

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞTE VAR OLAMAMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN BİREYSEL VE  
ÖRGÜTSEL ETKENLER: ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN DOKTORLAR  
ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

**GİZEM ÖZYURT**

**HAZİRAN 2018**


**Tez Başlığı: İşte Var Olamama Davranışlarını Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Etkenler: Özel Hastanelerde Çalışan Doktorlar Üzerinde Bir Uygulama**

Tezi Hazırlayan: **Gizem ÖZYURT**


Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

  
**Prof. Dr. Mehmet YAZICI**  
**Enstitü Müdürü**

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylarım.

  
**Doç. Dr. Ayşegül TAŞ**  
**İşletme ABD Başkanı**

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.

  
**Doç. Dr. İrge ŞENER**  
**Tez Danışmanı**

**Tez Jüri Tarihi: 08.06.2018**

**Tez Jüri Üyeleri:**

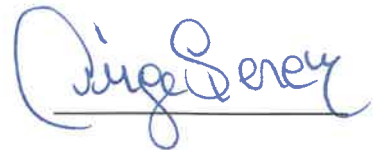
Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU (Çankaya Üniversitesi)



Prof. Dr. Enver AYDOĞAN (Gazi Üniversitesi)



Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniversitesi)



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı Soyadı: Gizem Özyurt

İmza: 

Tarih: 20.06.2018

## ÖZET

### **İŞTE VAR OLAMAMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL ETKENLER: ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN DOKTORLAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

ÖZYURT, Gizem

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. İrge ŞENER

Haziran 2018, 114 sayfa

Günümüz iş hayatında çalışanların baş etmek zorunda oldukları birçok sorun bulunmaktadır. İşte var olamama bu sorunların başında gelmektedir. Çalışanın fiziksel ya da ruhsal olarak evde dinlenmesi ve çalışmaması gereken zamanlarda işyerinde bulunup çalışması veya çalışıyor gibi görünmesi olarak tanımlanabilen işte var olamama günümüzde sadece çalışanın değil örgütlerin de en önemli sorunu haline gelmiştir. Fiziksel olarak işyerinde bulunmasına rağmen %100 verimlilikle çalışmayan bir çalışan işletme için görünmeyen büyük maliyetlere neden olmakta ve bulunduğu sektörde rekabet avantajını kaybetmesine neden olmaktadır. Kendi içlerinde rekabet halinde olan özel hastaneler ise hem hastalara daha kaliteli hizmet verebilmek hem de sağlık sektöründe lider olabilmek için işte var olamama gibi çalışanlarının karşılaştıkları sorunları çözmek durumundadır. Bu çerçevede, Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan 8 özel hastanede görevli 179 doktor üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında doktorların işte var olamama davranışları üzerindeki örgütsel nedenler (iş güvencesizliği) ve kişisel nedenlerin (kişilik özellikleri) etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, özel hastanelerde çalışan doktorların cinsiyetlerine göre bazı anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre erkek doktorların kadın doktorlara göre daha fazla niteliksel iş güvencesizliği hissettiği ayrıca kişilik özellikleri açısından kadın doktorlara göre daha dışa dönük ve sorumluluk özelliğine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde cerrahi tıp bilimlerinde çalışan doktorların dâhili tıp bilimlerinde çalışanlara göre daha dışa dönük kişilik özelliği sergilediği, son olarak sürekli gündüz çalışan doktorların nöbet artı mesai şeklinde çalışan doktora göre daha fazla işte var olamama davranışı gösterdikleri ve niceliksel iş güvencesizliği hissettikleri ortaya çıkmıştır.

Ek olarak nöbet artı mesai Şeklinde alıŐan doktorların sürekli gündüz çalışan doktorlara göre sorumluluk kişilik özelliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca niceliksel iş güvencesizliğinin işte var olamama davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu, kişilik özelliklerinden sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk boyutlarının işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu; sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin işte var olamama davranışını negatif, uyumluluk kişilik zelliğinin ise işte var olamama davranışını pozitif ynde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** işte var olamama, presenteeism, iş gvencesizliği, kişilik özellikleri, doktorlar, zel hastaneler



## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL FACTORS ON PRESENTEEISM BEHAVIOR: A RESEARCH ON DOCTORS WORKING IN PRIVATE HOSPITALS**

ÖZYURT, Gizem

M.Sc. Department of Business Administration

Supervisor: İrge ŞENER, Assoc. Prof. Dr.

June 2018, 114 pages

There are many problems that employees in today's business life have to deal with. Presenteeism is the first of these problems. Presenteeism has become the most important problem in today's organizations, not only for employees. Defined as, seem to be working or working in the workplace when the employee should physically or mentally rest at home and not work at the required times. An employee who is physically at work but does not work with 100% efficiency causes significant costs that are not visible to the business and causes it to lose its competitive advantage in its sector. Private hospitals competing among themselves are required to solve the problems faced by presenteeism such as presenteeism in order to be able to provide quality services and to be a leader in the health sector. Within this framework, in this study, a questionnaire was conducted with 179 doctors working in 8 private hospitals in the province of Çankaya, Ankara. Within the scope of the research, the effects of organizational factors (job insecurity) and personal factors (personality traits) on presenteeism behaviors of doctors were examined. According to the research results, there exist some significant differences according to the gender of doctors working in private hospitals. In accordance, male doctors felt more qualitative job insecurity than female doctors, and they have more extraversion personality traits and conscientiousness than female doctors in terms of personality traits. Similarly, the doctors working in the surgical department exhibited more extraversion personality traits than those who worked in the internal diseases department, and lastly, the doctors working during daytime showed more presenteeism behaviors than the doctors working as seizure and overtime.

In addition, doctors working as seizure and overtime have a higher perceived conscientiousness trait and perceive a higher quantitative job insecurity than do doctors working during daytime. It is also found that quantitative job insecurity has a positive and meaningful effect on presenteeism behavior, that personality traits of conscientiousness, extraversion and agreeableness traits have significant effects on presenteeism behavior, whereas conscientiousness and extraversion personality characteristics have a negative effect and agreeableness personality characteristic affect presenteeism behaviour positively.

**Keywords:** presenteeism, job insecurity, personality traits, doctors, private hospitals



## TEŞEKKÜR

Tez yazım sırasında bilgisini, deneyimini ve kaynaklarını benimle paylaşan, tüm sorduğum sorulara sabırla cevap veren bunun yanında bana inanan ve daha iyisi olması için beni yüreklendiren değerli hocam ve tez danışmanım sayın Doç. Dr. İrge ŞENER'e çok teşekkür ederim.

Anlayışı, desteği ve fedakarlığı ile her zaman yanımda olan, başarabileceğime inanan ve beni inandıran, destekleyen, yanımdaki varlığı ile kendimi her zaman Őanslı saydığım eşim Uluç Cem ÖZYURT'a ve ilk andan itibaren hayatıma anlam katan, tez yazım sırasında desteğini her zaman hissettiğim birkaç hafta sonra doğacak olan canım kızım İpek Naz ÖZYURT'a teşekkür ediyorum.

Yanımda olamasalar da desteklerini her zaman hissettiğim annem Fatma BÖREKCI, babam Recep BÖREKCI ve abim Eser BÖREKCI'ye ayrıca teőekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın yapıldığı özel hastanelerdeki araştırmaya katkısı olan ve anketlerin doldurulmasında bana yardımcı olan herkese teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

|   |      |
|---|------|
| KAPAK SAYFASI.....  |      |
| ONAY SAYFASI.....   |      |
| İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA.....                            | iii  |
| ÖZET.....   | iv   |
| ABSTRACT.....   | vi   |
| TEŞEKKÜR SAYFASI.....   | viii |
| İÇİNDEKİLER.....  | ix   |
| TABLolar LİSTESİ.....   | xi   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....   | xii  |
| GİRİŞ.....  | 1    |
| BİRİNCİ BÖLÜM.....  | 4    |
| 1.1 İşe Devamsızlık (Absenteeism) Tanımı.....                       | 4    |
| 1.2 İşte Var Olamama Kavramının Tanımı.....                         | 5    |
| 1.3 İşte Var Olamama ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....               | 7    |
| 1.4 İşte Var Olamama Modeli.....                                    | 10   |
| 1.5 İşte Var Olamama Davranışının Nedenleri.....                    | 13   |
| 1.5.1 İşte Var Olamama Davranışını Etkileyen Örgütsel Nedenler..... | 13   |
| 1.5.1.1. İş Güvencesizliği Nedeni.....                              | 13   |
| 1.5.1.2. Diğer Örgütsel Nedenler.....                               | 15   |
| 1.5.2 İşte Var Olamama Davranışını Etkileyen Kişisel Nedenler.....  | 17   |
| 1.5.2.1 Kişilik Özellikleri.....                                    | 17   |
| 1.5.2.2 Diğer Kişisel Nedenler.....                                 | 18   |
| İKİNCİ BÖLÜM.....   | 20   |
| 2.1. Kişilik Kavramının Tanımlanması.....                           | 20   |
| 2.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler.....                              | 21   |
| 2.3. Kişilik Kuramları.....   | 24   |
| 2.3.1. Psikanaliz Kuramlar.....                                     | 24   |
| 2.3.2. Sosyo – Psikolojik Kuramlar.....                             | 25   |
| 2.3.3. Ayırıcı Özellik Kuramları.....                               | 27   |

|   |     |
|---|-----|
| 2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli.....   | 29  |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....  | 33  |
| 3.1. İş Güvencesizliği Kavramı ve Önemi .....   | 33  |
| 3.2. İş Güvencesizliği Yaklaşımları.....  | 35  |
| 3.2.1. Sübjektif (Öznel) ve Objektif (Nesnel) İş Güvencesizliği .....   | 35  |
| 3.2.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği .....   | 37  |
| 3.2.3. Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği .....   | 37  |
| 3.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları .....   | 38  |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....  | 43  |
| 4.1. İşte Var Olamama ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....  | 43  |
| BEŞİNCİ BÖLÜM.....  | 47  |
| 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....  | 47  |
| 5.2. Araştırmanın Hipotezleri.....  | 48  |
| 5.3. Araştırmanın Modeli.....   | 49  |
| 5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....  | 50  |
| 5.5. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri .....  | 51  |
| 5.6. Likert Skalası İle Ölçeklendirilmiş Anket Sorularının Temel Boyutlar<br>Bazında Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları ..... | 53  |
| ALTINCI BÖLÜM .....   | 57  |
| 6.1 Araştırma Bulguları ve Yorumlar.....  | 57  |
| 6.1.1. Frekans Dağılım Tabloları ve Yorumlanması.....   | 57  |
| 6.1.2. Farklılık Testleri .....   | 64  |
| 6.1.3. Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analizi.....   | 69  |
| 6.1.4. Ölçekler Arası Regresyon Analizi .....   | 71  |
| YEDİNCİ BÖLÜM .....   | 75  |
| 7.1 Sonuç ve Öneriler.....  | 75  |
| EKLER .....   | 99  |
| EK.1. ANKET FORMU.....  | 99  |
| EK.2. İZİN YAZISI .....   | 101 |
| EK.3. ÖZGEÇMİŞ .....  | 102 |

## TABLolar LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 1:</b> İşte Var Olamama İle İlgili Açıklamalar.....   | 6  |
| <b>Tablo 2:</b> Araştırmanın Evreni.....   | 50 |
| <b>Tablo 3:</b> Araştırmanın Örneklemi.....  | 51 |
| <b>Tablo 4:</b> Kişilik Ölçeği Maddeleri.....  | 52 |
| <b>Tablo 5:</b> İşte Var Olamama Ölçekli Soruları İçin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi<br>Sonuçları.....             | 54 |
| <b>Tablo 6:</b> İş Güvencesizliği Ölçekli Soruları İçin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi<br>Sonuçları.....            | 54 |
| <b>Tablo 7:</b> Kişilik Özellikleri Ölçekli Soruları İçin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi<br>Sonuçları.....          | 55 |
| <b>Tablo 8:</b> Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi<br>Sonuçları.....      | 56 |
| <b>Tablo 9:</b> Demografik Soruların Frekans Dağılımları .....   | 57 |
| <b>Tablo 10:</b> Doktorların İşte Var Olamama İş Güvencesizliği ve Kişilik Özelliklerine<br>Göre Algı Seviyeleri ..... | 64 |
| <b>Tablo 11:</b> Normal Dağılım Test Sonuçları .....   | 65 |
| <b>Tablo 12:</b> Cinsiyete Göre Ölçekli Değişkenler Farklılık Testi Sonuçları .....                                    | 66 |
| <b>Tablo 13:</b> Uzmanlık Alanına Göre Ölçekli Değişkenler Farklılık Testi Sonuçları.....                              | 67 |
| <b>Tablo 14:</b> Çalışma Şekline Göre Ölçekli Değişkenler Farklılık Testi Sonuçları .....                              | 68 |
| <b>Tablo 15:</b> Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları .....  | 70 |
| <b>Tablo 16:</b> Birinci Regresyon Modeli Sonuçları.....   | 72 |
| <b>Tablo 17:</b> Birinci Regresyon Modeli Çoklu Bağlantı İstatistikleri Tablosu.....                                   | 72 |
| <b>Tablo 18:</b> Birinci Regresyon Modeli Varyans Oranı Tablosu.....   | 72 |
| <b>Tablo 19:</b> İkinci Regresyon Modeli Sonuçları.....  | 73 |
| <b>Tablo 20:</b> İkinci Regresyon Modeli Çoklu Bağlantı İstatistikleri Tablosu .....                                   | 74 |
| <b>Tablo 21:</b> İkinci Regresyon Modeli Varyans Oranı Tablosu .....   | 74 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Şekil 1:</b> İşte Var Olamama Modeli .....                          | 12 |
| <b>Şekil 2:</b> İş Güvencesizliğinin Sonuçları .....                   | 39 |
| <b>Şekil 3:</b> Araştırma Modeli .....                                 | 50 |
| <b>Şekil 4:</b> İşte Var Olamama Ölçeği .....                          | 59 |
| <b>Şekil 5:</b> İş Güvencesizliği Ölçeği (Niceliksel Özellikler) ..... | 60 |
| <b>Şekil 6:</b> İş Güvencesizliği Ölçeği (Niteliksel Özellikler) ..... | 60 |
| <b>Şekil 7:</b> Kişilik Ölçeği (Dışa Dönüklük) .....                   | 61 |
| <b>Şekil 8:</b> Kişilik Ölçeği (Uyumluluk) .....                       | 62 |
| <b>Şekil 9:</b> Kişilik Ölçeği (Duygusal Denge) .....                  | 62 |
| <b>Şekil 10:</b> Kişilik Ölçeği (Deneyime Açıklık) .....               | 63 |
| <b>Şekil 11:</b> Kişilik Ölçeği (Sorumluluk) .....                     | 64 |

## GİRİŞ

Dünya genelinde ülkelerin yaşadıkları ekonomik krizler ve durgunluklar küreselleşen dünyada örgütleri doğrudan etkilemektedir. İşletmeler, bu ekonomik dalgalanmaların yanı sıra diğer bir yandan hızla gelişen teknoloji ve artan rekabet karşısında ayakta kalabilmek için çeşitli yeniden yapılanma veya küçülme politikaları uygulamaya koymak durumundadır. Varlığını sürdürmeye çalışan işletmelerin uygulamaya koyduğu bu politikalar iş yaşamında çalışanlar üzerinde dolaylı olarak birçok soruna neden olduğu görülmektedir. Maliyetlerini azaltmaya çalışan ve verimliliğini en üst seviyede korumaya çalışan işletmelerin karşılaştığı sorunların başında ise işte var olamama gelmektedir.

Literatürde işte var olamama olarak da tanımlanan presenteeism genel anlamda çalışanların fiziksel veya ruhsal açıdan çalışmayacak durumda olmalarına rağmen işyerinde uzun saatler boyunca çalışmalarını en azından çalışıyor gibi görünmeleridir. Yaşanan ekonomik krizler ve işletmelerin buna karşılık uyguladığı küçülme politikaları çalışanlar üzerinde işlerini kaybetme korkusuna neden olmaktadır. Çalışanlar ise evde dinlenmeleri gereken zamanları işyerlerinde geçirmeyi tercih etmekte ve en azından fiziksel olarak işlerinin başında görünme zorunluluğu hissetmektedirler.

Çalışanların işe devamsızlık yapmaları, onların işyerinde buldukları süre boyunca tam kapasite çalıştıkları varsayımına dayanmaktadır ve çalışanların işe gelmedikleri her gün verimliliğinin ve üretkenliğinin %100 azaldığı kanısı birçok araştırmaya konu olmuştur. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar göstermiştir ki işte var olamama davranışının yani çalışanın hasta olduğu halde işyerinde bulunması ve verimli olmayan şekilde çalışmaya devam etmesi halinin işletmeye olan maliyeti çok daha fazladır. Yine yapılan araştırmalara göre işte var olamama uzun vadede işletmelerin sağlık maliyetlerinin de artmasına ayrıca neden olmaktadır. Fiziksel ve psikolojik sorunlarına rağmen çalışanın işine devam etmeye çalışması verimliliğin düşmesine ve beklenenden daha düşük performans gösterilmesine neden olmaktadır.

Bilgiye dayalı rekabetin yaşandığı günümüz dünyasında sürdürülebilir bir başarı elde etmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek için teknolojiye olan yatırımların yanı sıra işletmeler mevcut yeteneklere yani insana yatırım yapmanın önemini kavramıştır. Fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı bir şekilde işini yapan çalışanın verimliliğe ve üretkenliğe olan katkısı açıktır. Bu açıdan bakıldığında bir maliyet unsuru olarak kabul edilen işte var olamama davranışının nedenlerinin araştırılması işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır.

Literatürde işte var olamama davranışını birden fazla unsurun etkilediği görülmektedir. Bu unsurlardan bazıları örgütsel nedenlerle ilgiliyken bazıları ise kişisel nedenlere dayanmaktadır. İşte var olamama davranışına neden olan faktörler ile ilgili olarak yapılan literatür taramasına göre, kişisel nedenler arasında kişilik özelliklerinin ve örgütsel nedenler arasında bulunan iş güvencesizliği algısının iki önemli neden olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Bu çalışmada, işte var olamama davranışının örgütlere olan olumsuz etkilerinin azaltılabilmesi için kavramın kendisinin ve çalışanların bu davranış eğiliminde bulunmalarının nedenlerinin anlaşılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, çalışmada işte var olamama davranışının öncülleri olarak kişilik yaklaşımlarından beş faktör kişilik özellikleri ve niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği algısı ele alınmıştır. Bu amaç doğrultusunda, sağlık sektöründe anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi Ankara iline bağlı merkez ilçe Çankaya bölgesinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan 179 doktordan oluşmaktadır. Kutsal bir görev yapan ve karşılaştıkları veya yaşadıkları olumsuz durumlara rağmen kendilerini yüksek ilgi ve dikkatle hastalarıyla ilgilenmek mecburiyetinde hisseden doktorlarda işte var olamama davranışının varlığının ve nedenlerinin tespit edilmesi onların uzun vadede sağlıkları ve gösterdikleri performans açısından önemlidir.

Bu araştırma ile işte var olamama konusunun ulusal literatürde son yıllarda çalışmaya başlanan bir konu olması nedeniyle öncelikle sağlık sektöründe faaliyet gösteren örgütlere katkıda bulunması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular ile doktorların sergiledikleri işte var olamama davranışının nedenlerinin anlaşılması ve hastane yönetimlerinin bu sorun üzerinde çözüm üretmelerine katkı sağlayabileceği de düşünülmektedir.

