

**T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KISKANÇLIK, GÜVENCESİZLİK VE ALGILARIN AYRILMA
NİYETİ VE PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Mustafa GÜNALAN
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GEBZE
2016**

**T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KISKANÇLIK, GÜVENCESİZLİK VE
ALGILARIN AYRILMA NİYETİ VE
PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**MUSTAFA GÜNALAN
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMANI
Prof. Dr. Adnan CEYLAN**

**GEBZE
2016**

DOKTORA TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve/..... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 10/03/2016 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Mustafa GÜNALAN'ın tez çalışması İşletme Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Adnan CEYLAN



ÜYE

: Prof. Dr. Hüseyin İNCE



ÜYE

: Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI



ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Volkan ÖZBEK



ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Fatih KOÇ



ONAY

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

Türkiye’de son on yıllık dönemde özel hastane sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Bu artışın sağlık çalışanları iş gücü piyasasında önemli değişikliklere neden olacağı varsayılabilir. Bu bağlamda, gerçekleştirilen bu çalışmada sağlık çalışanlarının “kıskançlık, iş güvencesizliği, örgütsel destek algısı, örgütsel imaj algısı, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve iş performansları” arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

Araştırmanın ana kitlelerini kamu ve özel sağlık sektöründe görev yapan ve genel anlamda sağlık çalışanı olarak nitelendirilen doktor, hemşire ve diğer yardımcı sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmaya, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen ve Balıkesir ilinin Karesi, Altı Eylül ve Edremit ilçelerinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan 268 ve özel hastanelerde görev yapan 250 sağlık çalışanı katılmıştır.

Analizlerde, çalışanların kıskançlık ve iş güvencesizliklerinin örgüt algıları, işten ayrılma niyetleri ve iş performansları üzerinde etkileri olup olmadığı incelenmiştir. Yine, sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastanelerle ilgili imaj ve destek algıları ile bu çalışanların hastaneleri ile özdeşleşmelerinin, işten ayrılma niyetleri ve iş performansları üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, örgüt algılarının ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkilerinde özdeşleşmenin aracı rolü olup olmadığı da araştırma kapsamında ele alınmıştır.

Analiz sonuçları kıskançlığın ve nitel iş güvencesizliğinin ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkilerini göstermiştir. Öte yandan örgüt algılarının ayrılma niyeti üzerinde negatif, performans üzerinde ise pozitif etkileri hem özel sektör hem de kamu sektörü hastanelerinde tespit edilmiştir. Buna ek olarak, imaj ve destek algılarının performans üzerindeki etkilerinde özdeşleşmenin aracı rolü olduğu her iki sektör hastanelerinde de ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda hem sektör yöneticilerine hem de gelecekte bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kıskançlık, iş güvencesizliği, örgütsel imaj, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme.

SUMMARY

In the last decade, the number of private hospitals considerably increased in Turkey. It could be assumed that increment of private hospitals may cause several important changes in health labor market. In this respect, the relationships between jealousy, job insecurity, organizational image and support perceptions, organizational identifications, turnover intention and job performance of health professionals were investigated in this study.

The population of the research composes of doctors, nurses and other allied health professionals who work for public and private health sector. The sample of the study that composed of 518 participants determined with convenience sampling method, and 268 of the participants work for public hospitals and 250 of them work for private hospitals in Karesi, Altı Eylül and Edremit districts of Balıkesir.

In the scope of the study, it was investigated whether jealousy and job insecurity have any effect on organization perceptions, turnover intentions and job performances of health workers. In addition, it was examined whether health workers' hospital image and support perceptions have any effect on their identification with the hospitals, turnover intentions and job performances. In addition, the mediator role of organizational identifications of the health workers on the associations of organizational perceptions with turnover intentions and job performances of these health workers were inspected.

The results revealed that jealousy and qualitative job insecurity had positive effects on turnover intention. Besides, organizational perceptions' negative effects on turnover intention, and positive effects on job performance were detected. In addition, the mediator role of organizational identification on organizational perceptions' effects on job performance was determined. According to the results, some suggestions for sector managers and researchers who will study on these subjects in the future were proposed.

Key Words: Jealousy, job insecurity, organizational image, organizational support, organizational identification.

TEŞEKKÜR

Öncelikle, bilim yolundaki bu uzun soluklu yürüyüşte nasıl yürünmesi gerektiğini öğrenmeme vesile olan kıymetli danışmanım ve hocam sayın Prof. Dr. Adnan CEYLAN'a teşekkürü bir borç bilirim. Tez izleme jürimde kıymetli görüşleriyle ufkumu açan değerli hocalarım sayın Prof. Dr. Hüseyin İNCE, Yrd. Doç. Dr. Volkan ÖZBEK ve Dr. Mehmet ÖRGEV'e ayrıca teşekkür ederim.

Doktora öğrenimime başlamaya beni cesaretlendiren ve büyük destek sağlayan Doç. Dr. Bülent BAYRAKTAR hocamı, yine bütün çalışmalarımda kendisinin kıymetli fikirlerinden faydalandığım Yrd. Doç. Dr. Fatih KOÇ'u ve bu süreçte gerek idari gerekse akademik katkılarını benden esirgemeyen Doç. Dr. Mehmet Emin AKKILIÇ'ı minnetle anmak isterim.

Ayrıca, başta sayın Prof. Dr. Gökhan ÖZER hocam olmak üzere Gebze Teknik Üniversitesinin ve Balıkesir Üniversitesinin emeği geçen tüm akademik ve idari personeline teşekkür ederim.

Özellikle beni büyütüp yetiştiren, bu günlere gelmemde nice çilelere katlanan ve emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anne ve babam Ruşen ve Şeref GÜNALAN'a, maddi ve manevi desteği ile beni yalnız bırakmayan kıymetli dayım Opr. Dr. M. Akif SARIÇİÇEK'e, güler yüzleri ile içimi aydınlatan ablam, kardeşlerim ve değerli ailelerine ve burada ismini sayamadığım tüm dostlara şükranlarımı sunarım.

Son olarak bu çalışmayı bu çileli yolda her türlü zorluğa rağmen ellerimi hiç bırakmayan sevgili eşime ve bu tezle birlikte doğan ve büyüyen kızlarım Mehtap Saliha ve Ruşen Firdevs'e en kalbî duygularıyla ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ÖZET	v
SUMMARY	vi
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	5
1.2. Araştırmanın Soruları	6
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Tasarımı	7
2. DEĞİŞKENLERİN TANIMLANMASI	8
2.1. Bir Olumsuz Duygu Olarak Kıskançlık	8
2.2. İş Güvencesizliği	14
2.3. Algılanan Örgütsel İmaj	21
2.4. Algılanan Örgütsel Destek	27
2.5. Örgütsel Özdeşleşme	33
2.6. İşten Ayrılma Niyeti	37
2.7. Çalışan Performansı	42
3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	47
3.1. Çalışan Kıskançlığının Örgütsel Algılar Üzerindeki Etkileri	47
3.1.1. Çalışan Kıskançlığının Algılanan Örgütsel İmaj Üzerindeki Etkisi	47
3.1.2. Çalışan Kıskançlığının Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi	48
3.2. Çalışan Kıskançlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	49

3.3. Çalışan Kıskançlığının İş Performansı Üzerindeki Etkisi	51
3.4. İş Güvencesizliği Boyutlarının Örgütsel Algılar Üzerindeki Etkileri	53
3.4.1. İş Güvencesizliği Boyutlarının Algılanan Örgütsel İmaj Üzerindeki Etkileri	53
3.4.2. İş Güvencesizliği Boyutlarının Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkileri	54
3.5. İş Güvencesizliği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri	56
3.6. İş Güvencesizliği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri	58
3.7. Örgütsel Algıların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri	60
3.7.1. Algılanan Örgütsel İmajın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	60
3.7.2. Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	61
3.8. Örgütsel Algıların Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri	62
3.8.1. Algılanan Örgütsel İmajın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi	62
3.8.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi	64
3.9. Örgütsel Algıların İş Performansı Üzerindeki Etkileri	66
3.9.1. Algılanan Örgütsel İmajın İş Performansı Üzerindeki Etkisi	66
3.9.2. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	67
3.10. Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	68
3.11. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı Üzerine Etkisi	69
3.12. Aracı Etki Hipotezleri	71
3.12.1. Örgüt Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü	71
3.12.2. Örgüt Algılarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü	73

3.13. Araştırmanın Modeli	76
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI	78
4.1. Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi	78
4.1.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi	78
4.1.2. Anket Formunun Hazırlanma Süreci ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler	79
4.2. Verilerin Analizi ve Bulgular	82
4.2.1. Demografik Bulgular	82
4.2.2. Keşifsel Faktör Analizi	84
4.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi	88
4.2.4. Güvenilirlik Analizi	91
4.2.5. Geçerlilik Analizleri	92
4.2.6. Tüm Değişkenlere Ait Homojenlik Testi, Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları	96
4.2.7. Hipotezlerin Testi	101
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	128
5.1. Sonuçların Değerlendirilmesi	128
5.1.1. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri	128
5.1.2. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri	130
5.1.3. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının Çalışanların Örgüt Algıları Üzerindeki Etkileri	132
5.1.4. Örgüt Algılarının Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri	135

5.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi	138
5.1.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkileri	137
5.2. Yöneticilere ve Araştırmacılara Öneriler	140
KAYNAKLAR	144
ÖZGEÇMİŞ	170
EK1: ANKET FORMU	171



ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil No</u>		<u>Sayfa No</u>
2.1:	Performansın Unsurları	43
3.1:	Araştırma Modeli	77
4.1:	Kamu Hastaneleri ve Özel Hastanelerde Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin Örgütsel İmaj Algısı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	101
4.2:	Kamu Hastaneleri ve Özel Hastane Çalışanlarının Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	103
4.3:	Kamu Hastaneleri ve Özel Hastane Çalışanlarının Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	105
4.4:	Kamu Hastaneleri ve Özel Hastane Çalışanlarının Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin İş Performansı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	106
4.5:	Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	107
4.6:	Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	109
4.7:	Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Algılarının İş Performansı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	110
4.8:	Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşmelerinin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli	111

4.9:	Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli	114
4.10:	Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli	117
4.11:	Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İş Performansı İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli	120
4.12	Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İş Performansı İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli	123



TABLÖLAR DİZİNİ

<u>Tablo No</u>		<u>Sayfa No</u>
1.1.:	İşyeri Kıskançlık Türleri	9
1.2:	İş Güvencesizliğine Karşı Tepki Türleri	17
4.1:	Genel ve Kurum Türüne Göre Demografik Bulgular	83
4.2:	KMO Ölçütü ve Bartlett'in Küresellik Testi Sonuçları	84
4.3:	Değişkenlere Ait Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	86
4.4:	Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum İyiliği İndeksleri	89
4.5:	Değişkenlere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	90
4.6:	Değişkenleri Oluşturan Madde Sayıları ve Cronbach α Katsayıları	92
4.7:	Ölçek Maddelerinin Faktörlerle Etkileşim Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	94
4.8:	Ölçeklerin Tek Boyutta Açıklanan Varyans Değerleri	96
4.9:	Grupların Homojenliği ile ilgili Levene'in Homojenlik Testi Sonuçları	97
4.10:	Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (Özel Sektör)	99
4.11:	Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (Kamu Sektörü)	100
4.12:	Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının Örgütsel İmaj Algısı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	102

4.13:	Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	104
4.14:	Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	105
4.15:	Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	107
4.16:	Örgütsel Algıların Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	108
4.17:	Örgütsel Algıların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	109
4.18:	Örgütsel Algıların İş Performansı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	110
4.19:	Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	112
4.20:	Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	112
4.21:	Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	115
4.22:	Devlet Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	116
4.23:	Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	118

4.24:	Devlet Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	119
4.25:	Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	121
4.26:	Devlet Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	121
4.27:	Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	124
4.28:	Kamu Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları	125
4.29:	Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumları	126

1. GİRİŞ

Ekonomik, teknik ve sosyal birer organizasyon olan işletmelerin en önemli ve vazgeçilmez unsuru olarak “insan,” hem psikolojik hem de sosyolojik olarak çok uzun zamandan beri araştırılmış ve araştırılmaya da devam etmektedir. Sanayi devriminin bir sonucu olarak ortaya çıkan hızlı kentleşme ve buna bağlı olarak da yeni toplum yapısı içerisinde işçi sınıfının yoğunluk kazanması, bu araştırmaların örgütsel davranış alanında da yoğunluk kazanmasını beraberinde getirmiştir.

Klasik yönetim yaklaşımından çağdaş yönetim yaklaşımlarına kadar geniş bir çerçevede birçok yaklaşım insan unsurunun işletme organizasyonlarındaki konumu ve nasıl değerlendirilmesi gerektiği hususlarında çeşitli görüşler ortaya koymuşlardır. Günümüzde artık insanın işyeri dışında da bir hayatı olduğunu ve iş yerindeki davranışlarının birçoğunda, bu sosyal yaşamdaki etkileşim ve duygulanımların etkili olduğunu kabul eden ve dolayısıyla insanın bu psikolojik ve sosyolojik yönlerini bir arada ele alan bütüncül bir bakış açısına sahip yaklaşımlar mevcuttur. Homans’ın sosyal modeli ve McGregor’un Y kuramı gibi yaklaşımlar buna örnek olarak gösterilebilir (Eren, 2006: 26-29). Ne var ki, dünyanın büyük çoğunluğunda kabul edilmiş olan kapitalist ekonomik sistem içerisinde işletmeler yaşamlarını sürdürebilmek için karlılık ve dolayısıyla verimlilikten ödün veremezler. Bu da işgörenlerin sosyal ve psikolojik gereksinimlerini genel anlamda görmezden gelen bilimsel yönetim yaklaşımının, ilkeleri insan unsuru lehine ıslah edilmiş haliyle bu gün için de geçerliliğini korumasını beraberinde getirmiştir (Şimşek ve Çelik, 2009: 98).

Özellikle 90’lı yıllara kadar insanların içsel ve psikolojik yönünü oluşturan duyguların organizasyon teorisinde göz ardı edildiği görülmektedir. Bunun temel sebebi, yukarıda da belirtildiği gibi rasyonellik ve performans konularının ön planda tutulmasıdır. Fakat 1990’lı yıllarda örgütsel davranış alanı, dikkatini daha direkt bir şekilde işyerindeki duygusal boyutlara çevirmiştir. Bunun sebebi kısmen, duyguların sosyal psikolojik ve sosyolojik araştırmalarda yoğun bir şekilde ele alınmasının etkileridir. Sosyal bir alan olan işyerleri bu bilim dallarının da araştırma alanı içine girmektedir ve iş uygulamalarının duygusal açıdan değerlendirilmesi de bu araştırma alanlarına dâhildir (Domagalski, 1999).

Duygular örgütsel yaşamın bütünleşik ve ayrılmaz bir parçasıdır. İş yaşamındaki tecrübeler, hayal kırıklığı, neşe, keder ya da korku gibi anlar, uzun süreli tatminsizlik ve bağlılık gibi hislerle bütünleşik haldedir. İşyerleri ve duyguların bu iç içe geçmiş yapısına rağmen araştırmalar genellikle 1) tatmin, stres, ruh hali ve bağlılığın belirli halleri olmak üzere nispeten genelleştirilmiş ve sabit duygusal durumlar ve 2) duyguların örgütsel değişim, rol değişimi ve grup içi çatışmalar gibi belirli ve hassas olaylar üzerindeki etkileri gibi dar bir alana hapsedilmiştir. Oysaki günlük duyguların gayri resmi örgütsel süreçler, grup dinamikleri, liderlik ve diğer konularla ilişkileri ve etkileşimleri de araştırmaya değer önemli alanlardır (Ashforth ve Humphrey, 1995). Çünkü ister kişinin işyeri yaşantılarından isterse iş dışı yaşantılarından kaynaklansın, duygular ve bu duygulara bağlı reaksiyonlar ortaya çıktığında, bu duygularla baş etme ile ilgili davranışlar öncelik kazanır ve diğer davranışlardan daha ağır basar (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Bu bağlamda, hem günlük yaşam içerisindeki ilişkilerde hem de iş yaşamı içerisindeki ilişkilerde insan davranışları üzerinde etkili olan duygulardan birisi kıskançlıktır. Günlük yaşam içerisinde özellikle bireysel ilişkilerde ortaya çıktığı gözlenen “romantik kıskançlık”, değerli ve önemli bir ilişkide bir rakibin varlığıyla oluşan tehdit durumunda ortaya çıkan yoğun ve negatif bir duygu olarak nitelendirilmektedir (Cayanus ve Booth-Butterfield, 2004; Harris, 2004).

İnsanın hayatının büyük bir bölümünü içerisinde geçirdiği işyerlerindeki kıskançlığın, romantik kıskançlıktan hareketle organizasyon teorisine adapte edildiği ve bir çalışanın işyeri ilişkisiyle ilgili özsaygısını ve/veya bu ilişki ile ilgili elde ettiği veya etmeyi beklediği sonuçları kaybetmesinden kaynaklanan düşünce, duygu ve davranışlar kalıbı olarak tanımlandığı görülmektedir (Vecchio, 2000). Bu açıdan bakıldığında, her ne kadar literatürde göz ardı edilmiş bir duygu olsa da, işyerlerinde ve özellikle de duygusal yoğunluğun fazlaca hissedildiği bir meslek grubu olarak sağlık çalışanları arasında kıskançlık duygusunun ortaya çıkması ve iş ilişkilerini, çalışan sonuçlarını ve örgütsel sonuçları doğrudan ve/veya dolaylı olarak etkileyebileceğini öngörmek mümkündür.

Duyguların yukarıda bahsedilen önemine binaen, yöneticilerin çalışanlarının duygularının farkında olması ve her biri diğerinden küçük ya da büyük farklılık sahibi olan bu çalışanlara sadece fiziksel-zihinsel yetenekleri ve verimlilikleri

açısından değil, aynı zamanda bu duyguları da göz önünde bulundurarak yaklaşması önemlidir. Dolayısıyla psikoloji alanındaki ve ender de olsa organizasyon teorisindeki çalışmalarda olumsuz bir duygu olarak kabul edilen kıskançlık duygusunun bireysel ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerinin incelenmesinin hem literatür hem de işletme yöneticileri açısından olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatürde olumsuz olarak kabul edilen korku, endişe ve stres gibi duygulara yol açacağı düşünülen ve olumsuz bir algı olarak değerlendirilen diğer önemli bir faktör ise iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği algısının temel sebebi olarak, hem küresel hem de ulusal makroekonomik kriz ve dalgalanmalar ile şirketlerin uyguladıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejiler gösterilmektedir. Özellikle bu stratejilere bağlı olarak meydana gelen işten çıkarmaların ve maliyetleri azaltma bağlamında kaynak dağıtımındaki ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin çalışanlarda sahip oldukları işin sürekliliği ve yapısı açısından güvencesizlik hissi oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Ashford vd. 1989). Negatif bir algı olarak değerlendirilmesine bağlı olarak iş güvencesizliğinin de tıpkı kıskançlıkta olduğu gibi bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarının olması muhtemeldir. Özellikle işgören devir hızının yüksek olduğu bir sektör olarak kabul edilen sağlık alanında iş güvencesizliğinin sonuçlarının ortaya koyulmasının hem literatüre bir katkı sağlayacağı hem de Türkiye’de hızla gelişen sağlık sektöründeki yöneticiler açısından bir yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Olumsuz bir duygu olarak kıskançlık ve yine olumsuz bir algı olarak iş güvencesizliğinin, “*bireylerin kendilerini, diğer insanları, çevrelerini... nasıl değerlendirdiğini*” etkileyen ve dolayısıyla insanların bütün davranışlarına yön veren (Koç, 2011) algıları olumsuz etkileyeceği düşünülebilir. Çalışanların emeklerini ortaya koydukları ve yaşamlarının önemli bir kısmını içerisinde geçirdikleri işletmeleri nasıl görüp değerlendirdikleri ile ilgili olan örgütsel imaj ve destek, kıskançlık ve iş güvencesizliğinden olumsuz etkileneceği muhtemel algılar olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel imaj, dış takipçilerin itibar algısının iç takipçiler tarafından değerlendirilmesi ve dış takipçilerin aksine iç takipçilerin sahip olduğu işletmenin içyapısıyla ilgili diğer bazı bilgilerin değerlendirilmesini içeren çalışan algısı olarak

değerlendirilmektedir (O'Neill ve Gaither, 2007). Örgütsel destek algısı ise bir örgütün, çalışanlarının artan iş çabalarını ve övülme-onaylanma ihtiyaçlarını karşılama durumu karşısında çalışanların örgüte katkılarına, örgüt tarafından ne kadar değer verildiği ve yine örgüt tarafından çalışanlarının refahının ne boyutta dikkate alındığı konularında geliştirdikleri genel inançlar olarak değerlendirilmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). İşletme yöneticilerinin faaliyetlerinin bütün işletmeyi temsil ettiği görüşü göz önünde bulundurulursa, yöneticilerin kıskançlığa neden olacak davranışlarının, çalışanların hem örgüt imajı hem de örgütsel destek algılarını etkilemesi, beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte örgütsel değişim kapsamında değerlendirilebilecek olan küçülme ve yeniden yapılanma gibi faaliyetler sonucunda oluşan işten çıkarmalar ve işletme içi değişiklikler çalışanlarda nicel ve nitel iş güvencesizliği algısına sebep olabilir. Bu olumsuz algının, çalışanların hem imaj hem de destek algılarını olumsuz etkilemesi muhtemel sonuçlardır.

Örgütsel imaj ve destek algıları, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir unsuru olan çalışan-işletme özdeşleşmenin oluşmasında önemli unsurlar olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda yöneticilerin davranış ve faaliyetlerine bağlı olarak çalışanlarda oluşacak olumlu imaj ve destek algıları, çalışanların işletmeyi sahiplenmeleri ve kendi varlıklarıyla işletmenin varlığı arasında bir bağ kurma, ortak değerlere sahip olma anlamına gelebilecek olan örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasını sağlayabilecektir.

Bu noktadan hareketle, olumsuz olarak nitelendirilen kıskançlık ve iş güvencesizliğinin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırıcı fakat performanslarını düşürücü etkilere sahip olması beklentisinin aksine; işletmeler açısından olumlu olarak değerlendirilen hem imaj ve destek algılarının hem de örgütsel özdeşleşmenin çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltıcı, performanslarını ise artırıcı etkilere sahip olmaları beklenebilir. Bu ilişkilerin ortaya çıkarılmasının genelde bütün yöneticilere, özeldede işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu bilinen ve çalışan performansının doğrudan insan yaşamıyla ilişkili olduğu sağlık sektörü yöneticilerine önemli veriler sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, soruları, önemi ve tasarımı aşağıdaki başlıklarda ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, kıskançlık ve iş güvencesizliğinin, çalışanların algıladıkları örgüt imajı ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşmelerinin ve sonuçta işten ayrılma eğilimleri ve performansları ile etkileşimlerini, duygusallığın ve işyeri etkileşiminin yoğun olduğu düşünülen hastane organizasyonları bağlamında ortaya koymaktır. Çalışanların duyguları ile örgüt algıları arasındaki neden-sonuç ilişkilerini ortaya koyan çalışmalara uluslararası literatürde rastlanmasına karşın, Türkiye’de çalışan duyguları ile örgüt algıları etkileşimini inceleyen çalışmalar literatürde enderdir ve kıskançlık gibi bir negatif duygunun ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca mevcut araştırmalar içerisinde doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık personellerinin (acil tıp teknisyeni, ameliyathane personeli, anestezi teknisyeni, sağlık memuru, sağlık teknikeri vb.) bir arada kullanıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açılarından bakıldığında bu araştırmanın literatüre önemli katkılarda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacından yola çıkarak değişkenlere ilişkin literatür derinlemesine taranmış ve bu bilgiler ışığında bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Model içeriğinde hastanelerin sağlık personellerinin (doktor, hemşire ve diğer sağlık personelleri) kıskançlık duyguları, iş güvencesizlikleri, örgütsel imaj algıları, örgütsel destek algıları, işten ayrılma eğilimleri ve performansları arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için bazı alt amaçlar belirlenmiştir. Bunlar,

1. Sağlık çalışanlarının kıskançlık, iş güvencesizliği, örgüt algıları, işten ayrılma niyeti ve performans düzeyleri belirlenerek, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi,
2. Değişkenler arasındaki ilişkilerin, kurum türüne (özel ya da kamu hastanesi) göre değişiklik gösterip göstermediğinin incelenmesi,
3. Kıskançlık, iş güvencesizliği, örgüt algısı, işten ayrılma eğilimi ve performans değişkenlerinin birbirleri üzerindeki etkilerinin regresyon modelleri aracılığıyla test edilmesidir.

1.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmek için, özel ve kamu hastanelerinde çalışan sağlık personeli bağlamında, örgütsel imaj, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme algıları, kıskançlık, iş güvencesizliği, işten ayrılma eğilimi ve performans değişkenleri, çalışmanın ana değişkenleri olarak incelenmiştir. Buradan hareketle araştırmanın amacı, değişkenleri, literatür çalışması ve değişkenler arası ilişkilerden yola çıkarak araştırmanın soruları belirlenmiştir. Belirlenen sorular aşağıdaki gibidir:

1. Sağlık çalışanlarının örgütsel imaj, destek ve özdeşleşme algıları, kıskançlık duyguları, iş güvencesizliği algıları, işten ayrılma niyetleri ve performansları arasındaki ilişkiler nelerdir?
2. Sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, iş güvencesizliği ve işten ayrılma eğilimleri kurum türüne göre değişmekte midir?
3. Örgütsel imaj, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme algıları, kıskançlık, iş güvencesizliği, işten ayrılma eğilimi ve performans değişkenlerinin birbirleri üzerindeki olası etkilerini ortaya koyan araştırma modeli anlamlı mıdır?
4. Değişkenlerin birbiri üzerindeki olası etkileri, kamu hastaneleri sağlık çalışanları ile özel hastane sağlık çalışanları arasında farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma kapsamında çalışan algıları olarak örgütsel imaj, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme, bir olumsuz duygu olarak kıskançlık, çalışanların iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetleri ve çalışanların performansları, çalışmanın ana değişkenleri olarak ele alınacaktır. Literatürde bu değişkenlerin çeşitli kompozisyonlar oluşturacak şekilde değişik çalışmalara konu oldukları görülmektedir (örgüt algıları ile performans ve/veya işten ayrılma eğilimi; yine kıskançlık ve işten ayrılma eğilimi gibi). Ne var ki bu çalışmanın ana değişkenlerinin tamamının bir arada kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan,

çalışmanın bir başka bakış açısı sağlayarak ve bulguları genişleterek literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, geliştirilen modelde ele alınan ilişkilerin sağlık sektörü üzerine ve özellikle kamu hastaneleri ve özel hastaneler bağlamında bir karşılaştırmanın yapıldığı bir araştırmaya literatür araştırması sürecinde rastlanmamıştır. Hastaneler sağlık hizmeti veren kuruluşlar olmalarının yanı sıra, yönetim fonksiyonlarının da içerisinde yer aldığı birer organizasyon özelliği de taşımaktadırlar. Üstelik özellikle Türkiye’de özel hastane kuruluşlarının sayıca artması ile birlikte hem özel hastaneler arasında hem de özel hastaneler ile kamu hastaneleri arasındaki rekabette de bir yoğunluk görülmektedir. Bu bağlamda, sağlık sektörü üzerine yapılan ve kamu ve özel hastaneler arasında bir karşılaştırmaya da yer veren bu çalışmanın hem hastane yöneticilerine –ve özel hastaneler açısından paydaşlara- hem de bu alanda araştırma yapan akademisyenlere önemli bilgiler sağlayacağı öngörülmektedir.

1.4. Araştırmanın Tasarımı

Çalışmanın birinci bölümünde konuya ilişkin genel bir giriş yapılmış ve daha sonra araştırmanın amacı, soruları ve önemi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmaya konu olan değişkenler kavramsal açıdan incelenerek, literatürde bu değişkenler üzerine yapılan çalışmalara değinilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde, değişkenler arası ilişkiler irdelenerek, literatürde var olan önceki çalışmalardan da istifade edilerek araştırmanın hipotezleri ve modeli belirlenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler, veri toplama süreci, verilerin güvenilirliği ve ölçeklerin geçerliliğine ilişkin analiz sonuçları, veri analizleri ve analizler sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır. Son bölümde ise, araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi ve yorumlanması, araştırmanın kısıtları ile yöneticiler ve gelecek araştırmalar için öneriler bulunmaktadır.

2. DEĞİŞKENLERİN TANIMLANMASI

2.1. Bir Olumsuz Duygu Olarak Kıskançlık

Bir olumsuz duygu olarak kıskançlık, çok uzun süredir psikolojik araştırmaların konusu olagelmıştır (Teismann ve Mosher, 1978; Pines ve Aronson, 1983). Kıskançlık duygusu, kızgınlık ve korku içeren ve çok değer verilen bir ilişkinin bazı boyutlarının bir rakip tarafından ele geçirileceği ile ilgili kişisel bir değerlendirmeye dayanan duygusal bir durum olarak tanımlanmıştır (Teismann ve Mosher, 1978). Benzer şekilde psikolojik açıdan romantik kıskançlık, değerli ve önemli bir ilişkide bir rakibin varlığıyla oluşan tehdit durumunda ortaya çıkan yoğun ve negatif bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Cayanus ve Booth-Butterfield, 2004; Harris, 2004). Romantik kıskançlık, bir rakibin varlığı ile ortaya çıkan bir duygu olmasına rağmen, iki kişinin varlığını gerekli kılan rekabetten farklı olarak, üç temel role gereksinim duyar. Bunlar birey, rakip ve değer verilen ya da önem atfedilen kişidir (Pines ve Aronson, 1983; Cayanus ve Booth-Butterfield, 2004). Yine kıskançlık duygusunun haset (envy) duygusu ile çok yakın kavramlar olduğu görülmektedir. Ancak kıskançlık tipik olarak bir kişinin hali hazırda sahip olduğu bir şey, ilişki ya da fayda ile ilgili olarak ortaya çıkarken; haset kişinin hiç sahip olmadığı ve sahip olmayı da ummadığı bir şey, ilişki ya da fayda ile ilişkili olarak ortaya çıkabilir (Goukasian ve Wan, 2010).

Romantik kıskançlık kavramı organizasyonlar açısından değerlendirildiğinde kıskançlık duygusunun ortaya çıkması için, kıskançlık hisseden çalışan, rakip ve kıymet atfedilen hedef kişi ya da fayda olmak üzere üç katılımcıya ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Çalışan kıskançlığı, bir çalışanın işyeri ilişkisiyle ilgili özsaygısını ve/veya bu ilişki ile ilgili elde ettiği veya etmeyi beklediği sonuçları kaybetmesinden kaynaklanan düşünce, duygu ve davranışlar kalıbı olarak tanımlanmaktadır. Bu kaybetme –ya da sadece kaybetme tehdidi algısı- bir rakip algısını da beraberinde getirir. Rakip olarak kabul edilen kişi, kıskançlık duyan çalışanın özsaygısını azaltma ya da değer verilen ilişkiyi sarsma potansiyeline sahiptir. Çalışan kıskançlığının önemli bir özelliği –gerçek ya da hayali- tehdit yönüdür. Bu tehdit algısı, işyeri kıskançlığının bir tür stres reaksiyonu olma özelliğini de ortaya koyar (Vecchio, 2000).

Sosyal Kıyaslama Teorisi (Social Comparison Theory)'ne göre insanlar kendi sosyal statülerini, fikirlerini ve yeteneklerini, diğer kişilerin sosyal statü, fikir ve yetenekleri ile karşılaştırırlar (Mumford, 1983). İşyeri örgütlerinde çalışanlar da doğal olarak kendi güç ilişkilerini, ekonomik durumlarını ve örgüt içindeki statülerini, diğer çalışanlarla karşılaştırırlar (Cabra vd. 2007). Çalışanlar bu karşılaştırmada bir dengesizlik ya da eşitsizlik görürlerse, kendilerine karşı bir tehdit algırlar ve kıskançlık ortaya çıkar. Bir başka görüşe göre, çalışan kıskançlığı sık sık örgütsel bağlamda değerlendirilebilecek çıkarlar (takdir, ödül, promosyon, ücret artışı vb.) ile ilişkilidir. Miner (1990), işyerinde kıskançlık oluşturabilecek çıkara dayalı olayları ve bunlara bağlı kıskançlık türlerini bir tablo şeklinde sunmuştur (bkz. Tablo 1.1.).

Tablo 1.1. İşyeri Kıskançlık Türleri

Kıskançlık Türü	Ortaya Çıktığı Durum
İşle İlgili Maddi Kıskançlık	Çalışanların ücret artışı, promosyon, özel ekipman, daha iyi bir ofis vb. işle ilgili maddi bir ödül alması.
İşle İlgili Gayri Maddi Kıskançlık	Çalışanların övgü, takdir ya da diğer özel ilgi gibi parasal ya da maddi olmayan bir ödül alması.
İşle İlgili Olmayan Maddi Kıskançlık	Çalışanlar maddi bir ödül alırlar ancak ödül örgüt dışı bir kişi tarafından verilmiştir (örneğin bir tedarikçinin bir çalışana ücretsiz örnekler vermesi, bir çalışanın ücretsiz seyahat kazanması vb.).
İşle İlgili Olmayan Gayri Maddi Kıskançlık	Çalışanlar gayri maddi bir ödül alırlar ancak ödül örgüt dışı bir kişi tarafından verilmiştir (örneğin övgü, takdir ya da iltifat gibi).
İşle İlgili Kişiler Arası Kıskançlık	Çalışanların işyerinde bir iş arkadaşından, işle ilgili olmayan bir nedenle özel bir ilgi görmesi (örneğin arkadaşlık, romantik ilişki)
İşle İlgili Olmayan Kişiler Arası Kıskançlık	İşle ilgili kişiler arası kıskançlık durumuna benzerdir. Ancak burada arkadaşlık ya da romantik ilişkinin diğer tarafı iş arkadaşı değildir.

Eğer bir çalışan iş yerine kıskançlık gibi yıkıcı bir duyguyla gelirse ya da iş yerinde böyle bir duygusal durum yaşarsa, bu duygusal durum büyük olasılıkla

diğerlerine etki edecektir ve olumsuz bir çalışma iklimine sebep olacaktır (Vijayalakshmi ve Bhattacharyya, 2012). Kıskançlık –gerçek ya da hayali- bir tehditle ilişkili olduğundan, bireyde ilişki ya da çıkarları koruyucu faaliyetlerde bulunma dürtüsü ortaya çıkarıcı uyarıcı bir duygu (signal emotion) olma fonksiyonu da görür (Massar vd. 2009). Bu faaliyetler tehdit karşısında sessiz kalma, rakip çalışanla, hedef çalışanla veya ilişkisiz bir çalışanla konuşma, rakibi alt etmeye çalışma ya da örgütten ayrılma şeklinde sıralanabilir (Miner, 1990). Faaliyetlere girişme aşaması aslında kıskançlığın örgütsel açıdan etkilerinin de daha belirgin bir şekilde ortaya çıktığı aşamadır, çünkü bu faaliyetler işyeri içerisinde ve çalışanlar arasında gerçekleşecek faaliyetlerdir.

Kıskançlık işletmeler açısından ciddi olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden, Dogan ve Vecchio (2001) yöneticilerin iş yerinde kıskançlığı yönetebilmek amacıyla gerçekleştirebilecekleri beş faaliyet olduğunu belirtmektedirler. Bunlar:

1. *Adayları İşe Almada Duygusal Olgunluğu Göz Önünde Bulundurmak*: Bazı bireyler doğası gereği olumsuz duygular yaşamaya daha eğilimlidir. Bu yüzden insan kaynakları sorumluları, bireyler arası ilişkilerde olumlu bir yapı sergileyen ve geçmiş iş tecrübelerinde olumlu reaksiyon gösteren çalışanları belirlemeye çalışmalıdır.
2. *Takımlar ve Katılımcı Yönetim*: Takımlar, rekabetin olumsuz yönlerini yönetmek için işletmelere güçlü bir araç sağlar. Rekabet bir derecede iş birimleri açısından faydalı olsa da, sert rekabet çoğu zaman kıskançlık ve hasedi güçlendirir. Takım kültüründe çalışanlar amaçlara ulaşmak için işbirliği içinde çalışmak zorundadır. Dolayısıyla takımlar çalışanlar arasında tehdit ve güvensizlik hissini teşvik etmekten ziyade, ortak amaçlara odaklanarak olumlu ilişkileri teşvik eder. Ayrıca takımlar karar vermeye katılım açısından da çalışanların özgüvenlerini destekleyecektir.
3. *İşbirliğini Destekleyen Özendirici Bir Sistem Uygulamak*: İşletmeler kıskançlığı, işbirliğini teşvik eden ve uygun bir özendirici sistem de içeren bir kontrol yöntemi tasarlayarak yönetebilirler. Bu sistem öznel değil, nesnel performans ölçümlerine dayanmalıdır. Nesnel ve istikrarlı ölçümlerle çalışanlar muhtemelen eş düzey çalışma arkadaşlarına karşı daha az olumsuz

duygu besleyeceklerdir. Hatta grup temelli ücret özendirme ortak iş gören çabalarını kolaylaştırır.

4. *Açık İletişimi Teşvik Etmek*: Açık ve aydınlatıcı iletişim yoluyla, belirsizlik ve korkuya dayanan tehdit algısının üstesinden gelinebilir. Kıskançlık duygusunu engellemenin etkili bir yolu, çalışanların bir problem yaşadıklarında yöneticilerine veya iş arkadaşlarına problemleriyle ilgili rahatça yaklaşabilecekleri bir iş çevresi oluşturmak yoluyla gerçekleştirilebilir. Burada açık iletişim etkili bir yoldur.
5. *Yüksek Başarıya Sahip Çalışanları Rehber Konumuna Getirme*: Sonuç odaklı ve dolayısıyla başarılı çalışanlar doğal olarak ve çoğunlukla diğer iş arkadaşları tarafından kıskanılır. Bu duyguyu kırmak ve ayrıca arkadaşlık ve işbirliğini cesaretlendirmek için yöneticiler bir kılavuzluk programı uygulamalıdır. Örneğin belirli bir dönemde en yüksek performansı gösteren çalışan, diğer çalışanların gelişimini desteklemesi bakımından cesaretlendirilmelidir. Başarılı çalışanlar daha büyük övgü ve ödül alacaklarından, bunun diğer çalışanlarda negatif duygular oluşturması doğaldır, ancak bir diğerinin başarısından bu yolla faydalanabileceklerini bilirlerse, bu negatif duygular tersine dönebilir.

İnsan hayatını ilgilendiren faaliyetler içermesi nedeniyle duygusallığın fazla olduğu iş yerleri olarak hastanelerde ve özellikle hastanelerin alt birimlerinde çalışanlar arası duygusal yayılmanın daha yoğun olarak ortaya çıkması muhtemeldir. Dolayısıyla bir olumsuz duygu olarak kıskançlığın sağlık hizmeti veren hastanelerde çalışanlar ve hastaneler açısından ortaya çıkaracağı sonuçlar önem arz edecektir. Bu bağlamda Evans, Traynor ve Glass (2014) özellikle hemşirelik uygulamalarında kıskançlığın etkili hasta bakımı uygulamalarını bozucu bir potansiyeli olduğunu ve aynı zamanda zararlı bölünmelere yol açacağını ileri sürmüşlerdir.

Organizasyon teorisi alanında, ilgili literatür incelendiğinde, negatif duyguların örgütsel değişkenlerle (iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, örgütsel zindelik, vb.) ilişkilerini inceleyen birçok çalışmaya (Reisel vd. 2010; Belschak ve Hartog, 2009; Geurts vd. 1998; Harris vd. 2008; Ducharme vd. 2008; Pelzer, 2005) konu olduğu görülmektedir. Öte yandan yine organizasyon

teorisi literatüründe bir olumsuz duygu olarak kıskançlık değişkeninin ele alındığı ve hem çalışanlar hem de işletmeler açısından sonuçlarını inceleyen çalışmalar çok nadirdir (Miner, 1990; Vecchio, 2000; Dogan ve Vecchio, 2001). Türkiye’de ise organizasyon teorisi alanında kıskançlık değişkeninin kullanıldığı çalışmalara literatür incelemesi sürecinde ulaşılamamıştır. Bununla birlikte ilginç bir şekilde bazı ekonometrik çalışmalarda kıskançlığın bir ekonometrik değişken olarak ele alınıp incelendiği görülmektedir (Dupor ve Liu, 2003; Goukasian ve Wan, 2010). Sağlık hizmetleri ve hemşirelik literatürüne bakıldığında ise sağlık çalışanlarının kıskançlıkları üzerine yine yeterli miktarda çalışma olmadığı görülmektedir (Evans, Traynor ve Glass, 2014).

Miner (1990), yaklaşık 200 işletmeden 278 çalışan üzerine yaptığı araştırmada cevaplayıcılara iş yerinde kıskançlık içeren bir olay gözleyip gözlemediklerini, böyle bir durum içerisinde kalıp kalmadıklarını ve böyle bir duruma dâhil oldularsa hangi pozisyonda (çıkar elde eden, çıkar sağlayan ya da kıskançlık duyan) olduklarını sormuştur. Çalışanların % 77’si işyerinde kıskançlık içeren olay gözlemediğini, % 58’i böyle bir olaya dâhil olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar işyerinde ayda üçten fazla kıskançlık içeren problem ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Aynı araştırma içerisinde çalışanlara kıskançlıkla ilgili bir olaya dâhil olmaları durumunda sergileyecekleri davranışlar da sorulmuştur. Buna bağlı olarak ortaya yedi farklı davranış türü çıkmıştır. Bunlar:

1. Olayla ilgili hiç konuşmamak ve durumu kabullenerek yaşamaya devam etmek
2. Olayla doğrudan ilgisi olmayanlarla konuşmak ve olayın neden adaletsiz olduğunu anlatmak
3. Kıskançlığa neden olan kişiyle (çıkar sağlayıcı), olaya neden olan davranışlarına son vermesini sağlamak ya da davranışlarının adaletsiz ve yanlış olduğuna ikna etmek için konuşmak
4. Kıskanılan kişiyle (çıkar elde eden) durumun adaletsiz ya da yanlış olduğunu fark etmesini sağlamak için konuşmak

5. Dedikodular yayarak ya da potansiyel olarak zarar verecek diğer faaliyetlere girişerek, kıskanılan kişinin pozisyonunu sarsmaya çalışmak
6. Dedikodular yayarak ya da potansiyel olarak zarar verecek diğer faaliyetlere girişerek, kıskançlık oluşmasına neden olan kişinin (çıkar sağlayıcı) pozisyonunu sarsmaya çalışmak
7. İşi bırakmak ya da kıskanç çevreden başka bir çevreye transfer olma imkânlarını araştırmak

Vecchio (2000), hepsi tam zamanlı işlerde çalışmış/çalışmakta olan 169 yüksek lisans öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada, olumsuz duygular olarak kıskançlık ve haset ile bireysel farklılıklar (özgüven ve Makyavelcilik), iş birimi özellikleri (otonomi-özerklik, rekabetçi ödül, amir saygınlığı) ve bireysel sorumluluk değişkenleri (kontrol azlığı hissi, örgüt temelli özgüven ve ayrılma eğilimi) arasındaki ilişkileri analiz etmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre kıskançlık ile bireysel farklılık olan özgüven arasında negatif bir ilişki var iken; kıskançlık ile yine bireysel farklılık olan Makyavelizm arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine kıskançlık ile iş birimi özellikleri arasındaki ilişkilere bakıldığında; özerklik ve rekabetçi ödül değişkenleri ile pozitif bir ilişkiye sahip iken, amir saygınlığı ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Kıskançlığın bireysel sorumluluk değişkenleri olan örgüt temelli özgüven değişkeni ile negatif, kontrol azlığı hissi ve ayrılma eğilimi değişkenleri ile de pozitif ilişkiye sahip olduğu çalışmada ortaya konmuştur.

Her ne kadar ekonometrik bir çalışma olsa da, Goukasian ve Wan (2010) geliştirdikleri ekonometrik modelde kıskançlığın işletmeler açısından etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada 5.522 firmanın icra kurulu başkanı (CEO) seviyesindeki yöneticilerine gelirleri, optimal çabaları ve kıskançlık, haset ve özenme duyguları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre eğer iş yerinde kıskançlık varsa, iş yerinin çalışan açısından değeri düşmektedir. Yine çalışanların optimal çaba seviyeleri, kıskançlık ve haset durumunda azalma göstermektedir. Yani kıskanç ve haset çalışanlar daha az çaba göstermektedirler. Bu bağlamda iş yeri ile ilişkili kıskançlık duygusunun işletmeler açısından yıkıcı bir etken olduğu ekonometrik model aracılığı ile ortaya konmuştur.

