > .05$), gelecek algısı ($t_{(1051)} = -.825, p > .05$), aile uyumu ($t_{(1051)} = .506, p > .05$), kendilik algısı ($t_{(1051)} = 1.594, p > .05$), sosyal kaynaklar ($t_{(1051)} = 1.228, p > .05$), yapısal stil ($t_{(1051)} = 1.204, p > .05$) puanları arasında şirkette hizmet içi eğitim verilme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, sosyal yeterlilik ($t_{(1051)} = -2.612, p < .01$) puanları arasında şirkette hizmet içi eğitim verilme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre çalıştığı şirkette hizmet içi eğitim verilmediğini belirten çalışanların sosyal yeterlilik düzeyinin verilmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.3. Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarının Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi

Tablo 29.

Örgütsel Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	548	86.92	29.47	1.191	1051	.234
	Erkek	505	84.73	30.03			
Güçsüzlük	Kadın	548	28.93	11.20	1.364	1051	.173
	Erkek	505	27.98	11.50			
İşten Uzaklaşma	Kadın	548	11.38	5.93	1.203	1051	.229
	Erkek	505	10.95	5.55			
Çevreden Uzaklaşma	Kadın	548	15.38	6.64	1.025	1051	.306
	Erkek	505	14.97	6.54			
Kendinden Uzaklaşma	Kadın	548	10.55	4.67	.470	1051	.638
	Erkek	505	10.42	4.63			
Normsuzluk	Kadın	548	9.16	3.71	-1.309	1051	.191
	Erkek	505	9.47	3.94			
Anlamsızlık	Kadın	548	11.51	3.33	2.705	1051	.007
	Erkek	505	10.94	3.40			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, örgütsel yabancılaşma ($t_{(1051)} = 1.191, p > .05$), güçsüzlük ($t_{(1051)} = 1.364, p > .05$), işten uzaklaşma ($t_{(1051)} = 1.203, p > .05$), çevreden uzaklaşma ($t_{(1051)} = 1.025, p > .05$), kendinden uzaklaşma ($t_{(1051)} = .470, p > .05$), normsuzluk ($t_{(1051)} = -1.309, p > .05$) puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, anlamsızlık ($t_{(1051)} = 2.705, p < .01$) puanları arasında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre kadın çalışanların anlamsızlık düzeyinin erkek bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 30.

Örgütsel Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Örgütsel Yabancılaşma	18-25 Yaş	418	89.64	30.59	6.347	3.1049	.000	1,2>3
	26-33 Yaş	310	86.67	30.72				
	34-41 Yaş	176	81.04	27.90				
	42 Yaş ve Üzeri	149	79.34	25.50				
Güçsüzlük	18-25 Yaş	418	29.66	11.32	5.454	3.1049	.001	1,2>3
	26-33 Yaş	310	28.97	11.91				
	34-41 Yaş	176	27.06	11.03				
	42 Yaş ve Üzeri	149	25.81	10.02				
İşten Uzaklaşma	18-25 Yaş	418	12.01	6.09	7.580	3.1049	.000	1,2>3
	26-33 Yaş	310	11.25	6.01				
	34-41 Yaş	176	10.28	5.12				
	42 Yaş ve Üzeri	149	9.74	4.41				
Çevreden Uzaklaşma	18-25 Yaş	418	15.51	6.74	1.932	3.1049	.123	
	26-33 Yaş	310	15.50	7.09				
	34-41 Yaş	176	14.35	5.89				
	42 Yaş ve Üzeri	149	14.58	5.78				
Kendinden Uzaklaşma	18-25 Yaş	418	11.10	4.88	4.426	3.1049	.004	1,2>3
	26-33 Yaş	310	10.30	4.68				
	34-41 Yaş	176	9.84	4.36				
	42 Yaş ve Üzeri	149	9.95	4.03				
Normsuzluk	18-25 Yaş	418	9.65	3.98	5.602	3.1049	.001	1,2>3
	26-33 Yaş	310	9.59	3.81				
	34-41 Yaş	176	8.60	3.59				
	42 Yaş ve Üzeri	149	8.58	3.46				
Anlamsızlık	18-25 Yaş	418	11.70	3.51	4.935	3.1049	.002	1,2>3
	26-33 Yaş	310	11.06	3.29				
	34-41 Yaş	176	10.91	3.20				
	42 Yaş ve Üzeri	149	10.67	3.18				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, çevreden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 1.932, p > .05$) puanları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(3,1049)} = 6.347, p < .001$), güçsüzlük ($F_{(3,1049)} = 5.454, p < .01$), işten uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 7.580, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 4.426, p < .01$), normsuzluk ($F_{(3,1049)} = 5.602, p < .01$), anlamsızlık ($F_{(3,1049)} = 4.935, p < .01$) puanları arasında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası olan

çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin 34-41 yaş ve 42 yaş ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 31.

Örgütsel Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Örgütsel Yabancılaşma	Bekar	594	89.16	30.56	4.120	1051	.000
	Evli	459	81.60	28.13			
Güçsüzlük	Bekar	594	29.66	11.45	3.880	1051	.000
	Evli	459	26.94	11.04			
İşten Uzaklaşma	Bekar	594	11.88	5.99	4.570	1051	.000
	Evli	459	10.26	5.30			
Çevreden Uzaklaşma	Bekar	594	15.49	6.69	1.699	1051	.090
	Evli	459	14.79	6.45			
Kendinden Uzaklaşma	Bekar	594	10.98	4.92	3.916	1051	.000
	Evli	459	9.86	4.20			
Normsuzluk	Bekar	594	9.58	3.94	2.640	1051	.008
	Evli	459	8.95	3.63			
Anlamsızlık	Bekar	594	11.58	3.49	3.737	1051	.000
	Evli	459	10.80	3.17			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, çevreden uzaklaşma ($t_{(1051)} = 1.699, p > .05$) puanları arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($t_{(1051)} = 4.120, p < .001$), güçsüzlük ($t_{(1051)} = 3.880, p < .001$), işten uzaklaşma ($t_{(1051)} = 4.570, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($t_{(1051)} = 3.916, p < .001$), normsuzluk ($t_{(1051)} = 2.640, p < .01$), anlamsızlık ($t_{(1051)} = 3.737, p < .001$) puanları arasında medeni duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre bekar çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin evli çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 32.

Örgütsel Yabancılaşmanın Öğrenim Duruma Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Örgütsel Yabancılaşma	İlköğretim	85	80.40	29.95	5.652	3.1049	.001	3,4>1
	Lise	499	83.00	28.17				
	Önlisans	233	90.94	31.97				
	Lisans	236	88.90	29.77				
Güçsüzlük	İlköğretim	85	25.65	10.97	6.004	3.1049	.000	3,4>1
	Lise	499	27.51	10.86				
	Önlisans	233	29.75	11.78				
	Lisans	236	30.28	11.69				
İşten Uzaklaşma	İlköğretim	85	10.12	4.86	7.038	3.1049	.000	3,4>1
	Lise	499	10.55	5.29				
	Önlisans	233	12.35	6.54				
	Lisans	236	11.73	5.95				
Çevreden Uzaklaşma	İlköğretim	85	14.78	6.77	2.436	3.1049	.063	
	Lise	499	14.74	6.23				
	Önlisans	233	16.09	7.23				
	Lisans	236	15.38	6.57				
Kendinden Uzaklaşma	İlköğretim	85	10.32	4.70	3.697	3.1049	.012	3,4>1
	Lise	499	10.07	4.41				
	Önlisans	233	11.25	4.93				
	Lisans	236	10.69	4.75				
Normsuzluk	İlköğretim	85	9.09	3.78	.761	3.1049	.516	
	Lise	499	9.17	3.82				
	Önlisans	233	9.40	3.84				
	Lisans	236	9.58	3.82				
Anlamsızlık	İlköğretim	85	10.45	3.56	7.715	3.1049	.000	3,4>1
	Lise	499	10.97	3.29				
	Önlisans	233	12.09	3.52				
	Lisans	236	11.24	3.19				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, çevreden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 2.436, p > .05$), normsuzluk ($F_{(3,1049)} = .761, p > .05$) puanları arasında öğrenim duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(3,1049)} = 5.652, p < .01$), güçsüzlük ($F_{(3,1049)} = 6.004, p < .001$), işten uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 7.038, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 3.697, p < .05$), anlamsızlık ($F_{(3,1049)} = 7.715, p < .001$) puanları arasında öğrenim duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı

farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnett T3 testi sonucuna göre önlisans ve lisans mezunu olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 33.

Örgütsel Yabancılaşmanın Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark	
Örgütsel Yabancılaşma	1400 TL ve Altı	70	88.03	32.39	7.028	3.1049	.000	1,2>3	
	1401-1900 TL	667	88.65	30.81					1,2>4
	1901-2400 TL	188	79.14	26.84					
	2401 TL ve Üzeri	128	80.05	23.98					
Güçsüzlük	1400 TL ve Altı	70	28.87	11.99	4.594	3.1049	.003	1,2>3	
	1401-1900 TL	667	29.36	11.59					1,2>4
	1901-2400 TL	188	26.28	10.83					
	2401 TL ve Üzeri	128	26.89	9.87					
İşten Uzaklaşma	1400 TL ve Altı	70	11.51	6.06	11.320	3.1049	.000	1,2>3	
	1401-1900 TL	667	11.87	6.01					1,2>4
	1901-2400 TL	188	9.80	5.07					
	2401 TL ve Üzeri	128	9.40	4.26					
Çevreden Uzaklaşma	1400 TL ve Altı	70	15.09	6.47	3.745	3.1049	.011	1,2>3	
	1401-1900 TL	667	15.67	6.85					1,2>4
	1901-2400 TL	188	14.06	6.15					
	2401 TL ve Üzeri	128	14.34	5.61					
Kendinden Uzaklaşma	1400 TL ve Altı	70	11.49	4.95	7.458	3.1049	.000	1,2>3	
	1401-1900 TL	667	10.86	4.81					1,2>4
	1901-2400 TL	188	9.44	4.10					
	2401 TL ve Üzeri	128	9.58	4.00					
Normsuzluk	1400 TL ve Altı	70	9.47	4.42	.928	3.1049	.426		
	1401-1900 TL	667	9.43	3.93					
	1901-2400 TL	188	8.95	3.44					
	2401 TL ve Üzeri	128	9.11	3.43					
Anlamsızlık	1400 TL ve Altı	70	11.60	3.92	4.479	3.1049	.004	1,2>3	
	1401-1900 TL	667	11.47	3.47					1,2>4
	1901-2400 TL	188	10.62	3.10					
	2401 TL ve Üzeri	128	10.73	2.74					

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, normsuzluk ($F_{(3,1049)} = .928, p > .05$) puanları arasında gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık

bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(3,1049)} = 7.028, p < .001$), güçsüzlük ($F_{(3,1049)} = 4.594, p < .01$), işten uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 11.320, p < .001$), çevreden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 3.745, p < .05$), kendinden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 7.458, p < .001$), anlamsızlık ($F_{(3,1049)} = 4.479, p < .01$) puanları arasında gelir düzeyine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre aylık geliri 1900 TL ve altı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin aylık geliri 1901 TL ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 34.