Özel hastanelerde çalışan doktorların işte var olamama davranışlarını etkileyen kişisel ve örgütsel etkenleri inceleyen bu çalışma giriş bölümüyle birlikte yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işe devamsızlık (absenteeism) ve işte var olamama ile ilgili literatür incelemesiyle birlikte işte var olamama ile ilgili kuramsal çerçeve, işte var olamama modeli ve işte var olamama davranışını etkileyen örgütsel

ve kişisel nedenler ele alınmıştır. İkinci bölümde işte var olamama davranışının kişisel nedenleri arasında gösterilen kişilik kavramının tanımı, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik ile ilgili kuramlar ve beş faktör kişilik özellikleri ele alınmış olup, üçüncü bölümde ise işte var olamama davranışının örgütsel nedenleri arasında gösterilen iş güvencesizliğinin tanımı, nedenleri, sonuçları ve iş güvencesizliği yaklaşımları incelenmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde işte var olamama ile ilgili ulusal ve uluslararası alanda yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümü araştırma yöntemini içermekte olup, bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ve teknikleri son olarak geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları bulunmaktadır. Altıncı bölümde, yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular ve ilgili yorumlar sunulmaktadır. Yedinci ve son bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.1 İşe Devamsızlık (Absenteeism) Tanımı

Uluslararası literatürde presenteeism olarak tanımlanmakta olan işte var olamama kavramını anlayabilmek için ilk olarak ona yakın bir kavram olan absenteeism (işe devamsızlık) kavramının kelime kökenini incelemek gerekir. Çünkü presenteeism kelimesinin doğuşunun bu kavramla birlikte olduğu görülmektedir. Absenteeism “absence” kelimesinden türetilmiştir. Türkçe anlamıyla absence, yokluk, kaybolma, işe devamsızlık anlamlarına gelmektedir. Buradan yola çıkarak absenteeism devamsızlık, fiziksel olarak orda bulunmama gibi sorunları ifade etmek için kullanılmaktadır (Çiftçi, 2010: 155). Literatürde üretkenlik kaybı ile ilişkisi birçok çalışmada incelenmiş olan işe devamsızlık (absenteeism) kavramı, genel anlamda “olunması gereken yer ve zamanda fiziksel olarak bulunmama hali” olarak tanımlanmaktadır (Zhou, 2014: 1).

İşe devamsızlık (absenteeism) genellikle önceden planlanmış işler için ortadan kaybolmak anlamına gelmektedir. Devamsızlık anlamına da gelen absenteeism örgütler için uzun ömürlü maliyetlere neden olması sebebiyle uzun bir araştırma geçmişine sahiptir (Johns, 2010: 519). Maluliyet ödemesi ve işe gelemeyen çalışanın yerine geçici birinin işe alınması gibi maliyetler işe devamsızlığın (absenteeism) kısa dönemden uzun döneme etkileri olarak sıralanmaktadır (Saarvala, 2006: 3).

İş yerinde sağlık konusu örgütsel davranış alanında birçok araştırmaya konu olmuştur. Genel kanı ise eğer çalışanlar kendilerini hasta hissediyorsa işe gitmezler şeklindedir. Bu nedenle hastalık konusu aslında işe devamsızlıklarla yani absenteeism ile alakalıdır ve örgütlerde aynı zamanda çalışan maliyeti ile ilgili çalışmalara konu olmuştur. Ancak işe devamsızlık (absenteeism) verimlilik kaybının tamamını açıklamaya yetmemektedir. Çünkü çalışanlar hastayken de işe gidebilirler (Ferreira ve Martinez, 2012: 4380).



Çalışanların işe devamsızlık (absenteeism) davranışı göstermeleri onların işte çalıştıkları süre boyunca %100 verimli oldukları varsayımına dayanmaktadır. Fakat hasta olmasına rağmen işe gelip çalışanlar, sağlıklı bir şekilde işe gelen ve çalışan bireylerden daha az verimlidir (Quazi, 2013). Kısaca işe devamsızlık (absenteeism) durumunun maliyeti açıktır:

Çalışanın işe gelmediği her gün üretkenliği %100 kaybolmaktadır. Ancak çalışanların işe gelip verimli olmayan şekilde çalışmalarını tanımlayan işte var olamamanın maliyeti ise daha derin bir maliyettir. Çünkü çalışan işinin başındadır ancak beklenildiği yani gerektiği gibi %100 verimli yani başarılı değildir (Levin-Epstein, 2005).

## **1.2 İşte Var Olamama Kavramının Tanımı**

İşgücü verimliliği bir şirketin genel ticari gücü ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir faktör haline gelmiştir. Kolaylıkla elde edilen veriler sayesinde tahmin edilebilen işe devamsızlık (absenteeism) hali, işgücü verimliliğini azaltmaktadır. Bununla birlikte bir çalışan fiziksel olarak işinin başında olmasına rağmen verimliliği düşebilir ve yaptığı işin kalitesi normalin altında olabilir – ki bu durum işte var olamama yani presenteeism olarak adlandırılmaktadır (Koopman ve diğerleri, 2002: 14).

Oxford İngilizce Sözlüğü'ne göre presenteeism kavramı ilk olarak 1892 yılında The American Claimant adlı kitapta Mark Twain tarafından kullanılmıştır. 1970'li yıllara kadar işte var olamama yani presenteeism sadece işe devamsızlığı (absenteeism) karşı anlamı ve işe mükemmel katılımı ile ilgili olarak kullanılmış (O'Donnell, 2009: 22), 1980'li yıllarda ise daha modern anlamlar yüklenmeye başlamıştır (Johns, 2010: 520). 1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk, şirket birleşmeleri ve küçülmeleri özellikle beyaz yakalı çalışanların iş güvencesi anlamında kaygılı olmasına ve gereğinden fazla uzun saatlerde işyerinde kalmalarına neden olmuştur (Aronsson ve diğerleri, 2000: 502).

Bu durum, işte var olamama kavramına yeni anlamlar getirmiştir (O'Donnell, 2009: 23). İşte var olamama ile ilgili geçmişten bugüne yapılan tanımlamalar ve yüklenen anlamlar Tablo- 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1: İşte Var Olamama İle İlgili Açıklamalar (Aktaran: Johns, 2010)**

| <b>İşte Var Olamama İle İlgili Açıklamalar</b>  | <b>Sınıflandırma</b>     |
|---|--------------------------|
| İşte bulunma, işe gelmemenin karşılığı olarak (Smith, 1970).  | İyi yönde açıklama       |
| İşe mükemmel katılım (Canfield ve Soash, 1955; Stolz, 1993).  | İyi yönde açıklama       |
| Uygun olmayan zamanlarda bile çok fazla çalışmanın neden olduğu fazla mesai ile harcanan zaman kaybı (Simpson, 1998; Worrall ve diğerleri, 2000).   | Takıntılı durum          |
| Tam zamanlı işte çalışma yerine yarı zamanlı işlerde çalışmaya gönülsüz olmak (Sheridan, 2004).   | Takıntılı durum          |
| Hasta olunması rağmen, işe gelmek için hasta olmamış gibi görünmek (Kivimaki ve diğerleri, 2005).   | Takıntılı durum          |
| Hasta olunması rağmen işe gitmek (Aronsson ve diğerleri, 2000; Dew ve diğerleri, 2005).   | Sağlık durumu ile ilgili |
| Hasta olunması rağmen işe gitmek veya başka olayların neden olduğu nedenlerden ötürü işe gidilmemesi gerekirken işe gitmek. Örnek: Küçük bebeğin sağlık problemleri (Evans, 2004; Johansson ve Lundberg, 2004). | Sağlık durumu ile ilgili |
| Sağlık sorunlarından ötürü işte verimlilik kaybı (Turpin ve diğerleri, 2004).   | İş verimliliği kaybı     |
| Sağlık sorunlarından ötürü işte verimlilik kaybı veya (Hummer, Sherman ve Quinn, 2002; Whitehouse, 2005).   | İş verimliliği kaybı     |

İşte var olamama kavramını sağlık ve verimlilik alanında ortaya koyan ilk isim Örgütsel Psikoloji ve Sağlık Profesörü Cary Cooper'dır. Cooper, 90'lı yıllarda ekonomik resesyondan dolayı şirketlerin yeniden yapılanma ve küçülme politikaları nedeniyle çalışanların iş güvencesizliği nedeniyle aynı zamanda aşırı çalışma isteği yaşadığını belirtmiş ve bu nedenle bu çalışanların uzun saatler çalışmasını en azından çalışıyor gibi görünmesini işte var olamama kavramı ile açıklamıştır (Saarvala, 2006: 3). Dolayısıyla bu kavramın o yıllarda çalışanların işlerini kaybedecekleri endişesiyle uzun saatler boyunca işlerinin başında bulunması olarak tanımlandığı söylenebilir.

Örgütsel davranış literatüründe fiziksel ve psikolojik sorunları olduğu halde çalışanın işe devam etmesi halinde verimliliğinin düşmesi ve beklenenden daha düşük performans göstermesi olarak tanımlanan işte var olamama, 2000'li yıllarda

yapılan çalışmalarda daha çok verimliliğe olan etkisi ile ön plana çıkarılmıştır (Ferreira ve Martinez, 2012). İşte var olamama, çalışanın fiziksel olarak işyerinde olup, zihinsel olarak orada bulunmama halidir. Başka bir ifadeyle çalışan, işinin başındaymış yani çalışıyormuş gibi görünür ama aslında zihinsel enerjisini tam anlamıyla işe vermiyordur (Gilbreath ve Karimi, 2012: 115). Graham Lowe, 2002 yılında Kanada HR Reported dergisinde yayınladığı bir makalede kavramı, “Vücut olarak Burada, Üretkenlik Yok” (Here in Body, Absent in Productivity) şeklinde tanımlamıştır. Aynı zamanda işte var olamamanın çalışanın sağlığına, iş yaşam dengesine ve verimliliğe zarar verdiğini eklemiştir. Turpin ve diğerleri (2004) ise işte var olamama kavramını; sağlık problemlerinden ötürü işte verimlilik kaybı olarak tanımlamışlardır. Druss ve diğerleri (2001) yaptıkları çalışmada işyerindeki azalan verimliliğin nedenini yükselen işte var olamama davranışına bağlamışlar; McGregor ve diğerleri (2016) de işte var olamama kavramını çalışanın iş yerinde olmasına rağmen meydana gelen verimlilik kaybının, çeşitli sebeplerden ötürü görevlerini normalden daha düşük bir performans sergileyerek yerine getirmesi olarak tanımlamışlardır. Bugün ise işte var olamama iş dünyasında yaygın ve maliyetli bir sorun haline gelmiştir (McGregor ve diğerleri, 2016: 402).

İşte var olamama yani presenteeism kavramı incelendiğinde kökeninin “presence” yani orda bulunma, hazır bulunma kelimesine dayandığı görülmektedir. Kelimenin bu anlamına dayanarak presenteeism’in görünürde veya sadece fiziksel olarak orada bulunma halini ifade ettiği söylenebilir (Çiftçi, 2010: 155). Ulusal literatürde İngilizce karşılığı presenteeism olan kavramın karşılığı olarak işte var olamama kavramı Çiftçi (2010) tarafından yapılan çalışmada “işte var ol(ama)ma” olarak kullanılmıştır. Diğer bir yandan “presenteizm” (Mandıracioğlu, 2013; Erbaş ve Yeşiltaş, 2017) kavramı da yine presenteeism kavramını açıklamak için kullanılmıştır. Son olarak ulusal literatürde “hasta iken işe gelme davranışı” (Ulu ve diğerleri, 2016) ve “işte var olamama” (Baysal ve diğerleri, 2014; Yıldırım ve diğerleri, 2014; Demirbulat ve Bozok, 2015; Cangül ve diğerleri, 2015) gibi kavramlarda aynı kavramı açıklamak için kullanılmıştır.

### **1.3 İşte Var Olamama ile İlgili Kuramsal Çerçeve**

Literatürde bilişsel öğrenme kuramı, sosyal öğrenme teorisi, sosyal bilişsel teori olarak da bilinen (Bandura, 1977) sosyal bilişsel kuram, Albert Bandura tarafından geliştirilmiştir. Bireyin nasıl öğrendiğinin açıklanmasında taklit ve gözlemin yeterli olmadığını ifade eden Bandura, kuramı düşünme, hafıza, dil ve davranışların sonuçlarını tahmin etme ve değerlendirme gibi bilişsel süreçleri

kapsayacak şekilde tekrar geliştirmiştir (Malone, 2002). Bandura (1997), çevrenin birey davranışı üstündeki doğrudan etkisinin yanında duygu biliş gibi gözlemlenmesi zor olan içsel süreçlerin de öğrenme üzerindeki etkisini ortaya çıkar mıştır.

Yine Bandura'nın (1986) araştırmasına göre bireyin doğası, çevresi ve tutumları arasında bir belirleyicilik bulunmaktadır. Duygu ve biliş yoluyla kendi davranışlarını şekillendirebilen birey, çevresini edindiği bu özellikler sayesinde algılar aynı zamanda da çevresinden de etkilenmeye devam eder. Bir yandan da çevresinde gelişen olaylar kendi duyuşsal ve bilişsel niteliklerini geliştirir. Kısaca sosyal bilişsel kuramın temel ilkesi, davranışın sosyal ortamlar yani evre ve bireyin bilişsel süreçleri aracılığı ile davranışın kontrol edilmesidir (Cooper ve Lu, 2016: 222).

Sosyal bilişsel kuram, birey davranışının hem içsel hem de dışsal etmenler tarafından etkilendiğini ne sürmektedir. Bu etkiyi ise "karşılıklı belirleyicilik" olarak adlandırmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 210). Karşılıklı belirleyicilik ilkesine göre birey davranışı, evre, davranış ve kişi olmak üzere üç değişkenin birbirini etkilemesi sonucu oluşmaktadır. Yani bu üç değişken hem birbirini etkilemekte hem de birbirinden etkilenmektedir (Bernstein ve diğerleri, 2011: 575).

Yine bu kurama göre bireyin öğrenmesinin büyük bir kısmı model alma yani gözlem yoluyla gerçekleşmektedir (Bandura, 2001). Model alma, başkalarının davranışlarının gözlenmesini, bu davranışların bilişsel temsilcisinin oluşturulmasını ve depolanmasını, istenildiğinde tekrar hatırlanarak üzerinde düşünülmesini kapsayan bilişsel bir sredir. Aynı zamanda bireyler kendi özelliklerine yakın olduğunu düşündüklerini bireyleri model olarak almaktadırlar (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 217). Model alma yoluyla öğrenme süreci, "dikkat", "hatırda tutma", "davranışı meydana getirme" ve "güdüleme" olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Demirbaş ve Yağbasan, 2005: 368).

Jonhs'a (2010) göre işte var olamama olgusu üzerinde yapılan mevcut çalışmalar sadece teoriktir. Cooper ve Lu'ya (2016) göre ise çalışmaların çoğunluğu tıbbi / sağlık bakış açısından yürütülürken, ortaya çıkan örgütsel çalışmalar böyle bir eylemin altta yatan psikolojik sürecini gözden kaçırmaktadır. İnsanlar neden hasta oldukları halde çalışmaya devam etme kararı alırlar? Bu boşluğu doldurmak ve kuramsal entegrasyonu kolaylaştırmak için araştırmacılar işte var olamama olgusunu sosyal bilişsel kuram çerçevesinde açıklamıştır. Çünkü bu kuramı bireyin göstermiş olduğu işte var olamama hareketinin çeşitli etkilerini kapsayan faydalı bir ereve olarak görmüşlerdir. Araştırmacılar işte var olamama davranışı ile ilişkili

olduğunu düşündükleri üç sosyal bilişsel mekanizmayı (öz yeterlilik, sonuç beklentileri, hedefler) ele alıp bu çerçevede açıklamışlardır.

Bandura (1997), bu mekanizmalar arasında olan öz yeterlilik kavramını “kişilerin verilen görevleri gerçekleştirmek için gerekli olan eylemleri örgütleme ve yerine getirme konusundaki kapasitelerine olan inançları” olarak tanımlamıştır. Her ne kadar öz yeterlilik, özgüven kavramıyla benzerlik gösterse de aslında bireyin yaşadıkları ve yapabileceği görevlere ilişkin kendine ve kapasitesine olan inanç düzeyini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle öz yeterlilik kavramı bireyin karşılaştığı zorlukları aşabileceğine ilişkin kendisine olan inancıdır (Bayrakçı, 2007: 206). Bireyin öz yeterlilik düzeyi kendisini güçlükler karşısında nasıl motive ettiğini aynı zamanda önemli kararlar alma sırasında tercihlerini de etkilemektedir (Bandura, 2002).

Öz yeterliliği yüksek olan bireyler amaçlarına ulaşmak için büyük istek duyar ve bu yolda çaba sarf ederler. Diğer bir yandan öz yeterliliği düşük olan bireyler ise tam tersi davranış sergilemekte ve sonuç olarak depresyon ve stres gibi sağlık sorunlarını daha sık yaşamaktadırlar (Bandura, 1994).

Sosyal bilişsel kuramın bir diğer önemli bileşeni sonuç beklentileri olarak adlandırılan olası cevap çıktılarıdır (probable response outcomes). Bandura (1986), öz yeterlilik ile sonuç beklentilerini birbirinden ayırmıştır. Öz yeterlilik algısı, bireyin belli düzeydeki performansı yerine getirme kapasitesine ilişkin algısı iken; sonuç beklentisi, bireyin bu davranışının doğuracağı olası sonuca ilişkin yargısıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 214). Öz yeterlilik inançları birey için “bunu yapabilir miyim?” sorusuyla ilgilenirken, sonuç beklentileri ise belli bir çaba gösterdikten sonra elde edilecek sonuçlarla (eğer bunu yaparsam sonucu ne olur?) ilgilenmektedir (Cooper ve Lu, 2016: 223).

Bandura (1986), işte var olamama davranışını etkileyebilecek fiziksel (örneğin, maddi), sosyal (örneğin, onay) ve öz değerlendirme (örneğin, kendi kendine tatmin) sonuçlarının öngörülmesi gibi çeşitli sonuç beklentilerini birbirinden ayırmıştır (Cooper ve Lu, 2016: 223). Cooper ve Lu'ya (2016) göre çalışanları hastalandıkları ve işe gelmediklerinde kişisel olarak bu eylemin sonunda ne gibi sonuçlar beklediklerinin de sistematik olarak araştırılması gerektiğine inanmaktadırlar.

İşte var olamama kavramı, çalışanların bu davranışı büyük ölçüde durgunluk, küçülme, şirket birleşmeleri ve satın alma gibi makro düzeydeki ekonomik faktörlerden dolayı yerine getirildiğini ifade etmektedir (Cooper, 1996; Aktaran: Cooper ve Lu, 2016: 223). Başka bir ifadeyle iş güvencesizliği yani işini kaybetme korkusu ve yeni iş bulma zorluğu çalışanlarda görülen işte var olamama davranışının

itici güçleri arasındadır. Yapılan araştırmalar çalışma ortamlarının, kişisel koşulların ve kişilik özelliklerinin işte var olamama ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Aronsson ve Gustafsson, 2005).

Çalışanların kendi durumlarına ve çalışma ortamlarına ilişkin algılarını anlamak için Baker – McClearn ve diğerleri (2010) dokuz örgütte çalışanlarla görüşmeler yapmış ve “kişisel motivasyon” ve “işyeri baskıları” olarak adlandırdıkları unsurları işte var olamama davranışının tetikleyici unsurları olarak belirlemişlerdir (Cooper ve Lu, 2016:224). İşyeri baskıları, kurumun devam politikası, yönetim tarzı ve işyeri kültürüne atıfta bulunmaktadır. Kişisel motivasyon ise çalışanın profesyonel imaja sahip olma sadakati, meslektaşlarına, müşterilerine ve örgütlerine olan bağlılık ve sorumluluk gibi iş değerlerini ve inançlarını içermektedir (Cooper ve Lu, 2016: 224).

Bu çalışmalar temel alınarak, çalışanların işe gitmediği zamanlarda kendilerini bekleyen sonuçları göze alamadıkları için hasta oldukları zamanlarda işte var olamama davranışını sergiledikleri sonucuna varılabilir. Bazı çalışanlar işlerine, iş arkadaşlarına ya da müşterilerine karşı sadakatsizlik olacağına inandıkları için işte var olamama davranışı sergilerken, bir diğer kesim ise finansal kayba uğrama korkusu ya da sosyal onaylanmama gibi nedenlerden ötürü kendilerini çalışmaya zorlayabilirler (Lu ve diğerleri, 2013, Aktaran: Cooper ve Lu, 2016).