2.2. İş Güvencesizliği

Genelde hem küresel hem de ulusal makroekonomik kriz ve dalgalanmalar ve özelde de şirketlerin uyguladıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejilerin, çalışanlarda sahip oldukları işin sürekliliği ve yapısı açısından güvencesizlik hissi oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Ashford vd. 1989). Yine sektörde baskın üretim ekonomisinden hizmet ekonomisine doğru hızlı geçişin ve yüksek teknolojiye dayalı sanayi gelişmelerinin, iş devamlılığı açısından birer tehdit oluşturdukları ve iş güvencesizliğini artıran etken faktörler oldukları söylenebilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Bu etkenler sadece işin devamlılığını değil aynı zamanda işin yapısını ve çalışanlardan beklenen yeterlilikleri de etkilemektedirler (Sverke ve Hellgren, 2002). Öyle ki artık işletmeler çalışanlarla uzun dönemli sözleşmeler değil, esnek ya da kısa dönemli sözleşmeler yapmayı tercih etmektedirler (McLean Parks vd. 1998). Bununla birlikte işletmelerin çalışan sayısında azalmaya gitmeleriyle, işletmede kalan çalışanların iş yükü artar ve iş performansı değerlemelerinde belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002). Bu bağlamda, çalışanların iş güvencesizliğine reaksiyon göstermeleri ve bu reaksiyonların bireyin psikolojik ve fizyolojik iyiliği, örgüt verimliliği ve etkililiği açısından sonuçlar doğurması muhtemeldir.

İş güvencesizliği ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini, tehdit altındaki bir iş durumunda işte devamlılığı sağlama hususunda algılanan *güçsüzlük algısı* olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde, Heaney vd. (1994) algıdan yola çıkarak bir tanım yapmış ve iş güvencesizliğinin var olan bir işin devamlılığı ile ilgili potansiyel bir *tehdit algısı* olduğunu belirtmiştir. İş güvencesizliği aynı zamanda bir bireyin bir iş durumunun devamlılığı ile ilgili olumsuz beklentileri (Davy vd. 1997) ve bir işin gelecekte var olup olmayacağı ile ilgili genel bir endişe olarak da ifade edilmiştir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996).

Yukarıda sayılan tanımların genel anlamda ortak özellikleri, iş güvencesizliğini bireyin o anki iş çevresi ile ilgili algısına ve yorumlarına dayanan öznel bir olay olarak kabul etmeleridir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Gerçek iş kaybının aksine, iş güvencesizliği stres yüklü bir olayın öngörülmesi ile ilişkilidir ve süreklilik arz eder. Bu stres yüklü olay, kişinin işi ile ilgili olumsuz algısıyla

bağlantılı olduğundan, bizi iki sonuca götürür. Bunlardan birincisi çalışanlar aynı iş ortamında aynı nesnel durumla karşı karşıya kalmalarına rağmen, olay algıya dayalı olduğundan, iş güvencesizliği hissi bireyden bireye değişiklik gösterebilir. İkincisi, iş güvencesizliğinin bireyden bireye değişmesine dayalı olarak, yine bu bireylerin işin risk altında olmasına karşı gösterecekleri tepkiler de değişiklik gösterecektir (Sverke ve Hellgren, 2002).

Çalışanların öznel tehdit algısı, nesnel tehdit unsurları olan çevresel verilerin bireyin düşünce sürecinde kullandığı bilgiye dönüşmesini içeren algı süreci sonucu ortaya çıkacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'a göre çalışanlar bu süreçte, her biri ayrı yorum gerektiren, üç temel veriyi kullanırlar. Bunlar;

1. *Resmi İşletme Duyuruları*: Bu duyurular, işletme menfaatine uygun bir şekilde çalışanların algılarını şekillendirmek amacıyla tasarlanmışlardır.
2. *Kasıtsız (İstemsiz) Örgütsel İşaretler*: Bunlar, çalışanlara düşünce sürecinde kullanacakları bazı kanıtlar veren ve çalışanlara ulaşmasında işletmedeki güç odaklarının aracılık etmediği işletme stratejilerini ilgilendiren bilgilerdir. Örneğin fabrika bakım bütçesinin azaltılması, fabrikanın yakında kapanacağı şeklinde yorumlanabilir.
3. *İşletme İçi Dedikodular*: Tehdit algısının var olduğu zaman dilimi içerisinde ve özellikle resmi mesajların az olduğu dönemlerde dedikodular sürekli bir artış gösterir. Çünkü çalışanları ilgilendiren nesnel verinin miktarına bağlı olarak, çalışanların öznel tehdit algısı değerlendirmelerinin geniş bir çapta çok çeşitli yorumlara neden olması muhtemeldir.

İşin devamlılığı ile ilgili bu olumsuz algı, işin kalıcı olarak kaybedilmesi endişesi ile birlikte, işin öznel bazı önemli özelliklerinin kaybedilmesi endişesini de kapsar. Bununla birlikte, iş güvencesizliği algısından sadece gönülsüz iş kaybı durumlarında söz edilebilir. Çünkü kendi isteği ile bir iş seçimi ya da değişikliği gerçekleştiren bireyde güçsüzlük hissi oluşmayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Bu bağlamda, Sverke ve Hellgren (2002) iş güvencesizliğinin tanımını biraz

daha genişleterek, iş güvencesizliğinin işyerindeki devamlılık ve güvenlikle ilgili esaslı ve istenmeyen bir değişiklikle alakalı olduğunu belirtmiştir.

İş güvencesizliği ile ilgili temel yazınlardan birini ortaya koymuş olan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), daha önce yapılmış olan çalışmaların sonuçlarından hareketle, iş güvencesizliği hissi karşısında çalışanların üç tür tepki göstereceklerini öngörmüşlerdir. Bu öngörüler daha sonraki çalışmalara da yol göstermiştir. Bu tepkilerden ilki performans düşüştür. Buna göre iş güvencesizliği hisseden çalışanın eforunda (performansında) bir düşme olacaktır (Ackerman, 1982; Ashford vd. 1989). Bununla birlikte literatürde iş güvencesizliğinin performansta bir düşüşten ziyade bir artışa neden olacağını savunan yazarlar da vardır (Brockner, 1988'den aktaran Ashford, 1989). Ancak bu varsayım ampirik çalışmalarla desteklenmemiştir. Çalışanların iş güvencesizliğine karşı göstereceği ikinci tepki türü değişime karşı dirençtir. Özellikle küçülme ve bununla birlikte yeniden yapılanma gibi örgütsel değişiklikler, öncelikle işin kaybedilmesi, ikinci aşamada ise iş ile ilgili özelliklerin kaybedilmesi ya da belirsiz hale gelmesi sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla küçülmeye giden işletmelerde çalışanların, tekrar edecek bir küçülme faaliyetine direnç göstermeleri beklenir. Yine, yeniden yapılanma sonucunda çalıştığı işin kendisi için önemli özelliklerinin ortadan kalkacağı ya da belirsizleşeceği düşüncesi ile niteliksel iş güvencesizliği yaşayan bir çalışanın, bu tür değişim çabalarına da direnç göstermesi muhtemeldir. Çalışanların gösterecekleri üçüncü tepki türü işi bırakma eğilimidir. Diğer bütün stres kaynakları gibi, iş güvencesizliği de çalışanlarda geri çekilme davranışına sebep olabilir. İş güvencesizliği algılayan çalışan, bu stresin kaynağı olan iş yerinden uzaklaşma eğilimi içerisine girebilir. Daha açık bir ifadeyle çalışan iş güvencesizliği hissetmeyeceği, kendisini daha güvende hissedeceği yeni iş imkânları arayacaktır (Staufenbiel ve König, 2010; Emberland ve Rundmo, 2010).

Sverke ve arkadaşları (2002) iş güvencesizliği algısı sonucunda gösterilecek tepkileri tepkinin odağı açısından bireysel ve örgütsel olarak ve tepkinin zamanlaması açısından ani ve uzun dönemli tepkiler olmak üzere bir sınıflamaya tabi tutmuş ve sekiz ayrı tepki türünden söz etmişlerdir. Buna göre, çalışanların iş güvencesizliğine karşı gösterecekleri ani tepkiler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılabilir. Odağı bireyin kendisi olan ani tepkiler iş tatminin azalması ve işe

katılımın azalmasıdır. İş güvencesizliği karşısında odağı örgüt olan ani tepkiler ise örgütsel bağlılığın ve güvenin azalmasıdır. İş güvencesizliği karşısında odağı birey olan uzun dönemli tepkiler fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması iken; odağı örgüt olan uzun dönemli tepkiler performansın azalması ve işten ayrılma niyetinin artması şeklinde sınıflandırılmıştır. Sınıflandırmalar Şekil 2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1.2. İş Güvencesizliğine Karşı Tepki Türleri

		Tepki Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Reaksiyon Türü	Ani	İş Tutumları İş Tatmini İşe Katılım	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven
	Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Psikolojik Sağlık	İşle İlgili Davranışlar Performans İşten Ayrılma Niyeti

(Sverke vd. 2002).

İlgili literatür incelendiğinde, ilk dönemlerde iş güvencesizliğinin üstün körü bir yaklaşımla ele alındığı, araştırmacıların bu değişkene ikinci dereceden rastlantısal bir değişken olarak odaklandıkları ve iş güvencesizliğinin tek önermeli, teorik bir temele dayanmayan öz bildirim ölçekleri ile ölçüldüğü gözlenmektedir (Ashford vd. 1989). Ancak, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini kavramsal olarak inceledikleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin çok yönlü bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

İlgili literatürde iş güvencesizliği konusunda farklı boyutlar ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Roskies ve Louis-Guerin (1990), iş güvencesizliğinin beş boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar, işe son verilmesi ihtimali (kısa dönem), zorunlu erken emeklilik, rütbe indirimi, çalışma şartlarının bozulması ve uzun dönem iş güvencesizliğidir. Yine, Borg ve Elizur (1992), iş güvencesizliğini bilişsel iş güvencesizliği (iş kaybetme ihtimalinin varlığı) ve duygusal iş güvencesizliği (iş kaybetme korkusu) olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedirler. İş güvencesizliğinin duygusal yönünü ilk olarak Ashford ve arkadaşları (1989) dile getirmişler ancak geniş bir açıklama vermemişlerdir. Huang ve arkadaşları (2010), iş yerinde duygusal reaksiyonların etkisini açıklayan duygusal olaylar teorisinden (Affective Events Theory-AET) (Weiss ve Cropanzano, 1996) hareketle, iş güvencesizliğinin duygusal boyutunu açıklamaya çalışmışlardır.

Duygusal olaylar teorisine göre, iş yerinde yaşanan değerlendirme ya da biliş dayalı olumlu ya da olumsuz bir olay, iş tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmeye etki eden duygusal reaksiyonlara neden olabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu bağlamda, bilişsel iş güvencesizliğine ve bilişsel reaksiyonlara neden olan olaylar, aynı zamanda duygusal iş güvencesizliğine ve duygusal reaksiyonlara da neden olabilir. Ancak Huan vd. (2010), duygusal iş güvencesizliğini, bilişsel iş güvencesizliğinin bir sonucu (bağımlı değişken) ve yine bilişsel iş güvencesizliği ile bilişsel iş güvencesizliğine bağlı sonuçlar arasında bir aracı değişken olarak ele almışlardır.

Literatürde yer alan ve bu araştırmada da kullanılan diğer iki iş güvencesizliği boyutu nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliğidir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğinin işin kalıcı olarak kaybedilmesinden, işin öznel olarak önemli özelliklerinin kaybedilmesine kadar geniş bir alanda ele alınabileceğini belirtmiş ve iş özelliklerinin kaybı ile ilgili iş güvencesizliğinin genelde göz ardı edilen bir konu olduğunu ifade etmişlerdir. Buradan hareketle, ilk olarak Hellgren ve arkadaşları (1999) nitel ve nicel iş güvencesizliği boyutlarını ortaya koymuşlardır. Buna göre nicel iş güvencesizliği, hâli hazırda sahip olunan işe gelecekte sahip olunup olunmayacağı ile ilgili endişelerle ilgili iken; nitel iş güvencesizliği çalışma şartlarının bozulması, kariyer fırsatlarının yokluğu ve ücret artışlarının yokluğu gibi, çalışma ilişkisinin kalitesinin bozulması tehdidi ile ilgilidir (Hellgren vd. 1999; Sverke ve Hellgren, 2002).

İş güvencesizliği kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar, iş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı sonuçların farklılığı açısından geniş bir alanda incelenebilir. İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı sonuçları, çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığı ile ilgili sonuçlar ve çalışanın iş yeri tutumları ile ilgili sonuçlar olmak üzere iki farklı sınıflandırmada değerlendirmek mümkündür.

Literatürde iş güvencesizliğinin çalışanların bireysel sağlığı ile ilgili sonuçlarını inceleyen araştırmalar(Heaney vd. 1994; Mauno ve Kinnunen, 1999; Hellgren ve Sverke, 2003; Cheng vd. 2005; Størseth, 2006; Burgard vd. 2009; Green, 2011) geniş yer bulmaktadır. Örneğin Størseth (2006), 17-74 yaş aralığındaki 729 Norveçli çalışandan anket yöntemi ile topladığı verileri kullanarak algılanan iş güvencesizliğinin, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisini

sorgulamıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre, iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken; iş güvencesizliği ile çalışanların psikolojik sağlık durumları arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Benzer şekilde László ve arkadaşları (2010) 16 Avrupa ülkesinden 23.245 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğinin birey sağlığı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İsrail, Hollanda, Polonya ve Rusya'da iş güvencesizliğinin anlamlı bir şekilde artış gösteren kötü sağlık riski ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşın Avusturya, Fransa, İtalya, İspanya ve İsviçre'de değişkenler arasında benzer ilişkiler ortaya çıkmasına rağmen ilişkilerin istatistiksel olarak anlamsız olduğu gözlemlenmiştir. Belçika ve İsveç'te ise iş güvencesizliği ile zayıf sağlık riski arasında hiçbir ilişki tespit edilmemiştir. Çalışmada ortaya çıkan bir diğer sonuç, adı geçen Avrupa ülkelerinde iş güvencesizliği ile zayıf sağlık riski arasındaki ilişkinin yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni duruma göre değişiklik göstermediğidir.

Çalışanların algıladığı iş güvencesizliğinin çalışan tutumları ile ilişkileri de literatürde geniş bir şekilde araştırılmıştır (Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Davy vd. 1997; Lim ve Loo, 2003; Feather ve Rauter, 2004; Probst ve Lawler, 2006; Staufenbiel ve König, 2010; Sora vd. 2010). Örneğin Sora ve arkadaşları (2010) İspanya'da gıda, perakende satış ve eğitim sektörlerinde faaliyet gösteren toplam 47 firmada görev alan 942 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre iş güvencesizliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahipken, işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda iş güvencesizliği algılayan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük; buna karşın işten ayrılma eğilimleri ise yüksektir.

Probst ve Lawler (2006) 4'ü Çin ve 3'ü Amerikan olmak üzere 7 şirketin 1.090 çalışanı üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma yapmışlar ve bu çalışma kapsamında iş güvencesizliğinin iş tutumları (işten ayrılma eğilimi ve işten geri durma –work withdrawal) üzerindeki etkisini de incelemişlerdir. Bütün verilerin dâhil edildiği genel analizde iş güvencesizliğinin hem işten ayrılma eğilimi hem de

işten geri durma tutumu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. İki ülkeden elde edilen verilerin karşılaştırılmasında ise Çinli çalışanların iş güvencesizliği karşısında hem işten ayrılma eğilimlerinin hem de işten geri durma tutumlarının, Amerikalı çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş güvencesizliği kavramı Türkiye’de de araştırmacıların ilgisini çekmiş ve birçok çalışmaya konu olmuş bir değişkendir. Türkiye’deki çalışmalarda da bazı araştırmacıların iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı üzerine etkilerini (Çakır, 2007; Boya vd., 2008; Baran vd., 2009), bazı araştırmacıların da çalışanların iş tutumları üzerindeki etkilerini (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Çakır, 2007; Poyraz ve Kama, 2008) araştırdıkları görülmektedir. Örneğin, Baran ve arkadaşları (2009) küçülmeye gitmiş bir Türk tersane işletmesinde çalışanlar üzerinde iş güvencesizliği ile çalışan sağlığı arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yürütmüşlerdir. Küçülme faaliyeti sonucunda, işletme daha önce 400 olan çalışan sayısını 200’e düşürmüştür. Yazarlar çalışmalardan topladıkları 125 veri üzerinden iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların iş güvencesizliği algı düzeyi yükseldikçe, fiziksel ve psikolojik rahatsızlık şikâyetleri de artış göstermektedir. Çalışmanın uluslararası çalışmalarla uyumlu olan önemli bir bulgusu da, psikolojik sorunlarla iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin, fiziksel sorunlarla iş güvencesizliği arasındaki ilişkiden daha güçlü olmasıdır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004) ise iş güvencesi ile çalışanların genel iş tutumları (motivasyon, iş tatmini, yöneticiden tatmin) arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmada analizler Türkiye’nin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletmede çalışanlardan elde edilmiş 120 veri üzerinden yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre iş güvencesi ile motivasyon, iş tatmini ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur. Çalışmada iş güvencesi konusunda olumsuz durum bildiren çalışanların, iş tutumları ile ilgili de olumsuz cevaplar verildiği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmadan iş güvencesizliği ile iş tutumları arasında negatif bir ilişkinin var olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

2.3. Algılanan Örgütsel İmaj

Örgüt imajı kavramı çok uzun zamandan beri organizasyon teorisi araştırmacılarının ilgisini çekmiş bir konudur (Browne ve Golembiewski, 1974; McManus, 1979). İşletmelerin içsel ve dışsal takipçilerinin örgüt algılarından birisi olan imaj, hem işletme içi hem de işletme dışı takipçileri ilgilendirdiğinden kısmen karmaşık bir kavram olarak değerlendirilebilir. Öyle ki literatürde farklı kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. Örneğin örgütsel itibar (Riordan vd. 1997), kurumsal imaj (Riordan vd. 1997; Flavián vd. 2004; Huang ve Lien, 2012), algılanan dışsal prestij (Mignonac vd. 2006) ve yorumlanmış (construed) dışsal imaj (O'Neill ve Gaither, 2007; Dukerich vd. 2002) gibi kavramlar, örgüt imajı anlamında kullanılmış terimlerdir. Bu bağlamda işletmenin çeşitli paydaşları ya da takipçileri, aynı işlemeyle ilgili farklı imaj algılarına sahip olabilirler. Örneğin bir çalışan için işveren konumunda olan işletmenin imajı, tüketiciler veya müşteriler için ürün veya hizmet sağlayıcı olarak ortaya çıkan işletme imajından oldukça farklı olabilir (Riordan vd. 1997).

Araştırmacılar tarafından örgüt imajı ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Örneğin, Dutton ve Dukerich (1991) örgüt imajını diğer kişilerin (örgüt dışı kişilerin) örgütü nasıl değerlendirdikleri ile ilgili örgüt üyelerinin inançları şeklinde tanımlamışlardır. Riordan ve arkadaşları (1997) kurumsal imaj kavramını bir çalışanın işletmesinin faaliyetleri, yetenekleri ve başarıları ile ilgili algıları şeklinde nitelendirmişlerdir. Elsbach (2006: 13-14) örgütsel algı yönetimini incelediği kitabında örgüt imajını, işletmenin içsel ve dışsal takipçilerinin belirli ayırdedici kategorilerle (örgütsel meşruluk-legitimacy, örgütsel dürüstlük-correctness, örgütsel tutarlılık-consistency ve örgütsel güvenilirlik-trustworthiness gibi) örgütün uyumluluğu hakkında nispeten anlık ve geçici algıları olarak tanımlamıştır (Elsbach ve Sutton, 1992). Bu tanıma göre örgüt imajı işletmeyle ilgili nispeten kısa sürelidir ve belirli algıları içerir. Dolayısıyla işletmeler aynı anda birden çok imaja sahip olabilirler. Bunlar:

1. *Örgütsel Meşruluk İmajı*: Bir organizasyon ya da oluşumun, sosyal olarak ortaya çıkmış kurallar, değerler, inançlar ve tanımlamalar sistemiyle uyumlu olarak algılanmasıdır. Meşru örgütler ve onların liderleri daha

değerli, daha anlamlı, daha öngörülebilir ve daha güvenilir olarak değerlendirilirler (Suchman, 1995).

2. *Örgütsel Doğruluk ve Tutarlılık İmajı*: Örgütsel doğruluk ve tutarlılık imajı, örgütsel projelerin yürütülmesinden sorumlu üst yöneticilerin davranışları ile ilişkilidir. Geçmişte bir proje ya da bir hareket planının desteklenmesi ve yürütülmesinden bireysel olarak sorumlu olan karar vericiler, gelecekteki kararlarını da geçmişteki bu kararları ile aynı doğrultuda vereceklerdir. Bu durum üst yönetim takımlarında da böyledir. Buna bağlı olarak işletme içindeki diğer çalışanlar ya da gruplar karar vericilerin geçmiş kararlarını doğru ve düşüncelerini tutarlı olarak kabul edeceklerdir (Brockner, 1992; Elsbach, 2006: 16).
3. *Örgütsel Güvenilirlik İmajı*: Örgütsel güvenilirlik imajı, bir işletmenin davranışları ve inançlarında gösterdiği kabiliyet, iyilikseverlik ve bütünlükle ilgili algıdır. Bu tanımdaki kabiliyet, işletmenin istediği amaçlara ulaşmasını sağlayan yetenekleri; iyilikseverlik, işletmenin görünen en iyiyi yapma istekliliği; ve bütünlük, sosyal normlara uygun ilke ve ideallere bağlılığı ifade eder (Mayer vd. 1995).

Örgütsel imaj, genel yapısı ve sürekliliği, işletme ile ilgili odaklandıkları durumlar ile dış takipçiler ve iç takipçiler açısından önemleri bakımından örgütsel itibardan farklılık gösterir (Elsbach, 2006: 17). Bu bağlamda imaj belirli ilişkiler setini yansıtırken, itibar işletmenin uzun dönemde elde ettiği saygınlığın boyutuyla ilgili genel değerlendirmeyi belirtir (Cowden ve Sellnow, 2002). Dutton ve Dukerich (1991) örgüt imajı ile itibarını birbirinden ayırırken, işletmeye itibar atfetme ve imaj algılama süreçlerinde kullanılan verilerden yola çıkmışlardır. Buna göre itibar işletme dışındakilerin işletmeye yükledikleri gerçek nitelikleri belirtirken; imaj, işletme içindikilerin dışarıdakilerin ne düşündükleri ile ilgili değerlendirmelerini belirtir. Dolayısıyla itibar birincil gözlemlere dayanan bir değerlendirme iken, imaj ikinci elden değerlendirmelere dayanır.

Dutton ve arkadaşları (1994) çalışanların örgüt imajı algısında dış takipçilerin itibar algısının öneminden hareketle, dış takipçilerin işletmeyle ilgili olumlu bir itibar algısına sahip olduklarını düşünen çalışanlarda oluşacak olumlu örgüt imajının

çalışan davranışlarına yansıtacağı; ve dolayısıyla bu imaj algısının örgüt içi işbirliği veya örgütsel vatandaşlık davranışları gibi arzu edilen davranışlara dönüşeceğini öne sürmüşlerdir. Bunun aksine, yazarlar eğer dış takipçilerin itibar algısının olumsuz olduğu düşünülürse, olumsuz bir imaj algısının ortaya çıkacağını ve dolayısıyla bu olumsuz imaj algısının depresyon ve stres gibi bireysel sonuçlara yol açacağını ifade etmişlerdir. Bu bireysel sonuçlar uzun dönemli görevlerde performans düşüşü gibi istenmeyen örgütsel çıktılara dönüşebilir. Ancak O'Neill ve Gaither (2007)'e göre, örgüt imajı sadece dış takipçilerin itibar algısının iç takipçiler tarafından değerlendirilmesinden oluşmaz, aynı zamanda dış takipçilerin sahip olmadığı fakat iç takipçilerin sahip oldukları örgütün içyapısıyla ilgili diğer bazı bilgilerin değerlendirilmesini de içerir. Bu bağlamda imaj sadece ikinci elden değerlendirmelere dayanmaz, fakat aynı zamanda örgütün içyapısıyla ilgili birincil gözlemlere dayanan verilerin değerlendirilmesini de içerir.

İşletme çalışanları arasında paylaşılan örgüt imajının ortaya çıkışına ve gelişimine neden olan çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler her işletmede var olan paylaşılan ortak deneyimler, paylaşılan bilgi, rol beklentileri, bağlılık, karşılıklı etkileşim ve genel normatif süreçlerdir (Browne ve Golembiewski, 1974). Browne ve Golembiewski (1974) örgütsel imajının beş bileşeni olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar;

1. *İtibar*: İtibar bir çalışanın kendi işletmesinin değeri ve önemi hususunda yaptığı değerlendirme ile ilgilidir. İşletmenin değeri, karşılaştırılabilir diğer işletmelerle görece olarak, işletmenin itibarı ile ilgili değerlendirmelere bir temel oluşturur ve örgütsel davranışın bir belirleyicisi gibi işlev görür. Bu bağlamda itibar belirli bir örgütsel bağlamda örgütler arası değerlendirmeyi içerir ve bu karşılaştırma sonucu çalışanda oluşan algıyı temsil eder.
2. *Güç*: Güç kavramı, diğer işletmeleri etkileme bakımından ya da sektörel bakımdan, çalışanların kendi işletmelerine atfettikleri üstün, eşit ya da alt seviyedeki etki derecesi ile ilişkilidir.

3. *Merkezi Yönelim*: Merkezi yönelim, çalışanların kendi işletmelerini genelleştirmede kendi işletmelerinden hareketle diğer işletmeleri tanımlama eğilimi olarak nitelendirilmiştir.
4. *Duygu*: Duygu, bir çalışanın kendi işletmesi ile ilgili sevmeme ya da duygusal çelişki durumunun derecesidir. Duygusal durumun derecesi, diğer imaj bileşenlerini de etkileyecektir.
5. *Kavramsal Karmaşa*: Kavramsal karmaşa, çalışanların kendi işletmelerinin özelliklerini tanımlamada kullandıkları çok sayıda boyutun varlığıdır.

Bir işletmenin imajını belirleyen önemli bir unsur da o işletmenin yöneticileridir, çünkü bir işletmenin imajı ile o işletmenin yönetici ya da liderlerinin imajı bir biri içine girmiştir. Eğer bir işletmenin çalışanları üst yönetimi güvenilir ve inandırıcı bulmazlarsa, çalışanların işletmeye olan inançları zarar görecektir (Sutton ve Callahan, 1987). Benzer şekilde Somani ve Krishnan (2004) imaj yapılandırma çalışmalarının, amirlerin liderlik tarzlarından etkileneceğini belirtmişlerdir. Yaptıkları çalışmada karizmatik liderliğin imaj yapılandırma çalışmaları üzerindeki etkisine odaklanan yazarlar, karizmatik liderlerin çalışan ihtiyaçlarını, değerlerini, tercihlerini ve isteklerini yönlendireceğini ve şekillendireceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, imaj yapılandırma çalışmaları yenilik ve işletmenin yeniden yapılanmasını içerdiğinden, karizmatik liderlerin çalışanları imaj yapılandırma faaliyetleri ile ulaşılmak istenen amaçlara yönlendirmede başarılı olacağını öne sürülmüştür.

İlgili literatür incelendiğinde algılanan örgüt imajı değişkeninin çoğunlukla davranışsal sonuçlarla (Yurchisin vd. 2010; Guerrero ve Herrbach, 2009; O'Neill ve Gaither, 2007; Mignonac vd. 2006) ve kısmen de örgütsel sonuçlarla (Huang ve Lien, 2012) ilişkilendirildiği çalışmalar gözlemlenmektedir. Örgüt imajı algısının örgütsel sonuçlarla ilişkisine örnek olarak Huang ve Lien (2012)'in Tayvan'da faaliyet gösteren mimarlık, mühendislik ve inşaat şirketlerinde çalışan 281 yöneticiden topladıkları verilere dayanarak yaptıkları çalışma gösterilebilir. Araştırmacılar bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk değişkeni ile örgüt performansı arasındaki ilişkide kurum imajının aracı rolünü sorgulamışlardır.

Bu çalışmanın sonuçları bize hem işletme imajının öncülü olan kurumsal sosyal sorumluluğun boyutları hem de işletme imajının örgütsel bir sonucu olan örgüt performansı ile ilgili önemli sonuçlar aktarmaktadır. Buna göre, işletme imajının bir öncülü olarak değerlendirilen kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin alt boyutları olan kaynakların korunması, çevre kirliliğinin engellenmesi, sosyal bağlılık ve toplumsal katılım ile kurum imajı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu dört alt boyuttan kaynakların korunması ve çevre kirliliğinin engellenmesi ile imaj arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmezken, sosyal bağlılık ve toplumsal katılım ile imaj arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla bir işletmenin sosyal bağlılık ve toplumsal katılım ilkelerine bağlı olarak işlemlerini gerçekleştirmesi durumunda, işletme çalışanları açısından kurum imajının olumlu bir şekilde etkileneceği sonucuna ulaşılmıştır (Huang ve Lien, 2012).

Huang ve Lien (2012)'in çalışmasının ortaya koyduğu sonuçların bir diğer önemli yönü ise kurum imajı ile işletmelerin finansal ve finansal olmayan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmiş olmasıdır. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre, kurum imajı hem finansal performansı hem de finansal olmayan performansı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla, olumlu bir kurum imajına sahip olan işletmelerin hem finansal hem de finansal olmayan performanslarında olumlu bir artış olacağı söylenebilir. Son olarak çalışma sonuçları kurum imajının kurumsal sosyal sorumluluk değişkeni ile işletme performansı arasında tam aracı role sahip olduğunu da ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışma sonuçlarına göre kurumsal sosyal sorumluluk değişkeninin işletme performansı üzerindeki etkisi, kurum imajı değişkeni üzerinden daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

İlgili literatürde örgütsel imaj kavramının bireysel/davranışsal sonuçları üzerindeki etkilerini sorgulayan birçok çalışma vardır. Bu çalışmaların önemli bir kısmının örgüt imajı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediği görülmektedir. Örneğin O'Neill ve Gaither (2007) Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan 252 eczacı üzerinde yaptıkları çalışmada, yorumlanmış dışsal imajın örgütsel özdeşleşmeyi (kimliklenme) artıracığını ve işten ayrılma niyetini azaltacağını öne sürmüşlerdir. Yazarlar elde edilen verileri yapısal eşitlik modellemesi ile analiz etmişler ve analiz sonucunda hipotezleri

desteklenmiştir. Buna göre algılanan işletme imajı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ve işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Mignonac ve arkadaşları (2006) da, benzer şekilde, örgütsel imajın (algılanan dışsal prestij) çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışmada örneklem olarak Fransa'nın çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren büyük işletmelerde çalışan mühendisler (N=423), yöneticiler (N=249) ve denetçiler (N=150) seçilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda her üç grup katılımcının imaj algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ilişki ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, denetçiler hariç yöneticiler ve mühendislerin imaj algıları ile örgütsel özdeşleşme ihtiyaçları arasında, ilginç bir şekilde, anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ihtiyacı yüksek olan yönetici ve mühendislerin, çalıştıkları işletmeleri dışsal olarak prestijli olarak algılamayabilecekleri sonucu elde edilmiştir.

Örgütsel imaj değişkeni Türkiye'de de eğitim bilimleri (Uğurlu ve Ceylan, 2013; Bektaş, 2010; Cerit, 2006) ve organizasyon teorisi (Karabey ve İşcan, 2007; Gürbüz, 2010; Derin ve Demirel, 2010; Yıldız, 2013) alanlarında çeşitli çalışmalara konu olmuştur. Eğitim bilimleri alanında yapılan imaj araştırmalarına örnek olarak Uğurlu ve Ceylan (2013)'in Sivas ili merkezinde faaliyet gösteren Anadolu liseleri ve genel liselerde görev yapan 190 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışma gösterilebilir. Araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerinin, imaj algıları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yaş, cinsiyet ve bransa göre imaj algıları değişiklik göstermemektedir. Öte yandan okul türüne göre öğretmenlerin imaj algıları farklılık göstermektedir. Dolayısıyla Anadolu liselerinin imajı, genel liselere göre daha yüksek olarak algılanmaktadır.

Yukarıda belirtildiği gibi, Türkiye'de organizasyon teorisi alanında imaj kavramını inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Yıldız (2013), Marmara Üniversitesi'nde okuyan 352 öğrenci (268'i daha önce bir işletmede çalışmış) üzerinde yaptığı çalışmada, farklı değişkenler arasındaki ilişkilerle birlikte, örgütsel imajın bir öncülü olarak örgütsel tanınırlığın kurum imajı üzerindeki etkisini ve imaj algısının sonuçları olarak kurum imajının işe başvurma niyeti ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkisini de sorgulamıştır. Veriler yapısal eşitlik modellemesi ile analiz

edilmiş ve analiz sonucunda örgütsel tanınırlığın kurum imajı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ve kurum imajının örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Gürbüz (2010) tekstil, gıda ve otomotiv sektöründe görev yapan orta ve alt kademe yöneticiler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmada 200 veri kullanılmış ve imaj algısının iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda tekstil, gıda ve otomotiv sektöründe çalışan orta ve alt kademe yöneticilerin çalıştıkları işletmeyle ilgili imaj algılarının iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

2.4. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, sosyal mübadele teorisinden (social exchange theory) hareketle, bir örgütün, çalışanlarının artan iş çabaları ile övülme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılama durumu karşısında çalışanların örgüte katkılarının örgüt tarafından ne kadar değer verildiği ve yine örgüt tarafından çalışanlarının refahının ne boyutta dikkate alındığı konularında geliştirdikleri genel inançlar olarak tanımlanmıştır (Eisenberger vd. 1986). Algılanan örgütsel destek, örgütün çeşitli boyutlarda çalışana yaklaşımından etkilenecek ve buna karşılık olarak da çalışanların, örgütün bu yaklaşımının altında yatan örgütsel dürtülerle ilgili yorumlarını etkileyecektir. Dolayısıyla, çalışanlar çok çeşitli durumlarda örgütün desteğini bekleyecektir. Bu beklentiler gelecekte ortaya çıkabilecek bir hastalık, hata, ya da üstün performans karşısında örgütün ortaya koyacağı tepkiler ve adil bir ücret uygulamak ve çalışanın işini anlamlı ve ilgi çekici hale getirmek konularında örgütün istekliliği gibi konuları içerebilir (Eisenberger vd.).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt amaçlarını karşılamak için gösterecekleri daha büyük çabaların ödüllendirileceği beklentisini (çaba-sonuç beklentisi) artıracaktır. Bununla birlikte övülme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılayacağından, örgüt üyeliğini kişisel kimlik algısı içerisine katacak ve bu sayede örgüt ile çalışan arasında olumlu bir duygusal bağ (duygusal bağlılık) oluşturacaktır. Sonuç olarak, algılanan örgütsel destek ile birlikte ortaya çıkan çaba-sonuç beklentisi

ve duygusal bağıllık, daha büyük bir katılım ve performansla örgütsel amaçları karşılama çabalarını artıracaktır (Eisenberger vd. 1986). Bu bağlamda Wayne, Shore ve Liden (1997) çalışanların örgütle olan mübadele ilişkilerinde bir denge arayışı içerisinde olduğunu ve işverenin bir birey olarak çalışana bağıllık derecesiyle orantılı olarak çalışanların tutum ve davranışlar içerisinde bulunacağını ileri sürmüşlerdir.

Bu noktadan hareketle, yüksek seviyede bir örgütsel destek algısı bir yükümlülük hissi oluşturacak ve çalışanlar sadece işverenlerine bağıllı olmak zorunluluğu değil aynı zamanda işverenin bağıllığına karşılık olarak örgütsel amaçları destekleyici davranışlar sergilemek yükümlülüğü de hissedeceklerdir. Buna karşın, örgüt çalışanların örgütsel amaçlara katkısı ve çalışanların refahı konularına az önem verdiğini gösterir belirtiler ortaya koyduğunda, çalışanların örgütsel destek algısı azalacak ve buna bağıllı olarak çalışanların işverenlerine karşı algıladıkları yükümlülük hissi de azalacaktır. Daha ötesi, yükümlülük hissindeki azalmayla birlikte çalışanların duygusal örgütsel bağıllıklarında bir düşüş ve standart iş faaliyetleri ile ilgili performanslarında ve örgüt için gerçekleştirdikleri rol dışı faaliyetlerinde de bir azalma ortaya çıkabilecektir (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997).

Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışanların örgütsel destek algıları ile ilgili yetmişten fazla çalışmayı içeren bir literatür taraması gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar gerçekleştirdikleri tarama sonucunda algılanan örgütsel destek algısının öncüllerini çalışanlar tarafından olumlu yaklaşımlar olarak algılanan üç temel kategoriye ayırmışlardır. Bunlar adalet, amir desteği ve örgütsel ödüller ve elverişli iş koşullarıdır. Yine tarama sonucunda örgütsel destek algısının çalışanlar (iş tatmini ve olumlu ruh hali) ve örgütler açısından olumlu sonuçları (duygusal bağıllık, performans ve geri çekilme davranışlarında azalma) da bir sınıflamaya tabi tutulmuştur.

Rhoades ve Eisenberger (2002)'in çalışmasında örgütsel destek algısının öncülleri arasında yer alan adalet kavramı, hem kaynakların adil dağıtılması anlamında dağıtımsal adalet ve hem de yapısal (kurallar, politikalar vb.) ve sosyal anlamda süreçsel adaleti içermektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda her iki adalet algısının da algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu

gözlemlenmiştir (Wayne, Shore, Bommer ve Tetrick, 2002; Ambrose ve Schminke, 2003).

Çalışanların algıladıkları amir desteği de örgütsel destek algısının bir diğer öncülüdür. Amirler örgütün temsilcileri şeklinde faaliyette bulduklarından ve astların performanslarını yönlendirdikleri ve değerlendirdikleri için, çalışanlar amirlerinin kendilerine karşı olumlu ya da olumsuz yaklaşımlarını örgütün desteğinin bir göstergesi olarak görürler (Eisenberger vd. 1986). Algılanan amir desteği de örgütsel destek algısı üzerinde pozitif etkisi birçok araştırmada gözlemlenen bir değişkendir. Örneğin Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades (2002)'in farklı işletmelerde çalışan 314 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada ve DeConinck ve Johnson (2009)'ın farklı işletmelerin pazarlama bölümlerinde görev yapan 384 satış personeli üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, algılanan amir desteğinin örgütsel destek algısı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanlarda örgütsel destek algısının ortaya çıkmasında etkili olan önemli etkenlerden bir diğeri örgütün sunduğu ödüller ve iş şartlarıdır. Örgütsel destek teorisine göre, örgütün çalışanlara sunduğu tatminkâr ödül imkânları çalışanlarda kendilerinin örgüte katkılarının olumlu değerlendirildiği/değerlendirileceği düşüncesinin oluşmasını sağlar ve dolayısıyla örgütsel destek algısı üzerinde pozitif etkiye sahip olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu bağlamda Wayne vd. (2002)'nin iki metal fabrikasında çalışan 211 işçi ile gerçekleştirdikleri araştırmada takdir ve amire bağlı ödüllendirmelerin, örgütsel destek algısı üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş şartları başlığı altında ise çeşitli boyutlardan söz etmek mümkündür. Bunlardan özerklik terimi ile anlatılmak istenen, çalışanların işin planlanması, iş süreci ve görev çeşitliliği gibi konularda ne kadar kontrol sahibi oldukları ile ilgili algılarıdır ve bu algıya sahip olan çalışanlar bu özerkliğin kendilerine verilmesini örgütün bir tür desteği olarak algılayacaklardır. Benzer şekilde, örgütün çalışanları ile iş ilişkisini gelecekte de devam ettirme istekliliği göstermesi (iş güvencesi) ve çalışanlara örgüt tarafından iş eğitimi sağlanması da çalışanlar tarafından örgütsel destek olarak algılanacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlarda örgütsel destek algısı oluşmasını sağlayan öncül faktörlerin yanı sıra, bu algıyı zayıflatan öncül faktörler de vardır. Bunlardan en önemlisi işle ilişkili stres kaynaklarıdır. İşin özünde var olan ya da örgütün üzerindeki dış baskılardan kaynaklanan şartlara karşın, çalışanların işle ilgili stres kaynaklarını örgüt tarafından kontrol edilebilir şartlarla ilişkilendirme derecesine göre bu stres kaynakları örgütsel destek algısını azaltıcı etki gösterecektir. Literatürde örgütsel destek algısını azaltacak işle ilgili stres kaynakları olarak aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması faktörleri yer almaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Negatif etki sahibi bir diğer faktör örgütün büyüklüğüdür. Dekker ve Barling (1995) yüksek derecede resmileşmiş politikalar ve işlemlerden dolayı çalışanların bireysel ihtiyaçları ile ilgilenme esnekliğinin azaldığı büyük örgütlerde, çalışanların kendilerini daha az değerli hissedeceklerini ileri sürmüşlerdir. Son olarak çalışan karakteristikleri olan olumlu ve olumsuz duygusallık ve demografik karakteristikler (yaş, cinsiyet vb.) de örgütsel destek algısı üzerinde etki sahibi olan faktörler olarak değerlendirilmiştir (Rhoades ve Eisenberger).

Literatürde örgütsel destek algısının çok geniş bir alanda çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği araştırmalar yer almaktadır. Bu çalışmaları, örgütsel destek algısının örgüt açısından sonuçları ve birey açısından sonuçları olmak üzere iki kategoride ele almak mümkündür. Çalışanların örgütsel destek algısının örgütsel açıdan sonuçları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı (Cheung, 2013; Cho ve Treadway, 2011; Liu, 2009), örgütsel bağlılık (Aggarwal-Gupta, Vohra ve Bhatnagar, 2010; Liu, 2009; Panaccio ve Vandenberghe, 2009) ve örgütsel özdeşleşme (Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008) gibi değişkenler sayılabilir. Çalışanların örgütsel destek algısının bireysel açıdan sonuçları incelendiğinde iş tatmini (Gillet, Gagné, Sauvagère ve Fouquereau, 2013; Ohana, 2012; Jawahar ve Hemmasi, 2006), duygusal emek (Hur, Moon, Jun, 2013; Nixon, Yang, Spector, Zhang, 2011), fiziksel sağlık (Arnold ve Dupré, 2012), psikolojik rahatlık (Panaccio ve Vandenberghe, 2009; Aggarwal-Gupta, Vohra ve Bhatnagar, 2010) gibi sonuçlarla karşılaşmaktadır.

Örgütsel destek algısının örgütsel anlamda en önemli sonucunun örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasına sağladığı fayda olduğu söylenebilir. Bu anlamda temel çalışmalardan birisi olarak Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin

(1999)'in örgüt politikaları ve örgütsel desteğin iş tutumları, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerini inceledikleri çalışma gösterilebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nin üç farklı şehrinde yer alan üç firmada çalışan toplam 128 çalışandan anket yoluyla topladıkları verilerle gerçekleştirilen araştırmada, yazarların ortaya koydukları hipotezlerden birisi de örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışını pozitif şekilde etkileyeceğidir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt üyelerine yönelik ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı olmak üzere iki boyutta ele alınmış; yapılan analizler sonucunda örgütsel destek algısının diğer bireylere faydalı olma anlamında örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılrken; diğer boyut üzerinde anlamlı bir etkisi gözlemlenmemiştir. Aynı çalışmada Randall vd. (1999) örgütsel destek algısının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde de pozitif etkisi olacağı hipotezini ileri sürmüşlerdir. Yazarların gerçekleştirdikleri regresyon analizi sonucunda örgütsel destek algısının duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucu elde edilirken, devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi gözlemlenmemiştir.

Benzer şekilde Cheung (2013) son dönemde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel destek algısının örgüt üyelerine yönelik ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerine etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini Hong-Kong'da faaliyet gösteren üç mühendislik firmasında çalışan 159 amir-üst ikilisinden oluşmaktadır. Cheung, gerçekleştirdiği yapısal eşitlik analizi sonucunda, Randall vd. (1999)'un bulgularından farklı olarak, örgütsel destek algısının hem örgüt üyelerine yönelik hem de örgüte yönelik vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye'de de örgütsel destek algısının örgütsel sonuçlarını inceleyen çalışmalar ilgili literatürde yer almaktadır. Örneğin Tokgöz (2011) Türkiye'de 5 ayrı şehirde faaliyet gösteren bir elektrik dağıtım işletmesinde görev yapmakta olan 162 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel destek ve örgütsel adalet algılarının, örgütsel sinisizm üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmıştır. Yazar verilerin analizinde çoklu regresyon yöntemini kullanmış ve örgütsel destek algısının örgütsel sinisizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla örgütsel destek algısının zayıf olduğu çalışanlarda örgütsel sinisizm artış

gösterecektir. Yine Ceylan ve Şenyüz (2003) Türkiye’de faaliyet gösteren 8 sigorta şirketinde çalışan 225 katılımcı üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada yazarlar örgütsel destek algısı ve dâhil olma-dışlanma algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. regresyon analizi ile verilerin değerlendirildiği çalışmada, örgütsel destek algısının çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysel açıdan örgütsel destek algısının etkilediği sonuçlarla ilgili literatürde yer alan çalışmalara örnek olarak Arnold ve Dupré (2012)’nin çalışması dikkat çekicidir. Kanada’da faaliyet göstermekte olan bir sağlık kuruluşunda çalışan 72 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada, yazarlar örgütsel destek algısının fiziksel sağlık, olumlu duygular ve olumsuz duygular üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Verilerin analizinde hiyerarşik çoklu regresyon yönteminin kullanıldığı çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel destek algısı hem fiziksel sağlık hem de olumlu duygular üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Yani çalışanlar örgütlerinin kendilerini desteklediği algısına sahipse, çalışanların olumlu duygusallıkları ve fiziksel sağlıkları artış göstermektedir. Öte yandan çalışanlarda örgütsel destek algısı artış gösterdikçe, olumsuz duygusallıkları azalma göstermektedir.