Örgütsel Yabancılaşmanın Ailenin Yanında Yaşama Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	844	84.64	29.39	-2.711	1051	.007
	Hayır	209	90.85	30.71			
Güçsüzlük	Evet	844	28.02	11.29	-2.638	1051	.008
	Hayır	209	30.33	11.43			
İşten Uzaklaşma	Evet	844	10.93	5.56	-2.804	1051	.005
	Hayır	209	12.17	6.40			
Çevreden Uzaklaşma	Evet	844	14.98	6.45	-1.979	1051	.048
	Hayır	209	15.99	7.09			
Kendinden Uzaklaşma	Evet	844	10.38	4.67	-1.606	1051	.108
	Hayır	209	10.95	4.56			
Normsuzluk	Evet	844	9.12	3.74	-3.091	1051	.002
	Hayır	209	10.03	4.07			
Anlamsızlık	Evet	844	11.20	3.38	-.655	1051	.513
	Hayır	209	11.37	3.33			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, kendinden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -1.606, p > .05$), anlamsızlık ($t_{(1051)} = -.655, p > .05$) puanları arasında ailenin yanında yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($t_{(1051)} = -2.711, p < .01$), güçsüzlük ($t_{(1051)} = -2.638, p < .01$), işten uzaklaşma ($t_{(1051)} = -2.804, p < .01$), çevreden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -1.979, p < .05$), normsuzluk ($t_{(1051)} = -3.091, p < .01$) puanları arasında ailenin yanında yaşama durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre ailesinden ayrı yaşadığını belirten çalışanların

örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, normsuzluk, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin ailesi ile beraber yaşadığını belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 35.

Örgütsel Yabancılaşmanın Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	795	78.71	25.90	-15.112	1051	.000
	Hayır	258	107.92	30.06			
Güçsüzlük	Evet	795	26.01	10.35	-13.381	1051	.000
	Hayır	258	36.07	10.94			
İşten Uzaklaşma	Evet	795	9.79	4.83	-15.149	1051	.000
	Hayır	258	15.45	6.26			
Çevreden Uzaklaşma	Evet	795	14.01	5.83	-10.690	1051	.000
	Hayır	258	18.81	7.45			
Kendinden Uzaklaşma	Evet	795	9.39	3.98	-14.732	1051	.000
	Hayır	258	13.86	4.93			
Normsuzluk	Evet	795	8.86	3.58	-6.844	1051	.000
	Hayır	258	10.69	4.20			
Anlamsızlık	Evet	795	10.65	3.19	-10.344	1051	.000
	Hayır	258	13.03	3.29			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, örgütsel yabancılaşma ($t_{(1051)} = -15.112, p < .001$), güçsüzlük ($t_{(1051)} = -13.381, p < .001$), işten uzaklaşma ($t_{(1051)} = -15.149, p < .001$), çevreden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -10.690, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -14.732, p < .001$), normsuzluk ($t_{(1051)} = -6.844, p < .001$), anlamsızlık ($t_{(1051)} = -10.344, p < .001$) puanları arasında mesleği isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleğini istemeyerek seçtiğini belirten çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin mesleğini isteyerek seçtiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 36.

Örgütsel Yabancılaşmanın Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Örgütsel Yabancılaşma	1 Yıldan Az	346	87.99	30.93	2.885	5.1047	.014	1>5,6
	1-3 Yıl	259	87.56	30.43				2>5,6
	4-6 Yıl	138	87.67	29.13				3>5,6
	7-9 Yıl	67	87.48	28.98				4>5,6
	10-12 Yıl	67	78.34	27.42				
	13 Yıl ve Üzeri	176	80.06	27.06				
Güçsüzlük	1 Yıldan Az	346	28.93	11.30	2.483	5.1047	.030	1>5,6
	1-3 Yıl	259	29.21	11.58				2>5,6
	4-6 Yıl	138	29.56	11.96				3>5,6
	7-9 Yıl	67	29.06	11.12				4>5,6
	10-12 Yıl	67	25.93	11.25				
	13 Yıl ve Üzeri	176	26.40	10.47				
İşten Uzaklaşma	1 Yıldan Az	346	11.84	6.08	4.845	5.1047	.000	1>5,6
	1-3 Yıl	259	11.57	5.89				2>5,6
	4-6 Yıl	138	11.46	5.90				3>5,6
	7-9 Yıl	67	11.13	5.84				4>5,6
	10-12 Yıl	67	9.09	3.79				
	13 Yıl ve Üzeri	176	9.89	4.99				
Çevreden Uzaklaşma	1 Yıldan Az	346	15.08	6.74	.906	5.1047	.477	
	1-3 Yıl	259	15.54	6.81				
	4-6 Yıl	138	15.14	6.52				
	7-9 Yıl	67	16.34	6.87				
	10-12 Yıl	67	14.67	6.76				
	13 Yıl ve Üzeri	176	14.64	5.82				
Kendinden Uzaklaşma	1 Yıldan Az	346	10.97	4.92	2.966	5.1047	.011	1>5,6
	1-3 Yıl	259	10.61	4.71				2>5,6
	4-6 Yıl	138	10.51	4.41				3>5,6
	7-9 Yıl	67	10.90	4.71				4>5,6
	10-12 Yıl	67	9.19	4.37				
	13 Yıl ve Üzeri	176	9.69	4.11				
Normsuzluk	1 Yıldan Az	346	9.64	4.02	1.914	5.1047	.089	
	1-3 Yıl	259	9.20	3.84				
	4-6 Yıl	138	9.71	3.89				
	7-9 Yıl	67	8.88	3.57				
	10-12 Yıl	67	9.16	3.33				
	13 Yıl ve Üzeri	176	8.71	3.55				
Anlamsızlık	1 Yıldan Az	346	11.53	3.51	2.587	5.1047	.025	1>5,6
	1-3 Yıl	259	11.43	3.62				2>5,6
	4-6 Yıl	138	11.28	3.04				3>5,6
	7-9 Yıl	67	11.16	3.11				4>5,6
	10-12 Yıl	67	10.30	2.94				
	13 Yıl ve Üzeri	176	10.72	3.13				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, çevreden uzaklaşma ($F_{(5.1047)} = .906, p > .05$), normsuzluk ($F_{(5.1047)} = 1.914, p > .05$) puanları arasında bu

iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(5.1047)} = 2.885, p < .05$), güçsüzlük ($F_{(5.1047)} = 2.483, p < .05$), işten uzaklaşma ($F_{(5.1047)} = 4.845, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($F_{(5.1047)} = 2.966, p < .05$), anlamsızlık ($F_{(5.1047)} = 2.587, p < .05$) puanları arasında bu iş yerindeki çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre bu iş yerinde çalışma süresi 9 yıl ve altı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, normsuzluk, güçsüzlük, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin bu iş yerinde çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 37.

Örgütsel Yabancılaşmanın Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Örgütsel Yabancılaşma	1 Yıldan Az	206	89.37	30.85	2.878	5.1047	.014	1>5,6
	1-3 Yıl	241	87.98	30.57				2>5,6
	4-6 Yıl	165	88.17	30.08				3>5,6
	7-9 Yıl	84	86.68	32.25				4>5,6
	10-12 Yıl	91	79.88	27.50				
	13 Yıl ve Üzeri	266	81.61	27.21				
Güçsüzlük	1 Yıldan Az	206	29.46	11.33	2.045	5.1047	.070	
	1-3 Yıl	241	29.27	11.24				
	4-6 Yıl	165	29.16	11.64				
	7-9 Yıl	84	28.77	11.80				
	10-12 Yıl	91	26.18	11.77				
	13 Yıl ve Üzeri	266	27.26	10.86				
İşten Uzaklaşma	1 Yıldan Az	206	11.89	6.02	5.261	5.1047	.000	1>5,6
	1-3 Yıl	241	11.92	6.15				2>5,6
	4-6 Yıl	165	11.78	5.98				3>5,6
	7-9 Yıl	84	11.42	6.22				4>5,6
	10-12 Yıl	91	9.88	4.70				
	13 Yıl ve Üzeri	266	9.95	4.91				
Çevreden Uzaklaşma	1 Yıldan Az	206	15.32	6.80	.714	5.1047	.613	
	1-3 Yıl	241	15.39	6.81				
	4-6 Yıl	165	15.75	6.82				
	7-9 Yıl	84	15.19	7.33				
	10-12 Yıl	91	14.45	6.61				
	13 Yıl ve Üzeri	266	14.79	5.81				
Kendinden Uzaklaşma	1 Yıldan Az	206	11.12	4.98	3.179	5.1047	.007	1>5,6
	1-3 Yıl	241	10.78	4.82				2>5,6
	4-6 Yıl	165	10.70	4.64				3>5,6
	7-9 Yıl	84	10.74	5.10				4>5,6
	10-12 Yıl	91	9.18	3.98				
	13 Yıl ve Üzeri	266	9.98	4.18				
Normsuzluk	1 Yıldan Az	206	9.92	4.06	2.548	5.1047	.027	1>5,6
	1-3 Yıl	241	9.05	3.68				2>5,6
	4-6 Yıl	165	9.59	4.14				3>5,6
	7-9 Yıl	84	9.49	4.00				4>5,6
	10-12 Yıl	91	9.45	3.61				
	13 Yıl ve Üzeri	266	8.78	3.50				
Anlamsızlık	1 Yıldan Az	206	11.67	3.53	2.308	5.1047	.042	1>5,6
	1-3 Yıl	241	11.56	3.67				2>5,6
	4-6 Yıl	165	11.21	3.24				3>5,6
	7-9 Yıl	84	11.07	3.18				4>5,6
	10-12 Yıl	91	10.75	3.01				
	13 Yıl ve Üzeri	266	10.84	3.18				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, güçsüzlük ($F_{(5.1047)} = 2.045, p > .05$), çevreden uzaklaşma ($F_{(5.1047)} = .714, p > .05$) puanları arasında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(5.1047)} = 2.878, p < .05$), işten uzaklaşma ($F_{(5.1047)} = 5.261, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($F_{(5.1047)} = 3.179, p < .01$), normsuzluk ($F_{(5.1047)} = 2.548, p < .05$), anlamsızlık ($F_{(5.1047)} = 2.308, p < .05$) puanları arasında toplam çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnett T3 testi sonucuna göre toplam çalışma süresi 9 yıl ve altı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin toplam çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 38.