Sonuç olarak sosyal bilişsel kuramdaki sonuç beklentileri bileşeni çalışanların işte var olamama davranışı gösterdikleri zaman kişisel olarak ne gibi sonuçlar bekledikleri sorusuna cevap aramaktadır.

Sosyal bilişsel kuram, hedeflerin birey davranışlarının öz düzenlenmesinde önemli bir rolü olduğunu savunmaktadır. Bireyler sahip oldukları irade sayesinde hedefler belirler ve bu doğrultuda davranış sergilerler. Herhangi bir zorlukla karşılaştıkları zaman bile dışarıdan yardım almadan çabalarını sürdürür ve istedikleri sonuçları elde ederler (Cooper ve Lu, 2016: 225). Bireylerin başarılı olma isteklerinin iki temel nedeni vardır. Birincisi, birey işyerindeki kişisel gücünü kanıtlamak işte var olamama davranışında bulunabilir. İkincisi ise, kişisel başarısızlık ya da sosyal reddedilmeden kaçınmak için yine işte var olamama davranışı sergilemek zorunda hissedebilir (Cooper ve Lu, 2016: 225).

#### **1.4 İşte Var Olamama Modeli**

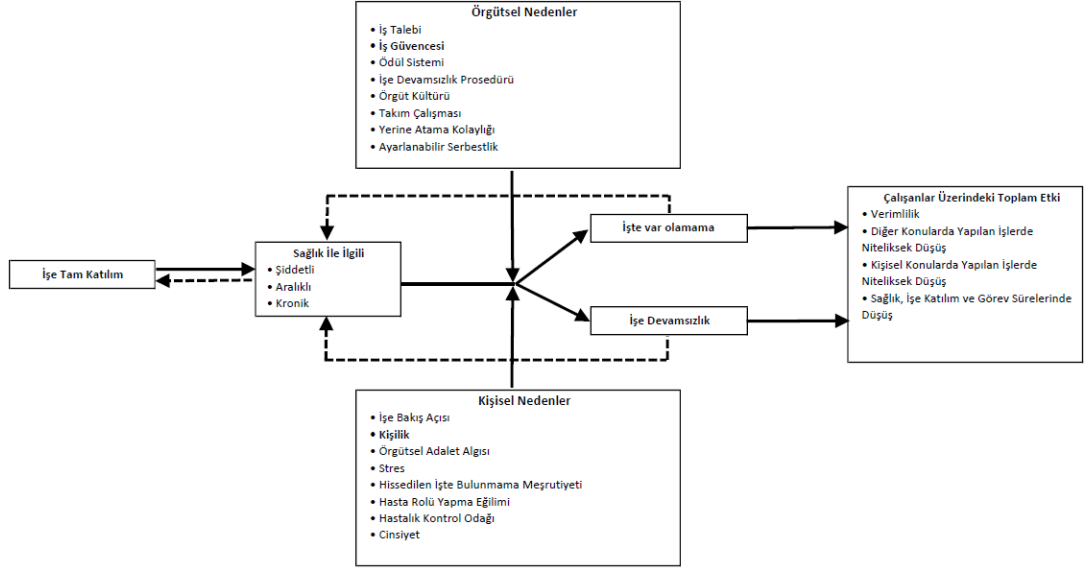
İşte var olamama kavramı ile ilgili güncel çalışmalar, olguyu açıklamaya ve belirleyicilerini değerlendirmeye odaklanmaktadır. Hâlihazırda mevcut bilgileri sistematik bir şekilde birleştirmek ve kuramsal bir anlayış oturtabilmek için modeller

oluşturulmaktadır. Bu modellerin başında ise Gary Johns'un işte var olamama ve işe devamsızlık (absenteeism) dinamik modeli yer almaktadır (Gosselin ve diğerleri, 2013: 76). Johns (2010), işte var olamama ve işe devamsızlık (absenteeism)'in olası nedenlerini anlamak adına hem de bu ikisini etkileyen kişisel, bağlamsal ve sağlıkla ilgili değişkenlerin öneminden bahseden kavramsal bir model geliştirmiştir (Şekil- 1).

Model başlangıçta çalışanın işe tam katılım gösterdiğini varsaymaktadır. Bu durum şiddetli, aralıklı ya da kronik yıkımları içeren sağlık sorunları (Zhou, 2014: 3) nedeniyle kesintiye uğrar. Bu sağlık olayı çalışanın iş işte var olamama ya da işe devamsızlık (absenteeism) davranışlarından birini seçmesi üzerinde etkili olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle çalışanın yaşadığı sağlık olayı ve yaptığı işin niteliği onun iş yerinde çalışıyormuş gibi görünme veya devamsızlık yapma seçimini etkilemektedir.

Ancak bu seçim yapılırken, işe bakış açısı, kişilik, örgütsel adalet algısı, stres, cinsiyet gibi kişisel nedenlerin ve iş talebi, iş güvencesi, örgüt kültürü gibi örgüt bağlamını içeren nedenlerin mevcut seçeneği etkilediği görülmektedir (Helland, 2014: 9). Kişisel ve örgütsel nedenlerinin var olan sağlık sorununa rağmen çalışıp çalışmama kararını veren çalışan üzerinde etkili olduğu dikkat çekmektedir (Gosselin ve diğerleri, 2013: 76).

Son olarak modelde Johns (2010) işte var olamama ve işe devamsızlık (absenteeism) davranışlarının verimlilik, yapılan işlerde niteliksel düşüş, kişinin sağlığı, işe katılımı ve görev sürelerinde düşüş gibi çalışan üzerinde toplam bir etkiye neden olduğunu ortaya koymaktadır.



**Şekil 1:** İşte Var Olamama Modeli (Kaynak: Johns, 2010)

Johns'a (2010) göre, sağlık olayının niteliği bir dereceye kadar işte var olamama ve işe devamsızlık (absenteeism) oluşumunu etkilemektedir. Örneğin, grip tanısında işyerinde yokluğun ortaya çıkması muhtemel iken, stres ya da anksiyete tanısı çalışanın işyerinde var olmasını temsil edebilmektedir. Ayrıca çalışanların hastalıklarına rağmen çalışıyor gibi görünmeleri maliyetlerin artmasına, verimliliğin ve yapılan işin kalitesinin düşmesine neden olacaktır.

Modelde çalışanların hasta olmalarına rağmen işe gitmeye devam etmelerine sebep olan örgütsel nedenler incelendiğinde, iş güvencesizliğinin ve iş yerinde görünme ile ilgili olan örgüt kültürünün etkin faktörler arasında olduğu gösterilmektedir. Çalışanların hastalıklarına rağmen neden işe gitmeye devam ettiklerinin sebepleri incelendiğinde Johns (2010) iş güvencesizliği ve işte görünmeyle ilgili var olan örgüt kültürü gibi örgütsel nedenlerin etkin olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin, modele göre iş güvencesizliği işe devamsızlığı (absenteeism) düşürebilir ve çalışanları hastayken işe devam etmeleri konusunda motive edebilir (Johns, 2010: 534). Çalışanlar iş güvencesizliği yaşadıkları için eğer işe gitmezlerse işsiz kalacaklarını düşünebilirler. Diğer bir yandan örgütte var olan takım çalışması kültürü çalışanın işyerinde var olma eğilimi göstermesine neden olurken, tam tersi serbest bırakma kültürü de çalışanın işyerinde çalışması yerine fiziksel olarak bulunmama eğilimi göstermesine neden olabilir.

İşte var olamama davranışında kişisel nedenlerin rolü çok az araştırma konusu olmuştur. Bununla birlikte olumlu iş tutumlarına sahip, işkolik, adalet algısı yüksek veya kişilik özelliklerinden dolayı çalışanların işte var olamama davranışı



göstereceğini beklemek mantıklı görünmektedir (Johns, 2010:532). Kişilik ve yaradılışın işe devamsızlık (absenteeism) davranışı ile zayıf ilişkileri bulunmaktadır. Vicdanlı bireyler ve iç kontrolü yüksek olanlar işe gitmeye daha yatkındırlar. İşte var olamama, güçlü iş ahlakına sahip olanlarda, işkoliklerde ve psikolojik dayanıklılık özelliği gösteren çalışanlarda görülmektedir. Bunun yanı sıra düşük benlik saygısına sahip olan çalışanlar da işte var olamama davranışı göstermeye yatkındırlar (Johns, 2010: 535). Örneğin Aronsson ve Gustafsson (2005); başkalarına hayır demekte zorlanan (bireysel sınırsızlık) çalışanların hasta oldukları halde işe katılma eğiliminde olduklarını belirtmektedirler.

Ayrıca Johns'un modeli işte var olamama ya da işe devamsızlık (absenteeism) davranışlarından hangisi seçilirse seçilsin bu davranış sonucunda çalışanın üzerindeki toplam etkiye de odaklanmaktadır. Son olarak Johns'un amacı çalışanın evde kalması ya da hastayken işe gitme arasındaki seçimlerini etkileyen bireysel ve işle ilgili nedenler arasındaki etkileşimi içine alan bir model ortaya koymaktır (Helland, 2014: 10).

## **1.5 İşte Var Olamama Davranışının Nedenleri**

Johns (2010), modelinde işte var olamama davranışına neden olabilecek birçok nedeni ortaya koymuştur. Bu faktörleri ise örgütsel ve kişisel nedenler olarak gruplandırmıştır. Bununla birlikte Johns'un yapmış olduğu çalışmanın öncesi ve sonrasında yapılan araştırmalar göstermiştir ki örgütler için verimliliğin düşmesine ve büyük maliyetlere neden olan işte var olamama davranışına neden olabilecek farklı nedenler de bulunmaktadır. Bu nedenler, genel olarak yine örgütsel ve kişisel nedenler olarak sınıflandırılmaktadır.

### **1.5.1 İşte Var Olamama Davranışını Etkileyen Örgütsel Nedenler**

Bazı durumlarda çalışanlar yaptıkları işin içeriğinden ya da çalışmakta oldukları örgütten kaynaklanan sebeplerden ötürü işte var olamama davranışı gösterebilirler. Bu nedenler, iş güvencesizliği, artan iş talebi, yerine atama kolaylığı, örgüt kültürü olmak üzere aşağıda yer alan bölümlerde açıklanmaktadır.

#### **1.5.1.1. İş Güvencesizliği Nedeni**

İş güvencesi genel anlamda çalışan hakkının korunmasıdır, diğer bir ifadeyle kendisinin ve/veya ailesinin geçimini sağlamak durumunda olan çalışanın haksız bir sebeple işten çıkarılması ve işveren tarafından haklarının elinden alınmasına engel olunmasının sağlanmasıdır (Dereli, 2012: 238). İş güvencesizliği ise işte var

olamama nedenleri arasındadır (Firms ve diğerleri, 2006). Küresel anlamda yaşanan ekonomik sıkıntılar, firmalar arasındaki rekabetin artmış olması çalışan ve işveren arasındaki ilişkiyi de derinden etkilemiş ve değiştirmiştir. Bu belirsizlik ve rekabet ortamı şirketlerin mevcut çalışanlarını koruyucu uygulamalarından vazgeçmelerine ve çalışanlar içinse iş güvencesinin belirgin oranda azalmasına neden olmuştur (Önder ve Wasti, 2003: 639).

Yaşanılan ekonomik sıkıntılar, siyasi belirsizlikler sonucunda özellikle şirketlerin küçülmeleri ve yeniden yapılanmaya gitmeleri çalışanlarda işlerine olan güvenlerinin sarsılmasına neden olmakta ve bu durum karşısında işsiz kalma korkusuyla hakkı olan yasal izinlerini kullanmaktan çekinmektedirler (Mandıracioğlu, 2013: 12). Bu durum işe devamsızlık (absenteeism) sorununu azaltmakla birlikte işte var olamama sorununun artmasına neden olmaktadır (Demirbulat ve Bozok, 2015: 9). Çalışanın ileriye ön görememesi, işsiz kalmasıyla birlikte yaşayabileceği finansal sıkıntılar var olan sorumluluklarını layıkıyla yerine getirme konusunda engel oluşturmaktadır (Çakır, 2007: 130). Çalışanın iş güvencesizliği duygusu, fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı kalabilme ve zor durumlarla başa çıkma yeteneği ile doğrudan ilişkilidir (MacGregor ve diğerleri, 2008: 608). İş güvencesizliği kısa vadede olumlu gibi görünse de uzun vadede olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Çalışan mevcut işini korumak için performansını yükseltmektedir, fakat bu durum uzun vadede çalışanın stresinin artmasına ve fiziksel ve zihinsel birtakım sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Çakır, 2007: 133). Bu sağlık sorunlarına rağmen işinin başında olmaya devam eden çalışanın sonuç olarak performansı yine de düşmektedir.

Baysal ve diğerlerinin (2014) kamu üniversitesinde görev alan akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Çalışmaya göre, akademik personel rahatsızlandığı zaman eve gidip dinlenme ya da hastaneye gitmeleri durumunda üzerlerinde baskı hissetmemekte ve işsiz kalma korkusu yaşamamaktadır. Ayrıca üniversite yönetimi rahatsızlığı bulunan ya da ailevi sorun yaşayan akademik personeline karşı özel sektördeki yöneticilere göre daha anlayışlı davranabilmektedir.

Kısaca kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre işte var olamama davranışı sergileme olasılığının daha düşük olduğu söylenmekle birlikte, bu duruma neden olarak özel sektörde yaşanan yoğun rekabet, buna bağlı olarak bireylerin kamu sektöründe çalışanlara göre daha fazla işsiz kalma olasılığına sahip olmaları gösterilebilir.

### 1.5.1.2. Diğer Örgütsel Nedenler

Diğer örgütsel nedenlerden biri olan artan iş talebi, çalışanın yapmakta olduğu işin niteliği ya da örgütün politikası nedeniyle kapasitesinin üzerinde iş talebi oluşmasıyla ortaya çıkabilir. Çalışan, işle ilgili talepler nedeniyle kapasitesinin yani çalışabileceği saatlerin üzerinde uzun mesai saatleri yapmakta bu durumda işte var olamama davranışına kendisini yönlendirmektedir (Collins ve Cartwright, 2012: 430). Cullen ve McLaughlin (2004) tarafından İrlanda'da bir otelin çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada çalışanın üzerindeki artan iş taleplerinin işte var olamama davranışına neden olduğu ortaya çıkmıştır. Yani çalışanın böyle bir durumla karşılaştığı zaman fiziksel ya da mental olarak rahatsızken evde kalıp dinlenmesi gereken zamanlarda işte olma zorunluluğu hissettiği ve uzun vadede farklı sağlık sorunları yaşadığı söylenebilir.

Örgütler gerek içlerinde buldukları ekonomik koşullar gerek daha az çalışan ile hedeflerine ulaşma politikası nedeniyle mevcut çalışanlarından ek iş taleplerinde bulunabilmektedirler, bu ek iş talepleri bireyler üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır (Koçoğlu, 2007:14). Hastalandığı zaman işe gidemeyecek olması ve verilen işin istenilen zamanda tamamlanmama ihtimali bu baskıya neden olmaktadır (Can, 2010: 16). Örgütün uyguladığı bu politika kısa vadede işe yarar gibi görünse de uzun vadede yapılan işin kalitesinin ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır (Koçoğlu, 2007: 15). Lowe, 2002 yılında yaptığı araştırma neticesinde çalışanın hasta olduğu halde işe gitme zorunluluğu hissetmesinin altında yatan nedenlerin başında örgütten gelen iş taleplerinin fazla olması sonucuna varmıştır. Munir ve diğerleri (2008) ise bireylerin işte var olamama davranışı göstermelerinin işle ilgili başlıca nedenleri arasında verilen görevi yetiştirebilmek için hissedilen zaman baskısını ve örgütsel normları işaret etmektedir. Biron ve diğerleri (2006) ise, yaptıkları çalışmada işe gitme nedenlerinin başında %31,6 oranı ile iş talebi ve yetişmesi gereken işler bulunmaktadır, yani kişi fiziksel ya da ruhsal olarak kendini iyi hissetmemesine rağmen işyerinde bulunmaya devam etmektedir.

Diğer bir örgütsel neden ise yerine atama kolaylığıdır. Günümüzde işletmelerde yetenek yedekleme yapılması insan kaynaklarının en önemli konularından biri haline gelmiştir. İşletmeler varlıklarını sürdürebilmeleri için yetenekli çalışanları seçmelerinin yanı sıra onların yedeklemesini de gerçekleştirebiliyor olmaları gerekmektedir. Literatürde üstün yetenek olarak da geçen bu kavram için üç hususun bir arada olması gerekmektedir. Bunlar; buldukları ortamda ortalamanın üstünde olma, göreve kendini adanma ve

yaratıcılıktır (Yılmaz ve Avcı, 2014: 3). Çalışanlar sahip oldukları görev ve buldukları pozisyon gereği örgüt için kritik bir konumda olabilirler. Bu çalışanların yokluğu işlerin aksaması açısından sorun teşkil edebilir. Bu açıdan bakıldığında bu çalışanların işyerinde olmama ihtimaline karşı işlerin yürütülmesi için bir yedeğinin olması önemlidir.

İşte var olamama davranışının nedeni olarak personel eksikliği, yüksek uzmanlaşma ve yedek eksikliği gösterilebilir (Johns, 2010: 527). Ayrıca yapılan bazı çalışmalar göstermiştir ki (Aronsson ve Gustafsson, 2005; Aronsson ve diğerleri, 2000), çalışanlar işleri birikeceği ve kendi yerlerine bakabilecek kimse olmadığı için hasta iken işe gitme eğilimindedirler. McKevitt ve diğerlerinin (1997) ise İngiltere’de hastanelerde çalışan uzman hekimler üzerinde yaptığı araştırmada hekimlerin hasta izni almamalarının temel sebebi olarak kendilerinin yerine bakabilecek herhangi birinin olmaması olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü bu çalışanlar yaptıkları iş dolayısıyla diğer bireylerin ihtiyaçlarına yardımcı olabilmeleri için fiziksel olarak işlerinin başında olmak zorundadırlar (Çiftçi, 2010: 158).

Son olarak işe devamsızlık veya iş yerinde görünme ile ilgili olan örgüt kültürü ise işte var olamama davranışına neden olan farklı bir örgütsel neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Schein (1992) örgüt kültürünü “örgüt tarafından dış çevreye uyumun ve içeride birliğin sağlanması için oluşturulan, mevcut örgüt çalışanlarının yeni gelenlere aktararak örgüt içerisinde benimsenmesi sağlanan değerlerin tamamı” şeklinde tanımlamıştır. Örgüt kültürü, bir örgütün diğerlerinden ayrılmasını sağlar. Kısacası örgüt kültürü çalışanların şirket içerisinde nasıl davranması gerektiği konusunda yön veren değerler bütünüdür (Koçoğlu, 2007:17). Eğer bir örgütte belirsizlik söz konusuysa, çalışanlara yeteri kadar değer verilmiyorsa yani kültür tam anlamıyla oluşmamışsa o işletmede işte var olamama davranışı ile karşılaşılması yüksek bir olasılıktır. Ek olarak bir çalışan örgüt kültürünü tam olarak benimseyememişse bu durum kendisinde fiziksel ve mental sağlık sorunlarına neden olabilir. Bu nedenle bir örgütün oluşturmaya çalıştığı kültür öncelikle çalışanları tarafından benimsenmiş değer ve normlardan oluşmalıdır (Baysal, 2012:11).