Bireysel anlamda örgütsel destek algısının bir diğer önemli sonucu çalışanların iş tatminidir. Bu bağlamda Ohana (2012), Fransa’da kar amacı gütmeyen 27 kuruluşta ücret karşılığı görev yapan 261 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışma örnek olarak alınabilir. Yazar bu çalışmada örgütsel destek algısının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini de incelemiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda örgütsel destek algısının iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir çalışmada Karatepe (2012), Kamerun’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde görev yapan 212 kişi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, iş tatmininden farklı olarak, örgütsel destek algısının çalışanların kariyer tatmini üzerindeki etkisini konu almıştır. Yapısal eşitlik modeli yöntemiyle gerçekleştirilen analizde, örgütsel destek algısının çalışanların kariyer tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda da örgütsel destek algısının iş tatmini üzerindeki etkisi araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Örneğin Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) Türkiye’de faaliyet gösteren bir yazılım firmasında çalışan 348 kişi

üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada ele alınan hipotezlerden birisi de çalışanların örgütsel destek algısının iş tatminleri üzerindeki etkisidir. Bu bağlamda yazarlar çoklu regresyon analizi kullanarak verileri değerlendirmişler ve örgütsel destek algısının çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Demirel (2013), Türkiye’de görev yapan 393 hakim ve savcının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel destek algısının iş tatmini üzerindeki etkisini de incelemiştir. Çoklu regresyon yöntemiyle verilerin analiz edildiği çalışmada örgütsel destek algısının hâkim ve savcılarının iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Literatürde, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar da yer almaktadır. Bu çalışmaların ayrıntıları 3. bölümde ele alınacaktır.

2.5. Örgütsel Özdeşleşme

Aidiyet ihtiyacı, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yer aldığı gibi, insanın psikolojik ve sosyal dengesini sağlaması açısından vazgeçilmez temel ihtiyaçlardan birisidir (Şimşek ve Çelik, 2010: 6). İnsanlar kendilerini tanımlarken ait oldukları sosyal grupları referans göstererek ve bu grupların ortak olarak paylaştığı değerlere atıfta bulunarak bir kimlik betimlemesi ve sosyal konumlandırma yaparlar (Ashforth ve Mael, 1989). Bu bağlamda geniş anlamda özdeşleşme kavramı bir sosyal yapıya aidiyet, bağlılık ve sosyal yapıyla paylaşılan ortak karakteristikleri belirtir (Lee, 1971).

Sosyal organizasyonlar olan işletmelerde çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri, çok uzun zamandır araştırmacıların ilgisini çekmiş bir kavramdır (Lee, 1969; Brown, 1969; Hall ve Schneider, 1972). Ancak, örgütsel özdeşleşme kavramı ilk zamanlarda daha çok örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık ve içselleştirme gibi kavramlarla iç içe geçmiştir (Ashforth ve Mael, 1989). Hall ve arkadaşları (1970) örgütsel özdeşleşmeyi bireyin ve örgütün değerlerinin birbiriyle uyumlu olması şeklinde tanımlamışlardır. Brown (1969) özdeşleşme kavramını bireyin bir ilişkiler ağı içerisinde kendisini tanımlaması olarak nitelmiştir. Yazara göre özdeşleşme a) üyelik düşüncesini içermesi, b) bireyin toplumsal grup içerisindeki güncel pozisyonunu yansıtması, c) belirli performans değerlemeleri, iş

motivasyonu, kendiliğinden ortaya çıkan yardımlaşma ve diğer bazı sonuçlarla ilgili öngörü potansiyeli sağlaması ve d) farklı motivasyon unsurlarını bir araya getirmesi olmak üzere dört temel görüşe dayandığını belirtmektedir.

Rotondi (1974), örgütsel özdeşleşmenin bireysel kural ve değerlerle örgütsel kural ve değerler arasındaki uyum olduğunu, çalışanın örgüt kurallarını bir zorunluluk inancından dolayı değil, bu kurallara kendisinin de gerçekten inandığı için benimsediğini belirtmiş ve örgütsel özdeşleşmenin özgün bir kavram olarak birbirine bağlı üç unsurdan oluştuğunu ileri sürmüştür. Bunlar;

1. Diğer işletme çalışanlarıyla ilgiler ve amaçlar gibi paylaşılan karakteristik özellikler algısı,
2. Örgütsel dayanışma ya da örgüte ait olma hissi ve
3. Örgüte destek ya da sadakat gösterme.

Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmeyi Sosyal Kimlik (Özdeşlik) Teorisinden hareketle açıklamışlardır. Bu kuramda üzerinde durulan konu; insanların tutumlarının ait oldukları grupların fikir ve davranış özelliklerinden etkilenmesidir. Kişinin kendi hakkında sahip olduğu fikirler, benlik kavramı ya da başka bir deyişle kim olduğu ile ilgili düşünceleri de, özdeşleştiği gruplardan etkilenir. Sosyal kimlik kuramının temel tezlerinden biri de, insanların özgüvenlerini ve imajlarını korumaya güdülenmiş olmalarıdır (Ceylan ve Özbal, 2008). Yine sosyal kimlik teorisine göre kişiler kendilerini ve kendileri dışında kalan diğer bireyleri örgüt üyeliği, dini mensubiyet ve yaş grubu gibi çeşitli kategorilere göre sınıflamaya tabi tutarlar (Tajfel ve Turner, 1985). Sosyal sınıflandırmanın iki fonksiyonu vardır. İlk olarak sosyal sınıflandırma kişiye diğerlerini tanımlamada kullanacağı bir anlamlar sistematiği sağlayarak, bilişsel açıdan sosyal çevreyi bölümlendirir ve bir düzene sokar. Bir kişi içinde bulunduğu sosyal sınıfın prototip özelliklerini taşıyor olarak değerlendirilir. İkinci olarak, sosyal sınıflandırma kişinin sosyal çevrede kendi yerini tanımlamasını sağlar. Sosyal özdeşleşme bir insan topluluğu ile birlik ya da o insan topluluğuna aitlik algısıdır. Kişi kendisini grubun gerçek ya da sembolik bir temsilcisi olarak ve grubun geleceğini kendi geleceği olarak algılar. Dolayısıyla sosyal özdeşleşme “Ben kimim?” sorusuna kısmen cevap verir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin belirli bir şeklidir. Buradan hareketle örgütsel

özdeşleşme çalışanın üyesi olduğu işletmeyle birlik ya da o işletmeye ait olma algısı olarak tanımlanabilir (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal Özdeşlik Teorisi, çağdaş örgütsel özdeşleşme çalışmaları tarafından en yaygın kabul görmüş teoridir (Riketta, 2005).

Dutton ve arkadaşları (1994), yine sosyal özdeşlik teorisinden hareketle, örgütsel özdeşleşmeyi bir çalışanın üyesi olduğu işletmeyi tanımladığına inandığı niteliklerin aynılarıyla çalışanın kendisini tanımlama derecesi olarak tanımlamışlardır. Birey kendi benlik algısıyla üyesi olduğu işletmenin taşıdığına inandığı nitelikler arasında bilişsel bir bağ kurması örgütsel özdeşleşme olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda yazarlara göre bir kişi a) işletme üyesi olarak ortaya çıkan kimliği alternatif kimliklerden daha belirgin ise ve b) bir sosyal grup olarak örgütün sahip olduğuna inandığı karakteristik özelliklerle aynı özelliklere sahipse örgütsel özdeşleşme gerçekleşir. Bu şekilde ortaya çıkacak olan güçlü bir örgütsel özdeşleşme, örgüt içi yardımlaşma ya da vatandaşlık davranışı gibi işletmeler açısından arzu edilen sonuçlara dönüştürülebilir.

Literatürde örgütsel özdeşleşme kavramını konu alan çalışmalar incelendiğinde, bu değişkenin hem çalışanların davranışları ile hem de örgütsel sonuçlarla ilişkilendirildiği geniş perspektifte çalışmalar bulmak mümkündür. Örneğin Roussin ve Webber (2012) yaptıkları çalışmada, güçlü bir özdeşleşmeye sahip bireylerin, diğer örgüt üyelerine karşı daha büyük bir sosyal sempati duyacağı (bkz. Frey ve Tropp, 2006) ve diğer grup üyelerine daha çok olumlu özellikler atfetme eğiliminde olacakları (bkz. Dutton vd. 1994) düşüncesinden hareketle, örgütsel özdeşleşmenin diğer çalışanlar ile ilgili ilk güvenilirlik izlenimi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacağını varsaymışlardır. Senaryo yönteminin uygulandığı çalışmada, her ne kadar örgütsel özdeşleşmenin ilk güvenilirlik izlenimi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamasa da, örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik güvenlik ile diğer çalışanlar ile ilgili ilk güvenilirlik izlenimi arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını araştıran önemli bir çalışma da Van Dick, Hirst, Grojean ve Wieseke (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazarlar araştırmalarını, okul öğretmenleri ve seyahat acentesi çalışanları olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada

üç araştırma yer almaktadır. Birinci araştırmada okul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmelerinin iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri incelenmiş ve ikinci araştırmada bu çalışma farklı öğretmenler üzerinde tekrarlanmıştır. Üçüncü araştırmada ise seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, her üç araştırmada da örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Yine ilk iki araştırmada örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı, Türkiye’de de araştırmacıların ilgisini çekmiş bir değişkendir. Örneğin Turunç (2010), 155 banka çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmada, çalışanların karar alma ve süreç belirlemedeki etkinliklerini yansıtan karar kontrol algısı ve süreç kontrol algılarının, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Yapısal eşitlik modellemesinin kullanıldığı analiz sonucunda süreç kontrol algısının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılırken, karar kontrol algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi gözlemlenmemiştir.

İşcan (2006) ise çalışanların lider algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yazar gerçekleştirdiği çalışmada iki farklı liderlik türünü ele almış ve çalışanların dönüştürücü liderlik ve etkileşimci liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemiştir. Erzurum’da faaliyet gösteren 96 işletmede çalışan 213 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada hem dönüştürücü hem de etkileşimci liderlik algılarının, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Türkiye’de gerçekleştirilen bu çalışmalar, bize örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak algıların rolü hakkında önemli bilgiler sunmaktadır.

İlgili literatürde örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan performansı ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalara da sıklıkla rastlanmaktadır. Bu çalışmalar ve ortaya çıkardıkları ilişki ve etkilerden 3’üncü bölümde söz edilecektir. Yine ilgili literatürde örgütsel özdeşleşme kavramının öncüllerini belirlemeye yönelik çalışmalar da yer almaktadır. Bu öncüllerden özellikle bu çalışmanın da değişkenlerinden olan örgütsel destek ve

örgütsel imaj kavramlarının örgütsel özdeşleşme ile ilişkileri ve özdeşleşme üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalardan 3'üncü bölümde söz edilecektir.

2.6. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma oranının yüksek oluşunun işletmeler açısından beşeri sermayenin kaybı ve yeniden işe almaların ortaya çıkaracağı çeşitli maliyetler gibi olumsuz etkilerinin olacağı, ilgili literatürde genel kabul görmüştür (Podsakoff, LePine ve LePine, 2007; Harvey, Harris ve Martinko, 2008; Chen, 2006). Öyle ki, bir işletmenin bir çalışanı işe alması ve o işçiyi eğitmesi için yaptığı para vezaman yatırımı, işçinin işten ayrılmasıyla geri dönüşü olmayacak şekilde kaybolmuş demektir ve bu maliyetler, çalışanın işletme içindeki hiyerarşik konumu yükseldikçe artış gösterecektir (Richer, Blanchard ve Vallerand, 2002). Bununla birlikte işletmelerde işten ayrılma oranlarının yüksek oluşunun, hâlihazırda o işletmede çalışmaya devam eden kişiler açısından da olumsuz etkilerinin olacağı söylenebilir. Bu olumsuz etkiler arasında, özellikle sağlık sektörü açısından, bireysel ve örgütsel performansın düşük olması (Wagner, 2010; Daouk-Öyry, Anouze, Otaki, Dumit ve Osman, 2014), hasta ihtiyaçlarını karşılama ve bakım kalitesinde azalama (Shields ve Ward, 2001; Wagner, 2010) ve ümitsizlik (Cavanagh ve Coffin, 1992; Wagner, 2010) sayılabilir. Dolayısıyla hem bireysel ve örgütsel performans seviyesini artırmak, hem de işe alma ve yeni çalışanların eğitilmesi maliyetlerini azaltmak için işten ayrılma oranlarının düşük seviyede tutulması işletme yönetimleri açısından önemlidir (Harvey, Harris ve Martinko, 2008).

İşten ayrılma oranlarının düşük seviyede tutulması işten ayrılmaların bir şekilde önüne geçilmesini gerektirirken, bireysel anlamda değerlendirildiğinde bir çalışanın davranışsal olarak işten ayrılışı, hâlihazırda gerçekleşmiş bir eylem olduğu için engellenmesi mümkün değildir (Harris, Harris ve Harvey, 2008). Ancak bütün insan davranışlarında olduğu gibi, işten ayrılma davranışı da aniden ortaya çıkan bir davranış değildir ve belirli aşamalardan oluşan bir süreç sonucunda ortaya çıkmaktadır. Youngblood, Mobley ve Meglino (1983) bu süreci dört adım olarak değerlendirmişlerdir. Buna göre işten ayrılma davranışının ortaya çıkış sürecinde çalışan,

1. Hâlihazırda sahip olduğu işi ve bu işle ilgili duyduğu tatmini değerlendirir,
2. İşten ayrıldığında gideceği diğer işletmede kendisi için çekici ve ulaşılabilir olan alternatif rolleri karşılaştırır (net beklenen yarar),
3. İşten ayrılma niyetini açık ya da kapalı bir şekilde ifade eder ve
4. Sonuç olarak işten ayrılma davranışını gerçekleştirir.

İşten ayrılma davranışı zaten gerçekleşmiş bir davranış olduğundan engellenebilir olmaması, bu davranışın öncüllerinin yönetilmesini gerekli kılar (Takase, 2010) ve yukarıdaki aşamalarda da görüleceği üzere işten ayrılma niyeti, gerçek işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir (Tett ve Meyer, 1993; Youngblood vd. 1983; Parasuraman, 1982).

İşten ayrılmayla ilgili davranışsal niyet kavramı, bireyin algıladığı işletmede kalma ya da işten ayrılma ihtimali ile ilişkilidir. Başka bir deyişle, davranışsal niyet çalışanın kalma ya da ayrılma motivasyonunu yansıtır (Parasuraman, 1982). İşten ayrılma niyeti kavramı ise literatürde bir çalışanın hâlihazırdaki işyerinden gönüllü olarak ayrılma istekliliği ya da girişimleri olarak tanımlanmıştır (Vigoda-Gadot ve Ben-Zion, 2004). İşten ayrılma niyeti yapısal olarak psikolojik, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır (Takase, 2010). Literatürdeki bazı araştırmalarda işten ayrılma eğilimi örgüt ya da işin negatif yönlerine karşı psikolojik bir cevap olarak değerlendirilmektedir (Chiu, Lin, Tsai ve Hsiao, 2005). Ayrıca, bu psikolojik cevapların, çalışanların hüsrana (Storms ve Spector, 1987) ve tatminsizlik (Vigoda-Gadot ve Ben-Zion, 2004) gibi duygusal ve tutumsal geri çekilme içine girmelerini tetiklediği düşünülmektedir (Takase, 2010). Örneğin Emberland ve Rundmo (2010), yukarıdaki bilgilerle uyumlu olarak, sektör ayrımı gözetmeksizin 260 Norveçli çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, psikolojik açıdan iyi olma durumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre çalışanlar işyerinde kendilerini psikolojik olarak iyi hissettiklerinde, çalışanların işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Psikolojik unsur işten ayrılma niyetinin başlangıç noktası olarak görülürken, bilişsel unsur işten ayrılma niyetinin ana (merkez) bileşeni olarak görülebilir

(Takase, 2010). Birçok araştırmacı işten ayrılma niyetini, ayrılma kararının bilişsel bir dışa vurumu şeklinde nitelemiş (Chang, Du ve Huang, 2006) ve gerçek işten ayrılma davranışına giden en önemli adım olarak değerlendirmişlerdir (Tett ve Meyer, 1993). Niyet kavramı bazı çalışmalarda istek (Parasuraman, 1982) ya da dışune (Van Dick vd. 2004) gibi işten ayrılmaya yönlendiren aktif davranışlar olarak yorumlanmış ve kullanılmıştır (Takase, 2010). Yine bazı araştırmalarda niyet kavramı karar (kararlılık) (Blau ve Lunz, 1998) ve halihazırda sahip olunan pozisyondan ayrılma planı (Allen, Weeks ve Moffitt, 2005; Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn ve Salanterä, 2008) olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla işten ayrılma eğiliminin gerçek işten ayrılma davranışına dönüşmesinde bilişsel unsurun önemi ortaya çıkmaktadır.

Bilişsel unsur gibi, işten ayrılma niyetinin üçüncü ve diğer ana unsuru davranışsal unsur olarak da adlandırılan geri çekilme davranışıdır. Geri ekilme davranışı, şu anki işte geri çekilme ve gelecekteki fırsatlara odaklanmış faaliyetler olarak iki kategoride ele alınabilir (Takase, 2010). İşten geri çekilmenin dışa vurumu, çalışanların iş süresince dalgınlıkları (Chiu vd. 2005), işe karşı isteksizlik (Chen, Francesco, 2000), geç kalma (Harris, Kacmar ve Witt, 2005) ve işe devamsızlık gibi davranışlar yoluyla ya da işten ayrılma niyetini dışa vuran sözlü açıklamalar (Freund, 2005) şeklinde meydana gelebilir. İşten ayrılma niyetiyle ilgili gelecekteki fırsatlara odaklı davranışlar ise çalışanların bilişsel niyetlerinin hayata geçirilmesi olarak görülebilir ve genellikle çalışanlar tarafından işten ayrılma niyetlerini göstermek için kullanılır (Takase, 2010). Fiili olarak iş aramak (Takase, Maude ve Manias, 2005; Brough ve Frame, 2004) ve uygun olduğunda alternatif bir işi kabul etme istekliliği (Geurts, Schaufeli ve De Jong, 1998; van Vianen, De Pater ve Van Dijk, 2007) şeklinde ortaya çıkabilir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel, işle ilgili, çalışanla ilgili ve dış etmenlerle ilgili birçok faktörün işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan örgütsel faktörler arasında örgüt kùltürü ve örgütsel iklim sayılabilir (Takase, 2010). Bu konuda Park ve Kim (2009) sağlık sektöründe bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Kore'nin başkenti Seul'da yer alan iki kamu hastanesinde çalışan 527 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada yazarlar örgüt kùltürü

tiplerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Yazarlar çalışmada bağımsız değişkenler olarak örgüt kültürünün türleri olan karşılıklı anlaşmaya dayalı kültür, akılcı kültür, gelişimsel kültür ve hiyerarşik kültür tiplerini kullanmışlardır. Verilerin analizinde yapısal eşitlik modellemesinin kullanıldığı çalışmada, analiz sonuçları yazarların ele aldıkları bütün örgüt kültürü türlerinin, hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Bir başka çalışmada Stone, Larson, Mooney-Kane, Smolowitz, Lin ve Dick (2006) bir örgütsel öncül olarak örgütsel iklimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele almışlardır. Çalışmanın örneklemini ABD’de faaliyet gösteren ve belirli bir yatak kapasitesinin üzerinde olan 66 hastanenin 110 yoğun bakım ünitesinde görev yapan 2323 yoğun bakım hemşiresi oluşturmaktadır. Çalışmada örgüt ikliminin alt boyutları olarak mesleki profesyonel uygulamalar, hemşire yönetimi, personel ve kaynak yeterliliği, hasta bakım usulleri, hemşire-doktor işbirliği, hemşire liyakati ve olumlu çalışma saatleri iklimi ele alınmıştır. Lojistik regresyon analizi kullanılarak verilerin değerlendirildiği çalışmada, yazarlar örgüt ikliminin alt boyutlarından sadece mesleki profesyonel uygulamalar ve hemşire liyakati boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip oldukları, ancak diğer boyutların anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde işten ayrılma niyetinin öncülü olarak kabul edilen işle ilgili faktörler arasında iş stresi, iş yükü, finansal ödüller, çalışma şartları ve özerklik (ya da çalışanın güce ulaşma olasılığı) gibi değişkenler sayılabilir (Takase, 2010). Örneğin Kim ve Stoner (2008), gerçekleştirdikleri çalışmada işle ilgili faktörlerden hem iş stresi hem de özerklik değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini ABD’nin Kaliforniya eyaletinde sosyal hizmetler uzmanı olarak görev yapan 478 katılımcı oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak verilerin analiz edildiği çalışmada çalışan özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, çalışmanın diğer ilginç bir sonucu, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisinin olmadığı fakat tükenmişlik değişkeninin aracı etkisi üzerinden dolaylı olarak işten ayrılma niyetini

etkilediğidir. Buna göre iş stresi tükenmişlik hissini artırmakta ve böylece işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır.

İşten ayrılma niyeti üzerinde etki sahibi olan çalışan kaynaklı faktörler demografik (yaş, cinsiyet, eğitim, işteki deneyim süresi, ve uzmanlık alanı gibi) faktörler ve davranışsal/tutumsal faktörler olarak ele alınabilir. Davranışsal ve tutumsal faktörler arasında en çok incelenen değişkenler iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır (Takase, 2010). Bu bağlamda Tett ve Meyer (1993)'in çalışması hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ele alması açısından önemlidir. Gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasında yazarlar 1968-1992 yılları arasında işten ayrılma niyeti üzerinde gerçekleştirilen çalışmaları ve bu çalışmaların istatistik sonuçlarını incelemişlerdir. Bu analiz sonuçları, belirtilen tarihler arasında yapılan çalışmalarda a) hem iş tatmininin hem de örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyetinin öncülü olduğunu ve bu öncüllerin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğunu; b) iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisinin örgütsel bağlılığın etkisinden daha güçlü olduğunu göstermiştir.

Benzer şekilde Özer ve Günlük (2010) gerçekleştirdikleri çalışmada Türkiye'deki serbest muhasebecilerin iş tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini de incelemişlerdir. Katılımcılarını Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde görev yapan 240 serbest muhasebecinin oluşturduğu çalışmada, yazarlar verilerin analizinde yapısal eşitlik modellemesini kullanmışlardır. Gerçekleştirilen analiz sonuçları serbest muhasebecilerin iş tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde güçlü şekilde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Harris ve Cameron (2005) ise çalışmalarında örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile yine çalışan kaynaklı bir faktör olan örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimlik teorisinden hareketle ortaya çıkarılan alt boyutları olan merkezîyet (üyesi olunan grubun, kişinin benlik algısı içindeki yeri), grup içi duygular (bir sosyal gruba üye olmanın kişide ortaya çıkardığı olumlu ya da olumsuz duygu) ve grup içi bağlar (kişinin üyesi olduğu gruba bağlılık derecesi) değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Katılımcılarını bir işletmenin çeşitli bölümlerinde görev alan 60 çalışanın oluşturduğu araştırmada yazarlar verilerin değerlendirilmesinde

çoklu regresyon analizini kullanmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarından merkezîyet ve grup içi bağlar değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösterirken, grup içi duygular değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yine, örgütsel bağlılık öncülünün alt boyutları olan normatif bağlılık ve devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkilerinin olmadığı ortaya çıkarken, duygusal bağlılık alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

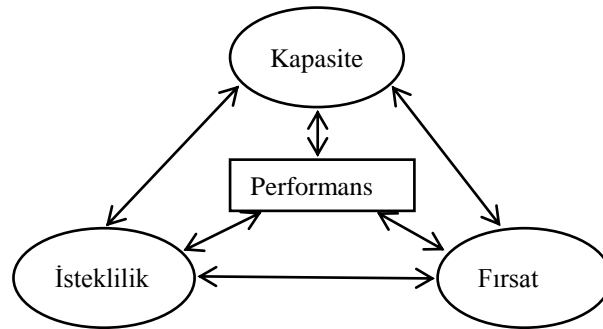
2.7. Çalışan Performansı

Çalışan performansı kavramı organizasyon teorisi ve özellikle de endüstriyel/örgütsel psikoloji alanlarında çok uzun zamandan beri ve çok yoğun bir şekilde incelenmiş bir konudur (Angle ve Perry, 1981; Blumberg ve Pringle, 1982). Campbell, McHenry ve Wise (1990) çalışan performansını, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yaptıkları gözlemlenebilir şeyler (davranışlar, işlem ve faaliyetler) olarak tanımlamışlardır. Daha geniş bir perspektiften performans kavramı çalışanların katıldıkları ya da ortaya çıkardıkları, örgütsel amaçlarla ilgili ve bu amaçlara yardım eden ölçülebilir faaliyetler, davranışlar ve sonuçlar olarak tanımlanmıştır (Viswesvaran ve Ones, 2000).

Bu tanımlarda performans kavramı genel bir açıdan ele alınmıştır. Bununla birlikte performans kavramının çok boyutlu olduğu ve farklı yönlerden değerlendirilebileceği de ilgili yazında belirtilmiştir. Campbell, McHenry ve Wise (1990), belirli bir işe özgü performans unsurları ve belirli bir işe özgü olmayan (genel) performans unsurları olmak üzere iki performans türünden söz etmişlerdir. Belirli bir işe özgü performans unsurları diğer işler için ihtiyaç duyulmayan özel teknik yetenekler ya da işe özgü özel davranışların ölçülmesiyle belirlenebilir. Genel performans unsurları ise her iş için gerekli olan teknik ve davranışsal özelliklerdir. Bununla birlikte performans araştırmalarında önceleri bazı araştırmacılar performansın kabiliyet yönü üzerinde dururken, diğer bazı araştırmacıların ise motivasyon ile ilgili yönü üzerinde durdukları; daha sonra ise kabiliyet ve motivasyon yönlerini bir arada ele alan ve performans kabiliyet ve motivasyonun fonksiyonu olarak değerlendiren -performans= f (kabiliyet x motivasyon)- bir yaklaşım ortaya çıktığı görülmektedir (Blumberg ve Pringle, 1982).

Blumberg ve Pringle (1982) kabiliyet yerine kapasite ve motivasyon yerine isteklilik kavramını kullanmış; ayrıca üçüncü bir boyut olarak fırsat boyutunu eklemiş ve performansı üç boyutlu şekilde değerlendirmişlerdir. Bu boyutlar;

1. *Performans Kapasitesi*: Kapasite bir bireyin bir görevi etkili bir şekilde yerine getirebilmesini sağlayan psikolojik ve bilişsel yeterlilikler olarak değerlendirilmiştir. Kabiliyet, yaş, sağlık, bilgi, yetenek, zekâ, eğitim seviyesi, dayanıklılık, tahammül, enerji seviyesi ve motor yetenekler gibi unsurlardan oluşur.
2. *Performans İstekliliği*: İsteklilik bir bireyin bir görevi yerine getirme eğilimini etkileyen psikolojik ve duygusal özellikler olarak değerlendirilmiştir. Motivasyon, iş tatmini, iş statüsü, endişe, tutum, algılanan görev karakteristikleri, iş tutulumu, benlik tutulumu, kişisel özsaygı, kişilik, kurallar, değerler, algılanan rol beklentileri ve eşitlik hissi gibi unsurlardan oluşur.
3. *Performans Fırsatı*: Fırsatlar, çalışanın etrafını çevrelemiş olan, doğrudan kontrol edemediği ve performans göstermesine olanak sağlayan ya da onu performans göstermeye zorlayan güç alanlarının bir araya gelmesiyle oluşan yapı olarak betimlenmiştir. Araç-gereçler, materyaller, çalışma şartları, iş arkadaşlarının faaliyetleri, lider davranışları, danışmanlık, işletme politika, kural ve süreçleri, enformasyon, zaman ve ücret gibi unsurlardan oluşur.



Şekil 2.1: Performans unsurları (Blumberg ve Pringle, 1982)

Performansın bu üç boyutu birbirleriyle etkileşim içindedirler ve tek başlarına performansın ortaya çıkması için yeterli değildirler (bkz. Şekil 2.1.).

Bu sınıflandırmalardan farklı olarak Murphy ve Shiarella (1997), çalışmalarındaki literatür taramasında elde ettikleri veriler doğrultusunda performans kavramını a) bireysel görev performansı ve b) diğer çalışanların bireysel görevlerini yerine getirmelerini sağlayacak bireysel ve örgütsel şartları oluşturacak ve devam ettirecek davranışlar olarak iki boyutta değerlendirmişlerdir. Bireysel görev performansı, görev verildiğinde o görevi yerine getirmek için yetenekli ve motive olmak kadar, o görevi ve yerine getirilme bağlamını öğrenmeyi de gerektirir (Murphy ve Shiarella). İş tanımlarında yer alan belirli görevler dışında iş performansı, bireyin işi ile ilgili belirli görevleri tamamlaması için her zaman gerekli olmayan ama örgüt ve takımların düzgün bir şekilde çalışması için kesinlikle gerekli olan takım çalışması, müşteri hizmetleri ve örgütsel vatandaşlık gibi çok çeşitli davranışları içerir (Brief ve Motowidlo, 1986; Murphy ve Shiarella).

Benzer şekilde Borman ve Motowidlo (1997) performans kavramını iki boyutta ele almış, birinci boyut olarak görev performansını ve ikinci boyut olarak da davranışlar terimi yerine bağlamsal (contextual) performans terimini kullanmıştır. Bağlamsal performans kısaca örgüt ya da takım etkililiğini artıran faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Bu faaliyetler ya da davranışlar 1) bir işin tamamlanmasında ısrarcılık, 2) gönüllülük, 3) yardım etme ve işbirliği, 4) kural ve süreçleri takip etme ve 5) örgütsel hedefleri destekleme şeklinde sınıflandırılmıştır. (Hogan ve Shelton, 1998). Yine bazı çalışmalarda, tanım olarak bir farklılık olmamakla birlikte, bireysel görev performansı ya da görev performansı terimi yerine “rol içi performans;” ve davranışlar ya da bağlamsal performans terimi yerine de “rol dışı performans” terimleri kullanılmaktadır (Werner, 1994; Barksdale ve Werner, 2001; Tjosvold, Hui ve Yu, 2003; Becker ve Kernan, 2003).

Hem dünyada hem de Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, performans değişkeninin genellikle çıktı ya da sonuç değişkeni, başka bir ifadeyle bağımlı değişken olarak ele alındığı, bununla birlikte örgütsel, bireysel ve çevresel bağımsız değişkenlerle ilişkileri ve bu bağımsız değişkenlerin performans üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Örneğin son dönemde gerçekleştirdikleri çalışmalarında Zhang, Lepine, Buckman ve Wei (2014) örgütsel değişken olarak

örgütsel adalet, bireysel değişken olarak gerginlik ve çevresel değişken olarak da işyeri stres kaynaklarının performans üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini Çin'in doğusunda faaliyet gösteren çeşitli otomobil ve ilaç fabrikalarında çalışan 339 işçi ve 88 amir oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesinin kullanıldığı araştırmanın sonuçları, örgütsel adaletin görev performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Buna göre bir işyerinde çalışanlar genel olarak örgüt temsilcilerinin uygulamalarının ve örgüt politikalarının adil olduğu hususunda olumlu bir algıya sahip olduklarında, iş performansları artış göstermektedir. Çalışmada işyeri stres kaynakları olarak işin zorluğuna bağlı stres kaynakları ve diğer çalışanların ya da örgütün engelleyici faaliyetlerinden ortaya çıkan engelleyici stres kaynakları ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre zorluğa dayalı stres kaynakları iş performansını pozitif etkilerken, engelleyici stres kaynakları negatif etkilemektedir. Bununla birlikte, her iki stres kaynağı da bireysel faktör olan gerginliği artırmakta ve gerginlik de iş performansını negatif etkilemektedir.

Erkuş ve Günlü (2009) Türkiye'de gerçekleştirdikleri çalışmalarında çevresel ve örgütsel faktörler olarak iletişim tarzı ve sözsüz iletişim düzeyinin iş performansı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini İzmir il merkezinde faaliyet gösteren beş yıldızlı 6 otelde çalışan 119 personel oluşturmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizinin kullanıldığı çalışmanın sonuçlarına göre, sözsüz iletişimin iş performansı üzerine anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. İletişim tarzının alt boyutları olan aktif iletişim ve pasif iletişimin iş performansına etkilerine bakıldığında, araştırma sonuçları pasif iletişimin iş performansı üzerine anlamlı bir etkisi olmadığını ancak aktif iletişim tarzının iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Türkiye'de gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansına etkisi ve aşırı iş yükünün aracı rolü incelenmiştir (Çelik ve Çıra, 2013). Örneklemini Antalya'nın Kemer ilçesinde faaliyet gösteren 5 farklı birinci sınıf tatil köyü ve beş yıldızlı otelde görev yapan 432 personelin oluşturduğu çalışmada verilerin analizi için çoklu regresyon yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilerken, aşırı iş yükü negatif ve anlamlı bir şekilde

etkilemektedir. Yine çalışmada gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, aşırı iş yükü aracı olarak analize dâhil edildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin azaldığı ancak hâlâ anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre aşırı iş yükü, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahiptir.



3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

3.1. Çalışan Kıskançlığının Örgütsel Algılar Üzerindeki Etkileri

Negatif duyguların örgütsel değişkenlerle ilişkileri, literatürde hatırı sayılır bir yer tutmakta iken, daha önce de belirtildiği gibi en temel insan duygularından birisi olan kıskançlık kavramı organizasyon teorisyenleri tarafından yeterince ele alınmamıştır. Dolayısıyla çalışan kıskançlığı kavramının, bu çalışmaya konu olan imaj, destek ve özdeşleşme gibi örgütsel algılarla birlikte doğrudan ele alındığı çalışmalara, yapılan literatür çalışmasında rastlanmamıştır. Ne var ki literatürde bize ipuçları sağlayan çalışmalar da mevcuttur. Bu başlık altında çalışan kıskançlığının örgüt algıları üzerindeki etkilerini bahis konusu etmiş önceki çalışmalardan bahsedilecek ve çalışan kıskançlığının örgüt algıları üzerindeki etkileriyle ilgili hipotezler geliştirilecektir.

3.1.1. Çalışan Kıskançlığının Algılanan Örgütsel İmaj Üzerindeki Etkisi

Kıskançlık kavramı, tehdit içeren bir olay olarak değerlendirilmiştir. Bu tehdit boyutundan dolayı, kıskançlık kavramını bir tür stres reaksiyonu olarak nitelemek mümkündür (Vecchio, 2000). Bu bağlamda, Vigoda-Gadot ve Ben-Zion (2004) 244 İsrail askeri üzerinde yaptıkları çalışmada stres ile iki farklı örgüt imajı (alternatif örgütün imajı ve şu an çalışılan örgütün imajı) arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma sonucunda stres ile alternatif örgütün imajı arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmışken, yazarların beklentilerinin aksine stres ile şu an çalışılan örgütün imajı arasında bir ilişki belirlenmemiştir. Yazarlar bu noktada şu an çalışılan örgütün askeri birlikler olmasının bu sonucu etkilemiş olabileceğini ve normal örgütlerde bu ilişkinin negatif olarak ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. Buradan hareketle çalışan kıskançlığının örgütsel imaj algısını negatif bir şekilde etkileyeceği ileri sürülebilir.

Dasborough vd. (2009) çalışanlar liderlerinin diğer çalışanlar lehine adaletsiz bir şekilde taraf tuttıklarını algıarlarsa, bu çalışanların negatif duygular

beslemelerinin kuvvetle muhtemel olduğunu ve duygusal yayılımın bir sonucu olarak lider üye etkileşimini olumsuz bir şekilde etkileyeceğini ileri sürmüşlerdir. Somani ve Krishnan (2004) ise çalışmalarında örgütsel imaj oluşturma çabalarının karizmatik liderlik boyutlarıyla anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Liderin adaletsiz tutumunun kıskançlık uyandırıcı bir dürtü olduğu ve bunun sonunda kıskanç çalışanın lider algısının zarar göreceği; ayrıca liderin örgüt imajının önemli bir unsuru olduğu varsayımları bir araya getirildiğinde yine çalışan kıskançlığının örgüt imajını negatif bir şekilde etkileyeceği ortaya atılabilir.

Son olarak Goukasian ve Wan (2010) çalışan kıskançlığının çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkilerini inceledikleri ekonometrik çalışmalarında, çalışan kıskançlığının o işletmenin değeri ile ilgili algıyı azalttığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak aşağıdaki hipotez formüle edilmiştir.

H1_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, çalıştıkları hastanenin imajı ile ilgili algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H1_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, çalıştıkları hastanenin imajı ile ilgili algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.1.2. Çalışan Kıskançlığının Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi

Yapılan literatür taramasında kıskançlığın algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma bulunamamıştır. Bunun başlıca sebebi, yukarıda da belirtildiği gibi temel insan duygularından birisi olan kıskançlığın organizasyon teorisyenleri tarafından yeterince ele alınmamış olmasıdır. Bununla birlikte, örgütsel destek algısını etkileyen diğer olumsuz duygularla ilgili olarak da literatürde yeterince araştırma olmadığı gözlemlenmiştir.

Öte yandan, çalışan kıskançlığının örgütsel destek algısını etkileyeceğini varsaymak olanaksız değildir. Psikoloji ve sosyal psikoloji alanındaki araştırmalar olumsuz duyguların sosyal algılar üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Keltner, Ellsworth ve Edwards (1993) yaptıkları araştırmada olumsuz duygular olarak üzümlük ve kızgınlığın sosyal algılarla ilişkilerini incelemişlerdir. Beş ayrı denemenin yer aldığı çalışmada kızgın ve üzgün kişilerin

olayları algılama biçimleri arasında ilişki bulmuşlar ve yine her deneyde kızgın kişiler ile üzgün kişilerin algıları arasında farklılıkları da ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla kıskançlığın, bir tür sosyal algı olarak kabul edilebilecek olan örgütsel destek algısını olumsuz etkileyeceğini söylemek mümkündür.

Bununla beraber, daha önce de değinildiği gibi kıskançlık bir stres reaksiyonu olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda Jain, Giga ve Cooper (2013), Hindistan’da faaliyet gösteren farklı işletmelerdeki 402 çalışan ile gerçekleştirdikleri ve algılanan örgütsel destek değişkeninin ılımlaştırıcı etkisi üzerinde yoğunlaştıkları çalışmada, örgütsel stres kaynaklarının algılanan örgütsel destek ile ilişkisini de incelemişler ve stres kaynaklarının destek algısı ile arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla bu kaynaklardan elde edilen veriler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H2_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H2_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.2. Çalışan Kıskançlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Sağlık hizmetleriyle ilgili meslekler duygusal talebi yüksek olan mesleklerdir (Geurts vd., 1998). Dolayısıyla duyguların iş hayatında çeşitli olumlu ve olumsuz etkilere sahip olması doğaldır ve kıskançlık da bunlardan önemli bir tanesidir. Kıskançlık duygusunun önemli iki özelliği, sosyal karşılaştırmanın bir sonucu olarak çalışanın öz saygısında azalmaya neden olabilmesi ve bir tür stres reaksiyonu olduğundan savunmaya dönük bir karşılık verme ya da psikolojik ya da davranışsal olarak geri çekilme isteği uyandırabilmesidir (Vecchio, 2000). Geri çekilme türlerinden birisi de işten ayrılma niyetidir. Bununla paralel olarak Dogan ve Vecchio (2001), çalışanların kıskançlık içeren bir olay yüzünden yoğun bir şekilde stres altında olduklarında ve kıskançlıklarını yatıştırarak yapıcı bir karşılık alamadıklarında, davranışsal bir geri çekilme olarak işletmeyi bırakma şeklinde –ya

da psikolojik bir geri çekilme olarak işten ayrılma niyeti şeklinde- tepki gösterebileceklerini ifade etmişlerdir.

Geurts vd. (1998), iş ilişkilerinde çalışanlar tarafından algılanan eşitsizliğin duygusal tükenmişliğe yol açacağını ve hem algılanan bu eşitsizliğin hem de duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetini tetikleyeceğini ileri sürmüşlerdir. İkinci bölümde kıskançlık kavramı ile ilgili açıklamalarda, kıskançlığı ortaya çıkaran önemli etmenlerden birisinin de çalışanlar arası ilişkilerde özellikle amirlerin eşit olmayan veya taraflı tutumları olabileceği belirtilmişti. Bu varsayım Geurts ve arkadaşlarının ortaya koydukları görüşle birleştirildiğinde çalışanların hissettikleri kıskançlığın da işten ayrılma niyetini etkileyebileceği varsayımına ulaşılabilir.

Bununla birlikte birçok araştırma, çalışan kıskançlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili varsayımı desteklemektedir. Örneğin, yaklaşık 200 işletmeden toplam 278 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında Miner (1990), çalışanların öz bildirimleri doğrultusunda kıskanç çalışanların gösterdiği yedi davranıştan bir tanesinin de işi bırakma ya da kıskançlığın yaşandığı çevreden başka bir çevreye transfer olmak olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, üniversitede istihdam edilen 167 yüksek lisans öğrencisi ile gerçekleştirdiği ampirik araştırmasında Vecchio (2000) çalışanların kıskançlık duygularının işi bırakma eğilimleri ile pozitif korelasyona sahip olduğunu bulmuştur.

Bütün bu çalışmaların sonuçları bir araya getirildiğinde, bir amirinin diğer çalışanlara karşı –gerçek ya da hayali- iltimas göstermesinden dolayı kıskançlık hisseden bir çalışanın, artık kendisi için stresli bir yer olan işletmesinden ayrılmaya niyetlenmesinin muhtemel olduğu söylenebilir. Bu çıkarımlardan hareketle aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H3_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H3_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.3. Çalışan Kıskançlığının İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Duygular, bireylerin işlerine karşı şevk ve coşku duymalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu önemin farkında olan örgütsel liderlerin, çalışanlarını daha etkili ve verimli çalışmaya güdüledikleri görülmektedir (Grossman, 2000). Özellikle astlarını destekleyen liderler, çalışanlarında iyimser duygular oluşturmaya çalışırlar, fakat bu tür bir destekten mahrum olan çalışanlar kötümser duygulara meyillidir (McColl-Kennedy ve Anderson, 2002). Öyle ki, işe karşı şevkini kaybeden çalışanlar, eskiden gösterdikleri çabanın aynısını göstermezler ve bu da performanslarını olumsuz etkiler (Manion, 2000).

Dogan ve Vecchio (2001) işyerinde haset ve kıskançlığın nasıl yönetilebileceği ile ilgili çalışmalarında işyerlerinde ortaya çıkan çalışanlar arası kıskançlıkların birçok olumsuz sonuçları olabileceğini ileri sürmüşlerdir. İlk olarak kıskançlık kaynağı olabilecek bir durumla karşılaşan çalışanların öncelikli tepkisi çalışmaya daha az zaman harcıyıp iş arkadaşlarıyla durum hakkında konuşmaya daha çok zaman harcamak ya da korkularında haklı olup olmadıklarına karar vermek için olayları dikkatle incelemek olacaktır. Yine, çalışanlar kendileri için kıskançlığa neden olabilecek bir durumla ilgili şüphe içerisine girerlerse, bu durumla ilgili daha çok bilgi toplama çabası gösterecekler ve eğer şüpheleri doğrulanırsa çalışanlarca tehdit olarak algılanan durumu bertaraf etmek için daha önce belirtilen çeşitli faaliyetlere girişeceklerdir. Bu negatif duygular bir noktada yapılan işin kalitesini olumsuz etkileyecektir. Çünkü bu duygular aşırı strese sebep olacak ve işbirliği içinde çalışma kabiliyetini de azaltacaktır. Sonuç olarak, kıskançlık içerisinde olan çalışanların performansı bazen kasıtlı olarak bazen de kendiliğinden bir düşüş gösterecektir.