Örgütsel Yabancılaşmanın Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Örgütsel Yabancılaşma	Mağaza Personeli	762	88.23	31.15	11.385	2.1050	.000	1>3
	Ofis Çalışanı	109	84.67	26.15				1>2
	Yönetici	182	76.69	23.38				2>3
Güçsüzlük	Mağaza Personeli	762	29.25	11.66	8.206	2.1050	.000	1>3
	Ofis Çalışanı	109	28.00	10.46				1>2
	Yönetici	182	25.51	9.98				2>3
İşten Uzaklaşma	Mağaza Personeli	762	11.81	6.04	18.629	2.1050	.000	1>3
	Ofis Çalışanı	109	10.23	4.73				1>2
	Yönetici	182	9.09	4.36				2>3
Çevreden Uzaklaşma	Mağaza Personeli	762	15.42	6.88	5.054	2.1050	.007	1>3
	Ofis Çalışanı	109	15.83	6.04				1>2
	Yönetici	182	13.80	5.42				2>3
Kendinden Uzaklaşma	Mağaza Personeli	762	10.90	4.86	12.180	2.1050	.000	1>3
	Ofis Çalışanı	109	9.90	4.21				1>2
	Yönetici	182	9.11	3.57				2>3
Normsuzluk	Mağaza Personeli	762	9.46	3.98	2.428	2.1050	.089	
	Ofis Çalışanı	109	9.11	3.22				
	Yönetici	182	8.79	3.41				
Anlamsızlık	Mağaza Personeli	762	11.39	3.49	7.288	2.1050	.001	1>3
	Ofis Çalışanı	109	11.60	2.87				1>2
	Yönetici	182	10.38	3.00				2>3

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, normsuzluk ($F_{(2.1050)} = 2.428, p > .05$) puanları arasında pozisyon durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(2.1050)} = 11.385, p < .001$), güçsüzlük ($F_{(2.1050)} = 8.206, p < .001$), işten uzaklaşma ($F_{(2.1050)} = 18.629, p < .001$), çevreden uzaklaşma ($F_{(2.1050)} = 5.054, p < .01$), kendinden uzaklaşma ($F_{(2.1050)} = 12.180, p < .001$), anlamsızlık ($F_{(2.1050)} = 7.288, p < .01$) puanları arasında pozisyon durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnet T3 testi sonucuna göre mağaza personeli ve ofis çalışanı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak mağaza personeli olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin ofis çalışanı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 39.

Örgütsel Yabancılaşmanın Çalışma Türüne Göre Farklaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Örgütsel Yabancılaşma	Yarı Zamanlı	71	87.04	29.19	7.487	3.1049	.000	1,3>2
	Normal	512	82.19	27.25				
Güçsüzlük	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	91.35	32.85	7.491	3.1049	.000	1,3>2
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	82.53	26.49				
	Yarı Zamanlı	71	29.18	11.09				
	Normal	512	27.11	10.56				
İşten Uzaklaşma	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	30.54	12.37	9.618	3.1049	.000	1,3>2
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	26.89	10.04				
	Yarı Zamanlı	71	11.61	5.96				
	Normal	512	10.42	5.23				
Çevreden Uzaklaşma	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	12.35	6.31	3.378	3.1049	.018	1,3>2
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	10.14	5.10				
	Yarı Zamanlı	71	14.25	5.41				
	Normal	512	14.75	6.22				
Kendinden Uzaklaşma	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	16.02	7.32	8.376	3.1049	.000	1,3>2
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	14.84	5.96				
	Yarı Zamanlı	71	11.18	4.57				
	Normal	512	9.85	4.18				
Normsuzluk	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	11.33	5.18	.954	3.1049	.414	
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	10.05	4.30				
	Yarı Zamanlı	71	9.23	3.80				
	Normal	512	9.12	3.70				
Anlamsızlık	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	9.55	4.00	2.704	3.1049	.044	1,3>2
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	9.35	3.73				
	Yarı Zamanlı	71	11.59	3.67				
	Normal	512	10.94	3.13				
Anlamsızlık	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	11.55	3.62				1,3>4
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	11.27	3.25				
	Yarı Zamanlı	71	11.59	3.67				

Tablo 'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, normsuzluk ($F_{(3,1049)} = .954$, $p > .05$) puanları arasında çalışma türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat;, örgütsel yabancılaşma ($F_{(3,1049)} = 7.487$, $p < .001$), güçsüzlük ($F_{(3,1049)} = 7.491$, $p < .001$), işten uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 9.618$, $p < .001$), çevreden

uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 3.378, p < .05$), kendinden uzaklaşma ($F_{(3,1049)} = 8.376, p < .001$), anlamsızlık ($F_{(3,1049)} = 2.704, p < .05$) puanları arasında çalışma türüne göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnett T3 testi sonucuna göre yarı zamanlı ve çoğunlukla öğleden sonra çalışmakta olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, güçsüzlük, çevreden uzaklaşma, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin normal ve çoğunlukla öğleden önce çalışmakta olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 40.

Örgütsel Yabancılaşmanın Şirkette Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	519	77.37	27.14	-9.525	1051	.000
	Hayır	534	94.13	29.87			
Güçsüzlük	Evet	519	25.04	10.33	-10.151	1051	.000
	Hayır	534	31.82	11.30			
İşten Uzaklaşma	Evet	519	9.79	5.07	-7.947	1051	.000
	Hayır	534	12.53	6.05			
Çevreden Uzaklaşma	Evet	519	13.67	5.93	-7.542	1051	.000
	Hayır	534	16.66	6.88			
Kendinden Uzaklaşma	Evet	519	9.43	4.06	-7.486	1051	.000
	Hayır	534	11.52	4.94			
Normsuzluk	Evet	519	8.76	3.64	-4.645	1051	.000
	Hayır	534	9.84	3.92			
Anlamsızlık	Evet	519	10.69	3.31	-5.289	1051	.000
	Hayır	534	11.77	3.35			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, örgütsel yabancılaşma ($t_{(1051)} = -9.525, p < .001$), güçsüzlük ($t_{(1051)} = -10.151, p < .001$), işten uzaklaşma ($t_{(1051)} = -7.947, p < .001$), çevreden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -7.542, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -7.486, p < .001$), normsuzluk ($t_{(1051)} = -4.645, p < .001$), anlamsızlık ($t_{(1051)} = -5.289, p < .001$) puanları arasında şirketinizde motivasyon etkinlikleri düzenlenme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanların örgütsel

yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 41.

Örgütsel Yabancılaşmanın Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	909	83.19	28.12	-7.524	1051	.000
	Hayır	144	102.76	34.01			
Güçsüzlük	Evet	909	27.46	10.83	-7.529	1051	.000
	Hayır	144	34.92	12.44			
İşten Uzaklaşma	Evet	909	10.75	5.50	-6.164	1051	.000
	Hayır	144	13.88	6.54			
Çevreden Uzaklaşma	Evet	909	14.71	6.30	-5.981	1051	.000
	Hayır	144	18.19	7.58			
Kendinden Uzaklaşma	Evet	909	10.10	4.41	-7.013	1051	.000
	Hayır	144	12.96	5.34			
Normsuzluk	Evet	909	9.11	3.73	-4.141	1051	.000
	Hayır	144	10.52	4.19			
Anlamsızlık	Evet	909	11.07	3.31	-4.071	1051	.000
	Hayır	144	12.29	3.57			

Tablo 'da yer alan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçlarına göre; bireylerin, örgütsel yabancılaşma ($t_{(1051)} = -7.524, p < .001$), güçsüzlük ($t_{(1051)} = -7.529, p < .001$), işten uzaklaşma ($t_{(1051)} = -6.164, p < .001$), çevreden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -5.981, p < .001$), kendinden uzaklaşma ($t_{(1051)} = -7.013, p < .001$), normsuzluk ($t_{(1051)} = -4.141, p < .001$), anlamsızlık ($t_{(1051)} = -4.071, p < .001$) puanları arasında şirkette hizmet içi eğitim verilme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre çalıştığı birimde hizmetiçi eğitim verilmediğini belirten çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin biriminde hizmetiçi eğitim verildiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.4. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi

Tablo 42.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Birey-Örgüt Uyumu	Kadın	548	11.96	4.41	-2.525	1051	.012
	Erkek	505	12.64	4.37			
Birey-İş Uyumu	Kadın	548	30.83	7.47	-2.598	1051	.009
	Erkek	505	32.00	7.14			
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	548	23.36	5.78	-1.496	1051	.135
	Erkek	505	23.90	5.93			
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	548	9.75	4.08	.779	1051	.436
	Erkek	505	9.56	4.05			

Tablo 36'da yer alan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre; bireylerin, algılanan örgütsel destek ($t_{(1051)} = -1.496, p > .05$), işten ayrılma niyeti ($t_{(1051)} = .779, p > .05$) puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; birey-örgüt uyumu ($t_{(1051)} = -2.525, p < .05$) ve birey-iş uyumu ($t_{(1051)} = -2.598, p > .01$) puanları arasında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre erkek çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 43.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaşa Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	18-25 Yaş	418	11.84	4.57	5.104	3.1049	.002	4>1
	26-33 Yaş	310	12.15	4.37				4>2
	34-41 Yaş	176	12.67	4.24				4>3
	42 Yaş ve Üzeri	149	13.38	3.95				
Birey-İş Uyumu	18-25 Yaş	418	29.73	7.18	13.738	3.1049	.000	4>1
	26-33 Yaş	310	31.97	7.58				4>2
	34-41 Yaş	176	32.62	7.02				4>3
	42 Yaş ve Üzeri	149	33.42	6.63				
Algılanan Örgütsel Destek	18-25 Yaş	418	23.44	6.19	.523	3.1049	.666	
	26-33 Yaş	310	23.72	5.70				
	34-41 Yaş	176	23.48	5.43				
	42 Yaş ve Üzeri	149	24.10	5.70				
İşten Ayrılma Niyeti	18-25 Yaş	418	10.06	4.08	5.031	3.1049	.002	4>1
	26-33 Yaş	310	9.80	4.28				4>2
	34-41 Yaş	176	9.30	3.98				4>3
	42 Yaş ve Üzeri	149	8.66	3.41				