İşletmelerde var olan örgüt kültürlerine dayanarak “yokluk kültürü” ya da tam tersi işte var olamama üzerine de kültürel bir odaklanma söz konusu olabilir (Johns, 2010: 527). Dew ve diğerlerinin (2005) Yeni Zelanda’da kamu ve özel hastanelerde yaptıkları bir çalışmada kamu hastanesi yönetiminin işe katılım için çok az şey yaptığı ancak mesleki ve etnik kimliğin ve kurumsal sadakatin işte var olamama davranışına teşvik ettiği bir “savaş alanı” kültürü sergilediği ortaya çıkmıştır. Özel

hastane yönetiminin ise işte var olamama için baskı yapmadığı ancak stres ve hastalık karşısında katılımı motive eden güçlü bir ekip çalışması kültürü ve iş arkadaşlarına sadakat duygusu taşıyan “mabet” (sanctuary) kültürü bulunduğu sonucuna varılmıştır (Aktaran: Johns, 2010: 528). Buradan yola çıkarak bir örgüt ekip çalışması odaklı bir kültüre de sahip olabilir – ki bu durumda çalışanlar çalışma sürecini etkilememesi için işe gitme eğiliminde olacaklardır ya da “tamamen serbestlik tanıyan” (laissez faire) stiline sahip bir kültüre de sahip olabilir, yine böyle bir durumda çalışanlar işte bulunmaktan ziyade orada olmama eğilimi göstereceklerdir (Zhou, 2014:3).

İşte var olamama davranışına neden olan diğer örgütsel nedenlerden ödül sistemi, işe devamsızlık prosedürü, takım çalışması ve ayarlanabilir serbestlik Johns’un (2010) modelinde belirtilmiş olup detaylı olarak tanımlanmamıştır.

## **1.5.2 İşte Var Olamama Davranışını Etkileyen Kişisel Nedenler**

### **1.5.2.1 Kişilik Özellikleri**

Genel bir ifade ile kişilik, bireylerin doğduklarından itibaren var olan özellikleri ile sosyal çevresiyle etkileşime girerek zaman içerisinde kazandığı özelliklerin birleşmesi ve bunu bireyin davranış ve yaşantısına yansıtmasıdır (Özdevecioğlu, 2013:26). Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleriyle işyeri uyumu ve kişisel başarısı için çok önemli bir faktördür. Eğer birey örgüt ortamıyla bir uyum içerisinde değilse diğer çalışma arkadaşları tarafından dışlanması ve işyerinde mutsuz olması kaçınılmazdır. Bu şekilde işyerinde mutsuz zamanlar geçiren ve dışlanma nedeniyle aidiyet hissedemeyen bireyden verimli çalışması da beklenemez. Var olan kişilik özellikleri sebebiyle iş ortamına ve arkadaşlarına uyum gösteremeyen çalışanlar sonunda işyerinde fiziksel olarak bulunsalar bile ruhsal olarak orada olmayacaklar ve verimlilik sorunu yaşayacaklardır (Baysal, 2012: 13). Ayrıca, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurulan iletişim de kişilikle ilgilidir. Çalışanların birbirlerine gönderdikleri mesajlar karşı taraf tarafından farklı yorumlanabilir bunun sonucunda da çatışmalar yaşanabilir, eğer bu durum süreklilik arz ederse çalışanı zihinsel olarak olumsuz etkileyebilir (Koçoğlu, 2007: 24).

Aronsson ve Gustafsson (2005) yaptığı araştırmada genel olarak “hayır” demekte zorlanan çalışanların işte var olamama eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu kişilik özelliğine sahip çalışanlar rahatsız oldukları ve dinlenmeleri gereken zamanlarda çalışma arkadaşlarına ya da yöneticilerine hayır diyemedikleri için verilen her görevi yerine getirme zorunluluğu hissetmektedirler.

### 1.5.2.2 Diğer Kişisel Nedenler

Çalışanların işte var olamama davranışı göstermelerine neden olan diğer kişisel nedenlerden biri örgütsel adalet algısıdır. Örgütsel adalet, Adams'ın (1965) "Eşitlik Kuramı"na dayanmaktadır. Bu kurama göre çalışan, işyerinde gösterdiği çaba ve sonunda kazandığı başarıyı farklı bir iş arkadaşının kazandığı başarı ile kıyaslamaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 423). Genel bir ifadeyle örgütsel adalet algısı çalışanların işyerlerinde kendilerine ne kadar eşit ve adil davranıldığı hakkındaki algılamalarıdır (Folger, 1998: 13). Farklı bir tanıma göre ise örgütsel adalet, çalışanların örgütlerine duydukları güven veya güvensizliği açıklayan bir çerçevedir (Saunders ve Thornhill, 2003: 360). Literatürde örgütsel adalet olgusu ilk olarak Greenberg'in (1987) araştırmalarına konu olmuş ve kendisi tarafından ilk olarak kullanılmıştır. Greenberg (1990), örgütsel adalet algısının çalışan verimliliği ve örgütler için bir gereklilik olduğunu ileri sürmüştür.

Literatürde örgütsel adaletin "Dağıtımsal adalet", "Süreç Adaleti" ve "Etkileşimsel Adalet" olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu görülmektedir. Dağıtımsal adalet, örgütler tarafından çıktıların çalışanlar arasında adil dağıtımıyla ilgilidir (Andersson-Stråberg vd., 2007: 433). Süreç adaleti, yine çalışanların örgüt içerisinde karar ama sürecine katılması ayrıca bu sürecin adil ve tutarlı bir şekilde yürütülüp yürütülmediğine dair algılarıyla ilgilidir (Moon ve diğerleri, 2008: 85). Son olarak etkileşimsel adalet ise çalışanlar ile çıktıları dağıtan yöneticiler arasındaki iletişimdeki adaletin algılanış biçimiyle ilgilidir (Bies ve Moag, 1986). Başka bir ifadeyle çalışanlar, yöneticilerinin başkalarıyla nasıl iletişim kuruyorlarsa kendileriyle de aynı şekilde iletişim kurmalarını bekler ve kurulan bu iletişimde de adalet ararlar. Bazı çalışanlara saygılı bazılarına ise saygısız yaklaşan yöneticiler çalışanlar tarafında adil algılanmazlar (Özdevecioğlu, 2003: 79)

Sonuç olarak çalışanların örgütlerinde karşılaştıkları herhangi bir adaletsizlik ya da eşitsizlik durumunda işe olan ilgileri ve örgüte olan bağlılıkları azalacaktır. Bu nedenle yöneticilerinin beklediği performansı gösteremeyecek ya da işe olan ilgilerinin azalmasından dolayı mesai saatlerinde çalışıyormuş gibi işte var olamama davranışı sergileyecektir. Bu noktada verimliliğin düşmesi ise kaçınılmazdır (Koçoğlu, 2007:20).

Diğer bir kişisel neden olan stres en genel tanımıyla, çalışanların çevrelerinde karşılaştıkları tehdit ve olumsuz durumlar karşısında göstermiş oldukları tepki sürecidir (Allen, 1983: 3). Stresin aşırı boyutlara ulaşması, çalışanlar üzerinde mide bulantısı, kramp, nefes darlığı, tansiyon yükselmesi, yorgunluk, uyku bozukluğu ve

depresyon gibi fiziksel ve psikolojik birçok rahatsızlığa sebebiyet vermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003). Biron ve diğerlerine (2006: 26) göre stres sadece işe devamsızlığın (absenteeism) değil aynı zamanda işte var olamama davranışının bir nedeni olarak da görülmektedir. Çünkü içinde bulunulan ekonomik belirsizlik ve çalışanın iş güvencesi anlamında yöneticisi tarafından desteklenmemesi durumunda birey stres kaynaklı işte var olamama davranışı sergilemekte, yani stresin neden olduğu rahatsızlıklara rağmen işyerinde çalışıyormuş gibi görünmeye devam etmektedir.

Son olarak işte var olamama olgusunu kavrayabilmek için cinsiyet şüphesiz önemli kişisel nedenlerden biridir. Çünkü işte var olamama yüksek cinsiyetçilik içerir ve erkek egemen kuruluşlarla ilişkilendirilmektedir (Zhou, 2014: 4). Aronsson ve diğerleri (2000) ile Aronsson ve Gustafsson (2005) tarafından yapılan araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işte var olamama davranışı gösterme oranlarının daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çünkü kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş hayatında daha fazla stres hissetmeleri ve bunun sonucunda stres nedeniyle işte var olamama davranışı gösterme ihtimalleri daha fazla olmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların iş – aile yaşamı dengesini sağlama konusunda erkek çalışanlara göre daha fazla sorumlulukları vardır. Bu nedenle bu dengeyi sağlamaya çalışan kadınların işte var olamama davranışı gösterme ihtimalleri daha fazla olmaktadır (Özmen, 2011: 7).

İşe bakış açısı, hissedilen işte bulunma meşrutiyeti, hasta rolü yapma eğilimi ve hastalık kontrol odağı Johns'un (2010) modelinde işte var olamama davranışına neden olan diğer kişisel nedenler arasında gösterilmekle birlikte ilgili çalışmada bu nedenler detaylı olarak tanımlanmamaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.1. Kişilik Kavramının Tanımlanması

Kişilik kelimesinin kökeni Latince “persona” kelimesine dayanmaktadır ve kişiyi diğerlerinden ayıran kendine özgü duyusu, düşüncü ve kendine özgü yaşama biçimi olarak tanımlanmaktadır (Barlı, 2008:79). TDK (2018) tarafından ise bu kavram, “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak ifade edilmektedir. Kişilik kavramının bilimsel alanda kabul görmesi ve ayrı bir disiplin olarak üzerinde çalışılmaya başlanması 1930’lu yıllara dayanmaktadır (Mc Adams, 1997 Aktaran, Yelboğa, 2006: 198). Allport’a (1937) göre bu kavramı açıklayabilmek için felsefe, hukuk gibi birden fazla bilim dalından esinlenerek elliye yakın ancak birbirinden farklı tanımlar yapılabileceği ortaya konulmuştur (Aktaran: Moody, 2007: 20).

Bu kavramın literatürde kabul edilen tek bir tanımı olmadığı gibi birçok araştırmacı tarafından kişilik tanımı yapılmıştır. Norman (1963) kişiliği, bireyi oluşturan davranış, düşünce, seçtiği yaşam biçimini, ilgi ve yeteneklerinin bir bütünü şeklinde tanımlamıştır. Chen (2008) tarafından ise, karşılaşılan koşullarda bireylerin gösterdikleri kendilerine has tepkilerinin toplamı olarak ifade edilmiştir. Cüceloğlu’na (2005) göre ise kişiliği, bireyin çevresiyle yine kendine has istikrarlı davranış ve düşünceleriyle kurduğu ilişki yapısıdır. Özcan (2011) ise kişiliği iki farklı açıdan değerlendirmiştir. Bunlardan ilki bireyin başkaları tarafından algılanma biçimi, ikincisi ise bireyin dışardan değerlendirerek kendisini algılama biçimidir. Wortman ve Loftus (1988), kişilik kavramını davranış bilimleri çerçevesinde incelemiş ve bireyi diğerlerinden ayıran mental, ruhsal ve fiziksel özelliklerinin davranışlarına ve yaşam stiline yansımaları olarak tanımlamıştır. Tüm bu tanımlar incelendiğinde kişiliğin, bireyi diğerlerinden ayrılmasını sağlayan özellikler toplamı olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında her bireyin benzer durum karşısında kendilerine özgü kişiliklerinden dolayı davranış ve tepkileri farklı olmaktadır (Tozkoparan, 2013: 196).



Kişilik, çevreden gelen uyarılardan sistematik bir şekilde etkilenmekte ve bireyin yeteneklerini, güdülerini, ihtiyaçlarını, hissettiklerini, tutum ve davranış şeklini bir bütün olarak kapsamaktadır. Genel olarak bireyin kişiliğinde doğumundan itibaren var olan özellikleri ve içinde bulunduğu çevrenin etkisi bulunmaktadır (Yelboğa, 2006: 198). Sonuç olarak kişiliği etkileyen unsurlar incelendiğinde, genetik faktör, içinde bulunulan kültür ve sosyal sınıfın özellikleri, dahil olunan grup ve toplulukların dahi kişiliği etkilediği göze çarpmaktadır (Barlı, 2008: 80-83).

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde kişiye has ya da genel özellikler bireylerin birbirinden ayrılmasına neden olur. Sosyal çevrede ayırt edilmeyi sağlayan farklı kişilik özellikleri bireyin bir olay karşısında nasıl davrandığı ya da davranacağı ve vermiş olduğu duygusal tepkiler ile ilgilidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kişilik, bireylerin diğerlerinden ayrı durmasına neden olan ve gelecekteki davranışını açıklayabilen sabit özellikler bütünüdür (Saltürk, 2006: 80). Erdoğan (1997) kişilik özelliklerini beş grupta toplamıştır:

- i. Kişilik bazı davranışların toplamıdır.
- ii. Aynı zamanda özel çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur.
- iii. Bireysel dengenin bir bütünüdür.
- iv. Davranışları yönlendirir.
- v. Davranışların toplamından oluşur.

Kişilik özellikleri bireyin aynı zamanda örgüt içerisindeki davranışlarını da etkilediğinden dolayı, bu özelliklerin bilinmesi yöneticilerin bir çalışan olarak bireyi daha iyi anlamasına ve onu doğru şekilde yönetebilmesi açısından fayda sağlayacaktır (Tozkoparan, 2013: 196).

## **2.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler**

Kişiliğin tek bir tanımla ifade edilemeyecek karmaşık bir kavram olması, onu etkileyen faktörlerinde birden fazla boyutlu olmasına neden olmaktadır. Birçok araştırmacının farklı görüşleri olsa da literatürde kişiliğin oluşumu ve gelişiminde kalıtsal ve çevresel faktörler hakkında farklı değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Buna rağmen kişiliği etkileyen faktörlerin dört ana başlıkta incelenmesi mümkündür (Develioğlu ve Tekin, 2013: 17).

Kişiliği etkileyen faktörlerin başında "Fiziksel / Genetik Faktörler" gelmektedir. Birçok davranışsal özelliğin temelinde genetik özellikler önemli bir etken olarak görülmektedir. Bununla birlikte genetik faktörlerin kişiliğin ne kadarının oluşumunda katkı sağladığı ise bireyden bireye değişmektedir. Çünkü bireyin inançlarının ve hedeflerinin belirlenmesinde, değerlerinin oluşmasında genetik faktörlerin tek başına

yön vermesi mümkün değildir (Bozkurt, 2006: 97). Diğer taraftan, biyolojik faktörlerin kişiliği doğrudan etkilediğini savunan görüşler bulunmaktadır. Araştırmacıların elde ettikleri sonuçlara göre genetik faktörlerin kişilik özellikleri ile yakından ilişkili olduğu yönündedir (Özcan, 2011: 66). Kişiliği etkileyen faktörlerin başında gelen bu genetik faktörler, özellikle ebeveynlerden gelen genlerin çocuklarına ve hatta onların çocuklarına geçmekte ve bireyin tüm hayatına yön vermektedir (Soysal, 2008: 7).

Ayrıca bireyin doğuştan gelen fiziksel görünüm de davranışlarını ve tepkilerini etkilemektedir. Her ne kadar fiziksel görünüm kişilik özelliklerini doğrudan etkilemese de bireyin başkalarına olan davranışı ve kurduğu ilişkiyi etkileyerek kişiliğin şekillenmesine yön verebilir (Atkinson ve diğerleri, 1995: 526). Fiziksel olarak her birey diğerlerinden ayrı durmaktadır. Var olan fiziksel bir eksiklik veya sakatlık durumu bireyde kendine güven konusunda sıkıntı yaşatabileceği gibi tam tersi durum ise yani zekâ açısından ya da fiziksel bir üstünlük de aşırı güvene neden olabilir (Özkalp, 2009).

“Ailevi Faktörler” ise kişiliği etkileyen diğer bir faktördür. Çevresel etmenlerin kişilik üzerindeki etkisi en yoğun şekilde ilk olarak aile ortamında başlamaktadır. Çünkü bireyin ilk karşılaştığı grup aile ortamıdır ve bu ortamın özellikleri kişilik özelliklerinde gözlemlenmektedir (Bozkaya, 2013: 11). Ebeveynlerin kendi aralarındaki iletişimi aynı zamanda çocukları ile olan iletişimleri ve onları yetiştirme tarzları henüz kişiliği gelişme aşamasında olan çocuk üzerinde etkili olmaktadır. Aynı şekilde ebeveynlerin tutumu, sahip oldukları değer ve inançlar çocukların bugünkü ve gelecekteki davranışlarını doğrudan şekillendirmektedir. Bu nedenle aile içindeki ilişkiler kişiliği etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir (Yeşilyaprak, 1993: 3). Aile, özellikle çocukların ilk yıllarındaki eğitimleri için gözlem yaptıkları kendilerine örnek aldıkları bir ortamdır (Morgan, 2000: 322).

Bu alanda yapılan araştırmalar göstermiştir ki özellikle çocuklar yetiştikleri ailenin özelliklerinden etkilenmekte ve bu durum kişiliklerinin oluşumunda da katkısı bulunmaktadır (Hoffeditz, 1934: 214). Birey ayrıca aile ortamında davranışlarının doğru ya da yanlış olduğunu ebeveynleri tarafından ödül ve ceza yöntemiyle öğrenerek sosyal değerlerin ve grup normların ne anlama geldiğini ilk olarak bu ortamda görmektedir (Özcan, 2011: 69). Aile ortamındaki ikili ilişkilerde eğer ebeveynler birbirlerine sevgi ve saygı çerçevesinde davranıyorlarsa çocuklarda kendi sosyal çevrelerinde benzer şekilde bir davranış geliştireceklerdir. Ya da tam tersi aile içinde sert ve otoriter bir ortam hâkim ise araştırma sonuçlarına göre çocukların da ikili ilişkilerinde mesafeli ve otoriter olacakları ortaya çıkmıştır. Ebeveynleri tarafından bütün isteklerine evet denilen çocukların kişilik gelişimleri

istenilen seviyede olmamaktadır. Bu şekilde yetişen, mücadelenin ne olduğunu bilmeden, her şeyi kolayca elde edebilmiş çocuklar ileride iş ve sosyal ortamlarda kendilerine güven konusunda sıkıntı yaşamakta ve buldukları ortamlara ayak uydurmakta zorlanmaktadırlar (Zel, 2001: 24).

“Coğrafi Faktörler” ise bireyin içinde bulunduğu coğrafi ve fiziksel şartlar ve hayatları boyunca mücadele ettikleri zorlu koşulların onun kişiliğine olan katkısı nedeniyle göz ardı edilemez bir faktördür. Burada bahsedilen içinde yaşanılan iklim ve doğa, yerleşim yerinin deniz mesafesi ve yüksekliği gibi etmenlerdir. Birey parçası olduğu bu etmenlerden doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkilenmekte, davranışlarına bir şekilde yansıtılmaktadır. Örneğin, zorlu doğa koşullarında yaşayan insanlarda daha mesafeli ve sert mizaç ve hırçın tavırlar gözlemlenirken, daha sıcak iklimlerde yaşayan insanlarda yumuşak mizaç genel olarak kabul edilmektedir (Zel, 2001: 25). Bunun yanı sıra bireylerin genellikle daha iyi iş imkânı bulabilmek umuduyla buldukları coğrafyayı değiştirmeleri yani başka iklime göç etmelerinin de kişilik üzerinde birtakım etkileri olmaktadır. Bireyin yaşadığı çevreye uyum sağlama sürecinde edindiği tecrübelerin kişiliğine önemli bir katkısı olacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Pihl ve Caron, 1980: 190).

Son olarak kişiliğin oluşmasında çevre şartları içerisinde birey üzerinde etkiye sahip diğer bir faktör ise “Sosyo Kültürel Faktörlerdir”, çünkü tüm bireyler bir kültür içerisinde doğar ve bununla şekillenir (Bozkurt, 2006: 97). Her kültür kendi içerisinde farklı değer yargılarına, normlarına ve davranışlara sahip olduğu için, farklı sosyal yapı ve kültürlerde yetişen bireylerin farklı kişilik yapılarına sahip olmasına neden olur. Kültür, nesilden nesle aktarılan bu nedenle de öğrenilen bir süreçtir (Deniz, 2007: 7). Bazı kültürler bireylerin dışa dönük, bağımsız ve daha bireysel kişilik yapısı ile yetişmesine olanak verirken, bazı kültürler ise tam tersi aileye bağlı, geleneksel ve korumacı bir kişilik yapısı oluşmasına neden olabilir (Aytaç, 2006: 153). Belirli bir sosyal yapı içerisinde yetişen birey, doğumundan itibaren sürekli bir iletişim ve sosyal alışveriş içerisinde bulunur. Kişiliğin bazı yönleri sosyokültürel yapının bir yansımasıdır. Yani içinde bulunulan kültürün bireylerin kişiliklerini farkında olmadan şekillendirmektedir. Çünkü kültür, bireylerden kendi normları ve değerleri ile uyum içerisinde yaşamalarını beklemektedir (Özcan, 2011: 72).