Sağlık sektörü çalışanlarından özellikle hemşireler üzerine gerçekleştirdikleri nitel çalışmada, benzer şekilde, Evans, Traynor ve Glass (2014) kıskançlığın, dikkatlerini bölerek, hemşireleri hasta bakımı uygulamalarına tam olarak odaklanmaktan uzaklaştıracağını ve dolayısıyla hastalara karşı yaklaşımlarını sınırlandıracağını ileri sürmüşlerdir.

Olumsuz duyguların çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahip olacağı, birçok araştırmacı tarafından ileri sürülmüştür (Campbell ve Lee, 1988; McColl-Kennedy ve Anderson, 2002; Brief ve Weiss, 2002) ve bu varsayımlar çeşitli ampirik çalışmalara konu olmuştur. Örneğin McColl-Kennedy ve Anderson, küresel bir ilaç firmasının 121 satış elemanının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, “hayal kırıklığı (frustration) yaşayan personelin performansları nasıl etkilenmektedir?” sorusuna cevap aramışlardır. Yapısal eşitlik modeli aracılığıyla verilerin analiz edildiği çalışmanın sonuçlarına göre özellikle işletmedeki lider konumdaki kişilerle ilişkilerinde hayal kırıklığı yaşayan çalışanların performanslarının önemli ölçüde azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Sağlık sektöründe hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, yapılan işin doğasından kaynaklanan duygusal olayların oluşturduğu duygusal ahenksizlik sonucu ortaya çıkan tükenmişlik halinin, çalışanların iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın katılımcıları Hollanda’da faaliyet gösteren bir hastanede görev yapan 108 hemşireden oluşmaktadır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak analizlerin gerçekleştirildiği çalışmada analiz sonuçları çalışanlarda duygusal yaşantılardan kaynaklanan duygusal ahenksizliğe bağlı olarak ortaya çıkan tükenmişliğin, iş performansını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur (Bakker ve Heuven, 2006).

İlgili literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında kıskançlığın iş performansına etkilerini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamış olmasına rağmen, araştırmacıların bu konuda ortaya koyduğu görüşlerle (Dogan ve Vecchio, 2001; Evans, Traynor ve Glass, 2014) yukarıda örneklendirilen ve diğer olumsuz duyguların iş performansı üzerinde olumsuz etkilerini ortaya koyan ampirik çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H4_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.4. İş Güvencesizliği Boyutlarının Örgütsel Algılar Üzerindeki Etkileri

Bu başlık altında iş güvencesizliği algısının alt boyutları olan nicel ve nitel iş güvencesizliğinin, çalışma kapsamında örgüt algıları olarak ele alınan örgütsel imaj ve örgütsel destek algıları üzerindeki etkileri ile ilgili hipotezler oluşturulacaktır. Ancak, çalışmanın örneklemini hem kamu hastanelerinde hem de özel hastanelerde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Kamu hastanelerinde çalışanların nicel iş güvencesizlikleri, istisnalar dışında, hemen hemen yok sayılacak kadar az olduğundan, iş güvencesizliğinin örgüt algıları üzerindeki etkileri ile ilgili hipotezler geliştirilirken kamu hastanelerinde çalışanların nicel iş güvencesizliği algılarının, örgütsel algılar üzerindeki etkileriyle ilgili herhangi bir hipotez oluşturulmamıştır.

3.4.1. İş Güvencesizliği Boyutlarının Algılanan Örgütsel İmaj Üzerindeki Etkileri

Gerçekleştirilen literatür taramasında iş güvencesizliğinin örgütsel imaj algısı ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ne var ki, iş güvencesizliğinin bir stres kaynağı olduğu, araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Sverke ve Hellgren, 2002). Yine iş güvencesizliğinin korku ve endişe gibi olumsuz duygularda içeren bir algı olduğu bilinmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002). Bu anlamda Vigoda-Gadot ve Ben-Zion (2004)'un 244 İsrail askeri üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları ele alınabilir. Daha önce belirtildiği gibi bu araştırmanın sonuçları stres ile alternatif örgütün imajı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterirken, yazarların beklentilerinin aksine stres ile şu an çalışılan örgütün imajı arasında bir ilişki ortaya koymamıştır. Ancak yazarlar, şu an çalışılan örgütün askeri birlikler olması dolayısıyla örgüt imajının kar amacı güden bir işletme gibi değerlendirilmemiş olabileceğini ve özel işletmelerde bu ilişkinin negatif olarak ortaya çıkma ihtimalinin yüksek olduğunu da çalışmalarında belirtmişlerdir.

Ayrıca, işletmelerin imajı ile işletme yöneticilerinin/liderlerin imajı iç içe geçmiş durumdadır (Sutton ve Callahan, 1987). Dolayısıyla iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasında etkili olan ekonomik kriz dönemlerinde işletme ve yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkileri ve bir işletme stratejisi olarak küçülme ve yeniden

yapılanma gibi uygulamalarda çalışanlar hem işletme hem de işletme yöneticileri ve liderlere karşı bir güvencesizlik algısı geliştirebilirler. Kaldı ki liderlerin, örgütleri üzerinde kontrol sahibi olmaları beklenir. Bu beklentiye bağlı olarak, eğer bir işletme kötü bir durum içerisine girerse (ekonomik kriz durumları ya da çalışanlar açısından küçülme gibi) iç ve dış paydaşlar yönetimin kontrolünü sorgulamaya başlayacaklardır (Sutton ve Callahan, 1987). Bu durumun çalışanların algıladıkları lider ve örgüt imajına zarar vereceği düşünülebilir.

Bu bağlamda Somani ve Krishnan (2004)'ın çalışması bize önemli bilgiler sunmaktadır. Yazarlar Hindistan'da faaliyet gösteren çok uluslu bir banka çalışanlarının (n=70) katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada karizmatik liderliğin, organizasyon odaklı kurumsal imaj oluşturmada önemli bir etken olduğu sonucunu ortaya koyarak, lider imajı ile örgüt imajının nasıl iç içe geçmiş unsurlar olduğunu da göstermişlerdir.

İş güvencesizliğinin bir stres kaynağı olduğu ve stresin örgüt imajını olumsuz etkileyebileceği, lider imajı ile işletme imajı birbirinden ayrı olarak görülmediği ve dolayısıyla işletmelerde çalışanların iş güvencesini azaltıcı faaliyetlerin hem lider/yönetici hem de işletme imajına çalışanlar açısından zarar verebileceği düşüncelerinden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H5: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel imaj algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H6_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel imaj algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H6_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel imaj algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.4.2. İş Güvencesizliği Boyutlarının Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkileri

Örgütsel destek algısı, bir örgütün, çalışanlarının artan iş çabaları ile övülme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılama durumu karşısında çalışanların örgüte katkılarını örgüt tarafından ne kadar değer verildiği ve yine örgüt tarafından

çalışanlarının refahının ne boyutta dikkate alındığı konularında geliştirdikleri genel inançlar olarak tanımlanmıştır (Eisenberger vd. 1986). İş güvencesizliği ise, çalışanların işini tamamen kaybetme korkusu ve işin önem atfedilen özelliklerini kaybetme endişesi olmak üzere iki boyutta değerlendirilmiştir (Hellgren vd. 1999). Bu bilgiler doğrultusunda, işini kaybetme korkusu içerisinde olan ya da iş yerindeki huzuru ve rahatının işyerindeki bazı değişikliklerle bozulacağı endişesi içerisinde olan bir çalışanın, faaliyet gösterdiği işletme tarafından çalışmalarının takdir edildiği veya işletme tarafından refahının ve iyiliğinin göz önünde bulundurulduğu inancına sahip olmayacağı söylenebilir.

Literatürde bu düşüncüyü destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Kozak, Kersten, Schillmöller ve Nienhaus (2013), kuzey Almanya'da zihinsel engellilere hizmet veren 30 kuruluşta çalışan 409 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş güvencesizliği ile amir desteği arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Tian, Zhang ve Zou (2014), Çin'de faaliyet gösteren 10 gaziada çalışan 366 personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş güvencesizliği ile amir desteği arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Lee ve Peccei (2007) de 545 banka çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş güvencesizliği ile algılanan örgütsel destek arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Zetinoglu, Denton ve Plenderleith (2011), Kanada'da faaliyet gösteren ve daha önce yeniden yapılanma süreci geçirmiş olduğu bilinen üç hastanede görev yapan 1396 hemşire üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Burada hastanelerin yeniden yapılanma süreci geçirmiş olmaları, çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili görüşlerinin daha somut olması açısından önemlidir. Yazarların çoklu regresyon analizini kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği algılanan örgütsel desteği negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

İş güvencesizliği ve örgütsel destek algısı değişkenlerinin doğası ve yukarıda söz edilen çalışmaların sonuçları göz önüne alındığında, aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilir:

H7:Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H8_a:Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H8_b:Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

3.5. İş Güvencesizliği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

İşletmelerin ya da küresel/ülkesel ekonomik darboğazların ortaya çıkardığı zor şartlar dolayısıyla ya da verimlilik, kar maksimizasyonu ve esneklik sağlamak amacıyla uyguladıkları çeşitli stratejiler doğrultusunda gerek çalışan sayısındaki değişiklikler gerekse işletme içindeki çalışma şartlarındaki değişiklikler, çalışanların iş güvencesizliği hissetmelerine yol açabilir. İşini kaybedeceği endişesi içerisinde olan bir çalışanın, bir geri çekilme davranışı olarak –gizli ya da açık- bir işten ayrılma niyetine sahip olacağı söylenebilir. Benzer şekilde, işletmenin gerçekleştirdiği veya gerçekleştirebileceği değişiklikler doğrultusunda çalışma koşullarının kendisi aleyhine değişeceği algısına sahip olan bir çalışan, çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü ulaşılabilir alternatif iş imkânlarını düşünme ve değerlendirme çabalarına girebilir.

Bu bağlamda, işten ayrılma niyetinin iş güvencesizliğine karşı gösterilebilecek temel reaksiyonlardan birisi olduğunu ileri süren Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif bir ilişki öngörmenin beklenebilir bir durum olduğunu ve işin devam edip etmeyeceği konusunda endişe içinde olan bir çalışanın, daha güvenli kariyer fırsatları aramasının mantıklı bir davranış olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Rosenblatt ve Ruvio (1996) iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkilerinin olacağını, işinin tehdit altında olduğunu algılayan her çalışanın işten geri çekilerek kendini koruyacağını ve daha iyi bir bireysel gelecek için daha iyi fırsatları araştıracağını ileri sürmüşlerdir.

Özellikle Türkiye’de kamu hastaneleri ve özel hastanelerin artış hızlarına bakıldığında, alternatif kariyer fırsatlarının oldukça önemli oranda artış gösterdiği de söylenebilir. Sağlık Bakanlığı istatistiklerine göre 2002 yılında kamu hastanesi sayısı 774 ve özel hastane sayısı 271 iken, 2011 yılında kamu hastanesi sayısı 840 ve özel hastane sayısı 503 olarak tespit edilmiştir (Bora Başara, Güler, Eryılmaz, Yentürk, & Pulgat, 2012). Özel hastane sayısının kamu hastanelerinden daha hızlı bir artış göstermesi, sağlık çalışanları açısından alternatif iş imkânlarının da artışı olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla görev yaptığı sağlık kuruluşunda nicel ya da nitel iş güvencesizliği hissedenden sağlık çalışanlarının daha güvenli bir iş fırsatı arayacağını söylemek mümkündür.

Bu görüşü, literatürde yer alan araştırmaların sonuçları da desteklemektedir. Örneğin Rosenblatt ve Ruvio (1996) 385 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş güvencesizliğinin, öğretmenlerin işi bırakma niyeti üzerine etkilerini sorgulamışlardır. Çoklu regresyon analizi ile verilerin değerlendirildiği araştırmada iş güvencesizliğinin işi bırakma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yine Sora, Caballer ve Peiró (2010) İspanya’da faaliyet gösteren 17 gıda işletmesi, 10 perakende işletmesi ve 20 eğitim kuruluşunda çalışan toplam 942 personelin katıldığı araştırmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sağlık sektöründeki araştırmalar da benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Örneğin Laine, van der Heijden, Wickström, Hasselhorn ve Tackenberg (2009) Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, Britanya, İtalya, Hollanda, Polonya, Slovakya, İsveç ve Norveç olmak üzere 11 ülkede faaliyet gösteren 623 sağlık kuruluşu üzerinde kültürler arası bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu kuruluşlarda çalışan toplam 39.893 hemşire araştırmaya katılmıştır. Araştırmacılar verileri ikili lojistik regresyon yöntemiyle analiz etmişler ve nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği ve fiziksel olarak çalışamayacak duruma gelme endişesi olmak üzere iş güvencesizliğinin üç boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre Almanya, Britanya, Hollanda ve Polonya’da görev yapan hemşirelerin algıladıkları nicel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, diğer ülkelerde anlamlı bir etkinin görülmediği belirtilmiştir. Nitel iş güvencesizliğinin Belçika, Almanya,

Finlandiya, Fransa, Britanya, İtalya, Norveç ve Hollanda'da işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi görülürken, İsveç, Polonya ve Slovakya'da böyle bir etki görülmemiştir.

İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi hususunda ortaya konan görüşler ve gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları göz önünde bulundurularak, aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H9: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H10_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H10_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.6. İş Güvencesizliği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) kendi çalışmalarından önceki araştırmalardan hareketle, iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerindeki etkilerinin farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. İş güvencesizliğinin performans üzerindeki etkisinin pozitif olduğu çalışmaları değerlendirirken, yazarlar işi ile ilgili güvencesizlik hisseden çalışanın performansını artırarak işletme için vazgeçilmez bir çalışan olduğunu ortaya koyup işini güvence altına alma eğiliminde olacağını belirterek, bu sonuçların mantıklı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ne var ki yazarların ele aldığı çalışmalar içerisinde pozitif etki sonucuna ulaşan çalışmalar enderdir. Dolayısıyla yazarlar iş güvencesizliği terimi ile ilgili kavramsal bir netlik ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarında, ele aldıkları çalışmaların birçoğunda negatif etki sonucu ortaya çıktığından, iş güvencesizliği karşısında çalışanların göstereceği temel reaksiyonlardan birisi olarak çalışan performansının düşmesini göstermişlerdir.

İlginç bir şekilde Ashford, Lee ve Bobko (1989) ABD'de çeşitli firma ve sağlık kuruluşlarında çalışan endüstriyel temizlik elemanı, denetçi ve hemşirelerden oluşan toplam 183 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yüksek iş

güvencesizliği algısının düşük performansa yol açacağı hipotezini ileri sürmüş olmalarına rağmen, gerçekleştirdikleri regresyon analizi sonucunda anlamlı bir etki bulamamışlardır. Staufenbiel ve König (2010) de orta ölçekli bir Alman şirketinde çalışan 136 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş güvencesizliği ile üstlerin değerlendirdiği çalışan performansı arasında negatif bir ilişki bulmalarına rağmen, gerçekleştirdikleri yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarında iş güvencesizliğinin öz değerlemeli çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisini bulamamışlardır.

Ancak Lee, Bobko ve Chen (2006) Çin’de çeşitli işletmelerde görev yapan 409 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, Ashford, Lee ve Bobko’nun daha önce kullandığı ölçeğin çeşitli kombinasyonlarını kullanmışlar ve iş güvencesizliğinin amir tarafından değerlendirilen çalışan performansı üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Son olarak Cheng ve Chan (2008) daha önce gerçekleştirilmiş ve iş güvencesizliğinin sonuçlarını inceleyen 133 çalışmayı değerlendirdikleri bir meta-analitik analiz gerçekleştirmişlerdir. İlk olarak ele alınan bu çalışmaların verileri üzerinden gerçekleştirilen meta analitik analiz, iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan önemli sonuçlardan bir tanesi de, iş güvencesizliği çok sorulu ölçeklerle ölçüldüğünde güvencesizliğin performans üzerindeki etkisinin, tek soru ile ölçüldüğünde ortaya çıkan etkiden daha kuvvetli olduğudur. Bir diğer kayda değer sonuç, işçilerde (mavi yakalı çalışanlar) iş güvencesizliğinin performans üzerindeki negatif etkisinin, beyaz yakalı çalışanlara oranla daha belirgin olduğudur.

Bu çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlardan hareketle aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H11:*Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H12_a:*Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H12_b:*Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.7. Örgütsel Algıların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

İşletmeler açısından işten ayrılmalar, ikinci bölümde bahsedildiği gibi çeşitli maliyetler taşıyan olumsuz bir durumdur. Bu olumsuz durumun literatürde yaygın bir kabul görmüş olan en önemli öncülü ise psikolojik bir geri çekilme olarak kabul edilen işten ayrılma eğilimidir (Youngblood, Mobley ve Meglino, 1983; Tett ve Meyer, 1993; Podsakof, LePine ve LePine, 2007) ve organizasyon teorisinde işten ayrılma niyetini inceleyen birçok araştırmacı, işletmeler açısından istenmeyen bu durumla mücadelede en önemli unsurların, çalışanların işletme ile ilgili algıları olduğunu göz önüne sermişlerdir.

Bu bağlamda literatürde, işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenler olarak, örgütsel imaj (Herrbach vd. 2004; Mignonac vd. 2006; O'Neill ve Gaither, 2007), destek (Hui vd. 2007; Dawley vd. 2010; Perryer vd. 2010), özdeşleşme (Mignonac vd. 2006; Boroş ve Curşeu, 2013) gibi örgütsel algıların incelendiği birçok çalışmaya ulaşmak mümkündür. Bu başlık altında literatürde bu araştırmanın algı değişkenlerini oluşturan örgütsel imaj algısı ve örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiş çalışmalar değerlendirilecek ve hipotezler oluşturulacaktır.

3.7.1. Algılanan Örgütsel İmajın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Organizasyon teorisinde örgütsel imaj algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip önemli değişkenlerden birisidir ve çok uzun süredir araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Örneğin Mignonac, Herrbach ve Guerrero (2006) Fransa'da 1200 yönetici, 664 denetçi ve 1500 mühendis üzerinde yaptıkları çalışmada hem yöneticilerin, hem denetçilerin hem de mühendislerin çalıştıkları işletmenin imajı ile ilgili olumlu algıları yükseldikçe, bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını gözlemlemişlerdir. Benzer şekilde, Riordan vd. (1997) bir elektrikli aletler işletmesinde çalışan 174 çalışan ile yaptıkları çalışmada benzer şekilde çalışanların algıladıkları işletme imajındaki artışın işten ayrılma eğilimlerini azalttığını ortaya koymuşlardır. Herrbach vd. (2004) ve O'Neill ve Gaither (2007)

tarafından yapılan ampirik çalışmaların bulguları da bu sonuçları destekler niteliktedir.

Sosyal karşılaştırma teorisinden (Bartel, 2001) hareketle de imaj algısının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini açıklamak mümkün olabilir. Bu teoriye göre, insanlar sosyal hayattaki rakipleri ile kendilerini karşılaştırırken ve sosyal statülerini belirlemeye çalışırken, toplum nezdinde statüsü yüksek olan bir organizasyonun imajından faydalanarak kendi imajını oluşturma çabası içine girebilir. Dolayısıyla bu tür yüksek statü ve olumlu imaja sahip işletmelerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olacağı ileri sürülebilir. Bahsedilen bu ilişkilerden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H13_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H13_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.7.2. Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Çalışanların örgütsel destek algısı ile örgütsel imaj algıları temelde birbirlerine çok yakın kavramlar olmakla birlikte, aralarındaki en temel farkın, örgütsel imaj algısının daha çok dış paydaşların işletmeyle ilgili değerlendirmelerine dayalı olmasına rağmen, örgütsel destek algısının doğrudan işletme içi ilişkiler sonucu oluşmuş bir algı olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin, imaj algısının etkisine benzerlik göstermesi muhtemeldir. Öyle ki, literatürde daha önce gerçekleştirilmiş olan çalışmalar bu beklentiyi güçlendirmektedir. Örneğin Hui, Wong ve Tjosvold (2007) güney Çin’de bir oyuncak fabrikasında çalışan 153 işçi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif etkileyeceğini öne sürmüşler ve araştırma bulguları bu varsayımlarını desteklemiştir.

Gillet vd. (2013)’un Fransız şirketlerinde çalışan 735 işçi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, yazarların ileri sürdüğü birçok hipotezden birisi de

algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif bir şekilde etkileyeceğidir. Çalışmanın sonuçları, araştırmacıların hipotezlerini destekler niteliktedir. Dawley vd. (2010) ve Perryer vd. (2010)'un çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar da, benzer şekilde, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisini göstermektedir.

Bu çalışmaların sonuçları ve ilgili literatür göz önünde bulundurulduğunda bir organizasyonun, çalışanlarını bir işletme politikası olarak resmi bir şekilde ya da işletmede var olan liderler aracılığıyla gayri resmi bir şekilde desteklemesinin, çalışanların bir işletmede kalma ya da o işletmeden ayrılma kararı üzerindeki önemi görülebilmektedir. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler formüle edilmiştir.

H14_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek alguları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H14_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek alguları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.8. Örgütsel Alguların Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri

Çalışanların örgüt ile ilgili olumlu algılarının hem çalışanlar hem de işletmeler açısından yine olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı düşüncesi, değişkenlerin tanımlanması başlığı altında vurgulanmıştı. Bu başlık altında çalışanların işletmeleriyle ilgili olumlu imaj ve destek algılarının hem sosyal açıdan kendileri hem de işletme bakımından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilecek örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

3.8.1. Örgütsel İmaj Algısının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Örgütsel imaj algısının, işletmeyi diğer örgütlerden ayırıcı, süreklilik gösteren ve temel özelliklerin birleşiminden oluşan örgüt kimliği ile ilgili çalışanların değerlendirmeleri ve dış paydaşların işletmeyi nasıl değerlendirdikleri ile ilgili çalışanların düşünceleri olan yorumlanmış dışsal imajın birleşiminden oluştuğu daha önce belirtilmişti. Yine örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın üyesi olduğu işletmeyi

nitelediğine inandığı vasıfların aynılarıyla kendisini tanımlama derecesidir. Dolayısıyla, algılanan örgütsel kimliğin taşıdığı vasıflarla, kişinin benlik algısı içerisinde bulunan vasıfların birbiriyle uyumlu olması durumunda ortaya çıkan bilişsel bağ örgütsel özdeşleşme olarak nitelendirilmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Bir işletmenin üyesi olmak, bu üyelere olumlu vasıflar verebilir ve insanlar sosyal açıdan değerli olduğuna inanılan karakteristiklere sahip bir işletmeye üye olmaktan gurur duyabilirler. Çalışanlar üyesi oldukları işletmenin dış paydaşlar nezdinde olumlu bir imaja sahip olduğuna inandıklarında, bu olumlu imajdan kendileri de faydalanacaklardır. Dolayısıyla, hem toplum hem de çalışanlar gözünde olumlu bir imaja sahip olan bir işletmenin üyeleri, bu örgütle kendileri arasında bir özdeşlik geliştireceklerdir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Literatürde var olan çalışmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Örneğin Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin (2005) 113 gemi personelinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, algılanan örgüt imajının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini sorgulamışlardır. Çoklu regresyon yöntemiyle verilerin değerlendirdiği analizde algılanan örgüt imajının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine O'Neill ve Gaither (2007) ABD'de çeşitli eczanelerde ve ilaç şirketlerinde çalışan 252 lisanslı eczacının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada yorumlanmış dışsal imajın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ele almışlardır. Çalışmada verilerin analizi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, yorumlanmış dışsal imajın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

Mignonac, Herrbach ve Guerrero (2006) Fransa'da çeşitli işletmelerde görev yapan 423 mühendis, 150 denetçi ve 249 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan dışsal prestij ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki ortak etkisini incelemişlerdir. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizinde mühendislerde ve denetçilerde algılanan örgütsel imajla örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilirken, yöneticilerde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Gerçekleştirilen literatür taramasında sağlık çalışanlarında örgütsel imaj ve özdeşleşme kavramlarının ilişkilerini inceleyen çalışmalara ulaşılamamış olmasına rağmen, daha önce belirtildiği gibi duygusal yoğunluk içeren bir meslek grubu olmasının yanında toplum nezdinde de itibarı yüksek bir meslek grubu olarak değerlendirilebilecek olan sağlık çalışanları arasında da bu ilişkileri ön görmek mümkündür. Buna bağlı olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H15_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H15_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.8.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Örgütsel destek algısının, çalışanlarının artan iş çabalarını ve övülme ve onaylanma ihtiyaçlarının işletme yönetimi tarafından ne kadar karşılandığı ile ilgili çalışanların sahip oldukları genel inançlar olduğu daha önce belirtilmişti. Dolayısıyla, çalışanların sahip olduğu yüksek örgütsel destek algısı çalışanların övülme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılayacağından, örgüt üyeliğini kişisel kimlik algısı içerisine katacak ve bu sayede örgüt ile çalışan arasında olumlu bir duygusal bağ oluşturacaktır (Eisenberger vd., 1986). Bu oluşacak bağ örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılabilir.

Bell ve Menguc (2002), algılanan yüksek örgütsel desteğin, sosyal mübadelenin bir sonucu olarak, ortaya çıkacak muhtemel davranışsal sonuçlarından birisi olan örgütsel vatandaşlık davranışının yanında, sosyalleşme teorisine atıfta bulunarak duygusal ve bilişsel sonuçlar da ortaya çıkaracağını ileri sürmüşlerdir. Sosyalleşme teorisi, örgüt üyelerinin işletme içerisinde etkili bir şekilde görev ifa etmek için gerekli olan inançları, değerleri, yönelimleri ve davranışları öğrenebilecekleri bir mekanizmanın varlığını ortaya koymaktadır (Ashforth ve Saks, 1996). Dolayısıyla, çalışanlarını destekleyen bir işletmenin, işletme değerlerini ve amaçlarını kendi değerleri ve amaçları gibi benimseyen çalışanlara sahip olması

beklenen bir sonuçtur ve buna bağılı olarak yüksek derecede bir destek, çalışanlar arasında örgütsel özdeşleşmeyi ortaya çıkaracaktır (Bell ve Menguc).

Bu öngörüler literatürdeki çalışmaların sonuçlarıncı da desteklenmektedir. Bell ve Menguc (2002)'ün ABD de faaliyet gösteren ve 8 büyük şubeye sahip olan bir perakende sigorta şirketinin 244 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma, buna bir örnek teşkil edebilir. Yazarların araştırmalarında inceledikleri hipotezlerden birisi de algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisidir. Yapısal eşitlik modeli aracılığıyla verilerin analiz edildiği çalışmada örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Shen ve arkadaşları (2014) ise Çin'de faaliyette bulunan 13 şirkette çalışan 450 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada, algılanan örgütsel desteğin çalışan sonuçları üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemiştirlerdir. Bu çalışmada ele alınan hipotezlerden birisi de algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisidir. Hiyerarşik regresyon yöntemiyle verilerin analiz edildiği araştırmanın sonuçları, algılanan örgütsel desteğin anlamlı ve pozitif bir şekilde örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Literatürde algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini sağlık çalışanları bakımından değerlendiren araştırmalar da yer almaktadır. Örneğin Chen, Yu, Hsu, Lin ve Lou (2013) Tayvan'daki hastanelerde görev yapan 109 erkek hemşirenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre erkek hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek örgütsel özdeşleşme ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkilidir.

Bu varsayımlar ve onları destekleyen araştırma sonuçları göz önüne alınarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H16_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H16_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.9. Örgütsel Algıların İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Sosyal mübadele teorisinden hareketle, çalışanların üyesi oldukları işletmenin imajı ve bu işletmenin kendilerine sağladığı destek karşılığında bu işletmenin amaçları doğrultusunda çabalarını artıracığı düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Bu başlık altında bu düşünce literatürde var olan çalışmalarla desteklenmeye çalışılacaktır.

3.9.1. Algılanan Örgütsel İmajın İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Çalışanların, işletmeleri ile ilgili olumlu imaj algısına sahip olmaları, bu çalışanların gayret ve performanslarında bir artışı da beraberinde getirecektir. Çünkü bir işletme çalışanı üyesi olduğu işletmenin dışsal imajını olumsuz olarak yorumlarsa, bu durum işletme çalışanında depresyon ve stres gibi olumsuz bireysel sonuçlar ortaya çıkmasına neden olacak ve buna bağlı olarak da bu olumsuz bireysel sonuçlar uzun dönemli görevlerde performans düşüklüğüne yol açacaktır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Algılanan örgüt imajının iş tatmini üzerindeki pozitif etkisi (Carmeli ve Freund, 2009) ve iş tatmini yüksek çalışanların performanslarındaki pozitif artış (Davar ve Bala, 2012) göz önüne alındığında, çalışanların üyesi oldukları işletmelerle ilgili imaj algıları olumlu olduğunda performanslarında da bir artış gözleneceği ileri sürülebilir.

Carmeli ve Freund (2009) İsrail’de yaptıkları uzun dönemli çalışmada iki yıl arayla veri toplamışlardır. Birinci çalışmada kar amacı gütmeyen bir sağlık kuruluşunda görev yapan 160 sosyal görevlinin algıladıkları dışsal prestij iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İlk çalışmadan iki yıl sonra birinci çalışmadaki örnekleme benzer özelliklere sahip olan kar amacı gütmeyen toplumsal organizasyonlarda görev yapan 489 sosyal görevliden veri toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde her iki çalışmada da hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış ve sonuçlar her iki çalışmada da algılanan dışsal prestij iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Davar ve Bala (2012) ise yaptıkları meta-analiz çalışmasında inceledikleri 48 çalışmanın sonuçlarını değerlendirmişler ve iş tatminin çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yine Polat (2011) 2057 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada, algılanan üniversite imajının akademik başarı üzerindeki etkisini incelemiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda yazar, üniversite öğrencilerinin üyesi oldukları üniversite ile ilgili olumlu imaj algıları ile akademik başarıları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu değerlendirmeler ve ampirik çalışmaların sonuçlarından hareketle çalışanların algıladıkları olumlu örgüt imajının, bu çalışanların iş performansları üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olacağı öngörülmüş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H17_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H17_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.9.2. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bir işletmenin, çalışanlarının onaylanma, bağlanma ve itibar ihtiyaçlarını karşılaması ve çalışanların çabalarındaki artışa çeşitli ödüllerle karşılık vereceği hususunda kararlılık göstermesi gibi durumlar karşısında çalışanlar işletme tarafından katkılarının nasıl değerlendirildiği ve işletmenin çalışan refahını ne kadar umursadığı hususlarında genel anlamda örgütsel destek olarak adlandırılan bir algı geliştirirler. Sosyal mübadele teorisine göre çalışanlar örgütün bu destek çabaları karşısında bir çaba-sonuç beklentisi içine girerler, duygusal bağlılık geliştirirler ve daha büyük bir katılım ve performansla örgütsel amaçları karşılama çabalarını artırırlar (Eisenberger vd., 1986).

Bu görüş literatürde var olan çeşitli çalışmaların sonuçları tarafından da desteklenmektedir. Örneğin Lynch, Eisenberger ve Armeli (1999) ABD’de faaliyet gösteren 8 işletmedeki 300 işgörenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş performanslarına etkisini incelemiştirlerdir. Hiyerarşik regresyon yöntemi ile verilerin analiz edildiği çalışmada algılanan örgütsel desteğin rol içi performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre örgütsel destek algısı yüksek olan

çalışanların işletme içinde kendilerine verilen görevle ilgili performanslarının daha yüksek olacağı yorumuna ulaşılmıştır.

Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage (2009) elektronik araçlar satan bir işletmede çalışan 199 kişi üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar çalışmanın modelini rol dışı performans ile algılanan örgütsel destek değişkenlerinin hangisinin öncül olduğunu belirlemek amacıyla çapraz ayaklı panel dizayn şeklinde oluşturmuşlar ve uzun dönemli bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada 199 kişiden 3 yıl aralıkla veriler toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesi ile veriler analiz edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar rol dışı performansın örgütsel destek algısındaki geçici değişikliklerle anlamlı bir ilişkisi olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla rol dışı performans, örgütsel destek algısının öncülü değildir. Öte yandan çalışmanın sonuçları algılanan örgütsel desteğin, çalışanların rol dışı performanslarındaki geçici değişimlerle pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna göre algılanan örgütsel destek çalışanların rol dışı performansının öncülü olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu değerlendirme ve verilerden yola çıkarak çalışanların işletmeleri ile ilgili olumlu örgütsel destek algısının iş performansını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H18_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H18_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.10. Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Sosyal kimlik teorisi (social identity theory) (Mignonac vd. 2006) ve sosyal mübadele teorisi (social exchange theory) (Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008) bağlamında açıklandığı üzere, örgütsel imaj algısı ve örgütsel destek algısının beslediği örgütsel özdeşleşme algısının da, tıpkı imaj ve destek algılarında olduğu gibi, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkisi olacağını varsaymak mümkündür. Nitekim literatürde bu varsayım üzerine gerçekleştirilmiş

çalışmalar hatırı sayılır ölçüde mevcuttur. Örneğin, Cole ve Bruch (2006) büyük bir çelik üreticisinde çalışan 10948 işçi ile gerçekleştirdikleri ampirik araştırmada, çalışanların yüksek örgütsel özdeşleşme algılarının, işten ayrılma eğilimlerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel özdeşleşme algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisiyle ilgili önemli bir diğer araştırma Abrams, Ando ve Hinkle (1998) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın bu çalışma açısından önemi öncelikli olarak araştırmanın sağlık sektöründeki hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiş olması ve buna ek olarak araştırmanın İngiltere ve Japonya'yı kapsayan kültürler arası bir araştırma olmasıdır. Yazarlar her iki ülkede de ticari ve akademik organizasyonlarda gerçekleştirdikleri iki ayrı çalışmanın her ikisinde de çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetlerini büyük oranda ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yine Zagenczyk vd. (2013) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelememiş olmalarına rağmen, gelecek çalışmalarda bu ilişkinin incelenmesinin literatüre olumlu katkılar sağlayacağını vurgulamışlardır. Daha önceki çalışmalardan elde edilen bütün bu bulgular ve önerilerden hareketle, aşağıdaki hipotezler formüle edilmiştir.

H19_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

H19_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.*

3.11. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı Üzerine Etkisi

Daha önce belirtildiği üzere örgütsel özdeşleşmenin bireysel kural ve değerlerle örgütsel kural ve değerler arasındaki uyum olduğu (Rotondi, 1974) göz önünde bulundurulursa, işletmesiyle özdeşleşmiş bir çalışanın o işletmenin amaçlarını da sahipleneceği ve bu amaçları gerçekleştirmek için üstün gayret ve çaba içerisine gireceği öngörülebilir. Bu bağlamda Efraty ve Wolfe (1988) işletme çevresi içerisinde işletme amaçları ile işletmenin üyeleri arasındaki uyum ne kadar büyük olursa, işletme üyesinin işine olan ilgisinin o oranda fazla olacağını, o işi yapmak

için daha çok çaba performans sergileyeceğini belirtmişlerdir. Yazarlar yine Vroom'un beklenti teorisinden hareketle, işletmenin misyon ve amaçlarının benlik algısı içerisinde bir yere sahip olduğu işletmeyle özdeşleşmiş çalışanların gösterdikleri çaba karşılığında daha büyük bir yarar ve işi iyi yapma sonucunda daha fazla pozitif değer elde edecekleri beklentisi içinde olacaklarını ifade etmişlerdir (Efraty ve Wolfe, 1988). Yazarlar bu görüşü desteklemek için ABD'de faaliyet gösteren 8 huzurevinde çalışan ve hemşire ve sosyal hizmetlilerden oluşan 215 kişinin katılımıyla bir ampirik araştırma gerçekleştirmişlerdir. Korelasyon analizinin gerçekleştirildiği çalışmada örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş performansları ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde bu görüşleri destekleyen başka çalışmalar da bulmak mümkündür. Örneğin Walumbwa, Cropanzano ve Hartnell (2009) ABD'de faaliyet gösteren büyük bir otomobil satış bayisinde görev yapan 398 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada inceledikleri hipotezlerden bir tanesi de çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin iş performansları üzerinde bir etkisi olup olmadığıdır. Yazarlar verilerin analizinde hiyerarşik regresyon yöntemini kullanmışlar ve analiz sonucunda örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Benzer şekilde Liu, Loi ve Lam (2011) çalışanların işletmeleri ile özdeşleşmelerinin amir tarafından değerlendirilen çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemek üzere, Çin'de aynı otomobil markasının bayisi olan üç işletmede çalışan toplam 158 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Hiyerarşik regresyon analizi ile verilerin değerlendirildiği çalışmada yazarlar çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin amir tarafından değerlendirilen performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu görüş ve sonuçlardan hareketle çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin performansları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacağı ile ilgili hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H20_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

H20_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*

3.12. Aracı Etki Hipotezleri

Aracı etki varsayımlarının temeli psikolojideki organizmada yer alan çeşitli dönüşüm süreçlerinin, güdülerin davranış üzerindeki etkilerine aracılık edeceği görüşüdür (Baron ve Kenny, 1986). Buna göre ara değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene iletme görevi görmektedir (MacKinnon, Fairchild ve Fritz, 2007). Eğer ara değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tamamını iletme görevi stleniyorsa tam aracı etkiden; bu etkinin bir kısmını iletme görevi stleniyorsa kısmi aracı etkiden söz edilir. Tam aracı etkide tek bir ara değişkenin varlığı ortaya çıkarken, kısmi aracı etkide, bu etkiyi ileten başka ara değişkenlerin de var olduğu sonucuna ulaşılır (Baron ve Kenny, 1986). Bu kısımda olası ara değişken etkileri ile ilgili hipotezler ortaya koyulacaktır.

3.12.1. Örgüt Algılarının İşten Ayrılma Niyeti zerindeki Etkisinde rgtsel zdeşleşmenin Aracı Rolü

Literatürde işten ayrılma niyetini belirleyen birçok öncül değişkenin varlığı bilinmektedir. Herrbach ve arkadaşları (2004) literatürde mevcut olan teorilerden hareketle işten ayrılma niyetinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ve özellikle de örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılığın doğrudan sonucu olduğunu ve bu öncüllerin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduklarını ileri sürmüşlerdir. Yazarlar ayrıca bu değişkenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan diğer değişkenlerle işten ayrılma niyeti arasında aracı etki göstereceklerini de belirtmişlerdir. Meyer ve Herscovitch (2001) ise duygusal bağlılığın, çalışanların yesi oldukları işletme ile zdeşleşmelerine bağlı olarak ortaya çıkan bir durum olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla algılanan örgütsel imaj ve destek değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde örgütsel zdeşleşmenin aracı etkisinin olacağı görüşünü ileri sürmek mümkündür.

Bu bağlamda Herrbach ve arkadaşlarının (2004) alışmaları ele alındığında bu aracı etkinin varlığı görülmektedir. Yazarlar 801 Fransız yöneticinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan imajın işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş

tatmini ve –örgütsel özdeşleşmeye bağlı olarak ortaya çıktığı varsayılan- duygusal bağlılık değişkenlerinin aracı etkilerini değerlendirmişlerdir. Hiyerarşik regresyon yöntemi ile verilerin analiz edildiği çalışmanın sonuçlarına göre algılanan örgütsel imaj değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi varken ($\beta=-0,29$; $p<0,001$), duygusal bağlılığın aracı etkisi kontrol edildiğinde imajın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azaldığı ($\beta=-0,11$; $p<0,001$) ve duygusal bağlılık üzerinden bir etkinin ($\beta=-0,30$; $p<0,001$) ortaya çıktığı görülmektedir. Yine O’Neill ve Gaither (2007) ABD’de çeşitli şirketlerde ve bağımsız eczanelerde çalışan 759 lisanslı eczacının katılımıyla gerçekleştirdikleri ve yapısal eşitlik modelini kullanarak verileri değerlendirdikleri çalışmalarında yorumlanmış dışsal imajı ile işte ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu görüş ve sonuçlara dayanarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilir:

H21_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

H21_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

Yukarıdaki varsayımlara dayanarak, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin örgütsel destek algısı-işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı bir rol oynayabileceği öngörüsünde bulunmak da mümkündür. Literatürdeki bazı çalışmalar da bu öngörüye desteklemektedir. Örneğin, Turunç ve Çelik (2010) Türkiye’de savunma sanayiinde faaliyet gösteren özel işletmelerde çalışan 172 kişinin katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yazarların bu çalışma kapsamında inceledikleri varsayımlardan birisi de çalışanların örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisidir. Yazarlar katılımcılardan elde ettikleri verileri yapısal eşitlik modeli ile analize tabi tutmuşlar ve analiz sonucunda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel destek-işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı etkisini tespit etmişlerdir.

Benzer şekilde, Shen ve arkadaşları (2014) Çin’de teknoloji, elektronik, telgraf, emlak, eğitim ve ilaç sektörlerinde faaliyet gösteren 13 firmada görev yapan

toplam 341 kişinin katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yazarların çalışma kapsamında inceledikleri varsayımlardan birisi de algılanan örgütsel destek-işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisidir. Verilerin hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirildiği çalışmada örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisinin, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi kontrol edildiğinde azaldığı ancak hala anlamlılığını korudu gözlemlenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme değişkeninin, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilir:

H22_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

H22_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

3.12.2. Örgüt Algılarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Çalışanların gözünde üyesi oldukları işletmenin imajının olumlu olması durumunda, bu çalışanların iş performanslarının da artış gösterebileceği olasılığı daha önce belirtilmişti. Ayrıca, sosyal mübadele teorisinden hareketle, çalışanların işletmelerinden gördükleri olumlu destek karşılığında yüksek performans sergileyecekleri görüşü, daha önce belirtildiği gibi araştırmacılar tarafından ileri sürülmüş ve ampirik araştırmalarla da desteklenmiştir. Öte yandan, üyesi olduğu işletmeyle özdeşleşmiş çalışanların, işletme amaçlarını kendi amaçları olarak görmelerinden hareketle, bu amaçları gerçekleştirmek için daha fazla çaba sergileyebilecekleri ve daha yüksek performans gösterebilecekleri görüşü de bilinmektedir. Bu bilgilere ek olarak çalışanların örgütsel imaj ve destek algılarının çalışan-işletme özdeşleşmesinin öncülleri ve çalışanların iş performanslarındaki artışın da çalışan-işletme özdeşleşmesinin bir sonucu olduğu göz önüne alındığında, örgütsel özdeşleşmenin algılanan imaj-iş performansı ve algılanan destek-iş performansı ilişkilerinde bir aracı rol üstlenebileceğini ileri sürmek mümkündür.

Bu bağlamda Mael ve Ashforth (1992) çalışanların örgütsel prestij algılarının örgütsel özdeşleşmelerini artıracaklarını ve örgütsel özdeşleşmiş çalışanların işletmelerini destekleyici faaliyetlerde bulunacaklarını ileri sürmüşlerdir. Aynı çalışmada yazarlar örgütsel prestij algısının çalışanların işletmelerini destekleyici faaliyetlerini artıracaklarını ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı bir rol oynayacağını da ileri sürmüşlerdir. Çalışanların işletmelerini destekleyici faaliyetleri içerisinde çeşitli işletme fonksiyonlarına katılma gibi rol dışı performans faaliyetleri de bulunabilir.

Benzer şekilde Carmeli, Gelbart ve Goldrieck (2011) çok uluslu bir yüksek teknoloji şirketi bünyesinde faaliyet gösteren 19 Ar-Ge takımında çalışan toplam 66 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların imaj algısının özdeşleşmelerini ve işbirliği davranışlarını nasıl etkilediğini; ve imaj algısı-işbirliği davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin bir aracı role sahip olup olmadığını incelemiştir. Elde edilen verilerin hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirildiği araştırmanın sonuçları takım üyelerinin takımları ile ilgili imaj algılarının takımla özdeşleşmeleri ve işbirliği davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Yine takımla özdeşleşmenin işbirliği davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu da elde edilen sonuçlardandır. Son olarak çalışanların takımlarıyla özdeşleşmelerinin takım imajı-işbirliği davranışları arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu da araştırma sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Bu verilerden de hareketle aşağıdaki aracı etki hipotezleri geliştirilmiştir:

H23_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

H23_b: *Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

Çalışanlarda olumlu bir örgütsel imaj oluşturmada lider faaliyetlerinin önemi daha önce belirtilmişti. Çalışanlarda olumlu bir örgütsel destek algısı oluşmasında da lider faaliyetleri önemli bir rol oynayabilir. Öyle ki, lider-üye değişimi yönetici ile çalışan arasındaki değişimin/etkileşimin kalitesine odaklıdır ve duygusal desteğin

derecesine ve değerli kaynakların yönetici ile çalışan arasındaki paylaşımına dayanır (Wayne vd. 2002). Öte yandan, daha önce belirtildiği gibi, algılanan örgütsel destek işletme ile çalışan arasındaki değişime odaklıdır ve çalışanların işletmeye olan katkılarına işletmenin ne kadar değer verdiği onların refahına ne kadar önem verdiği, daha kısa bir ifade ile işverenin işgörenlere bağlılığı ile ilişkilidir (Eisenberger vd. 1986). Bu konuda Wayne ve arkadaşları (2002) algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşiminin hem farklı hem de ortak öncüllerinin olduğunu ve lider-üye etkileşiminin çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde bir etkiye sahip olabileceğini ortaya koymuşlardır.