Tablo 37'de yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, algılanan örgütsel destek ($F_{(3,1049)} = .523, p > .05$) puanları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; birey-iş uyumu ($F_{(3,1049)} = 13.738, p < .001$), birey-örgüt uyumu ($F_{(3,1049)} = 5.104, p < .01$), işten ayrılma niyeti ($F_{(3,1049)} = 5.031, p < .01$) puanları arasında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre 42 yaş ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti düzeyinin 18-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş arası olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası olan çalışanların birey-iş uyumu düzeyinin 34-41 yaş ve 42 yaş ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 44.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Birey-Örgüt Uyumu	Bekar	594	11.98	4.45	-2.532	1051	.011
	Evli	459	12.68	4.30			
Birey-İş Uyumu	Bekar	594	30.18	7.28	-6.230	1051	.000
	Evli	459	32.97	7.10			
Algılanan Örgütsel Destek	Bekar	594	23.39	6.01	-1.451	1051	.147
	Evli	459	23.92	5.64			
İşten Ayrılma Niyeti	Bekar	594	10.05	4.14	3.552	1051	.000
	Evli	459	9.16	3.91			

Tablo 38'de yer alan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre; bireylerin algılanan örgütsel destek ($t_{(1051)} = -1.451, p > .05$) puanları arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; birey-örgüt uyumu ($t_{(1051)} = -2.532, p < .05$), birey-iş uyumu ($t_{(1051)} = -6.230, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(1051)} = 3.552, p < .001$) puanları arasında medeni duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre evli çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bekar çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin evli çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 45.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Duruma Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	İlköğretim	85	11.88	4.69	.405	3.1049	.750	
	Lise	499	12.25	4.25				
	Önlisans	233	12.32	4.63				
	Lisans	236	12.48	4.39				
Birey-İş Uyumu	İlköğretim	85	32.49	6.79	4.151	3.1049	.006	1,2>3
	Lise	499	32.03	6.92				1,2>4
	Önlisans	233	30.57	7.80				
	Lisans	236	30.47	7.72				
Algılanan Örgütsel Destek	İlköğretim	85	23.47	6.92	.789	3.1049	.500	
	Lise	499	23.87	5.68				
	Önlisans	233	23.16	6.30				
	Lisans	236	23.62	5.32				
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	85	9.21	3.55	1.386	3.1049	.245	
	Lise	499	9.48	3.90				
	Önlisans	233	9.99	4.42				
	Lisans	236	9.87	4.19				

Tablo 39'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, birey-örgüt uyumu ($F_{(3,1049)} = .405, p > .05$), algılanan örgütsel destek ($F_{(3,1049)} = .789, p > .05$), işten ayrılma niyeti ($F_{(3,1049)} = 1.386, p > .05$) puanları arasında öğrenim duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; birey-iş uyumu ($F_{(3,1049)} = 4.151, p < .01$) puanları arasında öğrenim duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanların birey-iş uyumu düzeyinin ilköğretim, önlisans ve lisans mezunu olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 46.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	1400 TL ve Altı	70	11.51	4.38	5.719	3.1049	.001	3,4>1
	1401-1900 TL	667	11.97	4.51				3,4>2
	1901-2400 TL	188	13.10	4.18				
	2401 TL ve Üzeri	128	13.15	3.88				
Birey-İş Uyumu	1400 TL ve Altı	70	29.41	6.81	17.641	3.1049	.000	3,4>1
	1401-1900 TL	667	30.45	7.50				3,4>2
	1901-2400 TL	188	33.69	6.31				
	2401 TL ve Üzeri	128	33.98	6.67				
Algılanan Örgütsel Destek	1400 TL ve Altı	70	22.11	6.22	3.666	3.1049	.012	3,4>1
	1401-1900 TL	667	23.42	5.95				3,4>2
	1901-2400 TL	188	24.47	5.65				
	2401 TL ve Üzeri	128	24.26	5.21				
İşten Ayrılma Niyeti	1400 TL ve Altı	70	9.66	3.93	11.005	3.1049	.000	1,2>3
	1401-1900 TL	667	10.15	4.08				1,2>4
	1901-2400 TL	188	8.84	3.96				
	2401 TL ve Üzeri	128	8.29	3.69				

Tablo 40'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin, birey-iş uyumu ($F_{(3,1049)} = 17.641, p < .001$), algılanan örgütsel destek ($F_{(3,1049)} = 3.666, p < .05$), birey-örgüt uyumu ($F_{(3,1049)} = 5.719, p < .01$), işten ayrılma niyeti ($F_{(3,1049)} = 11.005, p < .001$) puanları arasında gelir düzeyine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre aylık geliri 1901 TL ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin 1900 TL ve altı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak aylık geliri 1900 TL ve altı olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin 1901 TL ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 47.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Ailenin Yanında Yaşama Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Birey-Örgüt Uyumu	Evet	844	12.40	4.42	1.718	1051	.086
	Hayır	209	11.82	4.29			
Birey-İş Uyumu	Evet	844	31.34	7.38	-.474	1051	.635
	Hayır	209	31.61	7.12			
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	844	23.78	5.84	1.696	1051	.090
	Hayır	209	23.01	5.87			
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	844	9.48	3.97	-2.979	1051	.003
	Hayır	209	10.41	4.36			

Tablo 41'de yer alan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre; bireylerin, birey-örgüt uyumu ($t_{(1051)} = 1.718, p > .05$), birey-iş uyumu ($t_{(1051)} = -.474, p > .05$), algılanan örgütsel destek ($t_{(1051)} = 1.696, p > .05$) puanları arasında ailenin yanında yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; işten ayrılma niyeti ($t_{(1051)} = -2.979, p < .01$) puanları arasında ailenin yanında yaşama durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre ailesinden ayrı yaşadığını belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin ailesinin yanında yaşadığını belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 48.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Birey-Örgüt Uyumu	Evet	795	12.88	4.34	7.957	1051	.000
	Hayır	258	10.45	4.06			
Birey-İş Uyumu	Evet	795	33.28	6.44	.472	1051	.000
	Hayır	258	25.59	6.87			
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	795	24.35	5.65	7.272	1051	.000
	Hayır	258	21.38	5.91			
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	795	8.83	3.64	-12.436	1051	.000
	Hayır	258	12.21	4.23			

Tablo 42'de yer alan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre; bireylerin, birey-iş uyumu ($t_{(1051)} = .472, p < .01$), birey-örgüt uyumu ($t_{(1051)} = 7.957, p < .001$),

algılanan örgütsel destek ($t_{(1051)} = 7.272, p < .001$), işten ayrılma niyeti ($t_{(1051)} = -12.436, p < .001$) puanları arasında mesleği isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleğini isteyerek seçtiğini belirten çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin mesleğini istemeyerek seçtiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak mesleğini istemeyerek seçtiğini belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin mesleğini isteyerek seçtiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 49.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Bu İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Farklaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	1 Yıldan Az	346	12.23	4.42	3.482	5.1047	.004	5,6>1
	1-3 Yıl	259	11.78	4.43				5,6>2
	4-6 Yıl	138	11.79	4.53				5,6>3
	7-9 Yıl	67	12.06	4.19				5,6>4
	10-12 Yıl	67	13.10	4.87				
	13 Yıl ve Üzeri	176	13.31	3.94				
Birey-İş Uyumu	1 Yıldan Az	346	30.03	7.21	8.118	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	259	30.84	7.21				5,6>2
	4-6 Yıl	138	31.49	8.07				5,6>3
	7-9 Yıl	67	31.81	7.39				5,6>4
	10-12 Yıl	67	34.04	6.00				
	13 Yıl ve Üzeri	176	33.65	6.81				
Algılanan Örgütsel Destek	1 Yıldan Az	346	23.93	5.87	2.114	5.1047	.062	
	1-3 Yıl	259	23.09	6.12				
	4-6 Yıl	138	22.99	5.79				
	7-9 Yıl	67	22.85	5.15				
	10-12 Yıl	67	23.66	6.25				
	13 Yıl ve Üzeri	176	24.57	5.45				
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan Az	346	9.86	3.87	3.960	5.1047	.001	1>5,6
	1-3 Yıl	259	10.14	4.21				2>5,6
	4-6 Yıl	138	9.80	4.56				3>5,6
	7-9 Yıl	67	10.07	3.96				4>5,6
	10-12 Yıl	67	8.70	3.73				
	13 Yıl ve Üzeri	176	8.66	3.79				

Tablo 43'de yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin algılanan örgütsel destek ($F_{(5.1047)} = 2.114, p > .05$) puanları arasında bu iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; birey-örgüt uyumu ($F_{(5.1047)} = 3.482, p < .01$), birey-iş uyumu ($F_{(5.1047)} = 8.118, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ($F_{(5.1047)} = 3.960, p < .01$) puanları arasında bu iş yerindeki çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre bu iş yerinde çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin bu iş yerinde çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 50.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	1 Yıldan Az	206	12.03	4.46	3.236	5.1047	.007	5,6>1
	1-3 Yıl	241	11.62	4.47				5,6>2
	4-6 Yıl	165	12.15	4.63				5,6>3
	7-9 Yıl	84	12.30	4.37				5,6>4
	10-12 Yıl	91	13.43	4.37				
	13 Yıl ve Üzeri	266	13.12	4.06				
Birey-İş Uyumu	1 Yıldan Az	206	29.78	6.77	9.488	5.1047	.000	5,6>1
	1-3 Yıl	241	29.84	7.44				5,6>2
	4-6 Yıl	165	31.25	7.99				5,6>3
	7-9 Yıl	84	32.15	7.52				5,6>4
	10-12 Yıl	91	33.71	7.05				
	13 Yıl ve Üzeri	266	33.44	6.66				
Algılanan Örgütsel Destek	1 Yıldan Az	206	23.71	5.93	.599	5.1047	.701	
	1-3 Yıl	241	23.23	5.80				
	4-6 Yıl	165	23.52	6.46				
	7-9 Yıl	84	23.48	5.58				
	10-12 Yıl	91	23.45	5.69				
	13 Yıl ve Üzeri	266	24.09	5.60				
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan Az	206	10.03	3.96	2.456	5.1047	.032	1>5,6
	1-3 Yıl	241	10.00	4.09				2>5,6
	4-6 Yıl	165	9.87	4.18				3>5,6
	7-9 Yıl	84	9.90	4.41				4>5,6
	10-12 Yıl	91	9.22	4.08				
	13 Yıl ve Üzeri	266	9.00	3.86				