Kendine has yaşam tarzı, gelenek ve görenekleri yani bir kültürü bulanan sosyal yapı içerisinde yaşayan birey bu kültürel yapı ile uyum içerisinde olabilmek için toplumsal kuralları, normları kabul etmektedir. Birey, bu normları kabul ederek çevresindekilere benzemeye başlarken mevcut genetik özellikleri sayesinde diğerlerinden kendisini ayıran kişilik özelliklerini kazanır ve geliştirir (Soysal, 2008).

### **2.3. Kişilik Kuramları**

Kişilik konusunda birçok kuram geliştirilmiştir. Karmaşık olan insan davranışlarını ve kişinin kendi kendini incelemesinin getirdiği güçlükler düşünüldüğünde birbirinden farklı bakış açısına sahip kuramların ortaya çıkması olağandır. Kişilik kuramları içerisinde en bilinenleri ise psikanaliz kuramları, sosyo – psikolojik kuramlar ve özellikler kuramıdır.

#### **2.3.1. Psikanaliz Kuramları**

Kişilik konusunda yapılan çalışmalar arasında en tutarlı olanı Sigmund Freud tarafından geliştirilmiştir (Deniz, 2007). Modern psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Freud, kişiliğin ve bireyin davranışlarının anlaşılması için bilinçaltı kavramını açıklamış ve bireylerin aslında farkında olmadıkları bilinçdışı güdüler tarafından yönlendirildiğini ifade etmiştir. Kuramına “Psikanaliz” ismini veren Freud’un, benzer isimle anılan kendine özgü terapi yaklaşımı bulunmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 15). Freud, kişiliği ilkel benlik (id), benlik (ego) ve üst benlik (süper ego) olmak üzere üçe ayırmıştır. İlkel benlik, kişiliğin ilkel ve içgüdüsel yönlerini kapsar. Bilinçdışı çalışır ve içgüdüsel dürtülerle yakından ilgilidir. Biyolojik ihtiyaçları psikolojik gerilimlere diğer bir deyişle arzulara çevirir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 21). İlkel benlikte baskı altında olmayan biyolojik eğilimler bulunur ve bunlar değer yargılarından, ahlaktan tamamen bağımsızdır (Öneş, 2008: 102). Bir anlamda ilkel benlik, kültürel sınırlamalardan etkilenmez ve bireyin gelişen doğal dürtü ve duygularını temsil etmektedir. Kişiliğin ilk gelişen bölümüdür ve fiziksel engellenmeleri dikkate almadan ihtiyacını gidermeyi düşünür (Güney, 2016: 200). Bununla birlikte Freud, yeni doğan bir bebeğin birincil ihtiyaçlarının doyumunu ertelemeyi öğrenmesinin çok zor olduğunu ifade etmiştir. Çocuk, kendi ihtiyaçlarının dışında bir dünya olduğunu öğrenmesiyle birlikte ihtiyaçlarını erteleme kapasitesi de ortaya çıkmaktadır. Bu farkındalık ortaya çıktıkça kişilik yapısının diğer bir bölümü olan “benlik” yani ego ortaya çıkmaya başlar (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 21). Burada benlik ve üst benlik yapıları ilkel benliği dengeleyen yapılardır (Ünal, 2006: 11).

İlkel benliğin temel ilkesi haz iken, benlik ise gerçeklik ilkesiyle hareket etmekte ve fantezi ve gerçeği birbirinden ayırmaktadır. Temel işlevi uyum olan benlik, organizmadan gelen ilkel, dürtüsel güçler ile çevresel koşullar, gerçekler ve üst benliğin istekleri arasında bir denge sağlamak zorundadır (Özgülük ve Öztömür, 2017: 76). Benlik yapısı, üst benlik ve ilkel benlik arasında denge kurmaya çalışır yani ilkel benliğin gereksinimlerini üst benliğe uygun hale getirmeye çalışır bunu

başaramadığı durumda ise bireyde gerilime ve kaygıya neden olur (Şimşek, 2006: 21). Kısaca, bireyin yaşamında kontrollü ya da kontrolsüz davranması arasındaki dengeyi benlik kurmaktadır (Çetiner, 2014: 38). Benlik, gerçekçi düşünme, akıl yürütme, karar verme, haz erteleme gibi ikincil süreçleri kapsamaktadır. Bu şekilde, ilkel benliğin haz arayan doğasının aksine ikincil süreçlerle ihtiyacı giderecek uygun koşullar veya nesne bulana kadar bu gereksinimi erteler ve bireyin güvenliğini sağlayarak bütünlüğünü korur. Benliğin bu dikkate aldığı bu talepler kişiliğin son yapısı olan üst benlik yani süper egoya aittir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 22).

Üst benlik, bireyin içinde bulunduğu toplumun ahlaki yapısının ve değerlerinin kabul etmesini kapsamaktadır. Yani üst benliği birlikte yaşanan toplumun değer yargıları ve kültürü oluşturmaktadır (Burger, 2006: 79). Bireyde yeri geldiğinde suçluluk duygusuna neden olan üst benlik, bireyi uzun süre vicdanen rahatsız edebilir ve bu şekilde benliğin yaptığı işlerin erdemli olup olmadığına karar verir (Güney, 2016: 202). Son olarak üst benlik, toplumda kabul görmeyen her türlü ilkel benlik gereksinimini engellemeye çalışır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 24). Bireylerin birbirinden farklı kişiliklere sahip olmasının altında yatan neden bu üç kişilik yapısının (ilkel benlik, benlik, üst benlik) bireyden bireye değişiyor olmasıdır (Çetiner, 2014: 38).

### **2.3.2. Sosyo – Psikolojik Kuramlar**

Sosyo – psikolojik kuramların önde gelen isimleri Alfred Adler, Carl Jung, Karen Horney ve Erich Fromm'dur. Bu kuramcılar her ne kadar Freud'dan etkilenmiş olsalar da bir noktada ondan farklı görüşler sunmaktadırlar. Kişiliğin oluşumunda kalıtımsal faktörlerin yanı sıra sosyal faktörlerin ön plana çıktığını, bireylerin davranışlarında sosyal çevrenin etkisini vurgulamaktadırlar (Deniz, 2007: 20).

Alfred Adler (1984), bireyi anlamada bilinçdışı süreçler ve cinsel istekler yerine sosyal güdülerin ve bilinçli süreçlerin vurgulanması gerektiğini savunmaktadır. Özellikle içinde yaşanan topluma karşı hissedilen aidiyet duygusu ve sosyal ilgi, bireyi anlamada temel teşkil etmektedir. Sosyal ilgi sayesinde birey kendisini çevresiyle bağlantıda hisseder ve yaşam içerisindeki görevleri yerine getirmede zorluk çekmez (Kararımak ve Aydoğan, 2017: 156). Birey yaşamı boyunca çevresine karşı güçlü olmak ister. Diğer kuramcılardan farklı olarak Adler'e göre birey davranışlarının temelinde "üstünlük içgüdü" bulunmaktadır (Güney, 2016: 209). Bu üstünlük duygusu, bireyler için cinsel dürtülerden daha güçlüdür. Çünkü birey her zaman çevresindekilerden daha güçlü ve baskın olmak ister (Cüceloğlu, 2005: 416).

Yine Adler'e göre her birey kendi kişisel hedefini belirleyecek yaratıcı güce sahiptir. Yaratıcı güç kavramı bu kuramın en önemli kavramlarından biridir. Çünkü her birey kendi hedefini oluşturacak güce ve özgürlüğe sahiptir. Yaratıcı güç, bireylerin amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmadaki yöntemlerini belirlemekte ve sosyal ilginin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Adler, kişiliğin oluşumunda yaratıcı gücün etkisinin yanı sıra kalıtım ve çevrenin etkisini de göz ardı etmemektedir. Çünkü her birey kendine özgü birtakım özelliklerle dünyaya gelmekte ve farklı sosyal tecrübeler edinmektedir. Ancak birey sadece kalıtım ve çevrenin bir ürünü değildir. Bunlar kişiliğin sadece tuğlası ve harcı gibidir, mimari tasarım kişinin kendi tarzını yansıtmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 51).

Carl Jung ise Freud gibi bireylerin içgüdüleri tarafından yönetildiğini ancak farklı olarak içgüdüyü "doğuştan getirilen, bütünlük özelliği gösteren ve düzenli olarak tekrarlanan davranış tarzları" olarak ifade etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 65). Jung'a göre kişilik birbiriyle bağlantılı birden fazla sistemden oluşmaktadır (Yanbastı, 1990: 49). Bunlar bilinç, kişisel bilinçaltı, kolektif bilinçaltıdır. Bilinç, farkında olduğumuz bildiğimiz duyguları ve düşünceleri depoladığımız yer yani buz dağının görünen kısmıdır (Miller ve Shelly, 2000: 61). Kişisel bilinçaltı, o an için zihni meşgul etmeyen, zamanla unutulmuş ancak istenildiğinde bilince geri getirilebilen bilgilere, anılara ev sahipliği yapar (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 72). Kolektif bilinçaltı ise Jung'un en orijinal kavramıdır ve kişisel bilinçaltından daha derinlerde olan bölümdür. Tüm bireylerin kalıtımsal olarak sahip olduğu ve tamamen kullanmadığı bilgilerinin saklandığı bölümdür (Miller ve Shelly, 2000: 61). Yani kolektif bilinçaltı, bireye atalarından kalıtsal olarak gelmiş olan birtakım eğilimlerdir.

Jung, bireylerin tutumlarına göre dışadönüklük ve içedönüklük olmak üzere iki ayırt edici kişilik özelliğine sahip olabileceğini ortaya koymuştur (Whitworth, 2008: 924). Jung'un tanımlamış olduğu bu kişilik tipleri aynı kategoride bulunan bireylerin birbirini aynı özelliklere sahip olması değil, benzer özelliklere farklı derecelerde sahip olmasıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 79). İçedönük kişiler çoğunlukla kendi iç dünyalarıyla meşgul olurlar ve derin düşünme eğilimi içerisindedirler, dışadönük kişiler ise dış dünya daha çok ilgilerini çeker ve başkalarıyla iletişim kurmaya odaklanırlar. Bu tarz kişiler sosyal ortamlarında diğerleriyle ters düştükleri zaman kendilerini geri çekmek yerine tartışmayı ve çevrelerini tekrar düzenlemeyi tercih ederler (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 80).

Karen Horney de Adler ve Jung gibi psikanaliz kuramdan etkilenmekle birlikte kişiliğin biçimlenmesinde sosyal ilişkiler özellikle çocuklukta deneyimlerin etkisinden söz etmiştir (Şimşek ve diğerleri, 2008: 107). Birey, çocukluk döneminde

sevgi ve şefkat ihtiyacını gideremediğinde ebeveynlerine karşı düşmanlık beslemekte ve bunun sonucunda temel kaygı yaşamaktadır. Bireyler bu temel kaygı ile “bireylere yönelme”, “bireylere karşı olma” ve “bireylerden uzaklaşma” olmak üzere üç davranış modeli ile baş etmeye çalışır (Kızıldağ, 2017:272). Kaygı ve korkular ile mücadelede geliştirilen bu davranış modelleri bireylerin hangi kişilik özelliğine sahip olduğunu belirtmektedir (Zel, 2001:37).

Bireylere yönelme davranış eğilimi, bireyin çaresizliğinden doğmaktadır. Yani kişi korkularına rağmen diğer bireylerin sevgisini kazanmaya çalışır çünkü ancak bu yolla kendini güvende hissedeceğini düşünür (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 95). Bireylere karşı olma davranış eğilimi ise daha çok herkesin düşman olduğunu varsayan saldırgan kişilerde görülen bir davranış şeklidir. Bu bireyler genellikle insanlardan uzak durmaya çalışırlar. Bununla birlikte çevrelerinde üstünlük kurmak için güç gösterisinde bulunur ve onları kendi çıkarları doğrultusunda kullanma eğilimi gösterirler (Dede, 2009: 48). Son olarak bireylerden uzaklaşma davranış eğilimi ise kaygılarıyla mücadele edebilmek için diğer insanlardan kendini soyutlayan ve tek başına hareket eden bireylerde görülmektedir (Miller ve Shelly, 2000: 66). Son olarak Erich Fromm sosyo kültürel faktörlerin kişiliğe olan etkisini dikkate alan ilk kuramcıdır. Fromm'a göre kişilik, bireyin sosyal sınıfı, eğitimi, mensubu olduğu din gibi etkilerin bir yansımasıdır (Şimşek, 2006: 20). Fromm bu kuramıyla sosyo kültürel faktörlerin bireyin ihtiyaçları ile birleşmesi durumunda kişiliği ne ölçüde şekillendirdiğini göstermeyi amaçlamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 128).

### **2.3.3. Ayırıcı Özellik Kuramları**

Özellik kuramları, kişiliğe karşı daha yüzeysel yaklaşırken, kişiliğin bilinçdışı yönlerine odaklanmaz. Özellik kuramcıları kişiliği, bireyin karşı karşıya kaldığı durumlarda nasıl tepki verdiği ve nasıl davrandığını gösteren özelliklerin toplamı şeklinde tanımlamıştır (Carlson ve diğerleri, 2003: 582). Ayrıca bu kuramcıların ortak yönü hepsinin bireylerin belirli kişilik özelliklerine sahip olduğunu ve bu özelliklere göre davranış sergilediklerinin altını çizmeleridir. Bir bireyi diğerinden ayıran ise sahip oldukları özelliklerin seviyelerinin farklılaşmasıdır (Isır, 2006: 51).

Kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik bilinen ilk çalışmalar Gordon Allport tarafından gerçekleştirilmiştir. Allport kişiliği, bireyin dinamik bünyesindeki davranış ve düşünce özelliklerini belirleyen psikofiziksel sistemler olarak tanımlamıştır (Allport, 1961 Aktaran: Basım ve diğerleri, 2009: 22). Allport, herhangi bir sözlüğü inceleyerek kişilik ile ilgili tanımlanmış yaklaşık 4500 kelime listelemiş ve bu sözcüklerin analizini gerçekleştirmiştir (Yıldızoğlu, 2013: 87). Yaptığı çalışmalar

neticesinde Allport, kişiliğin ölçülmesi ve tanımlanmasında iki genel strateji uygulanabileceğini vurgulamıştır. Bunlardan ilki, bireyin belli bir özellikten aldığı sayısal değeri diğerlerinin değerleri ile karşılaştırıldığı “ortak ayırıcı özellik” yaklaşımıdır; ikinci strateji ise tek bir bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerin belirlendiği “bireysel ayırıcı özellik” yaklaşımıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 254).

Allport bu bireysel ayırıcı özelliklere kişisel eğilimler adını vermiş ve kişisel eğilimler bireyden bireye farklılık gösterse de bunları üç ana başlık altında toplamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 254). Birincisi kardinal eğilimler; bireyin hayatının her alanında var olan başlıca baskın özelliklerdir. Bir bireyin kardinal özelliğinin olması demek o özelliğin birey için her şeyden önde gelmesi anlamına gelir. Çünkü bu özelliklere sahip bireylerin gösterdiği her davranış belirli bir hedefi gerçekleştirme üzerinedir (Yıldızoğlu, 2013: 87). İkinci eğilim merkezi eğilimlerdir. Merkezi eğilimler, daha genel ve kardinal eğilimlere nazaran daha az öneme sahip eğilimlerdir. Sayıca az bireyde kardinal eğilimlere rastlanırken merkezi eğilimler hemen hemen her bireyde görülmektedir. Sonuncusu ise ikincil eğilimlerdir. Bu eğilimler daha az belirgin, genel eğilimler olup kişilik tanımına daha uzak özelliklerdir, giyim tarzı gibi bireyin duruma göre gösterdiği davranış şekilleri bu eğilime örnek gösterilebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 255).

Raymond Cattell kişiliği inceleme çalışmalarında ampirik araştırma yöntemlerine dayalı tümevarımcı bir yaklaşımı benimsemiş ve faktör analizi yönetimini kullanarak kişiliğin temel özelliklerini keşfetmeyi amaçlamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 263). Faktör analizi çok değişkenli istatistiksel analiz türü olup, verilerin anlamlı bir şekilde sunulmasını sağlamaktadır. Veriler arası ilişkiye dayanan bu analizin amacı değişkenlerin birbiri ile olan bağımlılığının kökenini araştırmaktır (Kurtuluş, 2004: 397). Kişilik özelliklerinin arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlayan Cattell ise faktör analizi yönetimini kullanmayı hedeflemiştir (Yıldızoğlu, 2013: 89).

Cattell, farklı kaynaklardan elde edilen veriler üzerinde birçok kez yinelenen faktör analizi sonucunda kişiliğin evrensel boyutları olduğunu düşündüğü 16 temel ayırıcı özelliği ortaya çıkarmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 264). Bunlar, sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluktur (Deniz ve Erciş, 2008: 303). Cattell bu tespiti sonucunda 1949 yılında 16 Faktörlü Kişilik Testi'ni yayınlamıştır (Çoraklı, 2007: 22). Bu çalışma beş faktör modelinin de temelini oluşturmuştur.



## 2.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli

Beş Faktör Modeli 1980'li yıllardan itibaren araştırmacıların daha da çok ilgisini çeken modellerden biri olmuştur.

Beş Faktör Kişilik Modeli genel anlamda kişiliğin birbirinden farklı beş ayrı boyuttan oluştuğunu ve bu boyutların bireylerin kişiliklerinin birbirinden farklı olmasını açıklamada anlamlı bir sınıflandırma oluşturulmasını sağlamaktadır (McCrae ve Costa, 1987: 88). Model, boylamsal ve ampirik çalışmalara dayanıyor olması, yapılan ölçümlerin süreklilik arz etmesi, farklı sosyal ve kültürel çevre ve gruplarda da geçerliliğini koruması, uygulayan birey için kullanım ve değerlendirme kolaylığı sağlaması nedeniyle yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (McCrae ve Costa, 1992). Bugün bu modelin bu kadar geniş bir kesim tarafından geçerli olarak kabul edilmesinin sebebi, kişiliği tanımlamada diğer modellerin aksine geçerli ve güvenilir bir model olduğunu bilimsel açıdan da ispat etmiş olmasıdır (Hough ve Öneş, 2011).

Modelde yer alan beş boyut birbirinin zıttı iki uçtan oluşmaktadır. Bu boyutlar, Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük, Uyumluluk/Uyumsuzluk, Sorumluluk/ Amaçsızlık, Duygusal Denge/Nevrotiklik, Deneyime Açıklık/Deneyime Kapalılık olarak ifade edilmiştir (McCrae ve John, 1992). Söz konusu boyutlar ile ilgili açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

**a) Dışa Dönüklük / İçe Dönüklük:** Bu boyutun özellikleri arasında sosyal olma, girişkenlik, neşeli ve hayat dolu olma gösterilebilir. Dışa dönük bireyler genellikle başkalarına karşı olumlu duygu beslerler, sempatik ve açık yüreklidirler aynı zamanda iddialı bir yapıları vardır (Burger, 2006: 71). Bu bireylerin, temel motivasyon kaynakları üstün olma ve ödül kazanma isteğidir (Barrick ve diğerleri, 2002). Kendilerini içe dönük bireylere göre daha fazla açma ve ifade etme isteği duyarlar. Sıkıntılı durumlarda sorun odaklı bir strateji kullanırlar (Burger, 2006: 74). Diğer bireylerle iletişim kurmanın gerekli olduğu işlerde yüksek performans gösteren dışa dönük bireyler, liderlik özelliği de sergileyebilirler (Robbins ve Judge, 2009: 144). Dışa dönük boyutun karşıtı içe dönüklüktür. İçe dönük bireylerde tam tersi neşe, enerji ve hareketlilik gözlemlenmez. Dış dünya ile çok fazla ilgili değildirler ve sessiz ve mesafeli olmayı tercih ederler. Ancak bilinçli olarak yalnızlığı tercih ettikleri için onların bu durumu depresyon ya da sosyal bağıllık noksanlığı olarak düşünülmemelidir. Ek olarak dışa dönük bireyler öncesinde düşünmeden davranabiliyorken, içe dönük bireyler tam tersi tepki vermeden önce tüm boyutlarıyla düşünmeyi tercih ederler (Ehrler, 2005:2).