Bu bağlamda Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman ve Christensen (2011) etik liderlik ile çalışan performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemişlerdir. Çin'de faaliyet gösteren bir ilaç firmasında çalışan 201 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, veriler hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre etik liderlik davranışının çalışanların hem örgütsel özdeşleşmeleri hem de performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin de çalışanların performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Son olarak sonuçlar etik liderlik-çalışan performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı etkisinin olduğunu da ortaya koymaktadır.

Yine Shen ve arkadaşları (2014) daha önce ayrıntıları verilen araştırmaları kapsamında çalışanların örgütsel destek algıları ile iş performansları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü de incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların örgütsel destek algıları hem örgütsel özdeşleşmeyi hem de iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca çalışanların işletmeleri ile özdeşleşmelerinin iş performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Son olarak araştırma sonuçları örgütsel destek algısı-iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü kontrol edildiğinde, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar ışığında aşağıdaki aracı etki hipotezleri oluşturulmuştur:

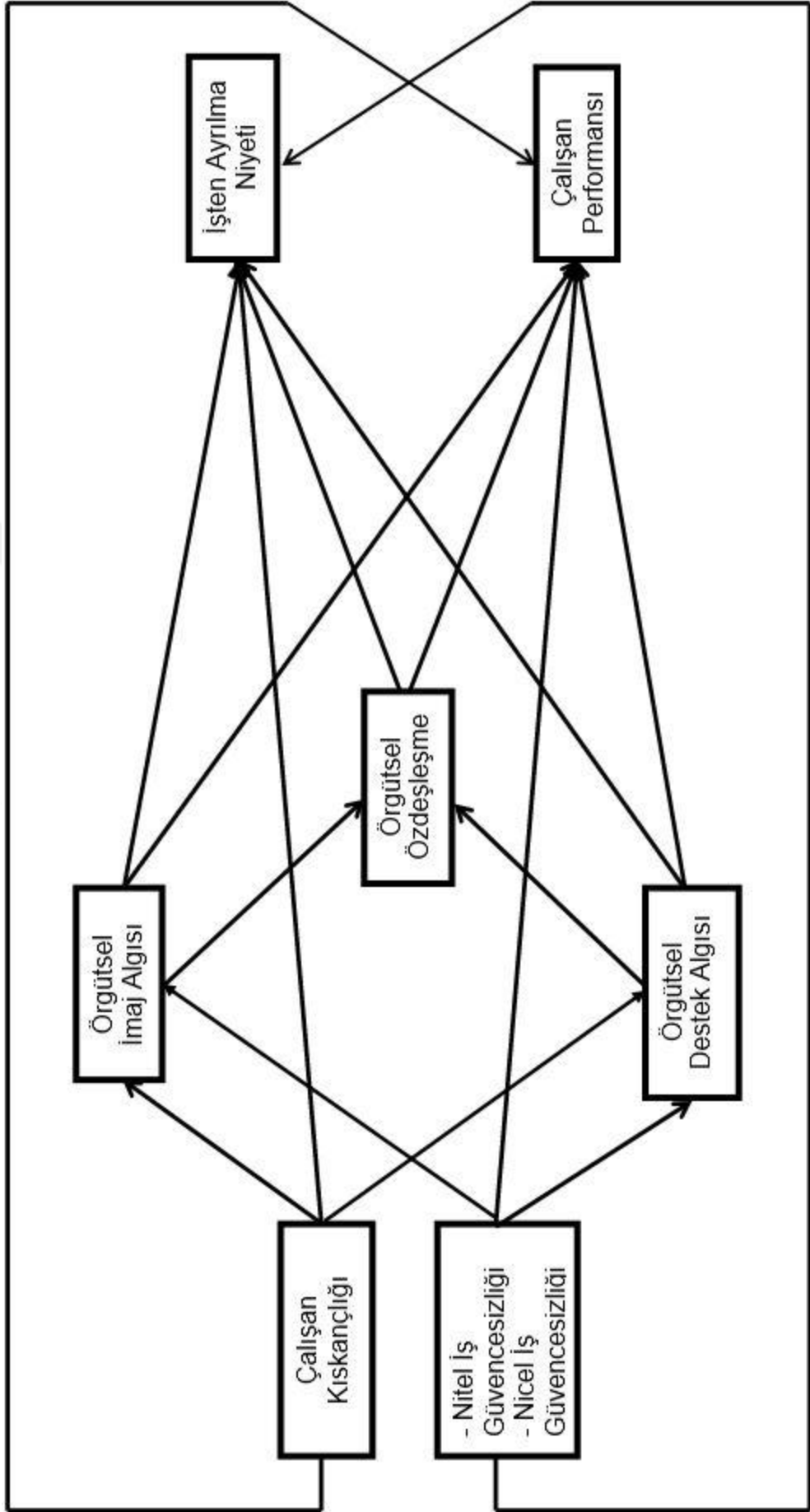
H24_a: *Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

H24_b:*Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel zdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*

3.13. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli önceki bölümlerde açıklanan değişkenler arasındaki ilişkiler dikkate alınarak oluşturulmuştur. Bu ilişkilerden hareketle oluşturulan hipotezlerin bir bütün olarak görülebilmesi amacıyla çizilen araştırma modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.





Şekil 3.1. Araştırma Modeli

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Bu bölümde, araştırmanın örnekleme ve örneklemele ilgili temel karakteristikler, araştırma anketinin hazırlanması, verilerin toplanması ve analizi aşamaları ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Araştırma anketinin hazırlanması kısmında, ankette kullanılan ölçekler, ön test aşaması, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri anlatılmış; verilerin analizi kısmında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular anlatılmış ve gerekli yorumlar yapılmıştır.

4.1. Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi

4.1.1. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın ana kütlesi, Balıkesir il merkezi ve Edremit Körfezi'nde yer alan ilçelerdeki kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev alan sağlık çalışanlarıdır. Ana kütleyle, hastalara doğrudan sağlık hizmeti veren hemşireler, doktorlar ve diğer sağlık personeli dâhil edilmiştir. Hastalara sağlık hizmetleri dışında hizmet veren memurlar, tıbbi sekreterler, temizlik görevlileri ve diğer görevliler ana kütleyle dâhil edilmemiştir. Edremit Körfezi'nin Balıkesir iline bağlı kesiminde Ayvalık, Burhaniye, Edremit, Gömeç ve Havran olmak üzere toplam beş ilçe bulunmaktadır ve bu ilçelerden sadece Edremit ilçesinde özel hastaneler bulunmaktadır. Dolayısıyla verilerde bir homojenlik sağlamak amacıyla, özel hastane bulunmayan ilçelerden veri toplanmamıştır. Veriler Balıkesir ili ve Edremit ilçesindeki 3 kamu hastanesi ve 4 özel hastaneden kolayda örnekleme yolu ile toplanmıştır.

Araştırma dâhilinde hastanelerle görüşülmeden önce Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesi ile görüşülerek, anketin hastanelerde uygulanması için İl Sağlık Müdürlüğü'nün oluru alınmıştır. Daha sonra 4 özel hastanenin koordinatörleri ve Halkla İlişkiler sorumluları ve kamu hastanelerinin Başhekim ve Başhekim Yardımcıları ile görüşülmüş, araştırmanın amacı ve çalışma hayatına katkılarından bahsedilmiş ve çalışmaya iştirakleri sağlanmıştır. Yine İl Sağlık Müdürlüğü'nün ilgili biriminden bu 7 hastanede çalışan doktor, hemşire ve ilgili diğer çalışanların toplam sayıları elde edilmiş ve bu rakamlar doğrultusunda toplam 800 anket formu

çoğaltılarak hastanelere çalışan sayılarına uygun olarak dağıtılmıştır. Anket hastane çalışanlarına uygulanacağından elektronik ortamda uygulanma imkânı olmamıştır. Dolayısıyla anketler basılı bir şekilde çoğaltılarak cevaplayıcıların cevaplarının kurum yöneticileri tarafından görülmeyeceği hususunda güvenlerini temin etmek amacıyla zarflanmıştır. Anket formları özel hastanelerde halkla ilişkiler sorumluları, kamu hastanelerinde ise başhemşireler yardımı ile cevaplayıcılara dağıtılmış ve cevaplandıktan sonra zarfların kapalı bir şekilde hastanelerdeki hemşire ve doktor dinlenme odalarına yerleştirilen kutulara bırakmaları istenmiştir. Tutumların ve kültürlerin örgütlerde yerleşmelerinin belirli bir zaman bir arada olmayı gerektirdiği bilinmektedir. Dolayısıyla anketler özellikle 1 yıl ve daha fazla süredir faaliyette olan hastanelerde uygulanmıştır. Cevap verme oranını yüksek tutmak için kurum yöneticilerine literatüre uygun bir şekilde belirli aralıklarla hatırlatmalarda bulunulmuş, ancak aşırı ısrardan kaçınılmıştır.

Veri toplama süreci sonunda 4 özel hastaneden 268 ve 3 kamu hastanesinden 297 olmak üzere toplam 565 anket elde edilmiştir. Sonuç olarak dağıtılan anketlerde % 71 civarında bir dönüş oranı elde edilmiştir. Veri giriş sürecinde, ana kütlenin niteliklerine uygun olmayan 23 anket doğrudan elenmiş ve ana kütleyle uygun olan 542 anket formu değerlendirmelerde kullanılmıştır. Değerlendirmeye alınan anket formları içerisinde, ankette bulunan soru sayısının %15'inden (Hair vd. 2010: 48) daha fazla sorunun cevaplanmadığı anket formları ve soruların tümünde ya da büyük kısmında aynı seçeneğin işaretlendiği formlar analiz kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak 518 anket formu analizlerde kullanılmış ve bu formlardan elde edilen verilere dayanarak araştırma hipotezleri test edilmiştir.

4.1.2. Anket Formunun Hazırlanma Süreci ve Araştırmada

Kullanılan Ölçekler

Araştırma değişkenlerinin doğru bir şekilde ölçülebilmesi için kapsamlı bir literatür incelemesi yapılarak, çalışmanın içeriği ile uyumlu ve yazında kabul görmüş ölçeklere ulaşılmaya çalışılmıştır. Ankette yer alan sorular orijinal hali ile İngiliz dilinde hazırlanmış olduklarından, Türkçeye uyarlanmalarına ihtiyaç duyulmuştur. Soruların Türkçeye uyarlanmalarında “geriye tercüme yöntemi” (Ronen ve Shenkar, 1985) kullanılmış ve bu doğrultuda sorular önce İngilizceden Türkçeye, daha sonra

da Türkçeden İngilizceye bu dillerin ikisine de hâkim iki akademisyen tarafından çevrilmiş ve bu doğrultuda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Bu aşamadan sonra Türkçeye çevrilmiş olan önermelerin gerçekten ölçülmek istenen değişkeni ölçüp ölçmediğinin ve cevaplayıcılar tarafından doğru bir şekilde anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi için ilk olarak içerik ve yüzey geçerliliği araştırmaları yapılmıştır. İçerik geçerliliğinde, oluşturulan anket formu, hangi soruların hangi değişkeni ölçtüğü belirtilerek örgütsel davranış alanında çalışmalarını yürüten 2 Profesör Doktor ve 1 Doçent Doktor, insan kaynakları alanında çalışmalarını yürüten 1 Profesör Doktor ve çeşitli işletmelerde araştırmalar yapan ve psikolojik destek hizmetleri sağlayan 1 Psikolog Doktor tarafından incelenmiştir. Yüzey geçerliliği incelemesinde anket formu ikisi doktor ve üçü hemşire olmak üzere araştırma örnekleme uygun beş kişiye, değişkenlerin neler olduğu belirtilmeden verilmiş ve incelemeleri istenmiştir. Hem içerik geçerliliği hem de yüzey geçerliliği çalışmaları sonucunda elde edilen geri bildirimler doğrultusunda, ankette gerekli değişiklikler yapılmıştır. Anlaşılmayan ya da farklı anlamalara yol açabileceği belirtilen bazı önermeler anketten çıkarılırken bazı önermelerin ifade yapılarında değişiklikler yapılmış ve ölçeklere son hali verilmiştir. Tutum ölçeklerinin tümünde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

Anket formunun yapısı şekillendirilirken literatürde belirtilen hususlar göz önünde bulundurulmuştur. Anket formu, çok vakit alıcı olarak algılanmaması ve dolayısıyla baştan savma olarak doldurulmasının önüne geçilmesi amacıyla 2 sayfa uzunluğunda bir form halinde oluşturulmuştur. Anketin ilk sayfasının başlangıç kısmında araştırmanın adı, amacı, içeriği, kimler tarafından yürütüldüğü, bilimsel hayata ve çalışma hayatına yapacağı katkıların neler olduğu ve çalışanların ankette verecekleri bilgilerin gizliliği ile ilgili bir açıklamaya yer verilmiştir. Bunu müteakiben bütün sorular 5 dereceli Likert tipi ölçeğe göre cevaplandırılmaya hazır bir şekilde anket formuna yerleştirilmiştir. Cevaplayıcıların soruları yanıtsız bırakma oranını azaltıcı bir önlem olarak anket soruları kapalı uçlu bir şekilde ifadelendirilmiş ve aynı zamanda cevaplayıcıların anket için harcayacakları zaman yükü de hafifletilmeye çalışılmıştır. Her sayfa başında ölçeklerdeki yargı derecelendirmesinin nasıl olduğu ve hangi rakamın ne anlama geldiği ile ilgili kısa bir açıklamaya yer

verilmiştir. Anket formunda yer alan değişkenler gruplar halinde forma yerleştirilmiş ancak cevaplayıcıların yaşayacakları karışıklığı önlemek için değişkenlerin neleri ölçtüğü belirtilmemiş ve açıklayıcı cümleler kullanılmamıştır. Bunların yanı sıra ölçeklerdeki her bir önermenin anlaşılır ve kısa cümleler şeklinde ifade edilmesine de özen gösterilmiştir.

Araştırmada, çalışanların iş ortamındaki, negatif bir duygu olarak nitelendirilen, kıskançlıklarının ölçülmesi için Vecchio (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 6 önerme yer almaktadır.

Çalışanların iş güvencesizliği (job insecurity) düzeylerinin ölçülmesi için Baran ve arkadaşlarının (2009), iş güvencesizliğinin iki boyutunu (niceliksel güvencesizlik ve niteliksel güvencesizlik) ölçmek amacıyla iki farklı çalışmadan (Hellgren vd. 1999; Størseth, 2006) adapte ettikleri ve 7 önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki “İşyerinin kapanma riski var” önermesi, ön testler aşamasında kamu hastanelerinde çalışanlar tarafından, kamu hastanelerinin kapanma riski hemen hemen yok olarak değerlendirildiğinden, anlamsız olarak nitelendirilmiş ve dolayısıyla ölçekten çıkarılmıştır.

Algılanan örgüt imajının ölçülmesi için Riordan ve arkadaşlarının (1997), Dutton ve Dukerich’in 1991 yılında yaptıkları çalışmada yer alan tanımlamalar doğrultusunda geliştirdikleri 6 önermeli imaj ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel özdeşleşme (kimliklenme) değişkeninin ölçülmesinde, Mael ve Ashford’un (1992) geliştirmiş oldukları ve altı önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel destek algısının ölçülmesinde Algılanan Örgütsel Destek Algısı Anketi (Survey of Perceived Organizational Support-SPOS)’nin (Eisenberger vd., 1986), Hochwarter ve arkadaşları (2003) tarafından Eisenberger ve arkadaşlarının çalışmasında en yüksek faktör yüklerine sahip olan sorulardan oluşturdukları kısaltılmış hali kullanılmıştır. Ölçekte 8 soru yer almaktadır.

Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmede, Walsh ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Ducharme ve arkadaşlarının (2008) çalışmalarında kullandıkları ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek üç önermeden oluşmaktadır.

Son olarak, çalışan performansının ölçülmesinde Wright ve arkadaşları (1995) tarafından 10 önerme olarak, amirin çalışan performansını değerlendirmesi için geliştirilmiş olan; daha sonra Hochwarter ve arkadaşları (2003) tarafından 9 önermeli kişisel performans değerlemesi (self-report performance evaluation) olarak adapte edilen ölçek kullanılmıştır. Bu önermelerden “Üstüm, işyerimden uzakta olsam da işimi bitireceğim hususunda bana güvenebilir” önermesi, doktorluk ve hemşirelik meslekleri yapısı ve doğası gereği uzaktan yapılabilir meslekler olmaması ve ön test aşamasında cevaplayıcılar tarafından anlamsız olarak değerlendirilmesi sonucu ölçekten çıkarılmıştır.

4.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Anket yolu ile elde edilen veriler SPSS 18.0 ve AMOS 18.0 paket programlarından yararlanılarak analize tâbi tutulmuşlardır. Elde edilen sonuçlar takip eden bölümlerde ayrıntılı bir şekilde sunulmuş ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın ana kütlesi Balıkesir ili il merkezi ve Edremit ilçesindeki özel hastaneler ve kamu hastanelerinde çalışan ve hastalara tıbbî ya da yardımcı tıbbî müdahalelerde bulunma yetki ve becerisine sahip doktorlar, hemşireler ve diğer (acil tıp teknisyeni, anestezi teknikeri, ameliyathane teknikeri, sağlık teknikeri, sağlık memuru vb.) yardımcı sağlık personellerinden oluşmaktadır.

Tablo 4,1’de araştırma örnekleminin gerek genel, gerekse kurum türlerine ayrılmış hâli ile cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaş düzeyine göre dağılımı görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin %19,5’i doktor, %53,5’i hemşire ve %27’si diğer sağlık çalışanlarıdır. Kurum türüne göre incelendiğinde, kamu hastanelerinden araştırmaya katılan bireylerin %25’i doktor, %61,9’u hemşire ve %13,1’i diğer sağlık çalışanları iken; özel hastanelerden araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %13,6’sı doktor, %44,4’ü hemşire ve %42’sinin diğer sağlık çalışanları olduğu görülmektedir. Hem genel değerlere hem de kurum türüne göre değerlere bakıldığında, bu değerlerin Sağlık Bakanlığı’nın hazırlamış olduğu İstatistik Yıllığı’ndaki (2011; 121) oranlarla benzerlik gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu oranlara göre 2011 yılında Türkiye’de genel sağlık çalışanları sayısı içinde

doktorların oranı %30,5, hemşirelerin oranı %42,8 ve diğer sağlık çalışanlarının oranı ise %26,8'dir.

Araştırmanın katılımcıları cinsiyetlerine göre incelendiğinde, katılımcıların %67'sinin kadın, %33'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Kurum türlerine göre katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde, kamu hastanelerinde çalışanların %69,4'ü kadın, %30,6'sı erkek iken; özel hastanelerde çalışanların %64,4'ünün kadın, %35,6'sının erkek olduğu görülmektedir. Özellikle hemşirelik mesleğinde kadın cinsiyetinin baskın yapıya sahip olduğu bilindiğinden, bu sonuç normal olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4.1. Genel ve Kurum Türüne Göre Demografik Bulgular

Demografik Özellikler		Kamu		Özel		Genel	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	186	69,4	161	64,4	347	67,0
	Erkek	82	30,6	89	35,6	171	33,0
	Toplam	268	100	250	100	518	100
Medeni Durum	Evli	222	82,8	133	53,2	355	68,5
	Bekar	46	17,2	117	46,8	163	31,5
	Toplam	268	100	250	100	518	100
Eğitim Düzeyi	Lise	32	11,9	104	41,6	136	26,3
	Ön Lisans	167	62,3	110	44,0	277	53,5
	Lisansüstü	2	0,7	2	0,8	4	0,8
	Tıp Fakültesi	51	19,0	22	8,8	73	14,1
	Tıpta Uzmanlık	16	6,0	12	4,8	28	5,4
	Toplam	268	100	250	100	518	100
Yaş	30 yaş altı	24	9,0	152	60,8	176	34,0
	30 – 39	125	46,6	44	17,6	169	32,6
	40 – 49	96	35,8	33	13,2	129	24,9
	50 ve üzeri	23	8,6	21	8,4	44	8,5
	Toplam	268	100	250	100	518	100
Çalışılan Pozisyon	Doktor	67	25,0	34	13,6	101	19,5
	Hemşire	166	61,9	111	44,4	277	53,5
	Diğer	35	13,1	105	42,0	140	27,0
	Toplam	268	100	250	100	518	100

Cevaplayıcıların eğitim düzeyi incelendiğinde, %26,3'ünün lise, %53,5'inin ön lisans, %0,8'inin lisansüstü, %14,1'inin tıp fakültesi ve %5,4'ünün tıpta uzmanlık eğitimi aldığı görülmektedir. Yaş düzeyleri incelendiğinde ise, 30 yaş altı katılımcıların %34, 30-39 yaş arası katılımcıların %32,6, 40-49 yaş arası katılımcıların %24,9 ve 50 yaş üzeri katılımcıların ise %8,5 oranında oldukları

görülmektedir. 40 yaş altı sağlık çalışanlarının oranının %66,6 olması, Balıkesir il merkezi ve Edremit ilçesindeki sağlık çalışanlarının genç bir demografik yapıya sahip olduklarını da bize göstermektedir. Ayrıca, özel hastanelerde çalışanların %60,8'inin 30 yaş ve altı olması da dikkat çekici bir sonuçtur. Bu sonuç, özel hastanelerin özellikle yeni mezun hemşireleri, devlet kadrosunda yer bulana kadar asgari ücretten çalıştırarak, bir maliyet avantajı sağlama çabalarının sonucu olarak değerlendirilebilir.

4.2.2. Keşifsel Faktör Analizi

Keşifsel faktör analizi uygulanan örneklemin yeterliliğini ve faktör analizi gerçekleştirmenin veriye uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçütü ve Bartlett'in Küresellik Testi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen KMO analizi değerinin 0,60'ın üzerinde olması arzulanır. Ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığı ise Bartlett'in Küresellik Testi ile sınanmaktadır. Bu test değerinin anlamlı çıkması ilişkinin varlığını, dolayısıyla verinin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir (Nakip, 2006: 428- 429). Analiz sonucunda, KMO değerinin alt sınır olarak görülen 0,60 değerinin üzerinde (0,88) olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Bartlett'in Küresellik Testi sonuçlarının anlamlı çıkması (0,001) faktör analizine devam edilebileceğinin bir göstergesidir. KMO ve Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları Tablo 4.2'de sunulmuştur. Bu sonuçlardan hareketle keşifsel faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.2. KMO Ölçütü ve Bartlett'in Küresellik Testi Sonuçları

KMO Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliği Ölçütü		0,88
Bartlett'in Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	10817,67
	Serbestlik Derecesi	630
	Anlamlılık Düzeyi	0,001

Faktör analizi, bir grup değişken arasında ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir biçimde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türüdür (Nakip, 2006: 423). Araştırmada gözlemlenen değişkenler, faktör ya da genel bir değişkenin farklı biçimlerdeki ölçümleri olan bir değişkenler seti olabilir (Akgül ve

Çevik, 2005: 417). Keşifsel faktör analizi, bu bağlamda, gözlemlenmiş değişkenlerin nasıl ve hangi boyutta genel değişken ya da faktörle ilişkili olduğunu belirlemeye yöneliktir (Byrne, 2010: 5).

Araştırmada kullanılan anket formundaki maddelerin (gözlemlenen değişkenlerin) hangi genel değişken ya da faktöre işaret ettiğini belirlemek amacıyla SPSS 18.0 paket programı kullanılarak keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Bu araştırmada temel bileşenler analizi (principal component analysis) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem genellikle faktör yapılarını bozan maddelerin elenmesi için kullanılan bir yöntemdir (Gaskin ve Happlell, 2014). Ayrıca analizde daha anlamlı faktör yapıları elde edebilmek amacıyla Varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, maddelerin geneli ilgili faktörlere dağılmış, fakat bazı maddelerin bağımsız olarak dağıldıkları tespit edilmiştir.

Keşifsel faktör analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda, örgütsel destek ölçeğinden 3, kıskançlık ölçeğinden 2, performans ölçeğinden 1 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinden de 1 madde olmak üzere toplamda 7 madde elenerek analize devam edilmiştir. Analiz sonucunda, beklendiği gibi algılanan örgütsel imaj, algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel özdeşleşme, iş güvencesizliğinin iki alt boyutu (niteliksel güvencesizlik ve niceliksel güvencesizlik), kıskançlık, işten ayrılma eğilimi ve performans olmak üzere sekiz faktör ortaya çıkmış ve ölçek maddeleri ön görülen faktörlere yüklenmiştir. Faktör yükleri 0,5'in üzerindedir. Ayrıca %69,19 seviyesindeki açıklanan varyans değeri, sosyal bilimler için yeterli bir varyans seviyesini temsil etmektedir. Kaynaklar, sosyal alanlarda açıklanan varyansın en az 0,60 olmasını önermektedir (Nakip, 2006: 432). Bu bağlamda keşifsel faktör analizi sonuçlarına dayanarak değişkenlerin ölçmesi beklenen unsuru ölçmeyi başardığı söylenebilir. Uygulanan keşifsel faktör analizinin sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Değişkenlere Ait Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
PERFORMANS								
Görevimi daha iyi yapmak için çok özen gösteririm.	0,77							
İşimle ilgili güven veririm, sıkı ve enerjik çalışırım.	0,85							
İşimle ilgili elimden gelenin en iyisini yaparım ve görevlerimi yerine getirmek için emir almayı beklemem.	0,87							
Hastanemin amaç ve hedeflerini bilirim ve bunlara uygun çalışırım.	0,79							
İşimle ilgili görevleri zamanında yerine getiririm.	0,85							
Amirim benim yaptığım işin kalitesiyle ilgili asla hayal kırıklığına uğramamıştır.	0,71							
İşimle ilgili çalışma alışkanlıklarım çok iyidir.	0,84							
ALGILANAN ÖRGÜTSEL İMAJ								
Çalıştığım hastanenin halk içinde saygın bir yeri vardır.		0,82						
Çalıştığım hastanenin bu bölgedeki sağlık kuruluşları içerisinde saygın bir yeri vardır.		0,85						
Çalıştığım hastane halkla yakın ilişki içerisindedir.		0,75						
Çalıştığım hastane genel olarak iyi bir imaja sahiptir.		0,85						
Bu hastane, "çalışmak için iyi bir yer" olarak değerlendirilir.		0,63						
Çalıştığım hastanenin hastalar arasında iyi bir saygınlığı vardır.		0,81						
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK								
Hastanedeki amirlerim (üstlerim) benim amaç ve değerlerimi dikkate alır.			0,74					
Hastane yönetimi gerçekten benim iyiliğimi ister.			0,77					
Hastanedeki amirlerim benim düşüncelerimi önemser.			0,79					
Bir problemim olduğunda hastane yönetiminden yardım alabilirim.			0,77					
Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda hastane yönetimi bana yardım etmeye isteklidir.			0,76					

Tablo 4.3. Değişkenlere Ait Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

	1	2	3	4	5	6	7	8
ALGILANAN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME								
Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirdiğinde, aşağılanmış hissederim.				0,71				
Başkalarının çalıştığım hastane ile ilgili ne düşündüğü beni oldukça ilgilendirir.				0,63				
Çalıştığım hastaneden bahsettiğimde genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.				0,73				
Çalıştığım hastanenin başarıları benim başarılarımdır.				0,78				
Birisi çalıştığım hastaneyi övdüğünde, ben övülüyormuşum gibi hissederim.				0,80				
Basında çalıştığım hastane eleştirilirse rahatsızlık duyarım.				0,77				
KISKANÇLIK								
Hastanede diğer bir çalışan övüldüğünde canım sıkılır.					0,85			
Amirim diğer çalışanlarla yakından ilgilendiğinde moralim bozulur.					0,88			
Hastanede diğer bir çalışanın benden daha yetenekli bulunacağı ihtimali beni endişelendirir.					0,68			
İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ								
Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu hastaneden ayrılabilirim.						0,75		
Aktif bir şekilde başka bir hastanede iş bakıyorum.						0,80		
Ciddi bir şekilde işimi bırakmayı düşünüyorum.						0,80		
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ (NİCELİKSEL)								
İsteğim dışında hastanedeki işimden ayrılmak zorunda kalacağımdan endişe ediyorum.							0,86	
Önümüzdeki yıl şu anki işimden ayrılma riskim var.							0,72	
Yakın gelecekte işimi kaybetmek konusunda huzursuzluk duyuyorum.							0,81	

Tablo 4.3. Değişkenlere Ait Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

	1	2	3	4	5	6	7	8
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ (NİTELİKSEL)								
Çalıştığım hastanede, çalışan sayısının azaltılması konusu sıklıkla gündeme geliyor.								0,72
Hastanede departmanların birleştirilmesi ihtimali var.								0,79
Hastanede önemli değişikliklere gidileceği ile ilgili dedikodular var.								0,81
ÖZDEĞER	8,47	4,37	3,74	2,32	1,77	1,71	1,37	1,17
AÇIKLANAN VARYANS %	23,52	12,14	10,39	6,45	4,91	4,74	3,80	3,24
TOPLAM AÇIKLANAN VARYANS %	69.191							

4.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşifsel faktör analizi sonucu ortaya çıkan faktörler ve bu faktörlere yüklenen maddelerden oluşan yapının “gerçek veri ile uyumluluğunu” (Hair vd. 2010: 694) belirlemek için, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, AMOS 18.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Literatürde iyi bir uyum elde edilebilmesi için üç ya da dört uyum indeksinin bir arada kullanılmasının, model uyumu için yeterli olacağı belirtilmektedir. Ancak araştırmalarda serbestlik derecesi (df) ile ilişkili χ^2 değerinin yanında en az bir artan (incremental) ve bir mutlak (absolute) indeks kullanmanın, geçerli bir uyum iyiliği elde etmek için şart olduğu öne sürülmektedir. Ayrıca, araştırmada kullanılan veri sayısı ve gözlemlenen değişken sayılarına göre bu uyum indekslerinin alt sınırlarının değişeceği belirtilmektedir. Buna göre örneklem sayısı 250’den fazla olan ve gözlemlenen değişken (madde) sayısı 30’dan yukarıda olan analizlerde artan indeksler olarak CFI (Comparative Fit Index) ve TLI (Tucker Lewis Index) değerlerinin 0,90 ya da daha büyük olması istenmektedir. Mutlak indeksler olarak ise RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) değerinin 0,05’den küçük olması mükemmel uyum, 0,08’den küçük olması ise kabul edilebilir uyumu gösterirken; χ^2 / df (CMIN/DF) değerinin 3 ile 5 arasında olması kabul edilebilir; 3’ün altında olması ise çok iyi bir uyum sağlanması için gerekli görülmektedir (Hair vd. 2010: 666-673).

Doğrulayıcı faktör analizinde gizil değişken (latent variable) ve gözlemlenen değişkenler (observed variables) arasında var olduğu öngörülen ilişki, yapı olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda keşifsel faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler gizil değişken ve yine keşifsel faktör analizinde bu faktörlere yüklenen sorular da gözlemlenmiş değişkenler olarak kabul edilerek doğrulayıcı faktör analizi yapısı oluşturulmuş ve analize tâbî tutulmuşlardır. Bu analiz sonucunda mutlak indeksler olarak χ^2 /df 2,71 ve RMSEA 0,057 olarak elde edilirken; artan indeksler olarak TLI 0,90 ve CFI ise 0,91 olarak elde edilmiştir.

Anderson ve Gerbing (1988), model uyum indekslerini artırmak için kullanılabilir yöntemler olarak a) soruların ölçüm hataları arasında kovaryans ilişkisi kurulabileceğini ve b) modifikasyon indeksi doğrultusunda ölçüm sorusunun yapıdan çıkarılabileceğini belirtmektedir. Ne var ki Hair vd. (2010: 671) mükemmel model uyumunu sağlamak için, bir değişkeni ölçmede kullanılan ölçüm sorusu sayısının çok azaltılmasının, model gücünü ve ilişkileri zayıflatacağını savunmaktadırlar. Bu bağlamda χ^2 /df değeri çok iyi bir uyum olduğunu, RMSEA ve CFI değerleri iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Değerler
χ^2/df (Chi Square/degrees of freedom)	2,71
RMSEA (Root Mean Square Error of Estimation)	0,057
TLI (Tucker Lewis Index)	0,90
CFI (Comparative Fit Index)	0,90

Uyum iyiliği indeksleri (goodness of fit indices) ile birlikte değerlendirildiğinde, maddelerin (gözlemlenen değişkenler) faktörlere (gizil değişkenler) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüklendiği görülmektedir. Bu sonuç bize keşifsel faktör analizi ile elde edilen faktör yapılarının doğrulandığını belirtmektedir. Doğrulayıcı faktör analizine sokulan maddelerin faktör yükleri Tablo 4.5'te sunulmuştur. Elde edilen faktör yapılarıyla ilgili güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ve bu analiz sonuçları ile ilgili değerlendirmeler takip eden bölümlerde sunulmuştur.

Tablo 4.5. Değişkenlere Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve Faktörlere Yüklenen Maddeler	Faktör Yükleri
Performans	
Görevimi daha iyi yapmak için çok özen gösteririm.	0,78
İşimle ilgili güven veririm, sıkı ve enerjik çalışırım.	0,83
İşimle ilgili elimden gelenin en iyisini yaparım ve görevlerimi yerine getirmek için emir almayı beklemem.	0,88
Hastanemin amaç ve hedeflerini bilirim ve bunlara uygun çalışırım.	0,79
İşimle ilgili görevleri zamanında yerine getiririm.	0,83
Amirim benim yaptığım işin kalitesiyle ilgili asla hayal kırıklığına uğramamıştır.	0,65
İşimle ilgili çalışma alışkanlıklarım çok iyidir.	0,80
Algılanan Örgütsel İmaj	
Çalıştığım hastanenin halk içinde saygın bir yeri vardır.	0,83
Çalıştığım hastanenin bu bölgedeki sağlık kuruluşları içerisinde saygın bir yeri vardır.	0,84
Çalıştığım hastane halkla yakın ilişki içerisinde.	0,77
Çalıştığım hastane genel olarak iyi bir imaja sahiptir.	0,85
Bu hastane, "çalışmak için iyi bir yer" olarak değerlendirilir.	0,76
Çalıştığım hastanenin hastalar arasında iyi bir saygınlığı vardır.	0,84
Algılanan Örgütsel Destek	
Hastanedeki amirlerim (üstlerim) benim amaç ve değerlerimi dikkate alır.	0,85
Hastane yönetimi gerçekten benim iyiliğimi ister.	0,85
Hastanedeki amirlerim benim düşüncelerimi önemser.	0,75
Bir problemim olduğunda hastane yönetiminden yardım alabilirim.	0,70
Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda hastane yönetimi bana yardım etmeye isteklidir.	0,66
Algılanan Örgütsel Özdeşleşme	
Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirdiğinde, aşağılanmış hissederim.	0,59
Başkalarının çalıştığım hastane ile ilgili ne düşündüğü beni oldukça ilgilendirir.	0,59
Çalıştığım hastaneden bahsettiğimde genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.	0,73
Çalıştığım hastanenin başarıları benim başarılarımdır.	0,82
Birisi çalıştığım hastaneyi övdüğünde, ben övülüyormuşum gibi hissederim.	0,83
Basında çalıştığım hastane eleştirilirse rahatsızlık duyarım.	0,72
Çalışan Kıskançlığı	
Hastanede diğer bir çalışan övüldüğünde canım sıkılır.	0,81
Amirim diğer çalışanlarla yakından ilgilendiğinde moralim bozulur.	0,88
Hastanede diğer bir çalışanın benden daha yetenekli bulunacağı ihtimali beni endişelendirir.	0,56

Tablo 4.5. Değişkenlere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

İşten Ayrılma Niyeti	
Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu hastaneden ayrılabilirim.	0,63
Aktif bir şekilde başka bir hastanede iş bakıyorum.	0,79
Ciddi bir şekilde işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,82
Niceliksel İş Güvencesizliği	
İsteğim dışında hastanedeki işimden ayrılmak zorunda kalacağımdan endişe ediyorum.	0,76
Önümüzdeki yıl şu anki işimden ayrılma riskim var.	0,61
Yakın gelecekte işimi kaybetmek konusunda huzursuzluk duyuyorum.	0,89
Niteliksel İş Güvencesizliği	
Çalıştığım hastanede, çalışan sayısının azaltılması konusu sıklıkla gündeme geliyor.	0,76
Hastanede departmanların birleştirilmesi ihtimali var.	0,74
Hastanede önemli değişikliklere gidileceği ile ilgili dedikodular var.	0,61

4.2.4. Güvenilirlik Analizi

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle ilişkilerini belirlemeye yönelik analizlere ve hipotez testlerine başlamadan önce, faktör analizi sonucunda belirli faktörler altında toplanan sorular bir araya getirilerek güvenilirlikleri test edilmiştir.

Güvenilirlik, bir ölçme aracında yer alan bütün soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan sorunu ölçmede homojenliğini ortaya koyan bir kavramdır (Akgül ve Çevik, 2005: 434). Klasik ölçüm kuramında güvenilirlik “test veya ölçek sonuçlarının kavramsal yapıya ilişkin olguyu doğru bir şekilde ortaya çıkarması; ölçüm aracı farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve aynı ana kitleden seçilen farklı örnek kitlelerde uygulandığında benzer sonuçlar vermesi” olarak tanımlanabilir (Şencan, 2005).

Bir tutum ölçeği olarak geliştirilmesinden dolayı (Tavşancıl, 2005) örgütsel davranış araştırmalarında sıkça kullanılan Likert tipi ölçekle ölçülen soruların güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach’ın alfa (α) katsayısı kullanılır. Bu katsayının 0,01–0,20 aralığında olması ölçeğin hiç güvenilmez olduğunu, 0,21–0,40 arasında olması güvenilmez olduğunu, 0,41–0,60 arasında olması nispeten güvenilir olduğunu, 0,61–0,80 arasında olması güvenilir olduğunu ve 0,81–1,00 arasında olması ise çok güvenilir olduğunu göstermektedir (Nakip, 2006: 145).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla, faktör analizinden elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeklerin α katsayıları hesaplanmıştır. Ölçekleri oluşturan maddelere ilişkin α katsayıları, Tablo 4.6’te ölçek bazında sunulmuştur. Tablodaki değerler incelendiğinde niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği, kıskançlık ve işten ayrılma eğilimi ölçeklerinin güvenilir; algılanan örgütsel imaj, algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel özdeşleşme ve performans ölçeklerinin ise çok güvenilir oldukları görülmektedir. Sonuç olarak Tablo 4.6. araştırmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılığa sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.6. Değişkenleri Oluşturan Madde Sayıları ve Cronbach α Katsayıları

Değişkenin Adı	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Algılanan Örgütsel İmaj	6	0,92
Algılanan Örgütsel Destek	6	0,87
Algılanan Örgütsel Özdeşleşme	6	0,86
İş Güvencesizliği (Niceliksel)	3	0,79
İş Güvencesizliği (Niteliksel)	3	0,74
Kıskançlık	3	0,78
İşten ayrılma Eğilimi (Niyeti)	3	0,78
Çalışan Performansı	7	0,92

4.2.5. Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçekler özbildirim (self-report) ölçekleri olarak tasarlandığından, ölçeklerin geçerliliklerinin incelenmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir (Hollenbeck vd. 1989).

Araştırmanın anket formunda yer alan ölçeklerin geçerliliklerini belirlemek için öncelikle içerik geçerliliğine bakılmıştır. İçerik geçerliliği, örneklem olarak belirlenen ölçek maddelerinin belirli bir amaca yönelik olarak kavramsal ana kütleyi temsil etme derecesidir. Bu nedenle literatürde bazen “örneklem geçerliliği” olarak da isimlendirilmiştir. Seçilen örneklem maddeleri, kavramsal ana kütleyi temsil ettiği oranda içerik geçerliliğine sahiptir. İçerik geçerliliğinde, ölçüm aracının ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçmediği, ölçeği geliştiren kişilerin kendilerine değil, uzman kararlarına bırakılmıştır. Bu kişilerin en önemli özelliği konuyu bilmeleri ve daha objektif bir değerlendirme yapabilmeleridir (Şencan, 2005: 745- 746).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin orijinalleri ile Türkçe çevirileri arasındaki uyum için İngilizce ve Türkçeye hâkim iki akademisyenden yardım alınmıştır. Anket formunun oluşturulmasından sonra, içerik geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla işletme ve örgütsel davranış alanlarında uzman ve ölçek geliştirme konusunda deneyimli bazı akademisyenlerle, araştırmanın amacı ve kapsamı ile kullanılan ölçeklerin uyumluluğu konusunda görüşmeler yapılmıştır. Bu uzmanlar, ölçeklerin araştırma kapsam ve amacı ile uyumlu olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca, ana uygulama öncesinde gerçekleştirilen ön çalışmalar ve ön test sonuçları, kullanılan ölçeklerin ve bir bütün olarak anket formunun içerik geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada incelenen ikinci geçerlilik türü ise yapı geçerliliğidir. Yapı geçerliliği, belirli bir davranış alanına, kavramsal yapıya veya belirli bir faktöre ilişkin sonuçlar elde etmek istendiği zaman uygulanır. Değişkenlerin bir faktör üzerindeki faktör ağırlıkları yüksekse söz konusu değişkenlerin yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenir. Fakat bu yeterli değildir. Faktör sayısının ve faktörler arasındaki ilişkilerin de kuramla bir şekilde mutabakat içinde olması gerekir. Yapı geçerliliği diğer geçerlilik türlerini de kapsayan bir geçerlilik türüdür. Yapı geçerliliğinin olması için içerik geçerliliği, Cronbach α katsayısı, keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizleri, birleşme (yakınsama-convergent), ayrılma (ayrışma-discriminant) ve tek boyutluluk (unidimensionality) geçerliliği gibi güvenilirlik ve geçerlilik kıstaslarının sağlanması gerekmektedir (şencan, 2005: 772- 780).

Bu çalışmada, yapı geçerliliği kıstaslarından birisi olan içerik geçerliliği ile ilgili bilgilerden yukarıda bahsedilmiştir. Yine kıstaslardan birisi olan α katsayıları da Güvenilirlik Analizi başlığı altında değerlendirilmiştir. Hem içerik geçerliliği ile ilgili değerlendirmelerin, hem de Tablo 4.6'da gösterilen α katsayılarının, bu çalışmanın yapı geçerliliğine sahip olduğunu gösteren birer kanıt olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, geçerlilik kıstaslarından birleşme (yakınsama-convergent), ayrılma (discriminant) ve tek boyutluluk (unidimensionality) geçerliliklerinin elde edilmesi için faktör analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 4.7. Ölçek Maddelerinin Faktörlerle Etkileşim Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

	Etkileşim Katsayısı	Standart Sapma	t değeri (C.R.)	Anlamlılık Düzeyi
Perform3 <--- PERFORMANS	1,000			
Perform2 <--- PERFORMANS	,932	,038	24,781	0,01
Perfrom5 <--- PERFORMANS	,856	,034	25,100	0,01
Perform7 <--- PERFORMANS	,865	,037	23,392	0,01
Perform4 <--- PERFORMANS	,858	,038	22,697	0,01
Perform1 <--- PERFORMANS	,943	,042	22,418	0,01
Perform6 <--- PERFORMANS	,758	,045	16,872	0,01
Imaj4 <--- İMAJ	1,000			
Imaj2 <--- İMAJ	,945	,040	23,838	0,01
Imaj1 <--- İMAJ	1,020	,044	23,181	0,01
Imaj6 <--- İMAJ	,981	,041	23,729	0,01
Imaj3 <--- İMAJ	,933	,045	20,626	0,01
Imaj5 <--- İMAJ	1,056	,052	20,242	0,01
Destek5 <--- DESTEK	1,000			
Destek2 <--- DESTEK	1,164	,060	19,563	0,01
Destek7 <--- DESTEK	,860	,054	15,809	0,01
Destek8 <--- DESTEK	,813	,055	14,805	0,01
Destek1 <--- DESTEK	1,166	,060	19,442	0,01
Kimlik5 <--- ÖZDEŞLEŞME	1,000			
Kimlik4 <--- ÖZDEŞLEŞME	,962	,046	20,748	0,01
Kimlik6 <--- ÖZDEŞLEŞME	,951	,054	17,533	0,01
Kimlik3 <--- ÖZDEŞLEŞME	,833	,047	17,908	0,01
Kimlik1 <--- ÖZDEŞLEŞME	,816	,059	13,784	0,01
Kimlik2 <--- ÖZDEŞLEŞME	,755	,055	13,674	0,01
Kiskanc2 <--- KISKANÇLIK	1,000			
Kiskanc1 <--- KISKANÇLIK	,843	,052	16,070	0,01
Kiskanc4 <--- KISKANÇLIK	,601	,050	12,107	0,01
AyrEg3 <--- AYRNİYETİ	1,000			
AyrEg2 <--- AYRNİYETİ	,918	,059	15,439	0,01
AyrEg1 <--- AYRNİYETİ	,899	,068	13,221	0,01
Gvnsczlk1 <--- NİCEL	1,000			
Gvnsczlk3 <--- NİCEL	1,115	,068	16,356	0,01
Gvnsczlk2 <--- NİCEL	,734	,056	13,121	0,01
Gvnsczlk6 <--- NİTEL	1,000			
Gvnsczlk5 <--- NİTEL	1,109	,095	11,711	0,01
Gvnsczlk4 <--- NİTEL	1,270	,108	11,777	0,01

İlk olarak, çalışmada kullanılan ölçeklerin birleşme geçerliliğinin incelenmesinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından faydalanılmıştır. Anderson ve Gerbing (1988)'e göre ölçekte kullanılan her bir maddenin (gözlemlenen değişkenin), ilgili olduğu faktör (gizli değişken) ile arasındaki etkileşim katsayısının anlamlı olması gerekmektedir. Bu bağlamda, gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre her bir faktörü ölçmek için kullanılan maddelerin ilgili

oldukları faktörlerle etkileşim katsayılarının 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç bize araştırmada kullanılan ölçeklerin birleşme geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 4.7’de ölçek maddelerinin ilgili faktörlerle etkileşim katsayıları, standart hataları, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri sunulmuştur.