Tablo 44'de yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin algılanan örgütsel destek ($F_{(5,1047)} = .599, p > .05$) puanları arasında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat; birey-iş uyumu ($F_{(5,1047)} = 9.488, p < .001$), işten ayrılma niyeti ($F_{(5,1047)} = 2.456, p < .05$) ve birey-örgüt uyumu ($F_{(5,1047)} = 3.236, p < .01$) puanları arasında toplam çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre toplam çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin toplam çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanlara kıyasla daha yüksek

olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak toplam çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin toplam çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 51.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd ₁₋₂	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	Mağaza Personeli	762	11.93	4.47				2>1
	Ofis Çalışanı	109	13.77	3.99	10.721	2.1050	.000	3>1
	Yönetici	182	12.90	4.07				
Birey-İş Uyumu	Mağaza Personeli	762	30.41	7.38				2>1
	Ofis Çalışanı	109	33.72	7.55	26.215	2.1050	.000	3>1
	Yönetici	182	34.12	5.84				
Algılanan Örgütsel Destek	Mağaza Personeli	762	23.27	6.07				2>1
	Ofis Çalışanı	109	25.06	4.99	5.673	2.1050	.004	3>1
	Yönetici	182	24.24	5.23				
İşten Ayrılma Niyeti	Mağaza Personeli	762	10.10	4.10				1>2
	Ofis Çalışanı	109	8.53	3.80	16.528	2.1050	.000	1>3
	Yönetici	182	8.50	3.68				

Tablo 45'de yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin algılanan örgütsel destek ($F_{(2,1050)} = 5.673, p < .01$), birey-iş uyumu ($F_{(2,1050)} = 26.215, p < .001$), birey-örgüt uyumu ($F_{(2,1050)} = 10.721, p < .001$), işten ayrılma niyeti ($F_{(2,1050)} = 16.528, p < .001$) puanları arasında pozisyon durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla LSD testi sonucuna göre ofis çalışanı ve yönetici olan çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin mağaza personeli olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak mağaza personeli olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin ofis çalışanı ve yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 52.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Türüne Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	F	sd _{1,2}	p	Fark
Birey-Örgüt Uyumu	Yarı Zamanlı	71	11.80	4.02	7.274	3.1049	.000	2,4>1
	Normal	512	12.86	4.30				2,4>3
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	11.53	4.52				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	12.60	4.28				
Birey-İş Uyumu	Yarı Zamanlı	71	29.34	6.77	.756	10.757	.000	2,4>1
	Normal	512	32.35	6.93				2,4>3
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	30.09	7.77				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	33.15	6.83				
Algılanan Örgütsel Destek	Yarı Zamanlı	71	22.24	5.64	4.420	3.1049	.004	2,4>1
	Normal	512	24.08	5.44				2,4>3
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	23.05	6.29				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	24.59	6.01				
İşten Ayrılma Niyeti	Yarı Zamanlı	71	9.99	3.83	10.344	3.1049	.000	1,3>2
	Normal	512	9.16	3.87				1,3>4
	Çoğunlukta Öğleden Sonra	382	10.50	4.34				
	Çoğunlukta Öğleden Önce	88	8.62	3.40				

Tablo 46'da yer alan ANOVA sonuçlarına göre; bireylerin algılanan örgütsel destek ($F_{(3,1049)} = 4.420, p < .01$), birey-iş uyumu ($F_{(3,1049)} = .756, p < .001$), birey-örgüt uyumu ($F_{(3,1049)} = 7.274, p < .001$), işten ayrılma niyeti ($F_{(3,1049)} = 10.344, p < .001$) puanları arasında çalışma türüne göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın ortaya konması amacıyla Dunnett T3 testi sonucuna göre yarı zamanlı ve çoğunlukla öğleden sonra çalışmakta olan çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin normal ve çoğunlukla öğleden önce çalışmakta olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak yarı zamanlı ve çoğunlukla öğleden sonra çalışmakta olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin normal ve çoğunlukla öğleden önce çalışmakta olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 53.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Şirkette Motivasyon Etkinlikleri Düzenlenme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Birey-Örgüt Uyumu	Evet	519	13.30	4.35	7.603	1051	.000
	Hayır	534	11.30	4.22			
Birey-İş Uyumu	Evet	519	33.06	7.09	7.474	1051	.000
	Hayır	534	29.77	7.20			
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	519	24.95	5.69	7.420	1051	.000
	Hayır	534	22.34	5.73			
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	519	8.67	3.64	-8.039	1051	.000
	Hayır	534	10.62	4.23			

Tablo 47'de yer alan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre; bireylerin, birey-örgüt uyumu ($t_{(1051)} = 7.603$, $p < .001$), birey-iş uyumu ($t_{(1051)} = 7.474$, $p < .001$), algılanan örgütsel destek ($t_{(1051)} = 7.420$, $p < .001$), işten ayrılma niyeti ($t_{(1051)} = -8.039$, $p < .001$) puanları arasında şirkette motivasyon etkinlikleri düzenlenme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 54.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyetinin Şirkette Hizmet İçi Eğitim Verilme Durumuna Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	sd	p																																
Birey-Örgüt Uyumu	Evet	909	12.55	4.36	5.034	1051	.000																																
	Hayır	144	10.59	4.25				Birey-İş Uyumu	Evet	909	31.76	7.25	4.074	1051	.000	Hayır	144	29.10	7.46	Algılanan Örgütsel Destek	Evet	909	24.02	5.66	5.625	1051	.000	Hayır	144	21.11	6.44	İşten Ayrılma Niyeti	Evet	909	9.40	3.91	-5.321	1051	.000
Birey-İş Uyumu	Evet	909	31.76	7.25	4.074	1051	.000																																
	Hayır	144	29.10	7.46				Algılanan Örgütsel Destek	Evet	909	24.02	5.66	5.625	1051	.000	Hayır	144	21.11	6.44	İşten Ayrılma Niyeti	Evet	909	9.40	3.91	-5.321	1051	.000	Hayır	144	11.31	4.58								
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	909	24.02	5.66	5.625	1051	.000																																
	Hayır	144	21.11	6.44				İşten Ayrılma Niyeti	Evet	909	9.40	3.91	-5.321	1051	.000	Hayır	144	11.31	4.58																				
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	909	9.40	3.91	-5.321	1051	.000																																
	Hayır	144	11.31	4.58																																			

Tablo 48'de yer alan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre; bireylerin, birey-örgüt uyumu ($t_{(1051)} = 5.034$, $p < .001$), birey-iş uyumu ($t_{(1051)} = 4.074$, $p < .001$), algılanan örgütsel destek ($t_{(1051)} = 5.625$, $p < .001$), işten ayrılma niyeti ($t_{(1051)} = -5.321$, $p < .001$) puanları arasında şirkette hizmet içi eğitim verilme durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre çalıştığı birimde hizmet içi eğitim verildiğini belirten çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin biriminde hizmet içi eğitim verilmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak biriminde hizmet içi eğitim verilmediğini belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin çalıştığı birimde hizmet içi eğitim verildiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1.Sonuç

Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Buna ek olarak birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin aracı olan tüm değişkenlerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Buna göre kişilerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde psikolojik dayanıklılık değişkeninin negatif yönde, birey-örgüt uyumu değişkeninin negatif yönde, birey-iş uyumu değişkeninin negatif yönde, algılanan örgütsel destek değişkeninin negatif yönde ve işten ayrılma niyeti değişkeninin pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre kadın çalışanların aile uyumu ve sosyal yeterlilik düzeyinin erkek bireylere kıyasla daha yüksek olduğu fakat yapısal stil düzeyinin daha küçük olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre 34-41 yaş ve 42 yaş ve üzeri çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı, kendilik algısı ve yapısal stil düzeyinin 18-25 yaş arası çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak 26-33 yaş arası çalışanların yapısal stil düzeyinin 18-25 yaş arası çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre evli çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, gelecek algısı ve kendilik algısı düzeyinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre lise, ön lisans ve lisans mezunu çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, aile uyumu ve sosyal kaynaklar düzeyinin ilköğretim mezunu çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre aylık geliri 1401 TL ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil ve sosyal kaynaklar düzeyinin aylık geliri 1400 TL ve altı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre mesleğini isteyerek seçmiş olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu ve kendilik algısı düzeyinin isteyerek seçmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre bu iş yerinde çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı ve kendilik algısı düzeyinin bu iş yerinde çalışması süresi 9 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bu iş yerinde çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olan çalışanların aile uyumu düzeyinin bu iş yerinde çalışması süresi 12 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre toplam çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı, kendilik algısı ve yapısal stil düzeyinin toplam çalışması süresi 9 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre ofis çalışanı ve personeli olan çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil ve gelecek algısı düzeyinin mağaza personeli olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre çalışma türü normal, çoğunlukla öğleden sonra ve çoğunlukla öğleden önce olan çalışanların kendilik algısı düzeyinin çalışma türü yarı zamanlı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanların psikolojik dayanıklılık, gelecek algısı ve sosyal yeterlilik düzeyinin biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalıştığı şirkette hizmet içi eğitim verilmediğini belirten çalışanların sosyal yeterlilik düzeyinin verilmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre kadın çalışanların anlamsızlık düzeyinin erkek bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin 34-41 yaş ve 42 yaş ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre bekar çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin evli çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre önlisans ve lisans mezunu olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre aylık geliri 1900 TL ve altı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin aylık geliri 1901 TL ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre ailesinden ayrı yaşadığını belirten çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, normsuzluk, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin ailesi ile beraber yaşadığını belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre mesleğini istemeyerek seçtiğini belirten çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin mesleğini isteyerek seçtiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre bu iş yerinde çalışma süresi 9 yıl ve altı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, normsuzluk, güçsüzlük, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin bu iş yerinde çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre toplam çalışma süresi 9 yıl ve altı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin toplam çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre mağaza personeli ve ofis çalışanı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak mağaza personeli olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin ofis çalışanı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre yarı zamanlı ve çoğunlukla öğleden sonra çalışmakta olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık, güçsüzlük, çevreden uzaklaşma, kendinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin normal ve çoğunlukla öğleden önce çalışmakta olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalıştığı birimde hizmetiçi eğitim verilmediğini belirten çalışanların örgütsel yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma ve işten uzaklaşma düzeyinin biriminde hizmetiçi eğitim verildiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre erkek çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre 42 yaş ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti düzeyinin 18-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş arası olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak 18-25 yaş ve 26-33 yaş arası olan çalışanların birey-iş uyumu düzeyinin 34-41 yaş ve 42 yaş ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre evli çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bekar çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin evli çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanların birey-iş uyumu düzeyinin ilköğretim, önlisans ve lisans mezunu olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre aylık geliri 1901 TL ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin 1900 TL ve altı olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak aylık geliri 1900 TL ve altı olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin 1901 TL ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre ailesinden ayrı yaşadığını belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin ailesinin yanında yaşadığını belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre mesleğini isteyerek seçtiğini belirten çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin mesleğini istemeyerek seçtiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak mesleğini istemeyerek seçtiğini belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin mesleğini isteyerek seçtiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre bu iş yerinde çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin bu iş yerinde çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre toplam çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeyinin toplam çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak toplam çalışma süresi 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin toplam çalışma süresi 10-12 yıl ve 13 yıl ve üzeri olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Buna ek olarak mağaza personeli olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin ofis çalışanı ve yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara göre yarı zamanlı ve çoğunlukla öğleden sonra çalışmakta olan çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin normal ve çoğunlukla öğleden önce çalışmakta olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak yarı zamanlı ve çoğunlukla öğleden sonra çalışmakta olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin normal ve çoğunlukla öğleden önce çalışmakta olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak biriminde motivasyon etkinlikleri düzenlenmediğini belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin çalıştığı birimde motivasyon etkinlikleri düzenlendiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalıştığı birimde hizmetiçi eğitim verildiğini belirten çalışanların birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin biriminde hizmetiçi eğitim verilmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak biriminde hizmetiçi eğitim verilmediğini belirten çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin çalıştığı birimde hizmetiçi eğitim verildiğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