**b) Uyumluluk / Uyumsuzluk:** Diğere bir boyut olan uyumluluk boyutu bireyleri uysallık ve acımasızlık arasında bir yere yerleştirmektedir. Uyumluluk boyutu ön plana çıkan bireyler uysal, güvenilir, cömert, yardım etmeyi seven ve kabul edici kişilerdir. Boyutun diğere ucu olan uyumsuzluk boyutunda ise şüpheli, eleştiren, çabuk sinirlenen, bireyler yer almaktadır. Uyumluluk boyutu ön plana çıkan bireyler iş birliğine, uyumsuzluk boyutu ön plana çıkan bireyler ise rekabete daha çok yatkındırlar (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 288). Uyumlu bireylerin buldukları ortama göre hareket ettikleri yani uyum sağladıkları ve bir sorunla karşılaştıkları zaman ise sakin ve olumlu hareket ederek çözüm aradıkları söylenebilir (Merdan, 2013: 143). Yönetici konumunda bulunan bu bireylerin ekiplerini daima motive ettikleri ve onlarla iyi iletişim kurdukları tam tersi uyumsuzluk boyutu baskın olan yöneticilerin ise ekipleri ile iletişim kurma konusunda daha az başarılı oldukları gözlemlenmiştir (Zel, 2001: 31).

**c) Sorumluluk / Amaçsızlık:** Bu kişilik boyutu iş ortamındaki davranışların belirleyicisi olarak görülmektedir. Bu nedenle performans ve iş tatmini ile arasında yüksek seviyede ilişki bulunmaktadır (King ve diğere, 2005: 591). Liu ve Ipe'nin (2010) yaptığı araştırmalar neticesinde hangi meslekten olursa olsun sorumluluk boyutu baskın olan bireylerin iş performanslarının da aynı oranda yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu boyutu baskın olan bireyler, düzenli ve disiplinlidir. Hedef odaklı çalışırlar ve başarı yönelimli kişilerdir. Diğere tarafından zeki ve güvenilir olarak tanımlanan bu bireyler (Perry, 2003: 9), yoğun çalışmayı severler. Ayrıca ahlaki değere bağlı olup, başladıkları işi bitirme konusunda yüksek motivasyona sahiptirler. Sorumluluk boyutunun akademik başarı ve iş verimliliğini en iyi şekilde ortaya çıkaran kişilik özelliğı olduğu görülmektedir (Zel, 2001: 35). Sorumluluk boyutundan düşük puan alan yani amaçsızlık yönü ağır basan bireyler ise dikkatsiz, kolay ve kısa sürede dağılan güvenilirmez kimselerdir. Bu bireyler, iş yaşamlarında dikkatsizliklerinden dolayı sıkıntı yaşamaları da kaçınılmaz olmaktadır (Güney, 2016: 206). Aynı zamanda karşılarına çıkan küçük sorunlar nedeniyle hemen vazgeçme eğilimi gösterdikleri ifade edilir (Friedman ve Schustack, 1999). Ayrıca bu bireyler kendilerini yeterince organize edemedikleri için suçluluk duygusuna sahip olabilecekleri, öz disiplinden yoksun olmaları ve enerji düşüklüğü nedeniyle kendi standartlarını oluşturmada zorlanacakları araştırmacılar tarafından belirtilmiştir (McCrae ve Costa, 1991; Aktaran: Mete, 2006: 50).

**d) Duygusal Denge / Nevrotiklik:** Duygusal denge boyutu daha çok kendine güvenen bireyleri tanımlamada kullanılan bir boyuttur (Bozionelos, 2004: 70). Bu

boyutta yüksek puan alan bireyler dengeli bireyler olarak bilirler, sakin ve istikrarlı bir yapıya sahiptirler (Martinez, 2005: 26). Ani duygu değişimlerinin rastlanmadığı bu bireyler olumlu duygular yaşamaya eğilimlidirler (Baymur, 1993: 256). Duygusal denge aynı zamanda bireyin iç dengesini koruyabilmesi anlamına gelmektedir. Birey iç dengesini koruyabildiği oranda işinden ve hayatından memnun olacaktır (Bozkaya, 2013: 25).

Duygusal dengenin diğer bir ucu olan nevrozizm boyutunda bireyin kaygılı, kendine güvensiz ve ruhsal rahatsızlıklara daha yakın olduğu gözlemlenmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 286). O'Brien ve DeLongis'e (1996) göre bu bireyler sağlıklı karşılıklı ilişki kurma ve yürütme konusunda zorluk yaşamaktadır ve yaşadıkları uzun süreli stresle baş edebilmek için konuya duygu odaklı yaklaşmaktadırlar. Endişe ise nevrozizmin en belirgin özelliklerinden biridir (Zalewska, 2011: 979). Nevrotik bireyler, endişe, korku, yalnız ve mutsuz hissetmeye yatkındırlar. Birçoğumuzun normal karşılayabileceği olaylara duygusal açıdan gereğinden fazla tepki verip, bu sıradan durumları korkutucu olarak ifade edebilirler (McCrae, Costa, 2000; Aktaran: Deniz, 2007: 26). Duygusal denge puanı yüksek olan bireyler, iş ve yaşam tatmini yüksek olduğu için daha az şikâyet etmektedir ve mutlu oldukları görülmektedir (Robbins ve Judge, 2009: 143). Aynı zamanda yaşadıkları olumsuz duygular nedeniyle her ne kadar işten ayrılma niyetinde olsalar da kendilerine olan güvensizlikleri, yeni iş bulamama endişesi nedeniyle işten ayrılma düşüncesini eyleme dökememektedirler (Daco, 1983: 53).

**e) Deneyime Açıklık / Deneyime Kapalılık:** Deneyime açıklık boyutu bireylerin yeni deneyimlere açık olma veya geleneksel uygulamalara bağlı olma çizgisinde bir yere yerleştirmektedir. Deneyime açıklık puanı yüksek bireyler yeniliklere açıktır, bağımsız düşüncelere sahip olup geleneksel olanı sorgulama eğilimindedir. Bu bireyler meraklı, hayal gücü yüksek ve yaratıcı kimselerdir. Deneyime kapalılık boyutuna yakın olan bireyler ise tam tersi belirli bir yaşam tarzı devam ettirme, farklı tecrübelerdense alışkanlıkları sürdürme eğilimindedirler. Aynı zamanda bu bireyler tutucu, ayakları yere basan ve fazla meraklı olmayan kişiler olarak tanımlanır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 288).

Deneyime açık bireyler işlerinde başarılı olabilmek için kendilerini yenileme ve geliştirmeye meyillidirler (Merdan, 2013: 143). Aynı zamanda iş ortamında değişen koşullara kolay adapte olurlar ve farklı seslere yani fikirlere her zaman açıktırlar. Bunun yanı sıra deneyime kapalı boyutuna yakın olanlar ise var olan

düzenin devam etmesi taraftardır, yeniliklere ve değişime kapalı, yeni fikirleri kabul etme konusunda da zorluk yaşarlar (Özkalp, 2004: 50).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.1. İş Güvencesizliği Kavramı ve Önemi

Dünya genelinde yaşanan ve yaşanmakta olan ekonomik durgunluk ve krizler iş güvencesi olgusunu son yıllarda çalışan kesimin gündeminde önemli bir noktaya gelmesine neden olmuştur. Ekonomideki bu çalkantılar şirketlerin küçülmelerine dolayısı ile işsizliğin artmasına neden olmakta bunun yanı sıra teknolojinin gelişmesi ve insan gücünün yerini almaya başlaması, uluslararası rekabet, örgütlerdeki yeniden yapılanmalar nedeniyle çalışan bireylerde iş güvencesizliği anlamında ciddi kaygılar oluşmaktadır (Karacaoğlu, 2015: 13). Yine ekonomik krizler neticesinde büyük bir çalışan kesim işten çıkarılırken kalan diğer kesim ise iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmakta, özelleştirmelerin artması, taşeron uygulamaları da çalışan kesim için büyük bir sorun haline gelen iş güvencesizliği olgusunun derinleşmesine katkı sağlamaktadır (Çakır, 2007: 117).

İş güvencesizliği kavramı ilk olarak 1960'lı ve 1970'li yıllarda var olan ekonomik iklim ortamında ele alınmaya başlanmıştır. Kavram, ilk olarak iş güvencesi olarak araştırılmaya başlanmış ve bu araştırmalarda iş doyumunun belirleyicisi olarak kullanılmıştır (Seçer, 2007: 168). 1980'li yıllara gelindiğinde Avrupa ve Amerika'da yaşanan şirket küçülmeleri, geçici iş sözleşmelerinin artması gibi nedenler bu olgu üzerinde daha yoğun çalışılmasına neden olmuştur (Witte, 2005: 1). Aynı dönemde bu olguda bir anlam değişikliği yaşanmış ve iş doyumunu belirleyici bir faktör, çalışanlar için güdüleyici bir unsur olmaktan ziyade strese neden olan bir kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır. Bu kavramın iş güvencesinden iş güvencesizliğine doğru değişmesi ve içeriğinin farklılaşmasına neden olarak işgücü piyasasında çalışan kesim için artan güvencesizlikler gösterilmektedir (Seçer, 2007: 168).

İş güvencesizliği kavramı sadece ekonomik ve sosyal düzeyde değil örgütler ve çalışanlar üzerinde farklı seviyelerde hissedilebilen bir olgudur. Bu yönüyle iş güvencesizliğinin aslında algısal bir yönü bulunmaktadır.

Çalışanın kişilik özellikleri, içinde bulunduğu ailevi ortamı ve iş yaşantısı ve koşulları onun büyük oranda iş güvencesizliği algısını etkilemektedir (Kinnunen ve diğerleri 1999, Aktaran: Çakır, 2007: 120). Bir örgütte çalışanın iş güvencesine sahip olup olmaması ya da bunu ne şekilde algıladığı onun iş yerindeki davranışlarını, verimliliğini ve enerjisini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Yıldırım ve Yavan, 2008).

Genel anlamda bir çalışan herhangi bir işinin ve maaşının olmadığı gibi bir durumla karşılaşırsa hayatıyla ilgili tehlikeli bir sürece girdiği düşüncesine kapılabilir (Derin ve İlkim, 2017: 40). Durum böyle olunca işten çıkarılma riskinin var olduğu örgütler, geçimlerini sağlamak zorunda olan çalışanlarını ücretlerini kaybetme durumuyla karşı karşıya bıraktıkları için iş güvencesizliği onların bu tür çalışma ortamlarında hissettikleri stres unsurlarının başında gelmektedir (Şeker, 2011:9). İşini kaybetme olasılığı çalışan açısından stresli bir durum olduğundan dolayı iş güvencesizliği kavramını Lazarus ve Folkman (1984), “stresle başa çıkma” açısından incelemiştir. Bu açıdan bakıldığında iş güvencesizliği büyük bir stres nedeni olarak düşünülmektedir ve çalışan bununla başa çıkabilecek bir yol bulamazsa örgüte karşı olumsuz duygular ve davranışlar, endişe veya huzursuzluk gibi kendi üzerinde olumsuz sonuçlar oluşmasına neden olacaktır (Lazarus ve Folkman, 1984, Aktaran: Dede, 2017).

Bazı durumlarda bir kavramı tam olarak anlayabilmek ve açıklayabilmenin en iyi yolu onun zıttı anlam içeren kavramı açıklamaktan geçer (Derin ve İlkim, 2017: 40). İş güvencesizliğinin tam tersi olan iş güvencesi, çalışanların örgüt içerisinde iş haklarının güvence altına alınmasıdır. Bu güvence, çalışanın haksız bir sebepten dolayı işten çıkarılmasını engellemek ve var olan haklarını işverenden gelebilecek olası haksız uygulamalarına karşı korumayı kapsamaktadır (Dereli, 2012: 238). Eğer çalışan, çalışmakta olduğu örgütüne karşı herhangi bir şekilde iş güvencesizliği hissederse yani var olan işlerinin güvence açısından riskli bir durumda olduğunu düşünürse örgütleri ile aralarında psikolojik sözleşmenin tek taraflı bozulduğunu düşünebilir. Bu durum onların yine örgütlerine karşı bağlılıklarının da azalmasına neden olacaktır (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Literatür incelendiğinde birçok araştırmacının iş güvencesizliğine farklı açılardan yaklaştığı ve farklı tanımlamalar yaptığı tespit edilmiştir. Ashford ve diğerlerinin (1989) değerlendirmesine göre iş güvencesizliği, mevcutta çalışılan işin tümüyle ya da herhangi bir boyutunun kaybedilmesi veya çalışanın bu tehdit ile karşı karşıya kalmasıdır. Witte'nin (1999) tanımına göre ise bireylerin mevcut işlerini kaybetme olasılığı ve bu konuda yaşadıkları korkudur. Hui ve Lee (2000) ise iş

güvencesizliğini mevcut işin tehdit altında olması durumunda çalışanın istenen sürekliliği sağlayabilmek için kontrol eksikliği olarak tanımlamıştır. Yani bireyin çalışmakta olduğu mevcut işi sürekli tehdit altında olmasına rağmen bu durumu kontrol edebiliyorsa, işini kaybetme kaygısı taşımayabilir (Seçer, 2011: 46).

Van Vuuren (1990) iş güvencesizliğini çalışanın halihazırda var olan işi için duyduğu endişe olarak tanımlamakta ve iş güvencesizliğinin merkezinde yer alan üç adet bileşen olduğunu ifade etmektedir. Buna göre ilk bileşen öznel bir deneyim ya da algıyı ifade etmektedir. İkincisi gelecekle ilgili belirsizliği, üçüncüsü ise işin devamı ile ilgili şüpheleri içermektedir (Aktaran: Buitendach ve Witte, 2005: 28). İş güvencesizliği kavramı çok boyutlu bir bakış açısı ile incelendiğinde bu olgunun sadece çalışanların iş sürekliliği hakkında hissettikleri belirsizlik oranı ile ilgili değil aynı zamanda örgütsel faydalar, yan haklar ve terfi fırsatları gibi işin belirli boyutlarının kalıcılığı ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır (Rosenblatt ve Ruvio, 1996).

## **3.2. İş Güvencesizliği Yaklaşımları**

### **3.2.1. Sübjektif (Öznel) ve Objektif (Nesnel) İş Güvencesizliği**

İş güvencesizliği ile ilgili kabul edilen yaklaşımlardan biri olan sübjektif ve objektif iş güvencesizliğinde araştırmacıların bu olgunun nesnel ve öznel yönüne odaklandığı görülmektedir. İş güvencesizliğinin nesnel (objektif) tanımı bireyin çalışmakta olduğu işletmenin maruz kaldığı dışsal tehditlerdir (Ferrie ve diğerleri, 2001, Aktaran: Çakır, 2007: 123). İşletmenin küçülmeye gitmesi ise en belirgin nesnel tehdit olarak görülmektedir; çünkü çalışan, işletmesinin küçülmeye gitmesiyle işten çıkarımların başlayacağını ve kendi işinin devamlılığının tehlikeye gireceğini düşünür (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442). Nesnel iş güvencesizliği yaklaşımı ile ilgili olarak Pearce (1998) ise geçici işlerde çalışanların, mevcut işlerinin gelecekleri ile ilgili benzer hisselerle sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Çünkü süresi belli olan bu tarz geçici işlerin bitme süresi bellidir ve işin geleceği çalışan için tehdit oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında belirli süreli işlerde çalışma nesnel iş güvencesizliğine örnek olarak ortaya konulmaktadır (Sverke ve diğerleri 2006, Aktaran: Çiğdem, 2010: 18).

Bununla birlikte yine iş güvencesizliğinin öznel (sübjektif) tanımı ise çalışanın bu tehditleri nasıl ve ne seviyede algıladığı ile ilgilidir (Ferrie ve diğerleri, 2001, Aktaran: Çakır, 2007: 123). Klandermans ve diğerlerinin (1991) yaptığı çalışmalar neticesinde öznel iş güvencesizliğinin belirtileri şu şekildedir (Aktaran: Çakır, 2007: 124):

- Çalışanlar şirket yönetimine ne kadar çok güven duyuyorsa mevcut işlerinin geleceğine de o derece güven duymaktadırlar.
- Eğer çalışan, işyerindeki varlığının tamamıyla dıştan gelebilecek tehditlere bağlı olduğuna inanıyor ve çevresini daha kötümser bir yaklaşımla inceliyorsa diğerlerine göre daha fazla iş güvencesizliği hissedecektir.
- İş özellikleri tehdit altında olan çalışanların hissettiği iş güvencesizliği yine diğer çalışanlara göre daha fazladır.
- Maddi geliri düşük olan yani daha az para kazanan çalışanlar, maddi açıdan geliri yüksek olanlara göre daha fazla iş güvencesizliği hissetmemektedir.
- Çalıştığı sektörde kendisinin güçlü bir pozisyonda olduğunu düşünen çalışanlar diğerlerine göre daha az iş güvencesizliği hissedecektir.
- Son olarak iş hayatında tecrübesi az yani genç çalışanlar ile iyi eğitim almış olan bireyler yine iş güvencesizliği konusunda diğerlerine göre daha az endişeleneceklerdir.

İşsizlik oranının yüksek olduğu sektörlerdeki küçülme kararı alan işletmelerde çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmalara göre, çalışanların iş güvencesizliğini aynı seviyede hissetmedikleri sonucuna varılmıştır. Tam tersi durumda işletmenin herhangi bir şekilde işten çıkarma kararı ya da küçülme ihtimali bulunmamasına rağmen çalışanların kendilerini güvencede hissedememesi, iş güvencesizliğini nesnel bir olgu olarak ele alan araştırmacıların varsayımlarını sarsmıştır (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 145-147). Yani nesnel bir iş güvencesizliği hali ile karşılaşsa bile çalışanlar böyle bir durumda bu riski farklı seviyelerde algılamaktadırlar (Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Başka bir ifadeyle, farklı kişilik özelliklerine ve yaşam tecrübelerine sahip çalışanlar bu farklılıklarından ötürü aynı işletmede çalışıyor olsalar dahi buldukları ortamı farklı şekilde algılamakta ve dolayısıyla iş güvencesizliğini de farklı seviyelerde yaşamaktadırlar (Dede, 2017: 17). Tüm bunların yanı sıra bu iki yaklaşımda birbirlerine yüksek seviyede bağımlıdır. Çünkü nesnel bir iş güvencesizliğinin olmadığı ortamlarda öznel iş güvencesizliğinin görülme olasılığı çok yüksek değildir (Ferrie ve diğerleri, 2001, Aktaran: Çakır, 2007: 123).

Sonuç olarak, çalışanların maruz kaldığı nesnel tehditler, mevcut işlerinde herkesin tecrübe ettiği örgütlerinin içinde veya dışında gerçekleşen olayları (örneğin, işletmenin küçülme kararı, pazarın daralması ya da ekonomide yaşanan krizler nedeniyle satış hacimlerinin düşmesi gibi) kapsamaktadır. Diğer bir yandan çalışanların var olan bu tehditler karşısında kendilerini mevcut işlerinde ne derece



güvende hissettikleri ya da işlerinin geleceği konusunda taşıdıkları kaygı öznel iş güvencesizliği yaklaşımına örnek olarak gösterilebilir (Dede, 2017: 17).