İkinci olarak, ayrılma geçerliliği incelenmiştir. Ayrılma geçerliliğinin belirlenmesinde kullanılan araçlardan birisi ilişki (korelasyon) testidir. Buna göre bir değişkeni ölçen maddeler kendi aralarında yüksek korelasyona sahipken, diğer değişkenleri ölçen maddelerle aralarındaki korelasyon değerlerinin düşük olması, ölçeklerin ayrılma geçerliliğine sahip olduklarının bir göstergesidir (Hair, 2010:126). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerde yer alan maddelerle ilgili yapılan korelasyon testi sonuçlarında, bir değişkenle ilgili maddelerin kendi aralarında yüksek korelasyona sahip oldukları, fakat aynı maddelerin diğer değişkenlerle ilgili maddelerle aralarında düşük korelasyon olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışmada kullanılan ölçeklerin ayrılma geçerliliğine sahip olduğunun bir kanıtı olarak kabul edilebilir. Gerek birleşme gerekse ayrılma geçerliliğinde korelasyon katsayılarının ne kadar yüksek ya da ne kadar düşük olması gerektiği konusunda bilim adamları kesin bir ölçü vermemektedir. Ancak, birleşme geçerlilik katsayılarının her zaman ayrılma geçerlilik katsayılarından daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Şencan, 2005: 781). Bu araştırmada da Şencan (2005)’ın belirttiği gibi, birleşme korelasyon katsayıları ayrılma korelasyon katsayılarında daha yüksektir.

Geçerlilik kıstaslarından sonuncusu olarak tek boyutluluk geçerliliğine de bakılmıştır. Hem keşifsel hem de doğrulayıcı faktör analizlerinde, bir değişkeni ölçmek amacıyla kullanılan maddelerin ilgili faktörlere yeterli faktör yükü değerleri ile yüklenmesi, bu ölçeklerin tek boyutluluk geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd. 2010: 125). Bununla birlikte, Şencan (2005)’a göre tek boyutluluğun ispatı için ölçek veya varsa alt boyutları ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmalı ve analiz sonucunda birinci faktörün açıkladığı varyans en az %40 olmalıdır. Bu değer tüm ölçeklerde sağlandığı görülmektedir.

Tablo 4.8. Ölçeklerin Tek Boyutta Açıklanan Varyans Değerleri

Ölçekler	Tek Boyutta Açıklanan Varyans (%)	KMO Değeri
Algılanan Örgütsel İmaj	71,47	0,904
Algılanan Örgütsel Destek	67,18	0,806
Algılanan Örgütsel Özdeşleşme	59,49	0,848
İş Güvencesizliği (Niceliksel)	70,87	0,679
İş Güvencesizliği (Niteliksel)	66,34	0,680
Kıskançlık	69,86	0,642
İşten ayrılma Eğilimi (Niyeti)	70,26	0,688
Çalışan Performansı	68,57	0,908

4.2.6. Tüm Değişkenlere Ait Homojenlik Testi, Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Araştırma modelinde yer alan tüm değişkenler ve bu değişkenleri ölçmek için kullanılan maddelerle ilgili güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapıldıktan sonra, ilgili faktörlere yüklenen maddelerin ortalamaları alınarak değişkenlere son şekli verilmiştir. Değişkenlere son şekli verildikten sonra doktor, hemşire ve diğer sağlık personelinin aynı örnekleme oluşturup oluşturmadıklarını, diğer bir ifadeyle örneklemin homojen olup olmadığını belirlemek amacıyla Levene'nin homojenlik testi uygulanmıştır. Levene'nin homojenlik testinde örneklem içindeki grupların bir değişkenle ilgili varyanslarındaki farklılığa göre grupların homojen olup olmadığı belirlenmektedir. Bu bağlamda Levene istatistiği değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması, örnekleme oluşturan grupların homojen olmadığını gösterirken, bu değerlerin anlamsız olarak ortaya çıkması ise grupların homojen olduğunu bize göstermektedir (Kalaycı, 2008: 138). Dolayısıyla Tablo 4.9'da görüldüğü üzere bu çalışmanın örneklemini oluşturan doktor, hemşire ve diğer sağlık personeli, bu çalışma kapsamında sağlık çalışanları başlığı altında homojen bir yapı sergilemektedir

Tablo 4.9. Grupların Homojenliği ile ilgili Levene'in Homojenlik Testi Sonuçları

Değişkenler	Levene İstatistikleri	Anlamlılık Düzeyi
Algılanan Örgütsel İmaj	1,768	0,172
Algılanan Örgütsel Destek	0,018	0,982
Algılanan Örgütsel Özdeşleşme	1,877	0,154
İş Güvencesizliği (Niceliksel)	0,566	0,568
İş Güvencesizliği (Niteliksel)	1,240	0,290
Kıskançlık	0,032	0,968
İşten ayrılma Eğilimi (Niyeti)	1,911	0,149
Çalışan Performansı	0,209	0,811

Elde edilen bu değişkenler arasındaki muhtemel ilişkileri tespit etmek için ilk olarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki veya bir değişkenin iki veya daha çok değişkenle olan ilişkisini test etmek ve bu ilişkilerin derecesini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir ve amacı bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değiştiğini belirlemektir (Kalaycı, 2008: 115). Korelasyon katsayısı (r) artı ya da eksi yönden sıfıra yaklaştıkça ilişki azalır, artı ya da eksi yönde 1'e yaklaştıkça ilişki artar. Bu bağlamda ilişki, hesaplanan r değeri 0,00-0,25 arasında ise çok zayıf, 0,26-0,49 arasında ise zayıf, 0,50-0,69 arasında ise orta, 0,70-0,89 arasında ise yüksek ve 0,90-1,00 arasında ise çok yüksek olarak değerlendirilir (Akgül ve Çevik, 2005: 358).

Bu çalışmada korelasyon analizi kapsamında kıskançlık, nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği, algılanan örgütsel imaj, algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı değişkenlerinin Pearson korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında kamu hastaneleri ve özel hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları açısından karşılaştırma yapılacağından, adı geçen katsayı ve değerler kamu sektörü ve özel sektör için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 4.10 ve Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablolar incelendiğinde algılanan örgütsel imaj değişkeninin algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı değişkenleri ile

arasındaki ilişkilerin beklendiği gibi pozitif yönde ve 0,01 seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte algılanan örgütsel imaj değişkeninin nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği, kıskançlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile arasındaki ilişkilerin yine beklendiği gibi negatif yönlü olduğu; nicel iş güvencesizliği ile olan ilişkinin 0,05 seviyesinde ve diğer ilişkilerin 0,01 seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Algılanan örgütsel destek değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkileri incelendiğinde, algılanan örgütsel özdeşleşme değişkeni ile pozitif yönlü ve 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir. Öte yandan, nitel iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile negatif yönlü ve 0,01 seviyesinde anlamlı, nicel iş güvencesizliği ile yine negatif yönlü ve 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişkisi vardır. Algılanan örgütsel desteğin kıskançlık ile ilişkisi beklendiği gibi negatif yönlü olmasına rağmen, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablolardaki korelasyon katsayılarına bakıldığında, algılanan örgütsel özdeşleşme değişkeninin nitel ve nicel iş güvencesizliği ve kıskançlık değişkenleri ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan örgütsel özdeşleşme değişkeni işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve 0,05 seviyesinde ve çalışan performansı ile pozitif yönlü ve 0,01 seviyesinde anlamlı ilişkilere sahiptir.

Nicel ve nitel iş güvencesizliği değişkenleri hem birbirleri ile hem de kıskançlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile pozitif yönlü ve 0,01 seviyesinde anlamlı ilişkilere sahiptir. Ne var ki, her iki değişkenin de çalışan performansı ile aralarında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kıskançlık değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında ise beklenene uygun bir şekilde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ve bu ilişki 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.10. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (Özel

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
Algılanan Örgütsel İmaj	3,99	0,676	1							
Algılanan Örgütsel Destek	3,49	0,805	0,650**	1						
Algılanan Örgütsel Özdeşleşme	3,75	0,818	0,308**	0,304**	1					
İş Güvencesizliği (Nitel)	2,63	0,914	-0,090	-0,080	0,199**	1				
İş Güvencesizliği (Nitel)	2,53	0,899	-0,205**	-0,119	-0,086	0,310**	1			
Kıskançlık	2,14	0,962	-0,201**	-0,102	0,037	0,288**	0,281**	1		
İşten Ayrılma Niyeti	2,43	0,934	-0,402**	-0,414**	-0,204**	0,200**	0,252**	0,293**	1	
Performans	4,40	0,619	0,183**	0,133*	0,316**	0,020	0,009	-0,118	-0,137*	1

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

Tablo 4.10. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (Kamu Sektörü)

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
Algılanan Örgütsel İmaj	3,85	0,802	1							
Algılanan Örgütsel Destek	3,29	0,874	0,490**	1						
Algılanan Örgütsel Özdeşleşme	3,61	0,912	0,376**	0,320**	1					
İş Güvencesizliği (Nitel)	2,64	1,213	-0,085	-0,104	0,007	1				
İş Güvencesizliği (Nitel)	2,99	1,040	-0,071	-0,201**	0,082	0,554**	1			
Kıskançlık	1,98	0,926	-0,075	-0,046	0,036	0,307**	0,263**	1		
İşten Ayrılma Niyeti	2,01	1,016	-0,330**	-0,263**	-0,061	0,213**	0,214**	0,316**	1	
Performans	4,40	0,626	0,270**	0,121*	0,335**	0,013	0,013	-0,158**	-0,255**	1

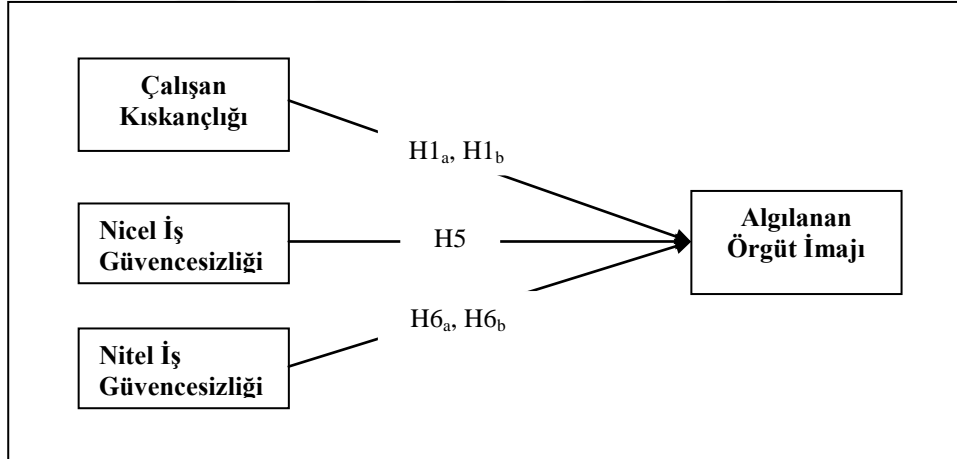
* p<0,05, ** p<0,01

4.2.7. Hipotezlerin Testi

Bu bölümde, çalışma kapsamında ileri sürülen hipotezlerin istatistiksel olarak test edilmesine yer verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

4.2.7.1. İş Güvencesizliği Boyutları ve Çalışan Kıskançlığının Örgütsel İmaj Algısı Üzerindeki Etkileri

Bu başlıkta çalışan kıskançlığı, nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği değişkenlerinin, sağlık çalışanlarının üyesi oldukları hastane ile ilgili algıladıkları imaj üzerindeki etkileri test edilmiştir. Çalışmanın örneklemini hem kamu hastaneleri hem de özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları oluşturduğundan, kamu hastaneleri ve özel hastaneler için farklı hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 4.1: Kamu Hastaneleri ve Özel Hastanelerde Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin Örgütsel İmaj Algısı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Bu bağlamda özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının nicel ve nitel iş güvencesizlikleri ve hissettikleri kıskançlığın algıladıkları hastane imajı üzerindeki varsayılan etkileri Şekil 4.1’de gösterilmiştir. Şekil 4.1’de gösterilen hipotezlerin test edilmesi için gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=5,739$; $p<0,001$). Sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizliğinin algılanan örgütsel imaj üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ($\beta=0,006$; $p>0,05$) görülürken, nitel iş

güvencesizliğinin algılanan örgütsel imaj üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,163$; $p<0,05$). Buna ek olarak analiz sonuçları çalışan kıskançlığının algılanan örgüt imajı üzerinde yine negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ($\beta=-0,157$; $p<0,05$) göstermektedir. Bu sonuçlara göre **H1_a** ve **H6_a** hipotezleri desteklenirken, **H5** hipotezi reddedilmiştir.

Kamu hastanelerinde çalışanların kadroları devlet güvencesi altında olduğundan ve istisnai bir durum dışında işin kaybedilmesi gibi bir sorun mevcut olmadığından, kamu hastanesi çalışanlarında nicel iş güvencesizliğinin etkileri ele alınmamıştır. Buna bağlı olarak kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algısı üzerinde etkisi olan değişkenlerle ilgili oluşturulan regresyon modeli Şekil 4.1’de gösterilmiştir.

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, Şekil 4.1’de kamu hastaneleri ile ilgili belirtilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir ($F= 1,157$; $p>0,05$). Analiz sonuçlarına göre hem nitel iş güvencesizliğinin ($\beta=-0,055$; $p>0,05$) hem de çalışan kıskançlığının ($\beta=-0,061$; $p>0,05$) örgütsel imaj algısı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Dolayısıyla analiz sonuçları **H1_b** ve **H6_b**’yi desteklememiştir. Kamu ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin imaj algılarını etkileyen değişkenlerle ilgili gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 4.12’de bir arada sunulmuştur.

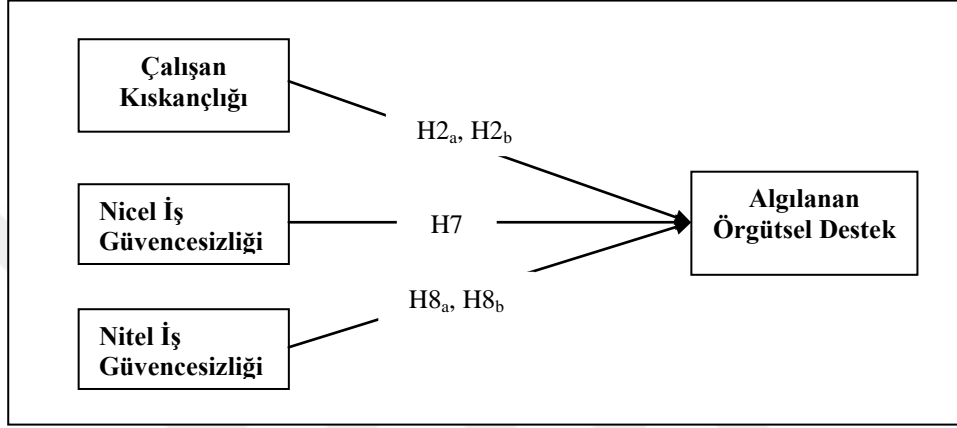
Tablo 4.12. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının Örgütsel İmaj Algısı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Çalışan Kıskançlığı	-0,157	-2,402	0,017*	-0,061	-0,967	0,335
Nitel İş Güvencesizliği	-0,163	-2,472	0,014*	-0,055	-0,879	0,380
Nicel İş Güvencesizliği	0,006	0,084	0,933	-	-	-
Düzeltilmiş R ²	0,053			0,001		
F Değeri	5,739			1,157		
p Değeri	0,001**			0,316		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Bağımlı değişken: Örgütsel İmaj Algısı

4.2.7.2. İş Güvencesizliği Boyutları ve Çalışan Kıskançlığının Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkileri

İş güvencesizliğinin nicel ve nitel boyutlarının ve çalışan kıskançlığının özel hastane sağlık personelinin örgütsel destek algısı üzerindeki etkileri ile ilgili oluşturulan hipotezler Şekil 4.2’de gösterilmiştir.



Şekil 4.2: Kamu Hastaneleri ve Özel Hastane Çalışanlarının Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Algılanan örgütsel desteğin bağımlı, nicel ve nitel iş güvencesizliği ve çalışan kıskançlığının da bağımsız değişkenler olarak belirlendiği çoklu regresyon modelinin, gerçekleştirilen analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir ($F=1,711$; $p>0,05$). Modelde çalışan kıskançlığı ($\beta=-0,067$; $p>0,05$), nicel iş güvencesizliği ($\beta=-0,033$; $p>0,05$) ve nitel iş güvencesizliği ($\beta=-0,090$; $p>0,05$) değişkenlerinin örgütsel destek algısı üzerinde negatif etkileri ortaya çıkmakla birlikte bu etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadıkları görülmektedir. Buna göre çalışma kapsamında oluşturulan **H2_a**, **H7** ve **H8_a** hipotezi reddedilmiştir.

Benzer biçimde kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri ve kıskançlıklarının örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi aynı şekil yardımıyla gösterilmiştir (bkz. Şekil 4.2.). Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri daha önce belirtilen sebeple modele dâhil edilmemiştir.

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda Şekil 4.2’te gösterilen regresyon modelinin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur ($F=5,682$; $p<0,05$). Analiz

sonuçlarına göre çalışanlar arasında ortaya çıkan kıskançlığın algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ($\beta=0,008$; $p>0,05$) görülürken, nitel iş güvencesizliğinin algılanan örgütsel destek üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,203$; $p<0,001$) belirlenmiştir. Buna göre çalışma kapsamında ileri sürülen **H2_b** reddedilirken **H8_b** kabul edilmiştir. Bu başlık altında gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerinin sonuçları Tablo4.13’de bir arada sunulmuştur.

Tablo 4.13. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

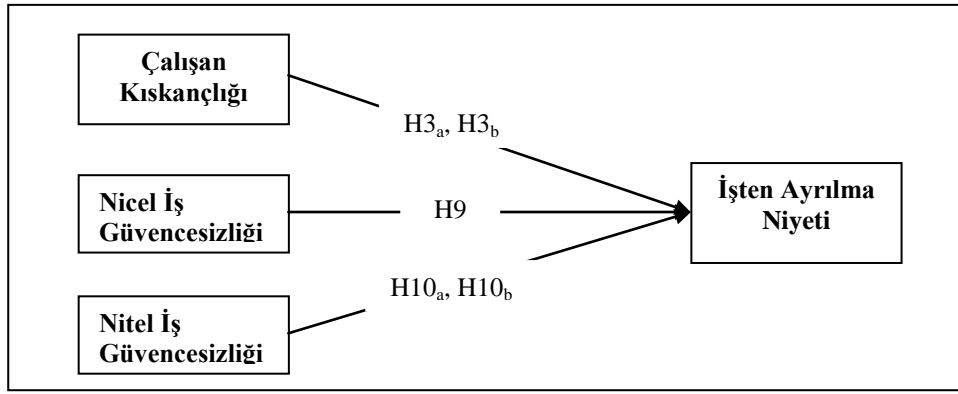
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Çalışan Kıskançlığı	-0,067	-1,006	0,316	0,008	0,124	0,901
Nitel İş Güvencesizliği	-0,090	-1,333	0,184	-0,203	-3,283	0,001**
Nicel İş Güvencesizliği	-0,033	-0,484	0,629	-	-	-
DüzeltilmişR ²	0,008			0,033		
F Değeri	1,711			5,682		
p Değeri	0,165			0,004**		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Bağımlı değişken: Örgütsel Destek Algısı

4.2.7.3. İş Güvencesizliği Boyutları ve Çalışan Kıskançlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

İş güvencesizliğinin nicel ve nitel boyutları ile çalışan kıskançlığının, özel hastanelerde görev yapan sağlık personelinin işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkilerini öngören hipotezler, oluşturulan bir model yardımıyla Şekil 4.3’te gösterilmiştir.

Oluşturulan modelde gösterilen etkilerin belirlenmesi için gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, özel hastane sağlık çalışanlarının iş güvencesizlikleri ve kıskançlıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileriyle ilgili regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=11,727$; $p<0,001$). Bu model dâhilinde gerçekleştirilen etki analizlerinde kıskançlık ($\beta=0,223$; $p<0,001$) ve nitel iş güvencesizliğinin ($\beta=0,163$; $p<0,05$) özel hastanelerde görev yapan sağlık personelinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılrken, nicel iş güvencesizliğinin anlamlı bir etkisi ortaya çıkmamıştır ($\beta=0,085$; $p>0,05$). Buna göre **H3_a** ve **H10_a** hipotezleri kabul edilirken, **H9** reddedilmiştir.



Şekil 4.3: Kamu Hastaneleri ve Özel Hastane Çalışanlarının Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personelinin nitel iş güvencesizliği ile kıskançlıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri de aynı şekilde faydalanılarak Şekil 4.3'te sunulmuştur. Model, çalışanların nitel iş güvencesizliği ile kıskançlıklarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacağını öngörmektedir.

Modelde ileri sürülen hipotezler çoklu regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu verisine ulaşılmıştır ($F=18,110$; $p<0,001$). Modelde ileri sürülen etkiler incelendiğinde, çalışan kıskançlığının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,279$; $p<0,001$) sonucu görülmektedir. Benzer şekilde nitel iş güvencesizliğinin de işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0,141$; $p<0,05$). Bu bağlamda modelde yer alan her iki hipotez de (**H3_b** ve **H10_b**) kabul edilmiştir. Her iki modelin analiz sonuçları Tablo 4.14'te sunulmuştur.

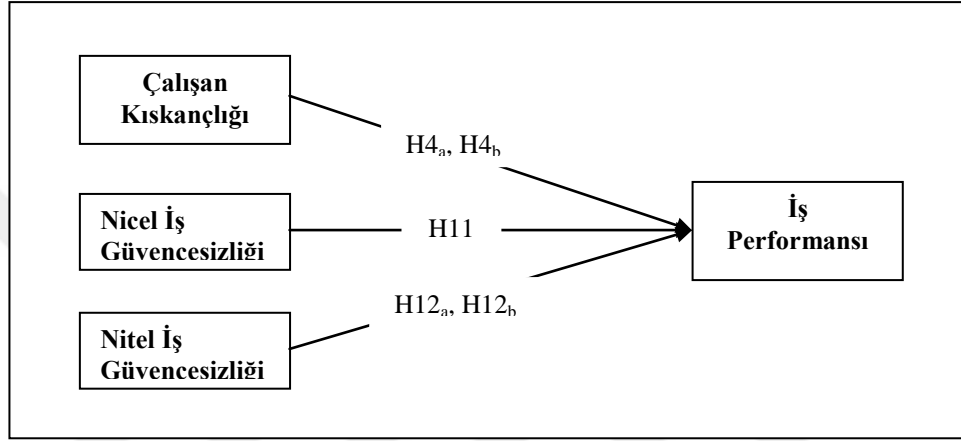
Tablo 4.14. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Çalışan Kıskançlığı	0,223	3,526	0,001**	0,279	4,707	0,001**
Nitel İş Güvencesizliği	0,163	2,553	0,011*	0,141	2,381	0,018*
Nicel İş Güvencesizliği	0,085	1,334	0,183			
Düzeltilmiş R ²	0,113			0,112		
F Değeri	11,727			18,110		
p Değeri	0,001**			0,001**		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

4.2.7.4. İş Güvencesizliği Boyutları ve Çalışan Kıskançlığının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Bu kısımda, sağlık çalışanlarının iş güvencesizlikleri ve kıskançlıklarının iş performansları üzerindeki etkileri incelenmiştir. İlk olarak özel hastanelerde görev yapan sağlık personelinin nicel ve nitel iş güvencesizlikleri ve kıskançlıklarının iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiş ve oluşturulan regresyon modeli Şekil 4.4'te gösterilmiştir.



Şekil 4.4: Kamu Hastaneleri ve Özel Hastane Çalışanlarının Kıskançlık ve İş Güvencesizliğinin İş Performansı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları, özel hastane sağlık çalışanları ile ilgili oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir ($F=1,547$; $p>0,05$). Analiz kapsamında çalışan kıskançlığının iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,143$; $p<0,05$) belirlenmiştir. Bunun aksine hem nitel ($\beta=0,033$; $p>0,05$) hem de nicel ($\beta=0,051$; $p>0,05$) iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Buradan hareketle **H4_a** kabul edilirken **H11** ve **H12_a** reddedilmiştir.

Kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri ile kıskançlıklarının iş performansları üzerindeki etkisi ile ilgili regresyon modeli aynı şekil üzerinde gösterilmiştir (Şekil 4.4). Oluşturulan bu regresyon modeli istatistiksel olarak analiz edilmiş ve analiz sonucunda modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=3,903$; $p<0,05$). Gerçekleştirilen analiz sonucunda modelde ileri sürülen etkilerden çalışan kıskançlığının iş performansı üzerindeki

etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ($\beta = -0,173$; $p < 0,05$) belirlenirken, nitel iş güvencesizliğinin iş performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($\beta = 0,059$; $p > 0,05$). Bu sonuçlardan bağılı olarak **H4b** kabul edilmiş ancak **H12b** reddedilmiştir. Çalışanların iş güvencesizliği ile kıskançlıklarının iş performansları üzerindeki etkilerini kamu hastaneleri ve özel hastanelerdeki sağlık çalışanları açısından ayrı ayrı ele alan regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 4.15'te birlikte sunulmuştur.

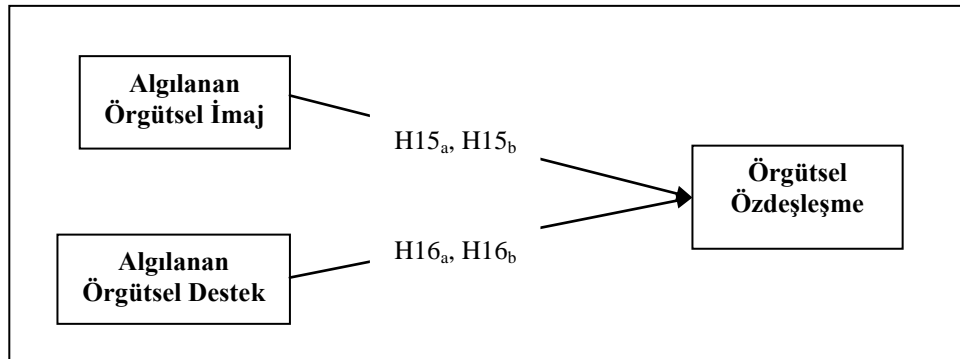
Tablo 4.15. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Çalışan Kıskançlığı	-0,143	-2,129	0,034*	-0,173	-2,785	0,006**
Nitel İş Güvencesizliği	0,033	0,495	0,621	0,059	0,948	0,344
Nicel İş Güvencesizliği	0,051	0,755	0,451			
Düzeltilmiş R ²	0,006			0,021		
F Değeri	1,547			3,903		
p Değeri	0,203			0,021*		

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; Bağımlı değişken İş Performansı

4.2.7.5. Örgüt Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri

Hem kamu hastanelerinde hem de özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel imaj ve örgütsel desteğin, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkileriyle ilgili hipotezler, oluşturulan bir model yardımıyla Şekil 4.5'te gösterilmiştir.



Şekil 4.5: Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Şekilde belirtilen etkiler kamu hastaneleri ve özel hastaneler açısından ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerinde hem kamu hastaneleri çalışanları için oluşturulan modelin ($F=26,843$; $p<0,001$) hem de özel hastane çalışanları için oluşturulan modelin ($F=16,085$; $p<0,001$) istatistiksel açıdan anlamlı oldukları gözlemlenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde hem özel hastanelerde çalışanların ($\beta=0,192$; $p<0,05$) hem de kamu hastanelerinde çalışanların ($\beta=0,289$; $p<0,001$) hastaneleriyle ilgili imaj algılarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, hem özel hastane çalışanlarının ($\beta=0,179$; $p<0,05$) hem de kamu hastanesi çalışanlarının ($\beta=0,178$; $p<0,05$) algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla **H15_a**, **H15_b**, **H16_a** ve **H16_b** hipotezleri kabul edilmiştir. Oluşturulan modellerle ilgili çoklu regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 4.16’da sunulmuştur.

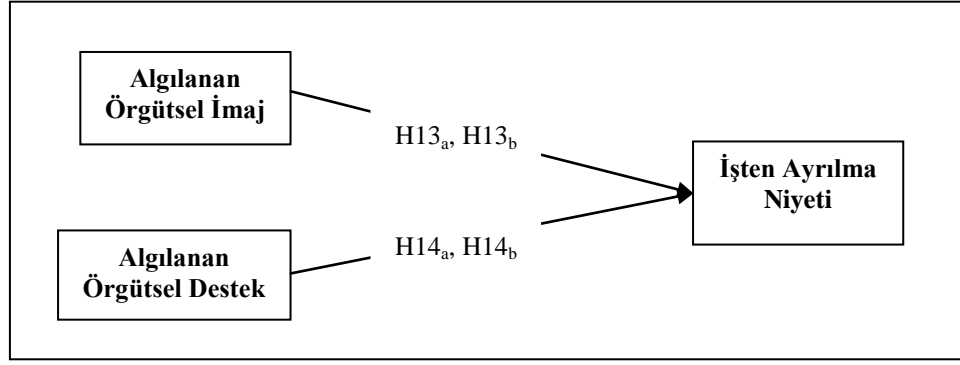
Tablo 4.16. Örgütsel Algıların Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Algılanan Örgütsel İmaj	0,192	2,451	0,015*	0,289	4,531	0,001**
Algılanan Örgütsel Destek	0,179	2,291	0,023*	0,178	2,797	0,006**
DüzeltilmişR ²	0,107			0,160		
F Değeri	16,085			26,843		
p Değeri	0,001**			0,001**		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Bağımlı değişken: Örgütsel Özdeşleşme

4.2.7.6. Örgüt Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

Sağlık çalışanlarının görev yaptıkları kamu hastaneleri ve özel hastanelerle ilgili imaj ve destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini göstermek için oluşturulan regresyon modeli Şekil 4.6’da gösterilmiştir. Şekil 4.6’da gösterilen model kamu hastaneleri ve özel hastaneler için ayrı ayrı analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre ileri sürülen regresyon modeli hem özel hastanelerde çalışanlar ($F=31,717$; $p<0,001$) hem de kamu hastanesinde çalışanlar ($F=18,764$; $p<0,001$) için istatistiksel olarak anlamlıdır.



Şekil 4.6: Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Modelde ileri sürülen etkilerle ilgili analiz sonuçları incelendiğinde hem özel hastane sağlık personelinin ($\beta = -0,231$; $p < 0,05$) hem de kamu hastanesi sağlık personelinin ($\beta = -0,264$; $p < 0,001$) görev yaptıkları hastanelerle ilgili imaj algılarının, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yine, özel hastane sağlık personeli ($\beta = -0,264$; $p < 0,001$) ve kamu hastanesi sağlık personelinin ($\beta = -0,133$; $p < 0,05$) algıladıkları örgütsel desteğin, bu personellerin görev yaptıkları hastanelerden ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre **H13_a**, **H13_b**, **H14_a** ve **H14_b** hipotezleri kabul edilmiştir. Her iki hastane türü için gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.17. Örgütsel Algıların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

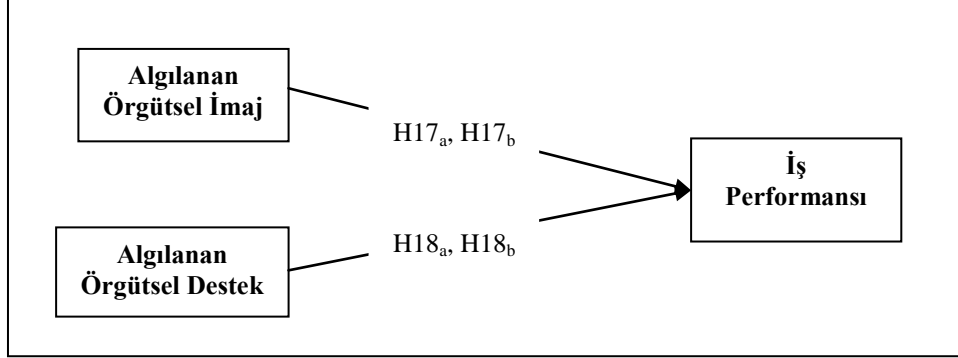
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Algılanan Örgütsel İmaj	-0,231	-3,106	0,002**	-0,264	-4,039	0,001**
Algılanan Örgütsel Destek	-0,264	-3,551	0,001**	-0,133	-2,033	0,043*
Düzeltilmiş R ²	0,195			0,116		
F Değeri	31,717			18,764		
p Değeri	0,001**			0,001**		

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

4.2.7.7. Örgüt Algılarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Sağlık çalışanlarının örgütsel destek ve imaj algılarının iş performansları üzerindeki etkisi ile ilgili kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışanlar için ayrı ayrı oluşturulan regresyon modelleri Şekil 4.7’de bir arada sunulmuştur.

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda oluşturulan modelin hem özel hastaneler ($F=4,387$; $p<0,05$) hem de kamu hastaneleri için ($F=10,667$; $p<0,001$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmiştir.



Şekil 4.7: Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Algılarının İş Performansı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde özel hastane çalışanlarının örgütsel imaj algılarının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülürken ($\beta= 0,167$; $p<0,05$), örgütsel destek algılarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır ($\beta= 0,024$; $p>0,05$). Benzer şekilde kamu hastanelerinde çalışanların örgütsel imaj algılarının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenirken ($\beta= 0,278$; $p<0,001$), örgütsel destek algılarının iş performansı üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi bulunamamıştır ($\beta= -0,015$; $p>0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda Şekil 4.7’de gösterilen hipotezlerden **H17_a** ve **H17_b** kabul edilirken, **H18_a** ve **H18_b** reddedilmiştir. Sonuçlar Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

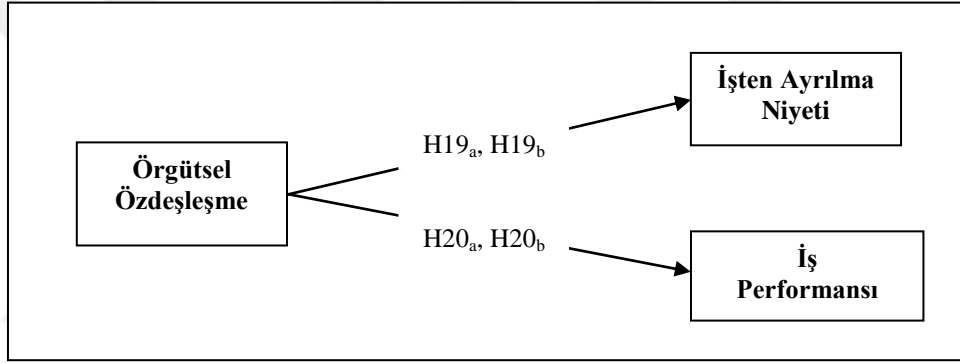
Tablo 4.18. Örgütsel Algıların İş Performansı Üzerindeki Etkileri ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Algılanan Örgütsel İmaj	0,167	2,044	0,042*	0,278	4,128	0,001**
Algılanan Örgütsel Destek	0,024	0,300	0,765	-0,015	-0,219	0,827
DüzeltilmişR ²	0,026			0,066		
F Değeri	4,387			10,667		
p Değeri	0,013*			0,001**		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Bağımlı değişken: İş Performansı

4.2.7.8. Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetleri ve iş performansları üzerindeki etkisi bağımsız regresyon modelleri olarak kamu hastanesi ve özel hastane çalışanları için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Oluşturulan regresyon modelleri Şekil 4.8’de bir arada sunulmuştur. Gerçekleştirilen regresyon analizlerinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için oluşturulan model özel hastaneler için anlamlı bulunurken ($F=10,938$; $p<0,001$) kamu hastaneleri için anlamlı olmadığı sonucu elde edilmiştir ($F=0,999$; $p>0,05$).



Şekil 4.8: Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşmelerinin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkileriyle İlgili Regresyon Modeli

Gerçekleştirilen regresyon analizlerinde özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir ($\beta= -0,204$; $p<0,001$). Buna karşın kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülse de, bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= -0,061$; $p>0,05$). Bu sonuçlara göre **H19_a** kabul edilirken, **H19_b** reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.19’da bir arada sunulmuştur.

Tablo 4.19. Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	-0,204	-3,314	0,001**	-0,061	-1,000	0,318
DüzeltilmişR ²	0,038			0,001		
F Değeri	10,983			0,999		
p Değeri	0,001**			0,318		

* p<0,05; ** p<0,01; Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin iş performansları üzerindeki etkisi ile ilgili olarak oluşturulan regresyon modeli, kamu hastaneleri ve özel hastaneler için ayrı ayrı analiz edildiğinde, hem özel hastane çalışanları (F=28,042; p<0,001) hem de kamu hastanesi çalışanları için (F=34,151; p<0,001) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin iş performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ($\beta= 0,316$; p<0,001). Benzer şekilde kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin de iş performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($\beta= 0,335$; p<0,001). Analiz sonuçlarından hareketle Şekil 4.8’de gösterilen hipotezlerden **H20_a** ve **H20_b**’nin kabul edildiğini söylemek mümkündür. Analiz sonucu elde edilen değerler Tablo 4.20’de bir arada sunulmuştur.

Tablo 4.20. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ÖZEL HASTANELER			KAMU HASTANELERİ		
	β	t	p	β	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	0,316	5,295	0,001**	0,335	5,844	0,001**
DüzeltilmişR ²	0,097			0,109		
F Değeri	28,042			34,151		
p Değeri	0,001**			0,001**		

* p<0,05; ** p<0,01; Bağımlı değişken: İş Performansı

4.2.7.9. Aracı Etki Analizleri

4.2.7.9.1. Örgütsel İmaj Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Bu başlık altında hem özel hastanelerde hem de kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin, algıladıkları örgütsel imajın işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde bir aracı role sahip olup olmadığı incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986)'ye göre ara değişken analizinin üç ön şartı vardır ve bu koşullar sağlandıktan sonra aracı etki (dolaylı etki) test edilebilir. Bunlar:

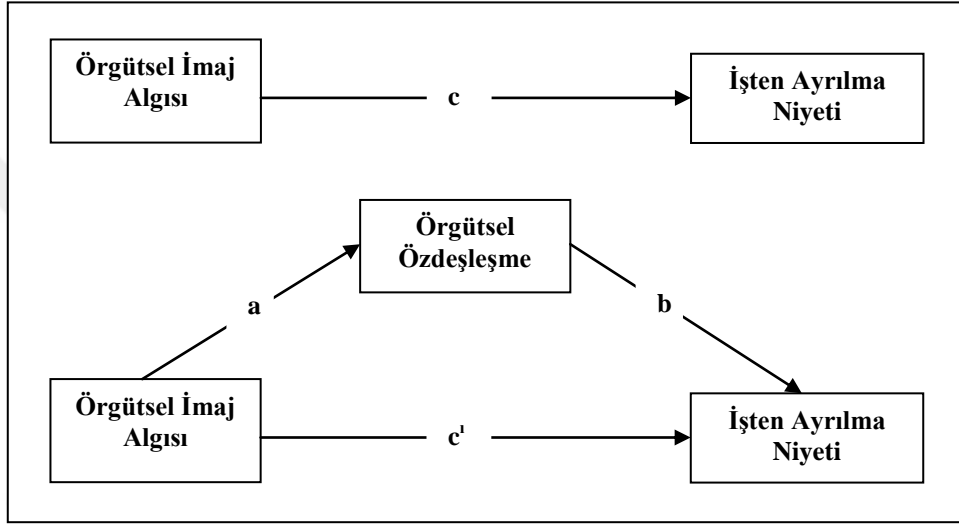
1. Bağımsız değişkenin ara değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır (a yolu)
2. Ara değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır (b yolu)
3. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır (c yolu).

Bu şartlar sağlandıktan sonra gerçekleştirilecek olan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda üç değer elde edilecektir. Bu değerlerden ilki olan toplam etki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde, arada bir aracı olmadan ortaya çıkan etkisidir. İkinci değer doğrudan etkidir. Doğrudan etki, aracı değişken modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösterir. Eğer aracı değişkenin tam aracılık etkisi varsa, doğrudan etkinin ortadan kalkması, bir diğer ifadeyle istatistiksel olarak anlamsız olması gerekir. Eğer kısmi aracı etki mevcutsa doğrudan etki istatistiksel olarak anlamlılığını korur ancak etki miktarında azalma meydana gelir. Elde edilecek olan üçüncü değer ise dolaylı etkidir (c' yolu). Dolaylı etki, aracı değişkenin aracılık etkisinin boyutunu bize gösterir ve toplam etki ile doğrudan etki arasındaki farktan ibarettir. Ayrıca dolaylı etkinin de istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının tespit edilmesi gerekir (Hayes, 2009).

Dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığının tespitinde kullanılan yöntemlerden birisi Sobel testidir. Ancak Sobel testi istatistiksel güç açısından zayıf olarak

değerlendirildiğinden, daha yüksek istatistiksel güce sahip olan bootstrap tekniği önerilmektedir (Hayes, 2009). Dolayısıyla, aracı etki analizlerinde hiyerarşik regresyon analizi ile birlikte hem Sobel hem de bootstrap değerlerini sağlayan ve Hayes (2013) tarafından geliştirilen istatistik makrolarından da yararlanılmıştır.

Bu bilgilerden hareketle örgütsel özdeşleşme değişkeninin algılanan örgütsel imajın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı rolü olup olmadığının belirlenmesi için oluşturulan hiyerarşik regresyon modeli Şekil 4.9’da gösterilmiştir.



Şekil 4.9: Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli

Şekil 4.9’da gösterilen c yolu, örgütsel imaj algısının aracı değişken etkisi olmadan işten ayrılma niyeti üzerindeki *toplam etkisini* ifade etmektedir. Şekildeki a yolu örgütsel imaj algısının aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ifade ederken, b yolu aracı değişkenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini göstermektedir. Son olarak c' yolu da örgütsel imaj algısının, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi kontrol edildiğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir.

Örgütsel imaj algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları açısından analize tabi tutulduğunda, hiyerarşik regresyon analizinin aşamaları olan her üç modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Model 1 $F=19,748$; $p<0,001$; Model 2 $F=34,952$; $p<0,001$ ve Model 3 $F=21,165$; $p<0,001$).