5.2.Öneriler

Araştırma sonucunda 18-25 yaş arası olan, yarı zamanlı veya çoğunlukla öğleden sonra vardiyasında çalışan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin diğer gruplara kıyasla daha düşük olduğu ve örgütsel yabancılaşma ile işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda motivasyon etkimlikleri düzenlenen birimlerde çalışan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu bulgusu da göz önünde

bulundurulduğunda, söz konusu 18-25 yaş arası olan, yarı zamanlı veya çoğunlukla öğleden sonra vardiyasında çalışan grubunun firma yönetimi tarafından motivasyon ve hizmetiçi eğitim sistemine katılması önerilebilir. Bunun yanında yarı zamanlı çalışma türünde süreli sözleşme sisteminin değerlendirilmesi önerilebilir.

Bulgulara göre lise, önlisans ve lisans mezunu çalışanların psikolojik dayanıklılık, yapısal stil, aile uyumu ve sosyal kaynaklar düzeyinin ilköğretim mezunu çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda bireylerin sahip oldukları yeteneklere göre ihtiyaçlarının tespit edilip, hizmetiçi eğitimle eksiklerinin giderilmesi önerilebilir. Bunun yanında çalışanların eğitim düzeylerini yükseltmek amacıyla sözleşme çerçevesinde kurum desteği verilmesi önerilebilir.

Bulgulara göre mesleğini isteyerek seçmiş olan çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin isteyerek seçmediğini belirten çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda işe alım sürecinde bu konuda istekli olan bireylerin tespit edilmesine yönelik çeşitli araçlar kullanılması önerilebilir.

Sonuçlara göre bu iş yerinde çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin bu iş yerinde çalışması süresi 9 yıl ve altında olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda belli bir çalışma yılını aşmış bireylere firma tarafından ek faydalar sunulması önerilebilir.

Sonuçlara göre ofis çalışanı ve yönetici olan çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin mağaza personeli olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda bireysel yeteneklerine göre hizmetiçi eğitim alıp, başarı sağlayan çalışanlara terfi imkanlarının sunulması önerilebilir.

Sonuçlara göre mağaza personeli ve ofis çalışanı olan çalışanların örgütsel yabancılaşma, anlamsızlık ve çevreden uzaklaşma düzeyinin yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda bireylerin anlamsızlık düzeylerini azaltmaya yönelik olarak firma tarafından bireylerin iş yerlerinde uygun bulmadığı uygulamalar ile ilgili çözüm önerilerinin dikkate alınması önerilebilir. Çevreden uzaklaşma düzeyinin azaltılması amacıyla bireylerin iş dışı sosyal aktiviteler ile birbirilerine yakınlaşması sağlanabilir.

Genel olarak tüm çalışanlara psikolojik dayanıklılık boyutlarını olumlu bir şekilde yönetmelerini sağlayacak psikolojik uzman desteği imkânı sunulması önerilebilir.

Genel olarak tüm çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyini arttırmaya yönelik olarak kariyer uzmanı desteği imkânı sunulması önerilebilir.

5.3.Tartışma

Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlenmiştir. İlişkilendirilebilir olarak Tokmak (2014) tarafından hizmet sektöründe çalışan 459 kişinin katılımı ile yapılan bir araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Buna ek olarak birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin aracı olan tüm değişkenlerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Buna göre kişilerin örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde psikolojik dayanıklılık değişkeninin negatif yönde, birey-örgüt uyumu değişkeninin negatif yönde, birey-iş uyumu değişkeninin pozitif yönde, algılanan örgütsel destek değişkeninin negatif yönde ve işten ayrılma niyeti değişkeninin pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların algılanan örgütsek destek düzeyi ile psikolojik dayanıklılık düzeyi pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir Benzer şekilde Akçakanat, Uzunbacak ve Köse (2018) tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan 271 akademisyenin katılımı ile yapılan araştırma sonucunda örgütsel destek ile psikolojik dayanıklılık arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda kişilerin işten uzaklaşma düzeyi ile psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Çalışkan ve Pekkan (2017) tarafından Ankara ilinde savunma sanayi sektöründe görev yapan 396 çalışanların katılımı yapılan çalışmada psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak Akdoğan ve Aydemir (2018)

tarafından 339 akademisyen arasında yapılan çalışmada psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda kişilerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekleyici şekilde olarak Aydın ve Egemberdiyeva (2018) tarafından çeşitli üniversitelerde öğrenim gören 209 öğrenci arasında yapılan bir çalışma sonucunda psikolojik dayanıklılık düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Sezgin (2012) tarafından ilköğretim okullarında görevli 347 öğretmenin katılımı ile yapılan bir araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda 34 yaş ve üzeri olan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin 18-25 yaş arası bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekleyici şekilde olarak Aydın ve Egemberdiyeva (2018) tarafından öğrenciler arasında yapılan bir çalışma sonucunda yaş ilerledikçe psikolojik sağlamlık düzeyinin yükseldiği belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Sezgin (2012) tarafından öğretmenler arasında yapılan bir çalışma sonucunda yaş ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda evli olan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin bekar olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekleyici şekilde olarak Bozgeyikli ve Şat (2014) tarafından 2013-2014 eğitim öğretim yılında Kayseri il merkezinde bulunan özel okullarda çalışan 241 çalışan arasında yapılan çalışma sonucunda evli olan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin bekar olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda eğitim düzeyi lise ve üzeri olan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin ilköğretim mezunu olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Bozgeyikli ve Şat (2014) tarafından eğitim sektöründe yapılan araştırma sonucunda eğitim düzeyi lisansüstü olan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin lisans mezunu olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda mesleki kıdem arttıkça çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir. Benzer şekilde Sezgin (2012)

tarafından öğretmenler arasında yapılan bir çalışma sonucunda mesleki kıdem arttıkça çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekleyici şekilde olarak Bozgeyikli ve Şat (2014) tarafından eğitim sektöründe yapılan araştırma sonucunda mesleki kıdem arttıkça çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir.



KAYNAKÇA

- Abu Bakar, A., Jamaluddin, S., Symaco, L., & Darusalam, G. (2010). Resiliency among secondary school students in Malaysia: Assessment of the measurement model. *International Journal of Educational and Psychological Assessment*, 4, 68-76
- Adkins, C. L., Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1996). Value congruence between co-workers and its relationship to work outcomes. *Group & Organization Management*, 21(4), 439-460.
- Agarwal, S. (1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Ahmadi, S.A., Mohammadpour, B., Rajabi, M., & Baghbani, F. (2014). Effect of person-organization fit on organizational commitment, *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1(1), 33-43
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz saygı*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbaba, A. (2011). Eğitim müfettişleri için örgüt ve yönetim algısı ölçeği'nin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 1(3), 69-70.
- Alkan, T., & Ergil, D. (1980). *Siyaset Psikolojisi*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Allison, L. (2007). *The effects of person-organization fit, needs-supplies fit and type of change on resistance to change*, Doktora Tezi, Wayne State University, UMI Microform, Michigan.
- Argun, M. (2007). *Kurumsal sosyalizasyon uygulamalarının birey-kurum uyumuna etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of applied psychology*, 83(2), 288.
- Arslan, S. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Arslan, S. (2016). *Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Autry, C. W., & Wheeler, A. R. (2005). Post-hire Human Resource Management Practices and Person-Organization Fit: A Study of Blue- Collar Employees. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 58-75.
- Avcı, S., & Erden, M. (2009). Gelecek zaman algısı ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(37), 1-12.
- Aydoğdu, T. (2013). *Bağlanma stilleri, başa çıkma stratejileri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Ankara.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1), 57-76.
- Bacharach, S. B., & Aiken, M. (1979). The impact of alienation, meaninglessness, and meritocracy on supervisor and subordinate satisfaction. *Social Forces*, 57(3), 853-870.
- Bahadır, E. (2009). *Sağlıkla ilgili fakültelerde eğitime başlayan öğrencilerin psikolojik sağlık düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (2000). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 20. Baskı, İstanbul: Remzi Kitapevi.