### **3.2.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği**

İş güvencesizliği ile ilgili yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların bu olguyu “bilişsel” ve “duygusal” olarak iki farklı yaklaşımla da ele aldığı görülmektedir. Borg ve Elizur’a (1992) göre bilişsel iş güvencesizliği çalışanın mevcut işini kaybetme olasılığını temsil ederken, duygusal iş güvencesizliği ise işini kaybetme korkusunu ifade etmektedir (Aktaran: Sverke ve Hellgren, 2002: 30). Başka bir ifadeyle bilişsel yaklaşım çalışanın iş kaybı ile ilgili tahmini iken, duygusal yaklaşım ise bu iş kaybı olasılığının çalışanda yarattığı korku ve endişedir. Bu açıdan bakıldığında duygusal yaklaşımın belirleyicisinin bilişsel iş güvencesizliği olduğu söylenebilir. Fakat duygusal iş güvencesizliği yaklaşımında yapılan çalışmalara göre hissedilen korku ve tehditten daha fazlası bulunmaktadır. Yani duygusal yaklaşımda bireyin “işini kaybetme olasılığı ile ilgili tahmin” ve “işini kaybetmesi durumunda beklentileri” olmak üzere iki bileşeni bulunmaktadır. Çalışan, işini kaybetmesi durumunda yeni bir iş bulma ihtimali onun beklentilerini oluşturmaktadır (Anderson ve Pontusson, 2007: 214). Bilişsel iş güvencesizliğinde çalışan, mevcut işi sayesinde sahip olduğu ayrıcalıkları ve kazançları kaybetme ihtimali olduğunun bilincindedir (Huang vd. 2012). Çalışanın, halihazırda çalışırken iş güvencesizliğini düşünüp düşünmemesi bilişsel yaklaşımla açıklanmaktadır (Jacobson, 1995, Aktaran: Derin ve İlkim, 2017: 41).

İş güvencesizliği olgusunun anlaşılmasında bilişsel ve duygusal ayrımın yapılması önemlidir. Çünkü çalışanlar herhangi bir kaygı ya da endişe duymadan da işten çıkarılacaklarını tahmin edebilirler. Jacobson 1991 yılında yaptığı çalışmada bu iki yaklaşım arasındaki ilişkiyi açıklarken mevcut işinden çıkarılacağını tahmin eden ancak bunu umursamayan bir çalışanın bu ihtimal nedeniyle endişelenmeyeceğini ortaya koymuştur. Diğer bir yandan maddi açıdan zor durumda olan yani olası iş kaybının sonuçlarını umursayan bir çalışan için iş kaybı ihtimali kendisi için kaygı verici olacaktır (Seçer, 2009, Aktaran: Azaklı, 2011: 12).

### **3.2.3. Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği**

İş güvencesizliği ile ilgili yapılan diğer bir değerlendirme ise niceliksel ve niteliksel yaklaşım şeklindedir. Isaksson, Pettersson ve Hellgren (1998), niceliksel ve niteliksel değerler ekleyerek iş güvencesizliğinin kavramsallaştırılmasına yeni bir boyut kazandırmışlardır. Isaksson ve diğerlerine (1998) göre niceliksel iş

güvencesizliği bireyin işini kaybetme tehdidini temsil ederken, niteliksel iş güvencesizliği promosyonlar, maaş artışları ve gelecekteki kariyer gelişimi gibi önemli iş özelliklerini ve değerlerini kaybetme ya da bunlarla ilgili belirsizliklere işaret etmektedir (Wyk ve Pienaar, 2008: 54). Niceliksel iş güvencesizliği aynı zamanda çalışanın mevcut işini kaybetmesiyle ilgili kaygılarını da ifade etmek için kullanılır. Şirketin satılması ya da şirket birleşmeleri, örgüt yapısının yeniden düzenlenmesi gibi sebepler çalışarlarda bu kaygının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Çakır, 2007: 125). Diğer bir yandan niteliksel iş güvencesizliği yine çalışanın işyeri ile gelecekte uyumlu bir şekilde devam edip edemeyeceği ile ilgili kaygılarını ifade etmektedir (Witte ve diğerleri, 2010). Çalışanların hissettiği uyumla ilgili bu endişelerine Rosenblatt ve Rovi (1996) tarafından yapılan çalışmada, iş programlarındaki zorunlu değişiklik, çalışanın daha düşük seviyede başka bir bölümde çalıştırılma kararı gibi istenmeyen değişimlerin neden olduğu ortaya koyulmuştur.

Her ne kadar niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği kavramları birbirinden farklı anlamlar taşıyor olsa da ikisi de bireyin kaygılarına işaret etmektedir. Niteliksel iş güvencesizliği çalışanın çalışma koşullarındaki bozulma, kariyer fırsatlarının ve maaşların düşmesi yani işin özellikleri ile ilgili kalite kaybına duyulan endişeyi ifade etmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği ise genel olarak var olan işin kaybedilmesiyle ilgili duyulan endişeyi ifade etmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 30).

### **3.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları**

İş güvencesizliği çalışan, örgüt ve çalışanın sosyal yaşantısı üzerinde önemli etkilere neden olan bir olgudur. İş güvencesizliğinin sonuçları aşağıdaki bölümlerde açıklanmaktadır.

Sverke ve diğerlerinin (2002) yapmış oldukları araştırmaya göre iş güvencesizliğinin bireysel ve örgüt üzerinde etkisinin aynı zamanda bu sonuçların çalışan ve örgüt üzerinde kısa ve uzun dönemli önemli sonuçları bulunmaktadır (Şekil- 2). Aşağıdaki tabloya göre iş güvencesizliğinin bazı sonuçları birey ve örgüt için kısa dönemde ortaya çıkarken bazı sonuçları ise uzun dönemde ortaya çıkmaktadır.

|            | Bireysel  | Örgütsel  |
|------------|---|---|
| Kısa Dönem | <b>İş Tutumları</b><br>İş Doyumu<br>İşe Bağlılık    | <b>Örgütsel Tutumlar</b><br>Örgütsel Bağlılık<br>Güven        |
| Uzun Dönem | <b>Sağlık</b><br>Fiziksel Sağlık<br>Zihinsel Sağlık | <b>İş Davranışları</b><br>Performans<br>İşten Ayrılma Eğilimi |

**Şekil 2:** İş Güvencesizliğinin Sonuçları (Kaynak: Sverke ve diğerleri, 2002:244)

İş güvencesizliğinin sonuçları araştırıldığında ilk olarak bu durumun çalışanın iş tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. İş tutumları, çalışanın iş doyumunu ve işe bağlılığı boyutlarını içermektedir (Çakır, 2007: 129). Literatürde yapılmış olan en geniş tanıma göre iş doyumunu, çalışanın iş ve iş çevresini değerlendirmesi neticesinde hissetmiş olduğu olumlu duygulardır (Locke, 1983: 97). Yapılan araştırmalara göre işsizlik seviyesinin yüksek olduğu sektörlerde çalışanların hissettiği iş güvencesizliğinin iş doyumunu üzerinde önemli bir yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Çakır, 2007: 129). Ashford ve diğerleri (1989) de, iş güvencesizliğinin iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Davy ve diğerleri (1997) iş güvencesizliğinin iş doyumunu üzerinde belirleyici unsur olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışanların iş doyumuna kadar örgüte olan bağlılığı da iş güvencesizliği algısından etkilenmektedir. Mevcut işine son verileceği kaygısı taşıyan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da azalacağı söylenebilir. Mowday ve diğerlerine (1982) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirmesi, örgütü için gönüllü olarak faaliyetler içinde bulunması ve yine örgütünün hedef ve değerlerini benimsemesini kapsayan tutumlardır. Çalışanlar mevcut işlerinde çalıştıkları süre boyunca örgütleri ile bağ kurma sürecine girerler. Ancak çalıştıkları işyerleriyle ilgili herhangi bir şekilde iş güvencesizliği hissetmeleri halinde bu süreç tamamlanamamakta ve çalışan – örgüt arasında bu bağ kurulamamaktadır (Kararımak ve Aydoğan, 2009: 144). Liou ve Bazemore'un 1994 yılında yaptıkları araştırmaya göre iş güvencesi algısı yüksek olan çalışanlarda örgütsel bağlılık seviyesi de yüksek çıkmıştır.

Hissedilen iş güvencesizliği, çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini benimsemesini engellemektedir. Çalışanın kendisine ihtiyaç duyulmadığını düşünmesi yani her an işten çıkarılabileceğini hissetmesi örgütün bir parçası olma yolundaki çabasını azaltacaktır (Çakır, 2007: 132). Ashford ve diğerlerinin (1989) yaptıkları çalışma neticesinde iş güvencesizliği ve örgütsel bağlılık arasında negatif

yönlü ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. Yani iş güvencesizlik oranı arttıkça çalışanın örgüte duyduğu güven ve bağlılıkta aynı oranda azalmaktadır. Çalışanın güven ve bağlılığının tehdit altında olması onun işe olan ilgisinin azalmasına ve verimliliğinin düşmesine neden olacaktır (Buitendach ve Witte, 2005: 28). Beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan farklı bir çalışmada hissedilen iş güvencesizliğinin seviyesi arttıkça çalışanın örgüte olan bağlılığının ve benzer şekilde örgütü için gönüllü faaliyetlerde bulunma ve çaba harcama istediğinin azaldığı ve son aşamada çalışanın farklı iş fırsatlarına açık hale geldiği sonucu ortaya çıkmıştır (King, 2000).

İşini kaybetme endişesi, çalışanın mevcut işyerine olan örgütsel bağlılığını azaltmakta ve kendisini daha güvende hissedebileceği, işten çıkarılma kaygısı hissetmeden çalışabileceği farklı örgütlerdeki iş fırsatlarına sıcak bakmasına neden olmaktadır (Barling ve Kelloway, 1996). Lim'in 1996 yılında yaptığı çalışmada hissedilen iş güvencesizliği ile iş arama tutumu arasında yüksek seviyede ve pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra çalışanın hissettiği iş güvencesizliği neticesinde işine düzenli olarak gelmeme ya da tam saatinde gelmeme gibi hareket tarzında bulunduğunu tespit edilmiştir.

Son olarak çalışan sirkülasyonunun artması verimliliğin azalmasına, çalışanların şirkete uyum sağlama süresinin uzamasına neden olacaktır. Böyle bir durum söz konusu örgütün rakipleri karşısında uzun vadede rekabet gücünü azaltacaktır.

İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki diğer bir sonucu çalışan sağlığı ile ilgilidir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde bu olgunun çalışanın psikolojik ve fizyolojik haline doğrudan etki ettiği görülmüştür. Buna göre iş güvencesizliğinin depresyon, kaygı bozukluğu, özgüven eksikliği, sigara ve alkol kullanımının artması gibi psikolojik ve fiziksel problemlere neden olduğu ortaya çıkmıştır (Ferrie, 1999: 67, Aktaran: Çakır, 2007: 123). Çalışan mevcut işiyle ilgili herhangi bir şekilde güvencesizlik hissettiği dönemlerde kendi hayatının kontrolünü kaybedeceğini düşünmekte bu durum da yaşadığı gerilimin artmasına neden olmaktadır (Çakır, 2007: 129). Çünkü işsiz kalma korkusu, çalışanda hayat standardının düşeceği ya da kendisinin veya ailesinin geçimini sağlamakta güçlük yaşayacağı kaygısının oluşmasına neden olmaktadır (Aytaç ve Keser, 2002). İş güvencesizliğinin sürekli hale gelmesi bir süre sonra çalışanda kaygı uyandırmanın ötesinde psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara meydan vermeye başlamaktadır (Barling ve Kelloway, 1996: 253). Araştırmalara göre çalışanlar mevcut iş yerlerinde iş güvencesizliği hissetmeleri halinde kendilerini depresif hissettikleri, olumsuz duygulara sahip olduklarını bildirmişler ve araştırma sonuçlarına göre bu olguyla kaygı, depresyon ve

düşük iyilik hali gibi psikolojik rahatsızlıklar arasında ilişki tespit edilmiştir (Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Roskies ve diğerleri, 1993).

Çalışan üzerinde ortaya çıkan stres yaratıcı faktörler arasında iş güvencesizliği ilk sıralarda yer almaktadır. Çünkü belirsizlik bu olgunun doğasında var olan bir özelliktir. İş güvencesizliğinin kontrol edilemez oluşu, belirsizlik ve ön görülmez özellikleri nedeniyle strese neden olan bir faktör olarak ifade edilmektedir (Seçer, 2011: 46). Bu nedenle iş güvencesizliğinin yarattığı stres, çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyen diğer sorunlardan biri olarak kabul edilmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt'a (1984) göre iş güvencesizliği anksiyete, potansiyel kayıp ve korkuları içeren stresin kaynağıdır. Yazarlar, bu nedenle oluşan stresin tansiyon yükselmesi, iştahsızlık, uykusuzluk ve baş dönmesi gibi fiziksel rahatsızlıklara neden olacağını da ayrıca eklemiştir (Ashford ve diğerleri, 1989: 807). Yapılan tüm bu araştırmalar göstermiştir ki çalışanların mevcut işyerlerinde iş güvencesi duygusundan yoksun olmaları çeşitli sağlık sorunlarının baş göstermesine neden olmaktadır. Çalışan üzerinde hem fiziksel hem de ruhsal oluşan bu sorunlar çalışanın kendisi kadar özel yaşantısı ve örgütteki davranışlarını ve performansını da etkileyecektir.

Çalışanlar üzerinde bir stres faktörü olarak kabul edilen iş güvencesizliğinin daha geniş kapsamda sosyal sonuçları da olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre iş güvencesizliği, eşler arasındaki iletişimi etkilediği gibi gergin ebeveyn – çocuk ilişkisine de neden olmaktadır. Maddi açıdan gelecekteki belirsizlik hane halkı tüketimini de olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda kendi işlerinde güvensiz bir şekilde çalışanların işverenlerine olan bağlılıklarını göstermek adına fazla mesai yapmaları ve bunun için aileleri ile geçirecekleri tatillerinden vazgeçmeleri de yine iş güvencesizliğinin sosyal sonuçları arasında gösterilmektedir (Tilakdharee ve diğerleri, 2010: 257).

İş güvencesizliğinin aile yaşantısı üzerindeki diğer bir etkisi ise eşlerin mevcut örgütlerinde gelecek görememeleri nedeniyle çocuk sahibi olmayı ertelemeleri ve geç yaşta anne baba olmaları şeklindedir. Tolke ve Diewald'un (2003) Batı Almanya'da yaptıkları bir araştırmaya göre çalışanların işyerlerine karşı güvencesizlik hissetmeleri onların baba olma zamanlarını etkilediği ve bu iş güvencesizliği endişelerinin dikkatle ele alınmadığında doğum seviyesinin düşebileceği tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğinin diğer bir sonucu olan işsizlik (Seçer, 2008: 288), çalışanın stresli bir sürece girmesine ve bu durumu aile yaşantısına olumsuz yansıtmasına neden olmaktadır (Wanberg ve diğerleri, 2001: 258). Çalışan için iş

hayatıyla ilgili belirsizliğin devam etmesi eşler arasında huzursuzluğa neden olmakta bunun sonucunda boşanma oranları da artmaktadır. Geçim sıkıntısı ve tarafların işsizlik durumu boşanma sebepleri arasında gösterilmektedir (Kumaş, 2001: 144). Uzun süreli devam eden işsizliğin bireyin suça teşebbüs etme, yaşamına son verme gibi sosyal ve toplumsal çatışmalara neden olma ihtimali iş güvencesizliğinin sosyal ve ruhsal açıdan sonuçları arasında gösterilebilir. Bunun dışında yeniden iş bulma amacıyla yaşanan göçler toplumsal bağlarında zayıflamasına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle bireylerin iş güvencesizliği hissetmeden güven içinde çalışmaları hem sosyal hem de toplumsal açıdan büyük önem teşkil etmektedir (Çakır, 2007: 135).



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4.1. İşte Var Olamama ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde işte var olamama ile ilgili yapılan çalışmaların birçoğunda, işte var olamama davranışının nedenlerine odaklanılmıştır. Bu çalışmalar arasından, Biron ve diğerleri (2006), Kanadalı bir kuruluştaki 3.825 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, işçilerin zamanlarının %50'sinde hasta oldukları halde çalışmaya devam ettikleri sonucuna varmışlardır. Bu durumun nedenleri arasında ağır iş yükü, takdir beklentisi, meslektaşlarla uyumlu ilişkiler ve güvencesiz iş ortamı sonuçları ortaya çıkmıştır. Aronsson ve Gustafsson (2005) İsveç'te rastgele seçtikleri 3.136 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada işte var olamama nedenlerini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre herhangi bir sağlık sorununda personel değişiminde yaşanan sıkıntılar, zaman baskısı, yetersiz kişisel mali durum ve kişisel ve işle ilgili talepler işte var olamama davranışının nedenleri arasında gösterilmiştir. Gilbreath ve Karimi (2012) ise Avusturalyalı çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada denetçi davranışlarının işte var olamama ile ne ölçüde ilişkili olduğu araştırmışlardır. Sonuçlara göre denetçi davranışlarının ekiplerinde görev alan çalışanlarının göstermiş olduğu işte var olamama davranışı arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca olumlu denetçi davranışlarına göre olumsuz denetçi davranışları ile işte var olamama arasında daha güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

McGregor ve diğerlerinin (2016) 980 Avusturalyalı çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada ise yüksek iş talepleri (zaman baskısı, işyerinde zorbalık, iş-aile çatışması) ve düşük iş kaynaklarının (liderlik, sosyal destek) artan tükenmişlik nedeniyle işte var olamama davranışını dolaylı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Ferreira ve Martinez (2012), Portekiz'de özel ve devlet okullarında çalışan 281 ilköğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada işte var olamama ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani işte var olamama davranışı öğretmenlerde görülen tükenmişliği olumlu yönde etkilemektedir.

Kono ve diğeri (2015) ise Japonya'da dört bilişim şirketinde çalışmakta olan 440 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada iş yükü, işyerinde yeterli sosyal desteğin olmaması aynı zamanda kişilik ve karakterin işte var olamama ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ulusal literatürde de işte var olamama ile ilgili araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar arasında, Çiftçi (2010) işte var olamama sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada özellikle işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu önerilerin bazıları; işletmelerde doğrudan işte var olamama sorunu için organize edilen birimin kurulması, örgüt sağlığına uygun bir örgüt kültürü oluşturulması gibi uygulamalardır. Çoban ve Harman (2013) ise, işte var olamama davranışının nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alan yazın taraması yapmışlardır. Bu tarama sonucunda 28 adet çalışmayı incelemişlerdir. Elde edilen bulgulardan; işte var olamama kavramının tanımı konusunda iki genel eğilimin olduğu anlaşılmaktadır. İlk eğilimde; işte var olamama daha çok çalışanların çeşitli baskılar nedeniyle çok uzun saatler çalışması veya en azından uzun süre ile işyerinde bulunmaları olduğu anlaşılmaktadır. İkinci eğilimde ise işte var olamama konusunda çalışanın işe gitmesini engelleyecek hastalıkları veya sağlık problemlerinin olmasına rağmen işyerine gitmelerine vurgu yapılmaktadır. Çalışma, işte var olamama davranışının neden olduğu sorunların çözümüne ilişkin; işveren, insan kaynakları yöneticileri ve çalışanlara yönelik öneriler ile son bulmaktadır.

İşte var olamama ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalar arasından Baysal ve diğeri (2014) tarafından yapılan araştırmada, işte var olamama ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Yazarlar, Adnan Menderes Üniversitesi'nin çeşitli akademik birimlerinde görev yapan 207 akademik personel üzerinde bir anket çalışması yapmışlardır. Anket sonucunda, Adnan Menderes Üniversitesi akademik personelinin işte var olamama sorunu yaşamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra demografik değişkenlerine göre işte var olamama davranışının farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada, Demirgil ve Mücevher (2017) meslek yüksekokullarında işte var olamama varlığını inceleyerek işte var olamama davranışına bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmişlerdir. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesinde yer alan Isparta Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulunda



çalışan akademik ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların işte var olamama ile ilgili algıları nötr çıkmıştır. Bunun dışında demografik değişkenler açısından incelendiğinde ise yaş, yaptığı görev ve görev yerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre yaşı 31'in altında olanlarda işte var olamama sorunu daha yüksek düzeyde iken yaşı 51'in üzerinde olanlarda daha düşük düzeydedir. İdari personel, akademik personele göre daha yüksek seviyede işte var olamama sorununu yaşamaktadır.