Tablo 4.21. Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	İmaj	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,095	19,74	0,001**
Yol	a					
β	0,373					
t	4,444					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,208 0,538					
Model 2 İşten Ayrılma Niyeti				0,162	34,95	0,001**
Yol	c					
β	-0,555					
t	-5,912					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	-0,740 -0,370					
Model 3 İşten Ayrılma Niyeti				0,169	21,16	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	-0,517	-0,101	-0,038			
t	-5,912	-1,345				
p	0,001**	0,180				
LLCI-ULCI	-0,723 -0,312	-0,250 0,047	-0,113 0,012			

* p<0,05; ** p<0,01; Z=-1,258, p=0,020

Analiz sonuçları incelendiğinde, Baron-Kenny adımları olarak nitelendirilen aracı değişken analizi ön koşullarından a yolu ($\beta= 0,373$; $p<0,001$) ve c yolu ($\beta= -0,555$; $p<0,001$) istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, b yolunun istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir ($\beta= -0,101$; $p>0,05$). Bu durumda, örgütsel imaj algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin bir aracı rolü olmadığı söylenebilir. Üstelik örgütsel imaj algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisindeki (c' yolu) azalma ($\beta= -0,517$; $p<0,001$) ve bu azalmanın, diğer bir deyişle analiz sonucunda hesaplanan dolaylı etkinin bootstrap güven aralığı değerleri de bir aracı etkinin olmadığına önemli bir göstergesidir (LLCI=-0,113; ULCI=0,012). Kaldı ki, Sobel testi değerleri de elde edilen dolaylı etki değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir ($Z=-1,259$; $p>0,05$). Oysaki bir dolaylı etkinin istatistiksel olarak güvenilir olabilmesi için, Sobel testi sonucunda elde edilen Z değerinin $\pm 1,96$ değerinden daha büyük olması ve istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Fraizer vd. 2004). Güven aralığı alt limiti ile üst limiti arasında sıfır değerinin yer almaması, bir başka ifadeyle bu değerlerin her ikisinin de ya negatif ya da pozitif olması gerekir (Hayes, 2009). Buna göre **H21_a** reddedilmiştir. Analiz sonuçları yukarıda Tablo 4.21'de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Kamu Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	İmaj	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,142	28,07	0,001**
Yol	a					
β	0,428					
t	5,299					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,2690,588					
Model 2 İşten Ayrılma Niyeti				0,109	20,30	0,001**
Yol	c					
β	-0,418					
t	-4,506					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	-0,600 -0,235					
Model 3 İşten Ayrılma Niyeti				0,113	10,78	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	-0,453	0,082	0,035			
t	-4,622	1,085				
p	0,001**	0,279				
LLCI-ULCI	-0,646 -0,260	-0,067 0,232	-0,027 0,105			

* p<0,05; ** p<0,01; Z=1,045, p=0,296

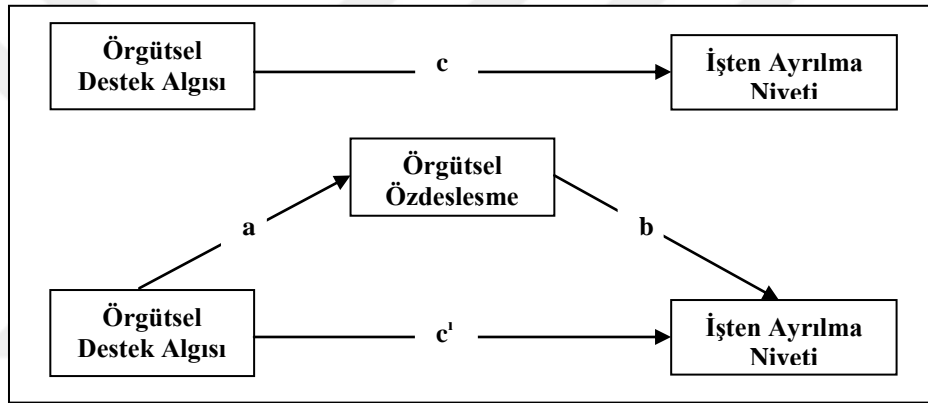
Aynı analizler kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından toplanan veriler ele alınarak gerçekleştirildiğinde de benzer sonuçlar elde edilmektedir. Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda regresyon hem analizinin birinci adımı olan bağımsız değişkeninin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren model (Model 1 F=28,077; p<0,001), hem ikinci adım olan ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren model (Model 2 F=20,306; p<0,001) ve hem de bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinden bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren model (Model 3 F=10,785; p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (bkz. Tablo 4.22.).

Analiz sonuçlarına göre a yolu ($\beta= 0,428$; p<0,001), c yolu ($\beta= -0,418$; p<0,001) ve c' yolu ($\beta= -0,453$; p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, aracı etki analizlerinin ön koşullarından birisi olan b yolunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta= 0,082$; p>0,05). Bu durumda kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin bir aracı rolü olmadığı söylenebilir. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen dolaylı etki değeri ile ilgili güven

aralığı değerleri 0 (sıfır) değerini kapsadığından (LLCI=-0,027; ULCI=0,105) bir aracı etkinin varlığından söz edilemez. Sobel testi değerleri de bu sonucu desteklemektedir ($Z=1,045$; $p>0,05$). Bu durumda **H21_b** reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.22’de gösterilmiştir.

4.2.7.9.2. Örgütsel Destek Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü tespit etmek için oluşturulan hiyerarşik regresyon modeli Şekil 4.10’da gösterilmiştir.



Şekil 4.10: Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli

Oluşturulan model, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edilen veriler üzerinden analiz edildiğinde hiyerarşik regresyon analizi için oluşturulan her üç modelin de istatistiksel açıdan anlamlı oldukları ortaya çıkmaktadır (Model 1 $F=17,951$; $p<0,001$; Model 2 $F=33,908$; $p<0,001$ ve Model 3 $F=19,524$; $p<0,001$). Analiz sonuçlarına göre Şekil 4.10’da gösterilen a yolu ($\beta=0,309$; $p<0,001$), c yolu ($\beta=-0,479$; $p<0,001$) ve c' yolu ($\beta=-0,449$; $p<0,001$) özel hastane çalışanları için istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, b yolunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta=0,099$; $p>0,05$). Bu durumda özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin bir aracı rolü olmadığı söylenebilir. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen dolaylı etki değeri ile ilgili güven aralığı değerleri de (LLCI=-0,093; ULCI=0,011) bir aracı etkinin olmadığını göstermektedir. Sobel testi değerleri de bu sonucu desteklemektedir ($Z=-1,189$;

$p>0,05$). Bu durumda **H22_a** reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.23'te gösterilmiştir.

Tablo 4.23. Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	Destek	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,092	17,95	0,001**
Yol	a					
β	0,309					
t	4,237					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,165 0,452					
Model 2 İşten Ayrılma Niyeti				0,171	33,90	0,001**
Yol	c					
β	-0,479					
t	-5,823					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	-0,642 -0,317					
Model 3 İşten Ayrılma Niyeti				0,178	19,52	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	-0,449	-0,099	-0,031			
t	-5,053	-1,273				
p	0,001**	0,204				
LLCI-ULCI	-0,624 -0,274	-0,252 0,054	-0,093 0,011			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Z=-1,189, $p=0,234$

Kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edilen veriler kullanılarak gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda hem bağımsız değişkeninin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren model (Model 1 $F=20,488$; $p<0,001$), hem bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren model (Model 2 $F=13,751$; $p<0,001$) ve hem de bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinden bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren model (Model 3 $F=6,840$; $p<0,001$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (bkz. Tablo 4.24.).

Analiz sonuçlarına göre Şekil 4.10'da gösterilen a yolu ($\beta= 0,334$; $p<0,001$), c yolu ($\beta= -0,305$; $p<0,001$) ve c' yolu ($\beta= -0,315$; $p<0,001$) kamu hastaneleri çalışanları için istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, b yolunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta= 0,029$; $p>0,05$). Bu durumda, özel hastaneler açısından gerçekleştirilen analiz sonuçlarına benzer şekilde, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin bir aracı rolü olmadığı söylenebilir.

Ayrıca analiz sonucunda elde edilen dolaylı etki değeri ile ilgili güven aralığı değerleri de (LLCI=-0,048; ULCI=0,063) bir aracı etkinin olmadığını göstermektedir. Sobel testi değerleri de bu sonucu desteklemektedir ($Z=0,348$; $p>0,05$). Bu durumda **H2_b** de reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.24'te gösterilmiştir.

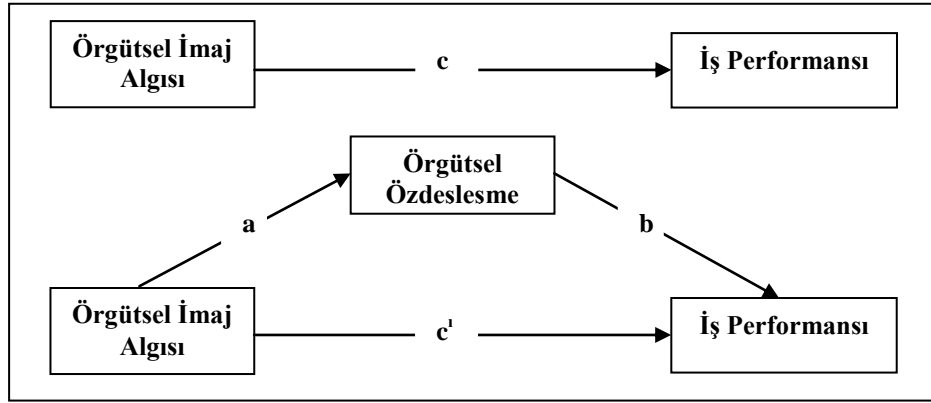
Tablo 4.24. Kamu Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	Destek	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,102	20,48	0,001**
Yol	a					
β	0,334					
t	4,526					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,189 0,480					
Model 2 İşten Ayrılma Niyeti				0,069	13,75	0,001**
Yol	c					
β	-0,305					
t	-3,708					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	-0,468 -0,143					
Model 3 İşten Ayrılma Niyeti				0,070	6,84	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	-0,315	0,029	0,010			
t	-3,511	0,357				
p	0,001**	0,721				
LLCI-ULCI	-0,492 -0,138	-0,131 0,189	-0,048 0,063			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; $Z=0,348$, $p=0,727$

4.2.7.9.3. Örgütsel İmaj Algısının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastanelerin imajı ile ilgili algılarının iş performansları üzerindeki etkisinde, bu çalışanların görev yaptıkları hastane ile özdeşleşmelerinin bir aracı rolü olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak oluşturulan hiyerarşik regresyon modeli Şekil 4.11'de gösterilmiştir.



Şekil 4.11: Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İş Performansı İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli

Şekil 4.11’de sunulan model, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda analiz edildiğinde hiyerarşik regresyon analizi için oluşturulan her üç modelin de istatistiksel açıdan anlamlı oldukları ortaya çıkmaktadır (Model 1 $F=19,748$; $p<0,001$; Model 2 $F=7,409$; $p<0,05$ ve Model 3 $F=7,743$; $p<0,001$). Analiz sonuçları incelendiğinde a yolu ($\beta= 0,373$; $p<0,001$), b yolu ($\beta= 0,217$; $p<0,05$) ve c yolunda ($\beta= 0,167$; $p<0,05$) gösterilen etkilerin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Buna bağlı olarak, özel hastane sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algılarının iş performansları üzerindeki etkisi, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi kontrol edilerek analize tabi tutulduğunda, örgütsel imaj algısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin (c' yolu) artık anlamlı olmadığı ($\beta= 0,086$; $p>0,05$), ancak örgütsel imaj algısının iş performansı üzerinde istatistiksel olarak güvenilir bir dolaylı etkisinin ortaya çıktığı görülmektedir ($\beta= 0,081$; $LLCI=0,030$ - $ULCI=0,174$). Bu dolaylı etki Sobel testi açısından da anlamlıdır ($Z=2,328$; $p<0,05$).

Örgütsel imaj algısının iş performansı üzerinde, örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü kontrol edildiğindeki doğrudan etkisini ifade eden c' yolunun istatistiksel olarak anlamsız olması Baron ve Kenny (1986)’ye göre tam aracı etkinin varlığını göstermektedir. Ne var ki Kenny (www.davidakenny.net) daha sonraki değerlendirmelerinde bu anlamsızlığın tam aracı etkiyi belirlemek için yeterli olmayacağını, dolaylı etkinin (ab yolu) toplam etkiye (c yolu) oranının en az 0,80 olması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre $ab/c=0,081/0,167=0,049$ olduğundan tam aracı etkiden söz edilemezken kısmi aracı etkinin varlığından söz edilebilir. Analiz

sonuçları Tablo 4.25'te gösterilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle **H23_a**'nın kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4.25. Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	İmaj	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,095	19,74	0,001**
Yol	a					
β	0,373					
t	4,444					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,208 0,538					
Model 2 İş Performansı				0,033	7,40	0,007**
Yol	c					
β	0,167					
t	2,722					
p	0,007**					
LLCI-ULCI	0,046 0,288					
Model 3 İş Performansı				0,108	7,74	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	0,086	0,217	0,081			
t	1,319	2,801				
p	0,188	0,006**				
LLCI-ULCI	-0,043 0,215	0,065 0,370	0,030 0,174			

* p<0,05; ** p<0,01; Z=2,328, p=0,020

Oluşturulan regresyon modeli, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda analiz edildiğinde benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Analiz sonuçları hiyerarşik regresyon analizi için oluşturulan her üç modelin de istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir (Model 1 F=28,077; p<0,001; Model 2 F=9,008; p<0,05 ve Model 3 F=10,120; p<0,001). Analiz sonuçları incelendiğinde a yolu ($\beta= 0,428$; p<0,001), b yolu ($\beta= 0,186$; p<0,001) ve c yolunda ($\beta= 0,211$; p<0,05) gösterilen etkilerin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Buna bağlı olarak, özel hastane sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algılarının iş performansları üzerindeki etkisi, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi kontrol edilerek analize tabi tutulduğunda, örgütsel imaj algısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin (c' yolu) artık anlamlı olmadığı ($\beta= 0,132$; p>0,05), ancak örgütsel imaj algısının iş performansı üzerinde istatistiksel olarak güvenilir bir dolaylı etkisinin ortaya çıktığı görülmektedir ($\beta= 0,080$; LLCI=0,039-

ULCI=0,141). Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarıyla ilgili analiz sonuçları Tablo 4.26’da gösterilmiştir.

Tablo 4.26. Kamu Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel İmaj Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

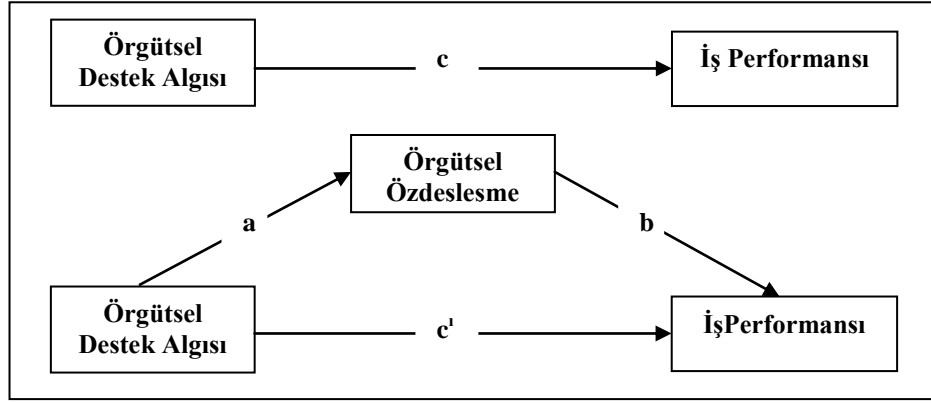
Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	İmaj	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,142	28,07	0,001**
Yol	a					
β	0,428					
t	5,299					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,269 0,588					
Model 2 İş Performansı				0,073	9,00	0,003**
Yol	c					
β	0,211					
t	3,001					
p	0,003**					
LLCI-ULCI	0,073 0,350					
Model 3 İş Performansı				0,136	10,12	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	0,132	0,186	0,080			
t	1,961	3,769				
p	0,051	0,001**				
LLCI-ULCI	-0,001 0,264	0,089 0,284	0,039 0,141			

* p<0,05; ** p<0,01; Z=3,036 p=0,002

Bu dolaylı etki Sobel testi açısından da anlamlıdır (Z=3,036; p<0,05). Örgütsel imaj algısının iş performansı üzerinde, örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü kontrol edildiğindeki doğrudan etkisini ifade eden c' yolu istatistiksel olarak % 95 güven aralığında anlamsız olmasına rağmen, %90 güven sınırında anlamlı olması ile birlikte ab/c oranının 0,80'den az olması (0,38), kısmi aracı etkinin var olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlardan hareketle H23_b'nin kabul edildiği söylenebilir.

4.2.7.9.4. Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastanelerle ilgili destek algılarının iş performansları üzerindeki etkisinde, bu çalışanların görev yaptıkları hastane ile özdeşleşmelerinin bir aracı rolü olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak oluşturulan hiyerarşik regresyon modeli Şekil 4.12’de gösterilmiştir.



Şekil 4.12: Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İş Performansı İlişkisinde Ara Değişken Etkisi ile İlgili Regresyon Modeli

Oluşturulan model, özel hastane sağlık çalışanları açısından analiz edildiğinde hiyerarşik regresyon analizi için oluşturulan her üç modelin de istatistiksel açıdan anlamlı oldukları ortaya çıkmaktadır (Model 1 $F=7,951$; $p<0,001$; Model 2 $F=4,189$; $p<0,05$ ve Model 3 $F=6,171$; $p<0,05$). Analiz sonuçları incelendiğinde a yolu ($\beta=0,309$; $p<0,001$), b yolu ($\beta=0,230$; $p<0,05$) ve c yolunda ($\beta=0,102$; $p<0,05$) gösterilen etkilerin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Buna bağlı olarak, özel hastane sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarının iş performansları üzerindeki etkisi, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi kontrol edilerek analize tabi tutulduğunda, örgütsel imaj algısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin (c' yolu) artık anlamlı olmadığı ($\beta=0,031$; $p>0,05$), ancak örgütsel destek algısının iş performansı üzerinde istatistiksel olarak güvenilir bir dolaylı etkisinin ortaya çıktığı görülmektedir ($\beta=0,071$; $LLCI=0,030$ - $ULCI=0,139$). Bu dolaylı etki Sobel testi açısından da anlamlıdır ($Z=2,390$; $p<0,05$). Doğrudan etkinin (c' yolu) istatistiksel olarak anlamsız olması örgütsel özdeşleşmenin tam aracı etkisini göstermesine rağmen, ab/c oranının 0,80'den düşük olması (0,70) örgütsel destek algısının iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmeden başka aracı değişkenlerin de bulunabileceği, dolayısıyla kısmi bir aracı etkinin olabileceği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Analiz sonuçları Tablo 4.27'de sunulmuştur. Bu sonuçlardan hareketle **H24_a**'nın kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4.27. Özel Hastanelerde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı- İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	Destek	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,092	17,95	0,001**
Yol	a					
β	0,309					
t	4,237					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,165 0,452					
Model 2 İş Performansı				0,018	4,18	0,042*
Yol	c					
β	0,102					
t	2,047					
p	0,042*					
LLCI-ULCI	0,004 0,201					
Model 3 İş Performansı				0,102	6,17	0,002**
Yol	c'	b	ab			
β	0,031	0,230	0,071			
t	0,586	2,973				
p	0,558	0,003**				
LLCI-ULCI	-0,074 0,136	0,078 0,382	0,030 0,139			

* p<0,05; ** p<0,01; Z=2,390, p=0,017

Şekil 4.12'de gösterilen model, kamu hastaneleri sağlık çalışanları açısından %95 güven aralığı baz alınarak analiz edildiğinde hiyerarşik regresyon analizi için oluşturulan modellerden Model 1 ve Model 3 istatistiksel olarak anlamlı bulunurken (Model 1 F=20,488; p<0,001 ve Model 3 F=9,567; p<0,001), Model 2 anlamsız bulunmuştur (F=3,062; p>0,05). Analiz sonuçları incelendiğinde a yolu ($\beta= 0,334$; p<0,001) ve b yolunda ($\beta= 0,226$; p<0,001) gösterilen etkilerin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Öte yandan, c yolunda elde edilen etki değeri ($\beta= 0,087$; p>0,05) %95 güven aralığında anlamsız ancak, analizler %90 güven aralığında gerçekleştirildiğinde anlamlıdır ($\beta= 0,087$; p<0,05).

Toplam etkinin (c yolu) bootstrap güven aralığı değerleri de %95 güven aralığında anlamsız çıkarken, analiz %90 güven aralığında gerçekleştirildiğinde anlamlı çıkmaktadır (LLCI=0,016; ULCI=0,158). Doğrudan etkinin (c' yolu) istatistiksel olarak anlamsız olması örgütsel özdeşleşmenin tam aracı etkisini göstermektedir. Bununla birlikte ab/c oranının 0,80'den büyük olması da (0,87) örgütsel destek algısının iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracı etkisinin olabileceği düşüncesini desteklemektedir. Analiz sonuçları Tablo

4.28'de sunulmuştur. Bu sonuçlardan hareketle %90 güven aralığında **H24_b**'nin kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4.28. Kamu Hastanelerinde Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Destek Algısı-İş Performansı İlişkisinde Aracı Etkisi ile İlgili Analiz Sonuçları

Hiyerarşik Regresyon Aşamaları	Bağımsız Değişkenler			Model Değerleri		
	Destek	Özdeşleşme	Dolaylı etki	R ²	F	p
Model 1 Özdeşleşme				0,102	30,93	0,001**
Yol	a					
β	0,334					
t	5,561					
p	0,001**					
LLCI-ULCI	0,235 0,433					
Model 2 İş Performansı				0,015	3,06	0,045*
Yol	c					
β	0,087					
t	2,013					
p	0,045*					
LLCI-ULCI	0,016 0,159					
Model 3 İş Performansı				0,112	9,56	0,001**
Yol	c'	b	ab			
β	0,011	0,226	0,076			
t	0,263	5,442				
p	0,793	0,001**				
LLCI-ULCI	-0,060 0,083	0,158 0,295	0,043 0,122			

* p<0,05; ** p<0,01; Z=3,858, p=0,001

Bu araştırma kapsamında ortaya koyulan bütün hipotezlerle ilgili gerçekleştirilen analizlerin sonuçları değerlendirilerek, ileri sürülen hipotezlerin bu sonuçlarca desteklenip desteklenmedikleri Tablo 4.29'da gösterilmiştir.

Tablo 4.29. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumları

H1_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, çalıştıkları hastanenin imajı ile ilgili algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H1_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, çalıştıkları hastanenin imajı ile ilgili algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H2_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H2_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H3_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H3_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H4_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H4_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıkları, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H5	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel imaj algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H6_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel imaj algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H6_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel imaj algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H7	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H8_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H8_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H9	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H10_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H10_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H11	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H12_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H12_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizlikleri, bu çalışanların performansları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H13_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H13_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H14_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H14_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H15_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H15_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ

Tablo 4.29. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumları (Devam)

H16_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H16_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H17_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H17_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H18_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H18_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H19_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H19_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H20_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H20_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları, bu çalışanların performansları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H21_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENMEDİ
H21_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENMEDİ
H22_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENMEDİ
H22_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENMEDİ
H23_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H23_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H24_a	Özel hastanelerin sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H24_b	Kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile bu çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.	DESTEKLENDİ

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, öncelikle çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçları incelenecek ve sonuçlar kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları açısından karşılaştırılarak değerlendirilecektir. Yine bu bölümde, sağlık sektörü yöneticilerine ve bu alanda ileride çalışma gerçekleştirecek olan araştırmacılara elde edilen sonuçlar üzerinden çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

5.1. Sonuçların Değerlendirilmesi

Bu çalışma kapsamında, Balıkesir’de faaliyet gösteren özel hastaneler ile kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerden yola çıkarak, araştırma modelinde (bkz. Şekil 3.1.) ortaya konulan etkiler analiz edilmiştir. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, elde edilen bulgularının birçoğunun literatürdeki diğer çalışmalar tarafından desteklendiği gözlemlenirken, literatürdeki çalışmaların sonuçlarından farklı sonuçların da elde edildiği görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın orijinal bir çalışma olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.1. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

Çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılarak nitel ve nicel iş güvencesizliği ve kıskançlık değişkenlerinin özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Benzer şekilde nitel iş güvencesizliği ve kıskançlık değişkenlerinin kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri de çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Ancak kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personelinin bazı istisnai durumlar ve kendi arzuları dışında kamu hastanelerindeki görevlerini kaybetmeleri söz konusu olmadığından, nicel iş güvencesizliği bu çalışanlar açısından değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, iş ortamında üstlerin çalışanlara yaklaşımları neticesinde ortaya çıkan kıskançlığın hem özel hastanelerde hem de kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini artırıcı bir

etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (bkz. Tablo 4.13.). Bu sonuç, kıskançlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen daha önceki çalışmalarla (Vecchio, 2000) uyumlu bir sonuçtur. Bu sonuca göre, iş yerinde kıskançlık gibi olumsuz bir duygunun etkisi altına giren sağlık çalışanları, bu duygu ile baş etme yolu işten ayrılma niyeti içerisine girebilirler. Benzer şekilde çalışanların nitel iş güvencesizliklerinin hem kamu hastanelerinde em de özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinde bir artışa neden olduğu gözlemlenmektedir. Ne var ki, nicel iş güvencesizliğinin özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları açısından işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisi gözlemlenmemiştir (bkz. Tablo 4.13.). Bu sonuçlar daha önce gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Laine vd. 2009). Laine ve arkadaşları 11 ülkede gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, 11 ülkenin 8'inde (Belçika, Almanya, Finlandiya, Fransa, Britanya, İtalya, Norveç ve Hollanda) nitel iş güvencesizliğinin işten ayrılma eğilimini artırdığını gözlemlemişlerdir. Aynı çalışmada yazarlar, 7 ülkede (Belçika, Finlandiya, Fransa, İtalya, Slovakya, İsveç, Norveç) sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisini tespit edememişlerdir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda ayrıca, çalışan kıskançlığının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin kamu sağlık çalışanlarında özel sektör sağlık çalışanlarına oranla daha yüksek olması ve nitel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin ise özel sektör sağlık çalışanlarında kamu sağlık çalışanlarına oranla daha yüksek olması dikkat çekici sonuçlardır. Özellikle Türkiye'de 2002-2011 yılları arasında özel hastane sayısındaki hızlı artış (Bora-Başara vd. 2011) ve bu artışın sağlık iş gücü piyasasındaki olası etkileri göz önünde bulundurulduğunda bu sonuçlar daha iyi değerlendirilebilir. Öyle ki, özel hastane sayılarındaki bu hızlı artış hem kamu hastaneleri hem de özel hastane sağlık çalışanları için alternatif iş imkânlarını artırmıştır. Buna bağlı olarak, eğer bir sağlık çalışanı iş ortamında bu kıskançlıkla baş etme yollarını dener ve başarılı olamazsa, çalışanın kıskançlığa karşı ortaya koyacağı tepki alternatif iş imkânlarını değerlendirmek olacaktır ki bu tutum işten ayrılma niyetidir. Ayrıca, işyeri çalışma koşullarında çalışanın algısı açısından olumsuz değişiklik olarak tanımlanabilecek olan nitel iş güvencesizliği karşısında, alternatif iş imkânlarının varlığı da göz

önünde bulundurulduğunda, çalışanların daha iyi iş imkânı sağlayacak alternatif bir iş bulma düşüncesine sahip olması olağan bir durum olarak değerlendirilebilir.

Özel sektör sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizliği karşısında işten ayrılma niyeti göstermemeleri, esasen kıskançlık ve nitel iş güvencesizliği ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir sonuçtur. Çünkü özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizlikleri, diğer iki değişkenden bağımsız olarak bir regresyon analizine tabi tutulduğunda, nicel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu gözlemlemekteyiz ($\beta=0,200$; $p<0,001$; $F=10,479$). Ne var ki, kıskançlık ve nitel iş güvencesizliği ile bir arada regresyon modeline koyulduğunda bu etki anlamsızlaşmaktadır. Bu noktada kıskançlık ve nitel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin baskın olması dolayısıyla böyle bir sonucun elde edildiği söylenebilir. Öyle ki, hâlihazırda kıskançlık ve nitel iş güvencesizliği gibi olumsuz şartların varlığında, nicel iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasıyla çalışanın bir davranışsal niyet ortaya koymak yerine doğrudan davranışı gerçekleştirmeyi tercih edebileceğini, yani işten ayrılma davranışında bulunabileceğini söylemek mümkündür.

5.1.2. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

İşletmelerin yüksek performans elde etmelerinde önemli bir unsur olan çalışanların iş performansının, işyeri ile ilgili olumsuz duygu ve algılardan nasıl etkilendiklerini ortaya koymak için gerçekleştirilen analizlerde, ilgi çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda hem özel hastanelerde hem de kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personelinin üstleri ile ilişkilerinden kaynaklanan kıskançlığın, bu çalışanların performanslarında, beklendiği gibi, bir düşüşe neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (bkz. Tablo 4.14.). Literatür taramasında, çalışan kıskançlığının iş performansı üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamış olmasına rağmen, elde edilen sonuçlar olumsuz duygular ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (McColl-Kennedy ve Anderson, 2002; Bakker ve Heuven, 2006).

Öte yandan, özel hastane çalışanlarında hem nicel hem de nitel iş güvencesizliğinin, kamu hastaneleri çalışanlarında ise nitel iş güvencesizliğinin,

beklenilenin aksine, çalışanların iş performansını azaltıcı bir etkisi tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.14.). Bu sonuç ilgi çekicidir. Çünkü daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalar incelendiğinde, bu sonuçların bazı çalışmalara zıt (Lee, Bobko ve Chan, 2006; Cheng ve Chan, 2008) ancak diğer bazı çalışmalarla uyumlu olduğu (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Staufenbiel ve König, 2010) görülmektedir. Bu noktada Staufenbiel ve König'in çalışmalarına daha yakından bakmakta fayda olabilir. Bunun sebebi, yazarların gerçekleştirdikleri çalışmada hem üstler tarafından değerlendirilen performansı hem de öz değerlendirmeli performansı ele almış olmalarıdır. Yazarlar gerçekleştirdikleri analiz sonucunda üstler tarafından değerlendirilen performans üzerinde iş güvencesizliğinin negatif bir etkisi olduğunu tespit etmişlerken, öz değerlendirmeli performans üzerinde böyle bir etki bulamamışlardır.

Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada öz değerlendirmeli iş performansı ölçeği kullanıldığı göz önüne alındığında, aslında sonuçların literatürle uyumlu olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, öz değerlendirmeli performans sonuçlarında bir sosyal istenirlik hatası olabileceği de göz önünde bulundurulması gereken bir ihtimaldir. Ayrıca, Grenhalgh ve Rosenblatt (1984)'ın araştırmalarında ileri sürdükleri işini kaybedeceği endişesinde olan çalışanların performanslarını artırma çabası içine girerek işyerindeki pozisyonlarını sağlamlaştırmaya çalışabilecekleri düşüncesi de dikkate alınmalıdır. Her ne kadar literatürde iş güvencesizliğinin performans üzerinde olumlu bir etkisini ortaya koyan bir çalışmaya ulaşılammış olsa da, güvencesizlik içerisinde olan çalışanların en azından performanslarını korumaya çalışabilecekleri düşünülebilir.

Çoklu regresyon analizinde aynı anda analize tabi tutulan güvencesizlik boyutları ve kıskançlık değişkenlerinden sadece kıskançlığın iş performansı üzerinde negatif etkisinin ortaya çıkması, psikoloji literatüründe de belirtildiği gibi aslında kıskançlığın ne kadar güçlü bir duygu olduğunu ortaya koyan bir sonuçtur. Öyle ki, kıskançlık içerisinde olan bir çalışan, bu yoğun duygulanım içerisinde işine yoğunlaşmada zorluk çekecek ve buna bağlı olarak da iş performansında muhtemel bir düşüş gözlemlenebilecektir.

5.1.3. Kıskançlık ve İş Güvencesizliği Boyutlarının Çalışanların Örgüt Algıları Üzerindeki Etkileri

Çalışanların algıladıkları örgüt imajının hem dış paydaşların örgütle ilgili itibar algılarının çalışanlarca bir değerlendirmesi hem de çalışanların örgütle ilgili kendi deneyim ve değerlendirmelerinin bir birleşiminden oluştuğu daha önce vurgulanmıştı. Dolayısıyla bu çalışma bir açıdan imaj algısında çalışanların örgüt içinde kendi yaşantılarının ve değerlendirmelerinin etkisini ortaya koyacaktır denebilir. Bu bağlamda örgüt içi deneyimler olan kıskançlık ve iş güvencesizliğinin boyutlarının, sağlık çalışanlarının imaj algıları üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi kullanılarak ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Analiz sonuçları özel hastane sağlık çalışanlarının kıskançlıklarının, görev yaptıkları hastane ilgili imaj algıları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (bkz. Tablo 4.11.). Bu sonuç, ilgili hipotez (H1_a) oluşturulurken ortaya koyulan mantık zinciri ile uyumlu bir sonuçtur. Bu çalışmada üst ya da amirin çalışanlara yaklaşımı sonucu ortaya çıkan kıskançlığın ele alındığı bilinmektedir. Amir ya da liderlerin örgütün temsilcileri olarak kabul edildikleri de göz önünde bulundurulduğunda, üst ya da lider tutumu sonucu kıskançlık duyan özel hastane sağlık çalışanlarının imaj algılarının olumsuz etkilenmesi doğal bir netice olarak değerlendirilebilir. Ancak kamu hastanelerinde sağlık çalışanlarının kıskançlıklarının hastane imajı üzerinde olumsuz bir etkisi tespit edilememiştir. Aslında bu sonuç literatürde yer alan bazı çalışmalarla uyumludur denilebilir. Vigoda-Gadot ve Ben-Zion (2004)'un çalışmalarında askerlerin yaşadıkları stresin algıladıkları ordu imajını zedelediği ve bu sonuçta imajı değerlendirilen kurumun (bir kamu kurumu olan) ordu olmasının etkisinin dikkate alınması gerektiği yönündeki görüşleri hatırlanmalıdır. Dolayısıyla, kamu hastaneleri sağlık çalışanları her ne kadar kıskançlık yaşasalar da, bir devlet kurumu olarak kamu hastaneleri ile ilgili imajlarının olumsuz etkilenmemesi muhtemel bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Benzer şekilde nitel iş güvencesizliğinin imaj algısı üzerindeki etkisi kamu hastaneleri sağlık çalışanları ile özel hastane sağlık çalışanları arasında farklılık göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizliklerinin imaj algıları üzerinde olumsuz etkisi

görülürken, kamu hastaneleri sağlık çalışanlarında böyle bir olumsuz etki tespit edilememiştir. Yine, özel hastane sağlık çalışanlarının nicel iş güvencesizliklerinin de imaj algısı üzerinde olumsuz bir etkisi görülmemektedir (bkz. Tablo 4.11.). Özel hastane sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizliklerinin hastane imajını olumsuz etkilemesi mantıklı bir sonuçtur. Çünkü çalışan için önem arz eden iş ortamı ile ilgili bazı özelliklerin ve faydaların çalışanın elinden alınması, özellikle çalışanlar kendi mevkîdaşlarının diğer hastanelerdeki durumları ile kıyaslama yaptıklarında, amir ve/veya örgütün bir zayıflı olarak değerlendirilebilir ve dolayısıyla örgüt imajı çalışan gözünde zarar görebilir. Literatürde böyle bir etkinin daha önce incelenmemiş olmasından hareketle, çalışmanın bu kısmının özgün olduğunu söylemek mümkündür. Kamu hastanelerinde bu sonucun ortaya çıkmaması ise yine bu kurumların devlete ait olması ile ilişkilendirilebilir.

Nicel iş güvencesizliğinin örgüt imajı üzerindeki etkisi de, gerçekleştirilen literatür taraması sonuçlarına göre daha önce incelenmemiş bir alandır. Ne var ki, analiz sonuçlarına göre nicel iş güvencesizliğinin örgüt imajı üzerinde bir etkisinin ortaya çıkmaması beklenmeyen bir sonuçtur (bkz. Tablo 4.11.). Bu sonuç sağlık çalışanlarına özgü bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Öyle ki, yukarıda belirtildiği gibi nitel özelliklerin kaybedilmesi ile ilgili güvencesizlik hastanenin imajı ile ilişkilendirilebilirken, sağlık çalışanları işlerini kaybetme olasılığını işletmenin imajından ziyade ülkenin, sektörün ve hastanenin ekonomik koşulları ile ilişkilendirebilirler.

Benzer şekilde nicel iş güvencesizliğinin örgütsel destek algısı üzerinde de istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.12.). Bu sonuç özellikle daha önce sağlık sektöründe gerçekleştirilen çalışmalara (Zeytinoglu vd. 2011) zıt bir sonuçtur. Ne var ki bu çalışmanın sonucu da kendi içerisinde anlamlıdır. Özellikle nicel iş güvencesizliğinin işletmelerin küçülme ve yeniden yapılanma gibi politikaları karşısında ortaya çıkacağı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların işlerini kaybetme olasılıklarını, hastanelerin çalışan çabalarını yeterince kıymetlendirmemesi ya da çalışanların refahının hastane tarafından dikkate alınmaması olarak değil, hastanenin ekonomik varlığını devam ettirmesi için zorunlu işlemler olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla nicel iş güvencesizliği örgütsel destek algısını olumsuz etkilemeyebilir.

Araştırma sonuçlarına göre nitel iş güvencesizliğinin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi incelendiğinde, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizliği endişelerinin algıladıkları örgütsel desteğini olumsuz etkilediğine dair istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Aksine, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının nitel iş güvencesizliklerinin, algıladıkları örgütsel desteği olumsuz etkilediği sonucu elde edilmiştir (bkz. Tablo 4.12.).

Gerçekleştirilen literatür taramasında nitel iş güvencesizliğinin algılanan örgütsel destek algısını nasıl etkilediğine dair bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda araştırmanın bu kısmı özgün olarak nitelendirilebilir. Ne var ki ilgili hipotez (H8_a) reddedilmiştir. Nicel iş güvencesizliğinde olduğu gibi, özel hastane sağlık çalışanları çalışma koşulları ile ilgili bazı niteliklerin ellerinden alınması ihtimalini, örgütsel destek algısının belirleyicileri olarak performanslarının takdir edilmediği ya da hastanenin kendilerini umursamadığı şekilde yorumlamak yerine, yukarıda da belirtildiği gibi, karlılık ve maliyetlerle ilgili işletme politikaları ile ilişkilendirebilirler. Dolayısıyla nitel iş güvencesizliği özel hastane çalışanlarında örgütsel destek algısını olumsuz etkileyebilir. Öte yandan kamu hastaneleri sabit bütçeli ve kar amacı gütmeyen, ayrıca devlet politikalarına göre iş yapan kuruluşlardır. Dolayısıyla bu hastanelerde çalışanların iş koşulları ile ilgili bazı özelliklerin ellerinden alınması ihtimalini yönetimin kendilerine karşı desteğinin azalması olarak algılama ihtimalleri mevcuttur.

Analiz sonuçlarına göre hem özel hastane hem de kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının kıskançlıklarının, algıladıkları örgütsel destek üzerinde bir etkisi olmadığını göstermektedir (bkz. Tablo 4.12.). Çalışan kıskançlığının örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi literatürde üzerinde durulmamış bir konudur. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar bu çalışmaya özgüdür. Kıskançlık duygusu bireysel ilişkiler sonucu ortaya çıkan bir duygu olduğundan, bu duygunun örgüt desteği ile ilişkilendirilmemesi muhtemel bir sonuç olarak gözükmemektedir.

5.1.4. Örgüt Algılarının Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Çalışanların görev yaptıkları kuruluşlarla ilgili olumlu algılara sahip olmalarının işletmeler açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı literatürde genel kabul görmüş bir tespittir. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarına göre hem örgütsel imaj hem de örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerindeki etkileri, bu görüşü destekler niteliktedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda hem özel hastane hem de kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algılarının, bu çalışanların görev yaptıkları hastanelerle özdeşleşmelerini artıran bir etken olduğu sonucunu ortaya koymuştur (bkz. Tablo 4.15). Bu sonuç daha önce gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Lipponen vd. 2005; O'Neill ve Gaither, 2007). Dolayısıyla, hem özel hastane hem de kamu hastaneleri sağlık çalışanlarının hastanelerin sahip olduğu olumlu imajın kendileri için de olumlu bir imaj sağlayacağı düşüncesinden hareketle hastane amaç ve değerlerini benimseyeceklerini ve buna bağlı olarak kendi kimlik algıları ile örgüt kimliğini özdeşleştireceklerini söylemek mümkündür.

Benzer şekilde, analiz sonuçları algılanan örgütsel desteğin hem kamu hastanelerinde hem de özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastanelerin amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi benimsemelerini sağlayacağını ortaya koymaktadır (bkz. Tablo 4.15). Bu sonuçlar da daha önce gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları ile uyum göstermektedir (Bell ve Menguc, 2002; Shen vd. 2014; Chen vd. 2013). Bu sonuçlardan hareketle görev yaptıkları hastanelerin kendilerini desteklediğini düşünen sağlık çalışanlarının övülme ve onaylanma duyguları tatmin edilmiş olacağından bu çalışanların görev yaptıkları hastanenin bir üyesi olmalarını kişisel kimlik algıları içerisine katacakları (Eisenberger vd. 1986) ve hastane amaç ve değerlerini sahiplenecekleri söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde olumlu etkisi olan örgütsel imaj algılarının, çalışanların kendilerine de sosyal fayda sağlayacağını düşündükleri bu imajı korumak amacıyla iş performanslarını da olumlu etkileyeceği ve performanslarında bir artış sağlayacağı söylenebilir. Gerçekleştirilen analiz

sonuçları da bu çıkarımı desteklemektedir. Analiz sonuçlarına göre olumlu örgütsel imaj algısına sahip çalışanların performanslarının da olumlu yönde etkileneceği görülmektedir (bkz. Tablo 4.17.). Bu sonuç Polat (2011)'ın çalışması ile uyum göstermektedir. Öyle ki, çalışanlar olumlu bir imaja sahip olan bir hastanede çalışıyor olmanın kendilerine de olumlu bir sosyal itibar sağlayacağı düşüncesiyle, bu imajı korumak ve imaja katkıda bulunmak amacıyla performanslarını artıracaklardır.

Bununla birlikte, çalışanların örgütsel destek algısının iş performansları üzerinde olumlu bir etkisi olacağı varsayılmasına rağmen, analiz sonuçları hem hastanelerinde hem de özel hastanelerde çalışanlar açısından böyle bir etkinin olmadığını ortaya koymaktadır (bkz. Tablo 4.17.). Literatürde var olan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, algılanan desteğin performans üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar daha fazla olmakla birlikte (Lynch vd. 1999; Chen vd. 2009), algılanan desteğin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisini göstermeyen çalışmalar da mevcuttur (Randall vd. 1999; Chiang ve Hsieh, 2012). Ayrıca, elde edilen sonucun çoklu regresyon analizi sonucu olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekir. Çoklu regresyon analizinde modele dâhil edilen diğer bağımsız değişkenlerin baskıcı etkisi (suppressor effect) sonucunda, normalde var olan etkinin ortadan kalkabileceği düşünülmektedir. Gerçekten de, algılanan örgütsel destek değişkeni tek başına bağımsız değişken ve iş performansı da bağımlı değişken olarak ele alındığında elde edilen sonuçlar hem özel hastaneler ($\beta=0,133$; $p<0,034$) hem de kamu hastaneleri açısından ($\beta=0,121$; $p<0,045$) pozitif ve anlamlı etkiler ortaya koymuştur. Bu sonuç da Chiang ve Hsieh'in çalışmasıyla uyumludur. Dolayısıyla çalışanların örgütsel destek algısının iş performansları üzerindeki etkisinde örgütsel imaj algılarının baskıcı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre çalıştığı hastane ile ilgili olumlu imaj algısına sahip olan sağlık çalışanlarının hem kamu hastaneleri hem de özel hastaneler açısından işten ayrılma niyetleri azalacaktır (bkz. Tablo 4.16). Bu sonuç daha önceki çalışmaların sonuçları ile de uyumludur (Riordan vd. 1997; Mignonac vd. 2006). Bu bağlamda, hem kamu hastaneleri hem de özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının kurumlarıyla ilgili olumlu imaj algıları yükselme gösterdikçe, bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalma göstereceğini söylemek mümkündür.

Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ele alındığında da benzer sonuçlar elde edilmiştir (bkz. Tablo 4.16.). Buna göre, görev yaptıkları hastanelerden olumlu destek gördükleri inancı yüksek olan sağlık çalışanlarının, bu hastanelerden ayrılma niyetleri azalma gösterecektir. Bu sonuçlar da daha önce gerçekleştirilen çalışmalarla paralellik göstermektedir (Dawley vd. 2010; Gillet vd. 2013).

5.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerindeki etkisi ile ilgili regresyon modelleri Şekil 4.12’de bir arada gösterilmiş olsa da, regresyon analizinde tek bir bağımlı değişken olması gerektiğinden özdeşleşmenin her iki bağımlı değişken üzerindeki etkisi ayrı regresyon modelleri şeklinde kamu ve özel sektör için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Buna göre, özel hastane sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastane ile özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu gerçekleştirilen analiz sonucunda ortaya çıkarken, kamu hastaneleri sağlık çalışanları için özdeşleşmenin böyle bir etkisi tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.18.). Özel hastane sağlık çalışanları ile ilgili elde edilen analiz sonuçları, daha önce gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları ile uyumluluk göstermektedir (Abrams vd. 1998; Cole ve Bruch, 2006). Öte yandan, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarında özdeşleşmenin negatif bir etkisi tespit edilmiş olmasına rağmen bu etki istatistiksel olarak anlamsızdır ($\beta=0,061$; $p<0,318$). Bu noktada kamu çalışanı olmanın Türkiye şartlarında sağlamış olduğu üstünlükler göz önünde bulundurulduğunda, bir içsel algı olan özdeşleşmenin, dışsal algı olan imaj ve desteğin aksine çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı bir etkisinin ortaya çıkmaması makul kabul edilebilir.