- Barutçu, E., & Öktem, Ş. (2003). *İş İlgören Uyumu Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama*, Kongre Kitapçığı, 41-49.
- Basım, H.N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Basım, N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-14.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayat, B. (1996). *Çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan işçiler arasında yabancılaşmanın karşılaştırmalı olarak araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Beasley, M., Thompson, T., & Davidson, J. (2003). Resilience in response to life stress: the effects of coping style and cognitive hardiness. *Personality and Individual Differences*, 34(1), 77-95.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Behar, R. (2007). *Endüstri işletmelerinde çalışma koşullarının, işgörenler üzerindeki yabancılaşma etkisi ve bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beşe, A. (2004). Yabancılaşma: Düş, Gerçeklik, Yanılsama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(33), 205-213.
- Birkök, M. C. (2004). Sosyal rol ve iş bölümü. *Journal of Human Sciences*, 1(1), 1-10
- Bonanno, G. A., Galea, S., Bucciarelli A., & Vlahov, D. (2006). Psychological resilience after disaster. *Psychological Science*, 17 (3), 181 - 186.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Bozgeyikli, H., & Şat, A. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Okul Örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, vol.3, no.2014/1, 172-191.

- Büyükıılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of applied psychology*, 89(5), 822.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311.
- Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.
- Carlson, D. J. (2001). *Development and validation of a college resilience questionnaire*. Doktora Tezi, University of Nebraska, Nebraska.
- Celep, C. (2003). *Bilgi yönetimi: Örgütlerde bilgi paylaşım kültürü yaratma*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Chen, Y. (2010). Career success of knowledge workers: the effects of perceived organizational support and person-job fit. *IBusiness*, 2(04), 389.
- Clark, J. P. (1959). Measuring alienation within a social system. *American Sociological Review*, 24(6), 849-852.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Crowley, B. J., & Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal of adult development*, 10(4), 237-248.

- Çakar, N. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 28, s. 68-90.
- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi:" algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çakır, S. G. (2009). Factors and mechanisms of resilience among Turkish migrant women in the UK. *Unpublished doctoral thesis, Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara, Turkey.*
- Çetinkaya, B. (2016). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.
- Dawis, R.V. (2005). *The Minnesota theory Of work adjustment. CareerDevelopment and Counseling: Putting Theory and Research to Work (3-23)*. New Jersey: John Wiley Sons Incorporated.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi*, 4(8), 144-165.
- Dessler, G. (2001). *Management, Leading People and Organizations*, in the 21st Century, Edition USA.
- Dipetro, R.B., & Pizam, A. (2008). Employee Alienation in The Quick Service Restaurant Industry. *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Doll, B., & Lyon, M. A. (1998). Risk and resilience: implications for the delivery of educational and mental health services in schools. *School Psychology Review*, 27 (3), 348 – 363.
- Drucker, P. F. (1994). Etkin yöneticilik.(Çev: N. Tunalı). *İstanbul: Eti Kitapları*.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Efraty, D., Sirgy, J. M., & Claiborne, C.B. (1991). The effects of personal alienation. *Journal of Business and Psychology*. 5(1), 52-78.

- Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person–job fit. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.
- Ehrhart, K. H., & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Does Pay For Performance Increase Or Decrease Perceived Self-Determination And Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1026-1040.
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Elçi, M., Alpkan L., Çekmecelioğlu, G. H. (2008). The Influence of Person Organization Fit On theEmployee’s Perception of Organizational Performance. 4th International Strategic Management Conference, 19 (21), 587-593.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergün, Başak, B. (2012). *Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencilerinin öz duyarlık, sosyal bağlılık ve iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir

- Erkan, N. (2003). *Verimlilik, sağlık ve güvenlik için insan faktörü mühendisliği*
Ankara: Ergonomi MPM Yayınları No 373,
- Erkılıç, E. (2012). Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Erkutlu, H.V. (2015). *Pozitif örgütsel davranış*, Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Ertürk, M. (2017). *İşletme biliminin temel ilkeleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Fergus, S., & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26, 399 – 419.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fırat, Y. B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Fishman, J. (2012). *Psychological resilience, perceived stress, and stress reaction*. The Degree of Doctor of Philosophy, Walden University, United States.
- Friborg, O. O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29- 42.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge JH., & Hjemdal, O. (2005). Resilience In Relation To Personality And Intelligence, 14(1), 29-42.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind

- healthy adjustment?. *International journal of methods in psychiatric research*, 12(2), 65-76.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, JH., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12 (65), 76.
- Garnezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34 (4), 416 – 430.
- Garnezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, 56(1), 127-136.
- Garnezy, N., Masten A. S., & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child Development*, 55 (1), 97 – 111.
- Genç, A. (2014). Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinde etkisi: Görgül bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Genç, N. (2004). Yönetim ve organizasyon, çağdaş sistem ve yaklaşımlar. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*
- George, M., Jennifer, Jones R., & Gareth. (1996). *Organizational Behavior*, Addison-Wesley Publishing Company, USA.
- Geyer, F. (1980). *Alienation Theories: A General Systems Approach*. Pergamon Press, New York, 1980.
- Geyer, F., & Schweitzer, D. (1976). *Theories Of Alienation, Critical Perspectives In Philosophy And The Social Sciences*. The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Gillam, R. (1981). White Collar from start to finish. *Theory and Society*, 10(1), 1-30.
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M. (2001). *Careers guidance in context*. London: Sage Publications.

- Gottfredson, G. D., & Johnstun, M. L. (2009). John Holland's contributions: A theory-ridden approach to career assistance. *The career development quarterly*, 58(2), 99-107.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?. *Journal of applied psychology*, 72(1), 55-61.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2001). *Advances in Organizational Justice*, California: Stanford University Press.
- Güloğlu, B., & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *Istanbul Business Research*, 41(2), 189-213.
- Gürgan, U. (2006). *Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Hamid, S. N. A., & Yahya, K. K. (2011). Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. In *Annual Conference on Innovations in Business and Management London* 6(9), 1-10.

- Hand, M. P. (2004). *Psychological resilience: The influence of positive and negative life events upon optimism, hope, and perceived locus of control*. The Degree Doctor of Philosophy Psychology, Walden University, United States.
- Helgason, T. R. (2008). *Psychological resilience: a qualitative exploration into personal meanings and processes*. The Degree Master of Arts, Department of Psychology University of Manitoba, Canada.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition, St.Paul: West Publishing Company,
- Heydarian, M., & Abhar, S. (2011). Factors contributing to employees' turnover intention. *SEGi Review*, 4(2), 31-41.
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2006). A new scale for adolescent resilience: Grasping the central protective resources behind healthy development. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 39(2), 84-96.
- İşçi, E. (2010). *Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jansen, K. J. & Kristof-Brown, A. L. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit, *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212
- Johlke, M. C., Stamper, C. L., & Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.
- Judkins, S. K., & Rind, R. (2005). Hardiness, stress, and job satisfaction among home care nurses. *Home Health Care Management and Practice*, 17(2), 113-118.
- Judkins, S., & Furlow, L. (2003). Creating a hardy work environment: Can organizational policies help. *Texas journal of rural health*, 21(4), 11-17.
- Kakabadse, A. (1986). Organizational alienation and job climate: A comparative study of structural conditions and psychological adjustment. *Small Group Behavior*, 17(4), 458-471.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamya, H. A. (2000). Hardiness and spiritual well-being among social work students: Implications for social work education. *Journal of social work education*, 36(2), 231-241.
- Kanbur, E., Kanbur, A., & Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4 (2), 127-141.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413-422.
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir (24-26 Mayıs): 592-596.
- Kara, H. (2011). *Yönetmelik ve örgütsel değerler*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları
- Karabal, C., Sağbaş, M., & Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 140-162.
- Karabal, C., Sağbaş, M., & Kaygın, E. (2016). Mobbing ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *YYÜ İİBF Dergisi*, V:1,118141.
- Kararımak, Ö. (2007). Investigation of Personal Qualities Contributing to Psychological Resilience Among Earthquake Survivors: A Model Testing Study.
- Khurram, S. (2009). Perceived organizational support, antecedents and consequences proposing and testing a model in a public sector university of Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 7.

- Kılıç, K , Yener, D . (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 161-174.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kızılçelik, S. (1992). *Sosyoloji Teorileri*, Konya: Kuzucular Ofset.
- Kitapci, H., Kaynak, R., & Okten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Klag, S., & Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British journal of health psychology*, 9(2), 137-161.
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and social Psychology*, 42(4), 707.
- Koçel, T. (2005). İşletme yöneticiliği. *İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım*.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation, *The American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*. 30(2), 209-237.
- Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters'perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel psychology*, 53(3), 643-671.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals'fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization,

- person--group, and person--supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi*, Doktora Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kurtpina, M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, Ankara.
- Lambert, J. C., & Lambert, V. A. (1999). Psychological hardiness: state of the science. *Holistic Nursing Practice*, 13(3), 11-19.
- Lambert, V. A., Lambert, C. E., & Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 181-184.
- Laschinger, H. K. S., Purdy, N., Cho, J., & Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person--job and person--organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454-470.
- Leak, G. K., & Williams, D. E. (1989). Relationship between social interest, alienation, and psychological hardiness. *Individual Psychology*, 45(3), 369-375.
- Levesque, L. L. (2005). Opportunistic hiring and employee fit. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(3), 301-317.
- Maddi, R. S. & Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*, 63(2), 265-74.
- Maddi, S. R. (1999). Comments on trends in hardiness research and theorizing. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 67.

- Maddi, S. R. (2000). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of personality Assessment*, 63(2), 265-274.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M., & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of personality*, 74(2), 575-598.
- Maden, C.A., & Gaye, K. (2010). *Örgütlerdeki çalışma gruplarında demografik çeşitlilik, değer uyumsuzluğu ve duygusal zekâ seviyesi: çatışmalar neden doğar, nasıl çözülebilir?* 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 577-584.
- Makanjee, C. R., Hartzler, Y. F., & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Marx, K. (2003). *Yabancılaşma, 2. Baskı, Ankara: Sol Yayınları.*
- McKenna, E. F. (1987). *Psychology In Business, Theory and Applications*, Lawrence Erlbaum Associates, London: Publishers Chanceny House,
- Megginson, L.C., Masley, D. C., & Pietri, P.H. (1990). *Management: concept and application*, New York: Harper and Raw Pub.
- Miller, M. J., & Miller, T. A. (2005). Theoretical application of holland's theory to individual decision-making styles: implications for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 20-28.
- Mills, C. W. (2000). *Toplum bilimsel düşün*, (Çev.: Ünsal OSKAY), İstanbul: Der Yayınları.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi,

- Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. LaFromboise, T. D., Hoyt, D. R., Oliver, L., & Whitebeck, L. B. (2006). Family, community and social Influences on resilience among america Indian adolescents in the upper midwest. *Journal of Community Psychology*, 34 (2), 193 – 209.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management journal*, 41(3), 351-357.
- Morrissey, C., & Hannah, T. E. (1987). Measurement of psychological hardiness in adolescents. *The Journal of genetic psychology*, 148(3), 393-395.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.
- Netemeyer, R.G, Boles J.S, Mckee D.O. ve Mcmurrian, R. (1997). An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, ;613, 85 –98.
- Nettler, G. (1957). A measure of alienation. *American Sociological Review*, 22(6), 670-677.
- Nicholas, P. K. (1993). Hardiness, self-care practices and perceived health status in older adults. *Journal of advanced nursing*, 18(7), 1085-1094.
- Nielsen, Wayne, H. (1968). Notes on Marx's theory of alienation, *Mosaic*, 2(1), 125-129.
- Norfolk, D. (1989). *İş hayatında stres*. İstanbul: Form Yayınları.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.

- Overend, T. (1975). Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3), 301-322.
- Öğüt, A., & Kaplan, M. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 592-596.
- Parsıl, A. M. (2007). *Sınıf örgütünde yabancılaşma*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Patton, V., & Macmahon, M. (2006). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers
- Pekdemir, I., Pekdemir, I., Koçoğlu, M., Koçoğlu, M., Gürkan, G. Ç., & Gürkan, G. Ç. (2013). Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: mba öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, 24(75), 83-104.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 341-354.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polatçı, S., & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Poyraz, K., & Kama, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Renfro, E. L., & Sheperis, C. J. (2009). The relationship between counseling supervisee attachment orientation and perceived bond with supervisor. *The Clinical Supervisor*, 28(2), 141-154.
- Reynolds, D. H., & Scott, J. C. (2010). *Handbook of workplace assessment: Evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*. New Jersey: Pfeiffer

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology, 87*(4), 698-714
- Richman, N. (1993) . Children in situations of political violence. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 34*, 1286 – 1302.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*, (Çev. Ed.: İnci Erdem). Ankara: Nobe Yayınevi.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*, New York: Free Press.
- Rosin, H. & Korabik, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior, 46*, 1-16.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry, 57* (3), 316 – 331.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, 3. Baskı, Bursa.
- Sağnak, M. (2004). Value congruence and results in organizations. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi/Educational Administration in Theory & Practice, 37*, 72-95.
- Saraç, M. (2014). *Birey-örgüt uyumunun iş hitumları üzerine etkisi*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management, 13*(4), 285-304.
- Sayers, S. (2003). Creative activity and alienation in Hegel and Marx. *Historical Materialism, 11*(1), 107-128.
- Schacht, R. (1989). *Social structure, social alienation and social change, alienation theories and de-alienation strategies*, (Ed.: D. Schweitzer and R. F. Geyer), Science Review Ltd., Middlesex.
- Schein, Edgar. H. (1980). *Organizational Pschyology* (Çev. Mustafa Tosun), New Jersey: Prentice Hall.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology, 48*(4), 747-773.

- Scroggins, W. A. (2007). An examination of the additive versus convergent effects of employee perceptions of fit. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1649-1665.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Se Jin, J., & Doonam, O. (2016). Relationships between Nurses' Resilience, Emotional Labor, Turnover Intention, Job Involvement, Organizational Commitment and Burnout. 9 (6)
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). Powerlessness and Knowledge: A Comparative Study of Alienation and Learning, *Sociometry*, 30(2), 105-123.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Selçuklu, A. E. (2013). *Örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık: Okul öncesi öğretmenleri üzerine bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Selçuklu, A.E. (2013). *Örgütsel Bağlılığın Bir Yordayıcısı Olarak Kurum Kültürü ve Psikolojik Dayanıklılık: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Sheard, M., & Golby, J. (2007). Hardiness and undergraduate academic study: The moderating role of commitment. *Personality and Individual Differences*, 43, 579-588.

- Shepard, J. M. (1973). Technology, division of labor, and alienation. *Pacific Sociological Review*, 16(1), 61-88.
- Sinclair, R. R., & Tetrack, L. E. (2000). Implications of item wording for hardiness structure, relation with neuroticism, and stress buffering. *Journal of research in personality*, 34(1), 1-25.
- Sipahioğlu, Ö. (2008). Farklı risk gruplarındaki ergenlerin psikolojik sağlamlıklarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Smith, C., & Carlson, B. E. (1997). Stres, coping, and resilience in children and youth. *Social Service Review*, 71 (2), 231 – 256.
- Smith-Osborne, A., (2007). Life span and resiliency theory: A critical review. *Advances in Social Work*, 8 (1), 152 – 168.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Spokane, A. R., & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 24-41.
- Statt, D.A. (1999). *Conscise dictionary of business management*. Londra: Routledge
- Staudinger, U. M., Marsiske, M., & Baltes, P. B. (1993). Resilience and levels of reserve capacity in later adulthood: Perspectives from life-span theory. *Development and Psychopathology*, 5(4), 541-566.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21-31
- Supatn, N. (2011). A role of socialization tactics on the perceived person job fit of new employees. In *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership*.
- Sürücü, M. & Bacanlı, F. (2010). Üniversiteye uyumun psikolojik dayanıklılık ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 375-396

- Şahin, N. H., Basim, H. N., & Çetin, F. (2009). Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(2).
- Şimşek, M. (2002). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. Ve Fettahlıoğlu, T.(2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.
- Tanrıöver, U. (2005). The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Tanrıverdi H., & Kılıç N., (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1 (1), 1-18.
- Taş, S. (2013). *Düzce üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi hemşirelerinde psikolojik dayanıklılık, depresyon ve algılanan stresin değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Taş, S. (2013). *Düzce Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Hemşirelerinde Psikolojik Dayanıklılık, Depresyon ve Algılanan Stresin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Terzi, Ş. (2005). İyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, Ş. (2005). *Öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinde kendini toparlama gücünün içsel koruyucu faktörlerle ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 297 – 306.

- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11
- Tınar, M. Y. (1996). Çalışma psikolojisi. *İzmir: Necdet Bükey AŞ*
- Tiêt, Q. Q., & Huizinga, D. (2002). Dimensions of the construct of resilience and adaptation among inner-city youth. *Journal of Adolescent Research*, 17(3), 260-276.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Trouba, E.J. (2007). *A Person-Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to the Organizations with Varying Compensation System*, ProQuest Information & Learning.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320-333.
- Turgut, H. (2014). Algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 29-62.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalât işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Uçanok, B. (2008). *The effects of work values, work centrality and person-job fit on organizational citizenship behavior*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul
- Uçanok, B. (2008). The Effects Of Work Values, Work Centrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uçar, D., & Ötken, A. B. (2010). Perceived Organizational Support And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.

- Ulutaş, M. (2010). *Birey örgüt uyumu kuramı ve Dalaman Havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Utsey, S. O., Bolden, M. A., Lanier, Y., & Williams III, O. (2007). Examining the role of culture-specific coping as a predictor of resilient outcomes in African Americans from high-risk urban communities. *Journal of Black Psychology*, 33(1), 75-93.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşma'nın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülker, Tümlü, G. (2012). *Psikolojik dayanıklılık düzeyleri farklı üniversite öğrencilerinin temas engellerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Vanderbilt-Adriance, E. (2006). *Protective factors and the development of resilience among boys from low-income families*, Doktora Tezi, University of Pittsburgh, Pennsylvania.
- Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2008). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019.
- Villavicencio-Ayub, E, Jurado-Cárdenas, S & Valencia-Cruz, A. (2014). Work Engagement And Occupational Burnout: Its Relation To Organizational Socialization And Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6 (2), 45-55.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocational behavior*, 75(1), 68-81.

- Weisskopf, W.A. (1996). *Yabancılaşma ve İktisat*. (Çev. Koç, Ç., Madra, Y., Eryar, D., Erçel, K., Özselçuk, C., Önder, A. ve Badur, K.). İstanbul: Anahtar Kitaplar.
- Werner, E. E. (1993). Risk, resilience, and recovery: perspectives from the Kauai longitudinal study. *Development and Psychopathology*, 5, 503 – 515.
- West, E. G. (1969). The political economy of alienation: Karl Marx and Adam Smith. *Oxford Economic Papers*, 21(1), 1-23.
- Westerman, J. W. (1997). *integrative analysis of person-organization fit theories: effects on individual attitudes and behavior*, Doktora Tezi, Faculty of The Graduate School of Business Administration University of Colorado.
- Winfield L. F. (1994). *Developing Resilience in urban youth*. California: Urban Education Monograph series.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*, İstanbul: IQ Yayıncılık.
- Yıldırım, B., Yirik, Ş., & Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.
- Yıldırımbulut, E. (2006). *The effect of person-job fit, person-organization fit and social support on job stress: a study in call centers*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi, *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 153-173.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 267-283.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences*. Yüksek Lisans Tezi, North Carolina: North Carolina State University.

- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(1), 19-30.
- Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.
- Yürür, S., & Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 81-104.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zagenczyk, T. J. (2001). *A social influence analysis of perceived organizational support*. Doktora Tezi, University of Pittsburgh.
- Zimmerman, M. A., & Arunkumar, R. (1994). Resiliency research: Implications for schools and policy. *Social Policy Report*, 3 (4), 1 – 19.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : M. Cumali Çetinkaya
Doğum Yeri ve Tarihi : Adana– 18/07/1988
E-posta : mcumalicetinkaya@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite (Yüksek Lisans) Çukurova Üniversitesi- Yönetim ve Organizasyon
Cenevre Üniversitesi-Uluslararası Kamu Politikaları ve Müzakere

Üniversite (Lisans) Michigan Eyalet Üniversitesi- ABD
Perakendecilik – 2009

Lise Tarsus Amerikan Lisesi

Yabancı Dil İngilizce Fransızca

İŞ TECRÜBESİ

(2009-2015.) Piyu İndirim Marketleri
(2014-2015) Quattro Yönetim Danışmanlığı
(2015-2019) Çetinkaya A.Ş