Sağlık çalışanlarının hastaneleri ile özdeşleşmelerinin iş performansları üzerindeki etkisi ile ilgili analiz sonuçlarına bakıldığında, hem kamu çalışanlarının hem de özel hastane çalışanlarının özdeşleşmeleri arttıkça iş performanslarının da artış gösterdiği gözlemlenmektedir (bkz. Tablo 4.19.). Bu sonuçlar da araştırmacıların daha önce gerçekleştirmiş oldukları çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Walumbwa vd. 2009; Liu vd. 2011). Bu bağlamda hizmet verdikleri hastanelerin amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi benimseyen kamu ve

özel sektör sağlık çalışanlarının bu amaçlara ulaşmak ve bu değerleri korumak amacıyla performanslarını artıracaklarını söylemek mümkündür.

5.1.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkileri

5.1.6.1. Örgüt Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Ara Değişken Rolü

Bu başlık altında, olumlu örgüt algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki azalmada bu çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin aracı rolü incelenecektir. Burada ulaşılmak istenen temel amaç, olumlu örgütsel destek ya da imaj algısına sahip sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerindeki azalmanın ne kadarının bu çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine bağlı olduğunun belirlenmesidir.

Bu doğrultuda, ilk olarak kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel imaj algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde bu çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin bir aracı rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla her iki sektördeki sağlık çalışanları için ayrı ayrı hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre hem özel hastanelerde hem de kamu hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının olumlu hastane imajı algılarının işten ayrılma niyetlerini azaltmasında, bu çalışanların hastaneleri ile özdeşleşmelerinin herhangi bir aracı rolü olmadığı görülmektedir (bkz. Tablo 4.20 ve 4.21). Hiyerarşik regresyon analizi aynı zamanda çoklu bir regresyon analizi olduğundan, Tablo 4.20'deki değerler aynı zamanda özel sektör sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu imaj algısının olumlu örgütsel özdeşleşmeden daha baskın olduğu (baskıcı etki) sonucunu da göstermektedir. Öyle ki, bağımsız regresyon analizinde özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde özel sektör sağlık çalışanlarında istatistiksel olarak anlamlı negatif etkisi ortaya çıkmışken (bkz. Tablo 4.18), aracı etkinin tespiti için gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde bu etkinin ortadan kalkmış olduğu gözükmektedir.

Bağımsız değişken olarak sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ele alınarak analizler gerçekleştirildiğinde sonuçlar benzer şekilde ortaya çıkmaktadır. Buna göre hem kamu sektöründe hem de özel sektörde görev yapan sağlık çalışanlarının hastanelerinin kendilerine olan destekleri ile ilgili olumlu algılarının

işten ayrılma niyetlerini azaltıcı etkisinde, çalışanların hastaneleri ile özdeşleşmelerinin herhangi bir aracı rolü olmadığı görülmektedir (bkz. Tablo 4.22 ve 4.23). Dolayısıyla çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalması için olumlu örgütsel destek algısı, çalışanlarda örgütsel özdeşleşme olmasa dahi, tek başına yeterlidir denilebilir. Bu analiz sonucunda yine işten ayrılma niyetinde özel hastane sağlık çalışanları için örgütsel imaj algısında olduğu gibi örgütsel destek algısının da örgütsel özdeşleşmeye göre daha baskın bir etken olduğu sonucuna ulaşılabılır.

5.1.6.2. Örgüt Algılarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Ara Değişken Rolü

Sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastanelerin imajı ile ilgili olumlu algılarının, iş performansları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu daha önce tespit edilmişti. Bu etkinin ne kadarında örgütsel özdeşleşmenin bir aracı rolünün olduğunu belirlemek için kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları için ayrı ayrı hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır. Analizlerde çalışanların imaj algılarının iş performansları üzerindeki etkisi, özdeşleşmenin aracı etkisi de hesaba katılarak gerçekleştirildiğinde, imaj algısının iş performansı üzerindeki etkisinin her iki sektör çalışanları için de azaldığı ve istatistiksel olarak anlamsızlaştığı görülmektedir (bkz. Tablo 4.24 ve 4.25). Bu azalma özel sektör sağlık çalışanları için %49, kamu sektörü sağlık çalışanları için %38 oranındadır. Bu oranlara göre hem kamu sektörü hem de özel sektör sağlık çalışanların örgütsel özdeşleşmenin kısmî aracı etkisinden söz edilebilir. Dolayısıyla, örgütsel imaj algısının iş performansı üzerindeki etkisinin özel sektör sağlık çalışanlarında %49'luk kısmı, kamu sektörü sağlık çalışanlarında ise %38'lik kısmı örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle bu çalışanların örgütsel imaj algıları, örgütsel özdeşleşmeleri de yüksek olduğu için iş performanslarını artırmaktadır ancak bu artışa aracılık eden başka aracı değişkenler de mevcuttur denilebilir.

Daha önce gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerinde örgütsel destek algısı örgütsel imaj algısı ile birlikte analize tabi tutulduğunda, imaj algısının baskıcı etkisinden dolayı destek algısının iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ortaya çıkmazken (bkz. Tablo 4.17), bağımsız regresyon analizinde destek algısının iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu

sonucuna ulaşılmıştı (bkz. sf. 138). Bu sonuğtan hareketle, örgütsel destek algısının iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün belirlenmesi için oluşturulan hiyerarşik regresyon modeli için istatistiksel anlamda bir engel bulunmamaktadır.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları da bu görüşü desteklemektedir. Öyle ki, analiz sonuçlarına göre hem kamu sektörü hem de özel sektör sağlık çalışanlarının olumlu örgütsel destek algıları, bu çalışanların iş performanslarını artırmaktadır. Regresyon modeline örgütsel özdeşleşme dâhil edildiğinde, örgütsel destek algısının iş performansı üzerindeki etkisinin azaldığı ve istatistiksel olarak anlamsızlaştığı görülmektedir (bkz. Tablo 4.26 ve 4.27). Bu azalma özel sektör sağlık çalışanları için %70, kamu sektörü sağlık çalışanları için %87 oranındadır. Bu oranlara göre özdeşleşmenin kamu sektöründe tam, özel sektörde ise kısmî aracı etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla, örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinin özel sektör sağlık çalışanlarında %70'lik kısmı, kamu sektörü sağlık çalışanlarında ise %87'lik kısmı örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle bu çalışanların örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşmeleri de yüksek olduğu için iş performanslarını artırmaktadır.

5.2. Yöneticilere ve Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizlerin sonuçları, kıskançlık ve iş güvencesizliği gibi olumsuz ve örgüt algıları ve özdeşleşme gibi olumlu faktörlerin, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve iş performansları üzerindeki etkileri hususunda özellikle sağlık kuruluşları yöneticilerine önemli bilgiler sunmaktadır. Bununla birlikte, tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırma da bazı kısıtlara sahiptir. Dolayısıyla, araştırma sonuçlarından yola çıkarak, bu kısıtlardan dolayı gerçekleştirilemeyen hususlarda gelecekte bu alanda çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara kayda değer öneriler sunulmaktadır.

Doğal bir insan duygusu olan kıskançlığın, bir sosyal yapı olarak değerlendirilen iş yerlerinde çalışanlar arasında da ortaya çıkması muhtemeldir ve hem işyerleri hem de çalışanlar açısından istenmeyen sonuçlara yol açma ihtimali göz ardı edilmemelidir. İş yerinde amir ve çalışanlar arasındaki ilişkilerden

kaynaklanan kıskançlığın çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırıcı etkisi ve yine bu çalışanların performanslarını düşürücü etkisi göz önüne alındığında amir ve/veya lider konumundaki kişilerin çalışanlarına yaklaşımlarında bu duygunun farkında olarak daha bilinçli ve özenli davranmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kıskançlık, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltıcı ve iş performansını artırıcı etkiye sahip önemli bir değişken olan örgütsel imaj algısını zedeleyici bir faktör olarak da değerlendirildiğinde bu önem sağlık kuruluşları açısından daha da artmaktadır. Sonuç olarak yöneticilerin çalışan duygularının farkında olmaları, yönetsel bir üstünlük sağlayacaktır denilebilir.

Bu noktada kıskançlığın, özellikle örgütsel kaynakların yöneticiler tarafından çalışanlara dağıtılması aşamasında ortaya çıkması da muhtemeldir. Bu noktadan hareketle kıskançlık ile örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkilerin gelecek çalışmalarda ele alınması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Yine kıskançlık Türkiye’de daha önce ele alınmamış bir değişken olması nedeniyle, gelecek araştırmalarda diğer sektörlerde bu ilişkilerin test edilmesi, sonuçların genelleştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Sağlık kuruluşları ve çalışanlar açısından bir diğer olumsuz faktör iş güvencesizliği boyutlarıdır. Özel sektörde nicel iş güvencesizliğinin ne örgütsel algılar, ne işten ayrılma niyeti ve ne de iş performansı üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir. Bu etkilerin diğer sektörlerde nasıl ortaya çıktığının gelecek araştırmalarda ele alınması önem arz etmektedir. Aynı zamanda sağlık sektörü ile diğer sektörlerin bu ilişkiler açısından karşılaştırmasının yapılacağı sektörler arası bir çalışmanın da katkıları büyük olacaktır.

Sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği içinde olan çalışanların hem kamu sektörü hem de özel sektörde alternatif iş imkânlarını değerlendirme niyeti içine girecekleri görülmektedir. Özellikle kamuda bir ilden başka bir ile ya da bir kamu kurumundan başka bir kamu kurumuna tayin edilme durumunun da nitel bir iş güvencesizliği ortaya çıkaracağı düşünüldüğünde, bu sonuçlar olasıdır. Dolayısıyla, küçülme ya da yeniden yapılanma dönemlerinde yöneticilerin iletişim kanallarını daha aktif bir şekilde kullanmaları, işletme içi dedikoduların önüne geçmeleri ve doğru bilgileri zamanında çalışanlarla paylaşmaları, bu endişelerin ve dolayısıyla bu olumsuz sonuçların önüne geçecektir. Bu noktadan hareketle algılanan iş

güvencesizliği ile örgütsel iletişim arasındaki etkileşimlerin gelecek araştırmalarda incelenmesi literatüre değerli katkılar sunacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, hem bu çalışmada ele alınan örgütsel algıların, hem de ele alınmayan örgütsel adalet ve benzeri algıların, bu olumsuz faktörler ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki etkileşimde aracı ve düzenleyici rollerinin incelenmesi de ilginç sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

İşten ayrılma oranının yüksek olması işletme yöneticileri tarafından arzu edilmeyen bir durum iken, çalışanların iş performanslarının yüksek olması ise istenen bir durumdur. Bu bağlamda yöneticilerin işten ayrılmaları azaltıcı ve çalışanların iş performanslarını artırıcı çeşitli önlemler alması gerekmektedir. Bu noktada çalışanların örgüt algılarının ve örgütsel özdeşleşmelerinin önemli birer araç oldukları görülmektedir. Öyle ki, çalışanların örgütsel imaj algılarının hem kamu sektöründe hem de özel sektörde işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve iş performanslarını artırdığı görülmektedir. Dolayısıyla, yöneticilerin örgütsel imaj oluşturma çabalarına ağırlık vermeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu çabalarda liderlerin önemi bilinmektedir. bu bağlamda lider-imaj, lider-işten ayrılma niyeti ve lider-performans etkileşimlerinin sağlık sektöründe ele alınması ve bu etkileşimlerin diğer sektörlerle karşılaştırılmasında literatür ve sektör yöneticileri açısından fayda görülmektedir.

Çalışanların övülme, takdir görme ve onaylanma ihtiyaçlarının karşılanmasının (örgütsel destek), hem kamu sektöründe hem de özel sektörde işten ayrılma niyetini azalttığı görülmektedir. Ayrıca çoklu regresyon analizinin aksine, bağımsız regresyon analizleri destek algısının iş performansı üzerinde olumlu etki sahibi olduğunu da göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların iş yerlerinde tutulmaları açısından yönetimin olumlu destek algısı oluşturucu faaliyetlerde bulunması önemli faydalar sağlayacaktır. Bu noktada yine iletişim kanallarının ve ödüllendirmenin etkili birer araç olduğunu hatırlatmakta fayda vardır.

Çalışanların, görev yaptıkları hastanelerin amaçlarını ve değerlerini paylaşmaları, o hastane ile kendi kişilikleri arasında kimliksel bir bağ kurmalarını sağlayacak, dolayısıyla bu çalışanların kendi varlıklarının da bir parçası olan bu amalara ulaşmak ve bu değerlerin varlığını sürdürmesini sağlamak için performanslarını artıracaklardır. Bu çalışanların işten ayrılma niyetleri özel

hastaneler açısından bakıldığında düşüş gösterecektir. Bu noktadan bakıldığında, sağlık sektöründe yöneticilerin ve liderlerin herkes tarafından paylaşılan üstün amaç ve değerlere atıfta bulunan amaç ve değerler oluşturması ve bu amaç değerler hususunda samimi olduklarını çalışanlara göstermeleri önem taşımaktadır. Bu bağlamda etik konusu dikkatleri çekmektedir. Bir değerler manzumesi olarak etik ilkelerin özdeşleşme, performans ve işten ayrılma niyeti ile etkileşimleri gelecek araştırmalarda ele alınabilir.

Örgütsel özdeşleşmenin bir diğer önemli etkisi, çalışanların imaj ve destek algılarının işten ayrılma niyetleri ve iş performansları üzerindeki aracı rolüdür. Öyle ki, imaj ve destek algılarının iş performansı üzerindeki etkileri büyük oranda özdeşleşme üzerinden gerçekleşmektedir. Dolayısıyla özdeşleşmenin olmadığı hastanelerde, imaj ve desteğin iş performansı üzerindeki etkileri de ortadan kalkabilir ya da azalabilir. Bu sonuçlar da yöneticilerin hastaneler ile çalışanlar arasında bir özdeşleşme oluşturma çabası içine girmeleri gerektiğini bir daha vurgulamaktadır. Ne var ki, imaj ve destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolüne dair bir bulguya bu çalışma kapsamında ulaşamadık. Bu etkileşimlerin gelecek araştırmalarda farklı illerde ve farklı ülkelerde test edilmesi, hatta ülkeler arası karşılaştırmaların yapılması, elde edilen bulguların kontrolü ve genelleştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

Abrams, D., Ando, K., Hinkle, S., (1998), "Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24 (10), 1027-1039.

Ackerman, L.S., (1982), "Transition management: An in-depth look at managing complex change", *Organizational Dynamics*, 11 (Summer), 46-66.

Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., Bhatnagar, D., (2010), "Perceived organizational support and organizational commitment: The mediational influence of psychological well-being", *Journal of Business and Management*, 16(2), 105-124.

Akgül, A., Çevik, O., (2005), "İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları", 2. Baskı, Emek Ofset.

Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö., (2012), "Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü", *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.

Allen, D.G., Weeks, K.P., Moffitt, K.R., (2005), "Turnover intentions and voluntary turnover: The moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion", *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980-990.

Ambrose, M.L., Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295-305.

Anderson, J.C., Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423.

Angle, H.L., Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.

Arnold, K.A., Dupré, K.E. (2012). Perceived organizational support, employee health and emotions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(2), 139-152.

Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.

Ashforth, B.E., Humphrey, R.H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal, *Human Relations*, 48 (2), 97-125.

Ashforth, B.E., Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.

Ashforth, B.E., Saks, A.M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Temmuz-Aralık), 35-59.

Bakker, A.B., Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423-440.

Baran, M., Kanten, P., Kanten, S., Yaşlıoğlu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety. *Ege Academic Review*, 9 (3), 969-976.

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

Barksdale, K., Werner, J.M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: Testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, 51, 145-155.

Bartel, C.A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379-413.

Becker, T.E., Kernan, M.C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human Performance*, 16(4), 327-348.

Bektaş, F. (2010). Örgütsel imaj ve örgüt kültürü: Öğretmen adayı örneğinde nedensel bir araştırma. *Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi: Teori ve Uygulama*, 1, 5-18.

Bell, S.J., Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78, 131-146.

Belschak, F.D., Hartog, D.N.D. (2009). Consequences of positive and negative feedback: The impact on emotions and extra-role behaviors. *Applied Psychology: An International Review*, 58 (2), 274-303.

Blau, G., Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 260-269.

Blumberg, M., Pringle, C.D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.

Bora Başara, B., Güler, C., Yentür, G.K., Birge, B., Pulgat, E., Mamak Ekinci, B., (2013),“Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2012”, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Borg, I., Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13 (2), 13-26.

Boroş, S., Curşeu, P.L. (2013). Is it here where I belong? An integrative model of turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1553-1562

Boya, F.Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46, 613-619.

Brief, A.P., Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.

Brief, A.P., Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.

Brockner, J. (1988). The effects of work layoff on survivors: Research, theory and practice. In Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 10, 213-256.

Brockner, J. (1992). The escalation of commitment to a failing course of action: Toward theoretical progress. *Academy of Management Review*, 17 (1), 39-61.

Brough, P., Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-16.

Brown, M.E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14 (3), 346-356.

Browne, P.A., Golembiewski, R.T. (1974). The line-staff concept revisited: An empirical study of organizational images. *Academy of Management Journal*, 17 (3), 406-417.

Burgard, S. A., Brand, J. E., House, J.S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69, 777-785.

Byrne, B.M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. (2nd Ed.), Taylor & Francis Group, LLC. New York, NY, USA.

Cabra, J.F., Talbot, R.J., Joniak, A.J. (2007) Potential explanations of climate factors that help and hinder workplace creativity: A case from selected colombian companies. *Cuadernos de Administracion*, 20(33), 273-301.

Campbell, D.J., Lee, C. (1988). Self-appraisal in performance evaluation: Development versus evaluation. *Academy of Management Review*, 13(2), 302-314.

Campbell, J.P., McHenry, J.J., Wise, L.L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.

Carmeli, A., Freund, A. (2009). Linking perceived external prestige and intentions to leave the organization: The mediating role of job satisfaction and affective commitment. *Journal of Social Service Research*, 35(3), 236-250.

Carmeli, A., Gelbart, R., Goldrieck, R. (2011). Linking perceived external prestige and collective identification to collaborative behaviors in R&D teams. *Expert Systems with Applications*, 38, 8199-8207.

Cavanagh, S.J., Coffin, D.A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 17(11), 1369-1376.

Cayanus, J.L., Booth-Butterfield, M. (2004). Relationship orientation, jealousy, and equity: An examination of jealousy evoking and positive communicative responses. *Communication Quarterly*, 52 (3), 237-250

Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47, 343-365.

Ceylan, A., Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81-110.

Chang, C-S., Du, P-L., Huang, I-C. (2006). Nurses' perceptions of severe acute respiratory syndrome: Relationship between commitment and intention to leave nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 54(2), 171-179.

Chen, C-F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of AirTransport Management*, 12, 274-276.

Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K.M., Sucharski, I.L., Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.

Chen, Z.X., Francesco, A.M. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 53(6), 869-887.

Cheng, G.H.-L., Chan, D.K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.

Cheng, Y., Chen, C-W., Chen, C-J., Chiang, T. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61, 41-52.

Cheung, M.F.Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization*, 34(6), 551-572.

Chiang, C-F., Hsieh, T-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.

Chiu, C-K., Lin, C-P., Tsai, Y.H., Hsiao, C.Y. (2005). Modeling turnover intentions and their antecedents using the locus of control as a moderator: A case of customer service employees. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 481-499.

Cho, J., Treadway, D.C. (2011). Organizational identification and perceived organizational support as mediators of the procedural justice-citizenship behavior relationship: A cross-cultural constructive replication. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 631-653.

Cole, M.S., Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behaviour*, 27 (5), 585-605.

Cowden, K., Sellnow, T.L. (2002). Issues advertising as crises communication: Northwest Airlines' use of image restoration strategies during the 1998 pilot's strike. *Journal of Business Communication*, 39 (2), 193-219.

Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (12), 117-140.

Çelik, M., Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.

Daouk-Öyry, L., Anouze, A., Otaki, F., Dumit, N.Y., Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 93-110.

Dasborough, M.T., Ashkanasy, N.M., Tee, E.Y.J., Tse, H.H.M. (2009). What Goes Around Comes Around: How Meso-Level Negative Emotional Contagion Can Ultimately Determine Organizational Attitudes Toward Leaders. *The Leadership Quarterly*, 20, 571-585.

Davar, S.C., Bala, R. (2012). Relationship between job satisfaction & job performance: A meta-analysis. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), 290-305.

Davy, J.A., Kinicki, A.J., Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

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.

DeConinck, J.B., Johnson, J.T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 333-350.

Dekker, I., Barling, J. (1995). Workforce size and work-related role stress. *Work & Stress*, 9(1), 45-54.

Demirel, E.T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.

Derin, N., Demirel, E.T. (2010). Kurum imajının kurum kimliği açısından açıklanabilirliği: İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13 (2), 155-193.

Dogan, K., Vecchio, R.P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 32 (2), 57-64.

Domagalski, T.A. (1999). Emotions in Organizations: Main Currents, *Human Relations*, 52 (6), 833-852.

Ducharme, L.J., Knudsen, H.K., Roman, P.M.. (2008). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28, 81-104.

Dukerich, J.M., Golden, B.R., Shortell, S.M. (2002). Beauty is in the Eye of Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-533

Dupor, B., Liu, W. (2003). Jealousy and equilibrium overconsumption. *The American Economic Review*, 93 (1), 423-428.

Dutton, J.E., Dukerich, J.M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 517-554.

Dutton, J.E., Dukerich, J.M., Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.

Efraty, D., Wolfe, D.M. (1988). The effect of organizational identification on employee affective and performance responses. *Journal of Business and Psychology*, 3(1), 105-112.

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), 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Elsbach, K.D. (2006). *Organizational Perception Management*. (1st ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Elsbach, K.D., Sutton, R.I. (1992). Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories. *Academy of Management Journal*, 35 (4), 699-738.

Emberland, J.S., Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48, 452-459.

Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (9.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Erkuş, A., Günlü, E. (2009). İletişim tarzının ve sözsüz iletişim düzeyinin çalışanların iş performansına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm araştırmaları Dergisi*, 20(1), 7-24.

Evans, A.M., Traynor, M., Glass, N. (2014). An exploration of jealousy in nursing: A Kleinian Analysis. *Nursing Inquiry*, 21(2), 171-178.

Feather, N.T., Rauter, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.

Flavián, C., Torres, E., Guinalú, M. (2004). Corporate image measurement: A further problem for the tangibilization of internet banking services. *The International Journal of Bank Marketing*, 22 (4/5), 366-384.

Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H.-M., Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 727-739.

Fraizer, P.A., Tix, A.P., Baron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.

Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.

Frey, F.E., Tropp, L.R. (2006). Being seen as individuals versus as group members: Extending research on metaperception to intergroup contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 265-280.

Gaskin, C.J., Happell, B. (2014). On exploratory factor analysis: A review of recent evidence, an assessment of current practice, and recommendations for future use. *International Journal of Nursing Studies*, 51(3), 511-521.

Geurts, S., Schaufeli, W., De Jonge, J. (1998). Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17 (3), 341-362

Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460.

Goukasian, L., Wan, X. (2010). Optimal incentive contracts under relative income concerns. *Mathematics and Financial Economics*, 4 (1), 57-86.

Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.

Grossman, R.J. (2000). Emotions at work. *Health Forum Journal*, 45(5), 18-22.

Guerrero, S., Herrbach, O. (2009). Manager organizational commitment: A question of support or image? *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (7), 1536-1553.

Gürbüz, S. (2010). Algılanan kurumsal imajın yöneticilerin bazı tutum ve davranışlarına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 229-240.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A Global Perspective (7th edition)*. Prentice-Hall Inc., New Jersey, NY, USA.

Hall, D.T., Schneider, B., Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 176-190.

Hall, D.T., Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17 (3), 340-350.

Harris, B.R., Harris, K.J., Harvey, P. (2008). An examination of the impact of supervisor on the relationship between job strains and turnover intention for computer workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(8), 2108-2131.

Harris, C.R. (2004). The Evolution of Jealousy. *American Scientist*, 92, 62-71.

Harris, G.E., Cameron, J.E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169.

Harris, K.J., Kacmar, K.M., Witt, L.A. (2005). An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 363-378.

Harvey, P., Harris, K.J., Martinko, M.J. (2008). The mediated influence of hostile attributional style on turnover intentions. *Journal of Business Psychology*, 22, 333-343.

Hayes, A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.

Hayes, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.

Heaney, C.A., Israel, B.A., House, J.S. (1994). Chronic Insecurity among automobile workers: Effect on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.

Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.

Hellgren, J., Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or viceversa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.

Herrbach, O., Mignonac, K., Gatignon, A. (2004). Exploring the Role of Perceived External Prestige in Managers' Turnover Intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 15 (8), 1390-1407

Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L., Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438-456.

Hogan, R., Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11(2/3), 129-144.

Hollenbeck, J.R., Klein, H.J., O'Leary, A.M., Wright, P.M. (1989). Investigation of the construct validity of a self-report measure of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 74 (6), 951-956.

Huang, C., Lien, H. (2012). An Empirical Analysis of The Influence of Corporate Social Responsibility on Organizational Performance of Taiwan's Construction Industry: Using Corporate Image as A Mediator. *Construction Management and Economics*, 30, 263-275.

Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), 20-39.

Hui, C., Wong, A., Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.

Hur, W-M., Moon, T.W., Jun, J-K. (2013). The role of perceived organizational support on emotional labor in the airline industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1), 105-123.

İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 160-177.

Jain, A.K., Giga, S.I., Cooper, C.L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21 (3), 313-334.

Jawahar, I.M., Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.

Kalaycı, Ş. (2008). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (3. Baskı). Asil Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

Karabey, C.N., İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 231-241.

Karatepe, O. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.

Keltner, D., Ellsworth, P.C., Edwards, K. (1993). Beyond simple pessimism: Effects of sadness and anger on social perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (5), 740-752.

Kenny, D.A. <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm#IE>, Erişim Tarihi: 24.11.2014

Kim, H., Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.

Koç, E. (2011). Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri. (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z., Nienhaus, A. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 102-115.

Laine, M., van der Heijden, B.I.J.M., Wickström, G., Hasselhorn, H-M., Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the profession in Europe. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420-438.

László, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G., Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867-874.

Lee, C., Bobko, P., Chen, Z.X. (2006). Investigation of multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512-540.

Lee, J., Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.

Lee, S.M. (1969). Organizational identification of scientists. *Academy of Management Journal*, 12 (3), 327-337.

Lee, S.M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14 (2), 213-226.

Lim, V.K.G., Loo, G.L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86-98.

Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M-E., Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97-112.

Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319.

Liu, Y., Loi, R., Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187-3201.

Lynch, P.D., Eisenberger, R., Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.

MacKinnon, D.P., Fairchild, A.J., Fritz, M.S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.

Massar, K., Buunk, A.P., Dechesne, M. (2009). Jealousy in the blink of an eye: Jealous reactions following subliminal exposure to rival characteristics. *European Journal of Social Psychology*, 39, 768-779.

Mael, F., B. E. Ashford. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103-123.

Manion, J. (2000). Retaining current leaders. *Health Forum Journal*, 43(5), 24-27.

Mauno, S., Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2 (2), 147-171.

Mayer, R.C., Davis, J.H., Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20 (3), 709-734.

McColl-Kennedy, J.R., Anderson, R.D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, 13, 545-559.

McLean Parks, J., Kidder, D.L., Gallagher, D.G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.

McManus, M.L. (1979). Remedy for a poor organizational image. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 14, 31-40.

Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.

Mignonac, K., Herrbach, O., Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 477-493.

Miner, F.C. Jr. (1990). Jealousy. *Workforce Management*, 69 (4), 88-95.

Mumford, M.D. (1983). Social comparison theory and the evaluation of peer evaluations: A review and some applied implications. *Personnel Psychology*, 36, 867-881.

Murphy, K.R., Shiarella, A.H. (1997). Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: Multivariate frameworks for studying test validity. *Personnel Psychology*, 50, 823-854.

Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar*. (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Nixon, A.E., Yang, L-Q., Spector, P.E., Zhang, X. (2011). Emotional labor in China: Do perceived organizational support and gender moderate the process? *Stress and Health*, 27, 289-305.

Ohana, M. (2012). Perceived organizational support as mediator of distributive justice and job satisfaction: The moderating role of group commitment. *Journal of Applied Business Research*, 28(5), 1063-1072.

O'Neill, J.L., Gaither, C.A. (2007). Investigating the relationship between the practice of pharmaceutical care, construed external image, organizational identification, and job turnover intention of community pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3, 438-463.

Özer, G., Günlük, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500-1509.

Panaccio, A., Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.

Parasuraman, S. (1982). Predicting Turnover Intentions and Turnover Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 111-121.

Park, J.S., Kim, T.H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Service*, 22(1), 20-38.

Pelzer, P. (2005). The Hostility Triad: The Contribution of Negative Emotions to Organizational (Un-) Wellness. *Culture and Organization*, 11 (2), 111-123

Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33 (9), 911-923.

Pines, A., Aronson, E. (1983). Antecedents, Correlates, and Consequences of Sexual Jealousy. *Journal of Personality*, 51 (1), 108-136

Podsakoff, N.P., LePine, J.A., LePine, M.A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationship with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.

Poyraz, K., Kama, 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.

Probst, T.M., Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (2), 234-254.

Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann, C.A., Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.

Reisel, W.D., Probst, T.M., Chia, S., Maloles, C.M., König, C.J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), 74-91.

Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Richer, S.F., Blanchard, C., Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1-26.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.

Riordan, C.M., Gatewood, R.D., Bill, J.B. (1997). Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 16, 401-412.

Ronen, S., Shenkar, O. (1985). Clustering countries on attitudinal dimensions: A review and synthesis. *The Academy of Management Review*, 10 (3), 435-454.

Rosenblatt, Z., Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.

Roskies, E., Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedences and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 345-359.

Rotondi, T. Jr. (1974). Creativity and organizational identification in research and development environments. *Public Personnel Management*, 3 (1), 53-58.

Roussin, C.J., Webber, S.S. (2012). Impact of organizational identification and psychological safety on initial perceptions of coworker trustworthiness. *Journal of Business Psychology*, 27, 317-329.

Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., vd., (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32, 406-412.

Shields, M.A., Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The Impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.

Sluss, D.M., Klimchak, M., Holmes, J.J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 457-464.

Somani, A., Krishnan, V.R. (2004). Impact of charismatic leadership and job involvement on corporate image building. *Management & Labour Studies*, 29 (1), 7-19.

Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149 (1), 59-72.

Staufenbiel, T., König, C.J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117.

Stone, P.W., Larson, E.L., Mooney-Kane, C., Smolowitz, J., Lin, S.X., Dick, A.W. (2006). Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave. *Critical Care Medicine*, 34(7), 1907-1912.

Storms, P.L., Spector, P.E. (1987). Relationships of organizational frustration with reported behavioural reactions: The moderating effect of locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 60(3), 227-234.

Størseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.

Suchman, M.C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20 (3), 571-610.

Sutton, R.I., Callahan, A.L. (1987). The stigma of bankruptcy: Spoiled organizational image and its management. *Academy of Management Journal*, 30 (3), 405-436.

Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 21 (1), 23-42.

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242-264.

Şencan, H., (2005), "Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik" Seçkin Yayıncılık.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A., (2010), "Genel İşletme", 6. Baskı, Eğitim Akademi Yayınları.

Tajfel, H., Turner, J.C., (1985), "The social identity theory of intergroup behavior". In: Worchel S., Austin, W.G. (Eds.) "Psychology of Intergroup Relations", 2. Edition, 7-24, Chicago, USA.

Takase, M., (2010),“A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management”, Collegian: The Australian Journal of Nursing Practice, Scholarship & Research, 17(1), 3-12.

Takase, M., Maude, P., Manias, E., (2005),“Nurses’ job dissatisfaction and turnover intention: Methodological myths and an alternative approach”, Nursing and Health Sciences, 7, 209-217.

Tavşancıl, E., (2005),“Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi”,2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım.

Teismann, M.W., Mosher, D.L., (1978),“Jealous Conflict in Dating Couples”, Psychological Reports, 42, 1211-1216.

Tett, R.P., Meyer, J.P., (1993),“Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings”, Personnel Psychology, 46(2), 259-293.

Tian, Q., Zhang, L., Zou, W., (2014),“Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers – the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support”, International Journal of Hospitality Management, 40, 29-36.

Tjosvold, D., Hui, C., Yu, Z., (2003),“Conflict management and task reflexivity for team in-role and extra-role performance in China”, The International Journal of Conflict Management, 14(2), 141-163.

Tokgöz, N., (2011),“Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2), 363-387.

Turunç, Ö., (2010),“Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkileri”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), 251-269.

Turunç, Ö.,Çelik, M., (2010),“Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 209-232.

Uğurlu, C.T.,Ceylan, N., (2013),“Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32 (2), 301-322.

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., vd., (2004),“Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction”, British Journal of Management, 15(4), 351-360.

Van Dick, R., Hirst, G., Grojean, M.W., Wieseke, J., (2007),“Relationships between leader and follower organizational identification and implications for follower attitudes and behavior”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 133-150.

Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E., Van Dijk, F., (2007),“Work value fit and turnover intention: Same-source or different-source fit”, Journal of Managerial Psychology, 22(2), 188-202.

Vecchio, R.P., (2000),“Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy”, International Journal of Stress Management, 7 (3), 161-179.

Vigoda-Gadot, E., Ben-Zion, E., (2004),“Bright Shining Stars: The Mediating Effect of Organizational Image on the Relationship Between Work Variables and Army Officers' Intentions to Leave the Service for a Job in High-Tech Industry”, Public Personnel Management, 33 (2), 201-223.

Vijayalakshmi, V., Bhattacharyya, S., (2012),“Emotional contagion and its relevance to individual behavior and organizational processes: A position paper”, Journal of Business Psychology, 27, 363-374.

Viswesvaran,C., Ones, D.S., (2000),“Perspectives on models of job performance”, *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.

Wagner, C.M., (2010),“Predicting nursing turnover with catastrophe theory”, *Journal of Advanced Nursing*, 66(9), 2071-2084.

Walsh, J.P., Ashford,S.J.,Hill,T.E.,(1985),“Feedback obstruction: The influence of information environment on employee turnover intentions”, *Human Relations*, 38, 23-46.

Walumbwa, F.O., Cropanzano, H., Hartnell, C.A., (2009),“Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange”, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1103-1126.

Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., Christensen, A.L., (2011),“Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204-213.

Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H., Tetrick, L.E., (2002),“The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange”, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.

Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C., (1997),“Perceived organizational Support and leader-member exchange: A social exchange perspective”, *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Weiss, H.M., Cropanzano, R., (1996),“Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work”; In: Staw, B.M., Cummings, L.L. (Eds.), “Research in Organizational Behavior”, 18, 1-74.

Werner, J.M., (1994),“Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extrarole behaviors on supervisory ratings”, *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 98-107.

Wright, P.M., Kacmar, K.M., McMahan, G.C., Deleeuw, K., (1995),“P=f(M x A): Cognitive ability as a moderator of the relationship between personality and job performance”, *Journal of Management*, 21 (6), 1129-1139.

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 ve İdari Bilimler Dergisi*, 34 (1), 153-173.

Youngblood, S.A., Mobley, W.H., Meglino, B.M., (1983),“A Longitudinal Analysis of the Turnover Process”, *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 507-516.

Yurchisin, J., Park, J., O'Brien, M., (2010),“Effects of ideal image congruence and organizational commitment on employee intention to leave”, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 17, 406-414.

Zagenczyk, T.J., Cruz, K.S., Woodard, A.M., Walker, J.C., Few, W.T., Kiazad, K., vd., (2013),“The moderating effect of Machiavellianism on the psychological contract breach-organizational identification/disidentification relationships”, *Journal of Business Psychology*, 28, 287-299.

Zeytinoglu, I.U., Denton, M., Plenderleith, J.M., (2011),“Flexible employment and nurses' intention to leave the profession: The role of support at work”, *Health Policy*, 99, 149-157.

Zhang, Y., Lepine, J.A., Buckman, B.R., Wei, F., (2014), “It's not fair... Or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor-job performance relationships”, *Academy of Management Journal*, 57(3), 675-697.

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa GÜNALAN 1978 yılında Kahramanmaraş'ta doğdu. İlkokulu Kahramanmaraş Akçakoyunlu İlkokulunda, ortaokulu Gaziantep Gaziyurt İlköğretim okulunda ve liseyi Kahramanmaraş İbrahim Çalık Lisesinde tamamladı. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünü 2000 yılında tamamlayan Günalan, aynı yıl Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başladı. Yüksek lisans öğrenimini 2003 yılında “KOBİ’lerin İhracat Davranışları: Kahramanmaraş Tekstil Sektöründeki KOBİ’lerde Ampirik Bir Araştırma” adlı tez ile tamamlayarak İşletme Bilim Uzmanı unvanı alan Günalan, 2004 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde University of Alabama English Language Institute’de dil eğitimi gördü. 2006 yılında başladığı Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesindeki Genel İşletme doktorasını 2016 yılında tamamlamıştır.

2001-2003 yılları arasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak görev yapan Günalan, 2005 yılından bu yana Balıkesir Üniversitesi Havran Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaya devam etmektedir. Bu süre içerisinde Müdür Yardımcılığı ve Müdür Vekilliği görevlerinde bulunan Günalan’ın ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde ve kongrelerde yayımlanan bilimsel çalışmaları bulunmaktadır. Yazar, evli ve iki çocuk babasıdır.

EK: ANKET FORMU

<u>Lütfen Okuyunuz</u>						
Sayın katılımcı,						
İlişikte cevap vermenizi istediğimiz anket Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü 'nde yürütülmekte olan "Örgüt Algısı ve Duyguların İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi ve Sonuçları" konulu doktora tezinin bir parçasıdır. Bu araştırma tamamen akademik bir amaca yöneliktir ve başka bir amaç için kullanılmayacaktır .						
Uygulamanın kapsadığı soruları yanıtlamak hiç kuşkusuz zamanınızın bir kısmını alacaktır. Ancak, sağlık sektöründeki iş gücünün iş tatmini ve motivasyonunu artırmak amacıyla çalışma şartlarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi açısından bilimsel çalışmaların önemi göz ardı edilemez. Bu bağlamda bütün sorulara özenle ve samimi bir şekilde cevap vermeniz bu çalışmanın sıhhati açısından önemlidir.						
Verilecek cevaplar mutlak bir şekilde gizli tutulacaktır. Anket cevapları kurum yönetimi ile kesinlikle paylaşılmayacaktır . Ankette hiçbir şekilde kişi ve kurum ismi sorulmamaktadır . Elde edilen sonuçlar kişi ve kurum adı belirtilmeksizin genel ve ortalama özellikler şeklinde tez çalışmasında kullanılacaktır.						
Anketimize katıldığınız için ve sorularımızı açık yüreklilikle cevapladığınız için teşekkür eder , çalışmalarınızda başarılar dileriz .						
Doç. Dr. Adnan CEYLAN Doktora Öğrencisi Mustafa GÜNALAN Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi						
Not: Lütfen soruları cevapladıktan sonra zarfa koyup ağzınızı kapatınız.						
1- Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Bayan <input type="checkbox"/> Erkek						
2- Medeni Durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar						
3- Yaşınız:.....4- Ünvanınız:.....						
5- Eğitim Durumunuz:.....						
Aşağıdaki ifadelerde bireysel düşünceleriniz doğrultusunda herhangi bir rakamı işaretleyiniz. Burada 1= Kesinlikle Katılmıyorum , 2= Katılmıyorum , 3= Kararsızım , 4= Katılıyorum , 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır.						
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çalıştığım hastanenin halk içinde saygın bir yeri vardır	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım hastanenin bu bölgedeki sağlık kuruluşları içerisinde saygın bir yeri vardır	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım hastane halkla yakın ilişki içerisinde	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım hastane genel olarak iyi bir imaja sahiptir	1	2	3	4	5
5	Bu hastane, "çalışmak için iyi bir yer" olarak değerlendirilir	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım hastanenin hastalar arasında iyi bir saygınlığı vardır	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadelerde bireysel düşünceleriniz doğrultusunda herhangi bir rakamı işaretleyiniz. Burada **1= Kesinlikle Katılmıyorum**, **2= Katılmıyorum**, **3= Kararsızım**, **4= Katılıyorum**, **5= Kesinlikle Katılıyorum** anlamındadır.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Hastanedeki amirlerim (üstlerim) benim amaç ve değerlerimi dikkate alır	1	2	3	4	5
2	Hastane yönetimi gerçekten benim iyiliğimi ister	1	2	3	4	5
3	Hastane yönetimi bana fazla alaka göstermez	1	2	3	4	5
4	Hastanedeki amirlerim benim görevimle ilgili basit bir hatamı affedecektir	1	2	3	4	5
5	Hastanedeki amirlerim benim düşüncelerimi önemser	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım hastane eline fırsat geçtiğinde benim herhangi bir zaafımdan faydalanacaktır (basit bir hatayı büyütmek gibi)	1	2	3	4	5
7	Bir problemim olduğunda hastane yönetiminden yardım alabilirim	1	2	3	4	5
8	Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda hastane yönetimi bana yardım etmeye isteklidir	1	2	3	4	5
1	İsteğim dışında hastanedeki işimden ayrılmak zorunda kalacağımdan endişe ediyorum	1	2	3	4	5
2	Önümüzdeki yıl şu anki işimden ayrılma riskim var	1	2	3	4	5
3	Yakın gelecekte işimi kaybetmek konusunda huzursuzluk duyuyorum	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım hastanede, çalışan sayısının azaltılması konusu sıklıkla gündeme geliyor	1	2	3	4	5
5	Hastanede departmanların birleştirilmesi ihtimali var	1	2	3	4	5
6	Hastanede önemli değişikliklere gidileceği ile ilgili dedikodular var	1	2	3	4	5
1	Hastanede diğer bir çalışan övüldüğünde canım sıkılır	1	2	3	4	5
2	Amirim diğer çalışanlarla yakından ilgilendiğinde moralim bozulur	1	2	3	4	5
3	Amirim diğer bir arkadaşımı takdir ettiğinde onun adına mutlu olurum	1	2	3	4	5
4	Hastanede diğer bir çalışanın benden daha yetenekli bulunacağı ihtimali beni endişelendirir	1	2	3	4	5
5	Amirim bir problemi çözmek için benim yerime iş arkadaşlarımdan birisinden yardım isterse alınırım (içerlerim)	1	2	3	4	5
1	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu hastaneden ayrılabilirim	1	2	3	4	5
2	Aktif bir şekilde başka bir hastanede iş bakıyorum	1	2	3	4	5
3	Ciddi bir şekilde işimi bırakmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadelerde bireysel düşünceleriniz doğrultusunda herhangi bir rakamı işaretleyiniz. Burada **1= Kesinlikle Katılmıyorum**, **2= Katılmıyorum**, **3= Kararsızım**, **4= Katılıyorum**, **5= Kesinlikle Katılıyorum** anlamındadır.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirdiğinde, aşağılanmış hissedirim	1	2	3	4	5
2	Başkalarının çalıştığım hastane ile ilgili ne düşündüğü beni oldukça ilgilendirir	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım hastaneden bahsettiğimde genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım hastanenin başarıları benim başarılarımdır	1	2	3	4	5
5	Birisi çalıştığım hastaneyi övdüğünde, ben övülüyormuşum gibi hissedirim	1	2	3	4	5
6	Basında çalıştığım hastane eleştirilirse rahatsızlık duyarım	1	2	3	4	5
1	Görevimi daha iyi yapmak için çok özen gösteririm	1	2	3	4	5
2	İşimle ilgili güven veririm, sıkı ve enerjik çalışırım	1	2	3	4	5
3	İşimle ilgili elimden gelenin en iyisini yaparım ve görevlerimi yerine getirmek için emir almayı beklemem	1	2	3	4	5
4	Hastanemin amaç ve hedeflerini bilirim ve bunlara uygun çalışırım	1	2	3	4	5
5	İşimle ilgili görevleri zamanında yerine getiririm	1	2	3	4	5
6	Amirim benim yaptığım işin kalitesiyle ilgili asla hayal kırıklığına uğramamıştır	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili çalışma alışkanlıklarım çok iyidir	1	2	3	4	5
8	Amirim asla işimi yapıp yapmadığımı kontrol etmek zorunda değildir	1	2	3	4	5

Teşekkür Ederiz.