Cangül ve diğerleri (2017) Eskişehir'deki birinci sınıf yiyecek içecek işletmelerinde ve dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin yiyecek içecek bölümlerindeki 339 kadın çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, kadın çalışanların işte var olamama düzeylerini belirlenmesi ve demografik özelliklere göre farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre yiyecek işletmelerindeki kadın çalışanların işte var olamama düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Evli, çocuk sahibi, yaşı yüksek, eğitim durumu düşük, hizmet süresi fazla, yönetici unvanı düşük veya yönetici unvanına sahip olmayan, mutfak bölümünde çalışan ve kronik bir rahatsızlığı olan kadın çalışanların işte var olamama düzeyi daha yüksektir. Bununla birlikte yiyecek işletmelerindeki kadın çalışanların çoğunluğunun işte var olamama davranışı gösterdiği ve işte var olamama düzeyinin artmasında en fazla örgütsel faktörlerin (uzun çalışma saatleri, fazla mesai) etkili olduğu belirlenmiştir.

Demirbulat ve Bozok (2015) Trabzon ilinde 138 seyahat acente çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada işte var olamama ile ruhsal iyilik hali, fiziksel iyilik hali ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Ancak işte var olamama davranışı ile bu olgular arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Erbaş ve Yeşiltaş'ın (2017) Ankara'daki seyahat acentalarında çalışan 179 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada işte var olamama ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Uygulanan anket sonuçlarına göre işte var olamama ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Aslaner ve Boylu (2017) Antalya'da beş yıldızlı bir otelde çalışan 402 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel destek, iş – aile çatışması / aile – iş çatışması ve işte var olamama arasındaki ilişki incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile işte var olamama davranışı arasında anlamlı ancak negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, iş – aile çatışması / aile – iş çatışması ve işte var olamama arasında anlamlı ancak pozitif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin işte var olamama üzerinde

anlamalı bir etkisi bulunmazken, iş – aile çatışması / aile – iş çatışmasının işte var olamama üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ulu ve diğerleri (2015) ise, Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayi işletmesinin çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada kişilik özelliklerinin (veya Beş Büyük Kişilik Faktörünün) işte var olamama üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Sonuçlara göre kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun, işte var olamama üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken, kişiliğin uyumluluk boyutunun işte var olamama üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Buna karşın beş kişilik özelliğinden deneyime açıklık, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının işte var olamama üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

İşte var olamama ile kişisel özellikler arasındaki ilişkiye odaklanan bir diğer araştırmada Yavan (2017), Zonguldak'ta bulunan Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda (TTK) aktif olarak yeraltında çalışan madencilerin işte var olamama eğilimlerinin boyutu, bu eğilimleri etkileyen unsurlar ve bu eğilimlerin verimlilik ile ilişkilerini araştırmıştır. 384 madenci üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre madencilerin risk algısı, iş güvenliği algısı, çevresel destek algısı ve kadercilik tutumlarının bu eğilimleri etkilediği görülmüştür.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş yerinde çalışan sağlığı konusu giderek önemi artan ve özellikle örgütsel davranış alanında birçok araştırmaya konu olan bir alandır. Genel kanı ise çalışanların fiziksel ya da ruhsal olarak kendilerini hasta hissettikleri zaman işe gitmedikleri ve çalışmadıkları yönündedir. Çalışanın işe gitmediği zamanlarda yani devamsızlık yaptığı günlerde işgücü verimliliğinin azaldığı bilinen bir gerçektir. Ancak son yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler nedeniyle çalışanların iş güvencesi endişesi yaşadığı uzun saatler iş yerinde kalarak çalıştıkları ya da çalışıyor gibi göründükleri yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır.

Çalışanların fiziksel ya da ruhsal olarak hastalıkları olduğu halde yani evde dinlenmeleri gereken zamanlarda işsiz kalma endişesiyle işe gitmeye devam etmeleri çalışıyor gibi görünmeleri işte var olamama kavramıyla açıklanmaktadır. Başka bir ifadeyle işte var olamama davranışı gösteren bir çalışan işinin başındaymış gibi görünmekte ancak gerçekte işine tam olarak odaklanamamaktadır. Bu durum çalışanın üretkenliğini etkilemekle birlikte sağlık açısından şirketlere daha büyük maliyetlere neden olmaktadır. Çalışan açısından ise bu davranış şekli uzun vadede birçok sağlık sorununa neden olmaktadır.

İnsan sağlığı konusunda her zaman kritik ve doğru kararlar almak zorunda olan doktorlar uzun mesai saatleri boyunca çalışmaktadırlar. Hasta sağlığı söz konusu olduğu için her zaman işlerinin başında olmak zorunda olan doktorların çeşitli nedenlerden ötürü işte var olamama davranışı sergiledikleri düşünülmektedir. Bu çerçevede, bu çalışmada kamu hastanelerinde çalışan doktora göre işsiz kalma riski ile daha fazla karşılaşan özel hastanede çalışan doktorların işte var olamama davranışları üzerinde kişisel (beş faktör kişilik özellikleri) ve örgütsel (iş güvencesizliği) faktörlerinin etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Yapılan alan araştırmasının amacı; Ankara İli Çankaya ilçesinde özel hastanelerde görev yapan doktorların, işte var olamama düzeyleri, işte var olamama ile niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin ölçülmesi, işte var olamama ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Doktorların yukarıda tanımlanan boyutlar için düşünceleri araştırmanın ana hatlarını oluşturmaktadır. Araştırmanın içeriğinde işte var olamama davranışı üzerinde iş güvencesizliği algısı mı yoksa kişiliğin sorumluluk boyutunun mu etkili olup olmadığı, hangisi etkili ise bu etkinin yönü, kapsamı ve detaylarının araştırılması yukarıda belirtilen konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Yapılan literatür taramasından bu değişkenler arasında ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir taraftan, işte var olamama ile ilgili yapılan çalışmalarda daha çok bu davranışın nedenlerinin tespit edilmesi ya da bu davranışın verimlilik üzerine etkileri araştırılmıştır. Konu hakkında sağlık sektörünü kapsayan çalışmalar da sınırlı sayıdadır. Bu nedenle elde edilen bulgular ışığında yapılan bu çalışmanın ulusal literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **5.2. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın modeli literatür taraması temel alınarak oluşturulmuştur. Oluşturulan anket soruları Ankara ilinde bulunan özel hastanelerde görev yapan doktorların göstermiş oldukları işte var olamama davranışları üzerinde kişilik ya da iş güvencesizliği faktörlerinden hangisinin daha fazla etkisinin olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan bu araştırmada; doktorların işte var olamama davranışları üzerinde hangi faktörlerin daha fazla etkisinin olduğunu test etmek amacıyla aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

Johns'un (2010) modeline göre işte var olamama davranışına neden olarak gösterilen iş güvencesizliği çalışanları hastayken işe devam etmeleri konusunda motive edebilmektedir. Çalışanların işyerlerine olan güvenlerinin sarsılması ve yaşadıkları işsiz kalma korkusu gibi nedenlerden ötürü işte var olamama davranışı sergilemelerine neden olmaktadır (Demirbulat ve Bozok, 2015).

İş güvencesizliği algısı ise "niceliksel" ve "niteliksel" olarak ikiye ayrılmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliği çalışanın mevcut işini kaybetmesiyle ilgili kaygılarını ifade etmek için kullanılırken (Çakır, 2007: 215), niteliksel iş güvencesizliği yine çalışanın işyeri ile gelecekte uyumlu bir şekilde devam edip edemeyeceği ile ilgili kaygılarını temsil etmektedir (Witte ve diğerleri, 2010). Bununla ilgili geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

*H<sub>1</sub>: İş güvencesizliği algısının işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>1a</sub>: Niceliksel iş güvencesizliği algısının işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>1b</sub>: Niteliksel iş güvencesizliği algısının işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

Özdevecioğlu'nun (2013) tanımına göre kişilik, bireylerin doğduklarından itibaren var olan özellikleri ile sosyal çevresiyle etkileşime girerek zaman içerisinde kazandığı özelliklerin birleşmesi ve bunu davranış ve yaşantısına yansıtmasıdır. Kişilik, Johns'un (2010) modeline göre işte var olamama davranışına neden olan kişisel nedenler arasında gösterilmiştir.

Ulu ve diğerlerinin (2015) yaptıkları çalışmada kişilik özelliklerinden "dışadönüklük" boyutunun işte var olamama üzerinde pozitif ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğunu, "uyumluluk" boyutunun ise negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. Bununla birlikte "deneyime açıklık", "sorumluluk" ve "duygusal denge" boyutlarının işte var olamama üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, kişilik ile ilgili geliştirilen hipotezler, aşağıdaki gibidir:

*H<sub>2</sub>: Beş faktör kişilik özelliklerinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>2a</sub>: Sorumluluk kişilik özelliğinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>2b</sub>: Dışa dönüklük kişilik özelliğinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

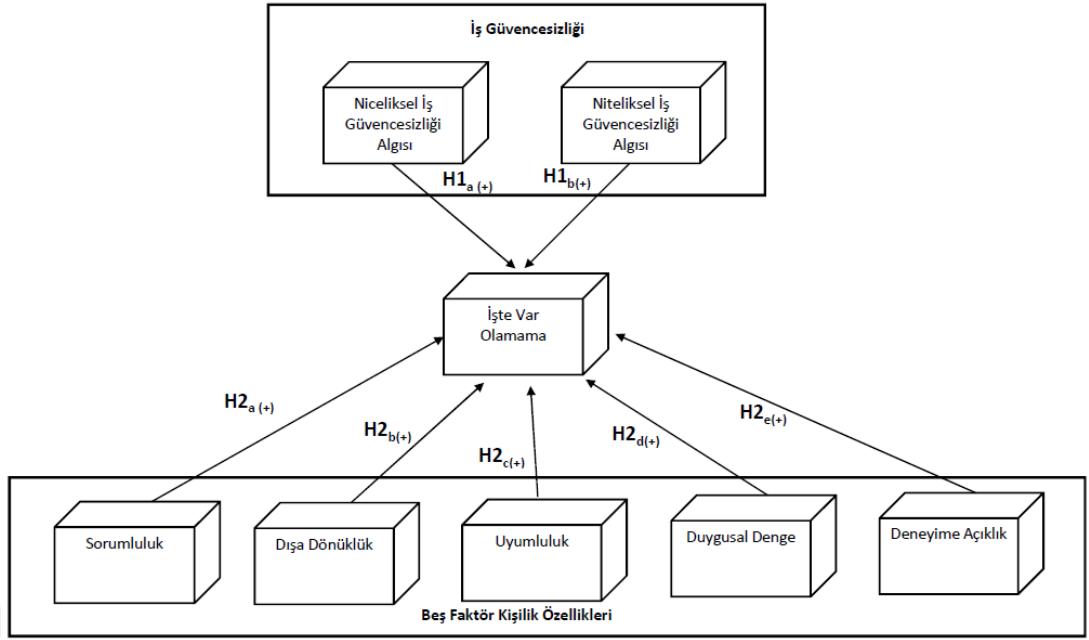
*H<sub>2c</sub>: Uyumluluk kişilik özelliğinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>2d</sub>: Duygusal denge kişilik özelliğinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>2e</sub>: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

### **5.3. Araştırmanın Modeli**

İşte var olamama ile iş güvencesizliği algısı ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin yer aldığı araştırmanın kavramsal modeli Şekil-3'de yer almaktadır.



**Şekil 3: Araştırma Modeli**

#### 5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

30.03.2018 tarihi itibarıyla Ankara'da 29 özel hastane faaliyet göstermektedir ve bu hastanelerde toplam 1.923 doktor çalışmaktadır. 29 hastane arasından 20 hastane Çankaya ilçesinde bulunmaktadır. Bu hastaneler arasında 3 hastane Üniversite hastanesidir. Çankaya ilçesinde faaliyet gösteren Üniversite hastanesi haricindeki özel hastaneler arasında 50'den fazla doktor istihdam edilen 8 hastane bulunmaktadır. Bu hastanelerde çalışan 737 doktor, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (Tablo- 2).

**Tablo 2: Araştırmanın Evreni**

| Hastaneler    | Doktor Sayısı |
|---------------|---------------|
| Hastane- 1    | 160           |
| Hastane- 2    | 119           |
| Hastane- 3    | 108           |
| Hastane- 4    | 99            |
| Hastane- 5    | 67            |
| Hastane- 6    | 67            |
| Hastane- 7    | 63            |
| Hastane- 8    | 54            |
| <b>Toplam</b> | <b>737</b>    |

737 evren büyüklüğü için %5 kabul edilebilir hata oranı ve %90 güvenirlik seviyesi için basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre örneklem büyüklüğü 199 olarak belirlenmiştir. Bu örneklem büyüklüğüne ulaşmak için 02 Nisan – 30 Nisan 2018 döneminde anket çalışması yürütülmüş, belirlenen hastanelerde çalışan doktorlara toplam 200 anket dağıtılmıştır. Bu anketler arasından 21 adedi, verilerin eksik olması nedeniyle analize dahil edilmemiş olup, araştırmanın örneklemini 179 doktor oluşturmuştur. Bu doktorların çalıştığı hastaneler ile ilgili bilgiler Tablo-3 de yer almaktadır.

**Tablo 3: Araştırmanın Örneklemi**

| Hastaneler    | Doktor Sayısı |
|---------------|---------------|
| Hastane- 1    | 36            |
| Hastane- 2    | 34            |
| Hastane- 3    | 19            |
| Hastane- 4    | 26            |
| Hastane- 5    | 15            |
| Hastane- 6    | 21            |
| Hastane- 7    | 17            |
| Hastane- 8    | 11            |
| <b>Toplam</b> | <b>179</b>    |

##### **5.5. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri**

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan soru formunun (Ek- 1) birinci bölümünde, katılımcıların demografik ve meslek ile ilgili durumlarını değerlendirmek üzere sorular yer almaktadır. Bu bölümde, araştırmaya katılan doktorların cinsiyet, doğum yılı, medeni durum, uzmanlık alanı, unvan, toplam çalışma süresi (kıdem), mevcut kurumda çalışma süresi ve çalışma şekli gibi bilgilerine ilişkin 8 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde, doktorların işte var olamama seviyelerini ölçmek amacıyla Koopman ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen orijinali 34 maddeden oluşan daha sonra yazarlar tarafından 6 maddeye indirilen Stanford Presenteeism ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek Baysal (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış olup geçerliliği ve güvenirliği ölçülmüş, güvenirlik katsayısı 0,87 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada yanıt seçenekleri üçlü Likert ölçeği ile değerlendirilmiş ve “katılıyorum”, “kararsızım” ve “katılmıyorum” olarak gruplandırılmıştır.

Üçüncü bölümde, iş güvencesizliği algısı kavramı için geçerliliği ve güvenirliği Özlem Özçay'ın Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde İş Sağlığı Tez Çalışmasında kanıtlanmış olan ölçek kullanılmıştır (Özçay, 2011:38). İş

güvencesizliği algısı “niteliksel” ve “niceliksel” olmak üzere ikiye ayrılmakta ve bu kavram iki ayrı ölçek ile değerlendirilmektedir. Niceliksel değerlendirme için Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç olmak üzere dört Avrupa ülkesinde, ölçeğin ölçüm özelliklerinin değerlendirildiği bir projede kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 sorudan oluşmaktadır ve Ashford (1989), Hellgren (1999) ve De Witte (2000) tarafından önceden geliştirilen maddelere dayanmaktadır. Niteliksel iş güvencesizliği ölçeği olarak, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın önemli iş özelliklerinin tehdidi olarak nitelendirdikleri tanımı yansıtacak şekilde Isaksson, Hellgren ve Pettersson tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Niceliksel iş güvencesizliği algısı, ölçekte 1, 2, 3, 4, 5. sorular ile niteliksel iş güvencesizliği algısı ise 6, 7, 8, 9. sorular ile değerlendirilmiştir. Çalışmada yanıt seçenekleri üçlü Likert ölçeği ile değerlendirilmiş ve “katılıyorum”, “kararsızım” ve “katılmıyorum” olarak gruplandırılmıştır.

Anketin son bölümünde ise kişiliğin ölçümü için beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeği Benet – Martinez ve John (1998) (Aktaran Sümer ve diğerleri, 2005) tarafından “Beş Faktör Envanteri” (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup, 44 maddeden oluşmaktadır. Araştırmacıların etkili ve hızlı değerlendirmeleri bakımından kısa hazırlanan bu ölçek kişilik özelliklerinden “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “duygusal denge”, “deneyime açıklık” ve “sorumluluk” boyutlarını ölçmektedir. Ölçek 3’li likert tarzında (1= Katılıyorum, 3= Katılmıyorum) hazırlanmış olup “dışa dönüklük” ve “duygusal denge” faktörleri 8’er madde, “uyumluluk” ve “sorumluluk” faktörleri 9’ar madde, “deneyime açıklık” faktörü ise 10 madde ile ölçülmektedir. Bu bağlamda bahsedilen beş faktör aşağıdaki maddeler ile ölçülmektedir (Tablo- 4).

**Tablo 4: Kişilik Ölçeği Maddeleri**

|                         |    |    |     |     |     |     |     |     |     |    |
|-------------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| <b>Dışadönüklük</b>     | 1  | 6* | 11  | 16  | 21* | 26  | 31* | 36  |     |    |
| <b>Uyumluluk</b>        | 2* | 7  | 12* | 17  | 22  | 27* | 32  | 37* | 42  |    |
| <b>Duygusal Denge</b>   | 4  | 9* | 14  | 19  | 24* | 29  | 34* | 39  |     |    |
| <b>Deneyime Açıklık</b> | 5  | 10 | 15  | 20  | 25  | 30  | 35* | 40  | 41* | 44 |
| <b>Sorumluluk</b>       | 3  | 8* | 13  | 18* | 23* | 28  | 33  | 38  | 43  |    |

\* işareti bulunan maddeler ters değerlendirilmektedir.

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Sümer (2005) tarafından yapılmış olup yapılan bir çalışmada beş faktör kişilik boyutlarının güvenilirlik değerlerinin 0,64 ile 0,77 arasında değiştiği belirtilmektedir (Sümer ve diğerleri, 2005).



Ankette demografik değişkenler haricindeki sorular tablo halinde çoklu seçenekler halinde ifade edilmiştir. Anket çalışmasında oluşturulan soru formlarının amaçlara yönelik olarak en anlaşılır ifadeler içeren ve mümkün olduğunca kısa olması sağlanacak şekilde hazırlanması planlanmıştır. Anket soruları, olabildiğince kısa, açık, anlaşılır ve net olarak sorulmuştur. Aynı anlama gelebilecek sorular sorulmamıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde "IBM SPSS for Windows v.23.0" istatistiksel paket programı ve Excel 2016 office paket programları kullanılmıştır. Anket uygulaması öncesinde, anketin özel hastanelerde yapılabilmesi için Çankaya Üniversitesi etik kurulundan etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayı alındıktan sonra 30.03.2018 tarihli anket uygulama izni Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden alınmıştır (Ek- 2). Anket, doktorlar ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Soru formu tasarımında, öncelikle anketi dolduranın bilgilendirilmesi amacıyla anketin amacına ilişkin genel bilgiler verilmiştir. Anket soruları en fazla 20 dakikada doldurulabilecek şekilde düzenlenmiştir.

Sonuçların analizi bölümünde alan araştırması kapsamında yapılan anketin sonuçları değerlendirilmiştir. İlk olarak ankette kullanılan likert skalası ile ölçeklendirilmiş sorular için işte var olamama ölçeği, iş güvensizliği ölçeği ve kişilik özellikleri geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları verilecektir. İkinci aşamada tüm sorular için frekans dağılım tabloları yorumlanacaktır. Daha sonra ölçek (boyut) sorularının demografik özelliklere göre farklılık testleri yapılmıştır. Son aşamada ise boyutlar arası ilişkileri ölçmek amacıyla Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır.

#### **5.6. Likert Skalası İle Ölçeklendirilmiş Anket Sorularının Temel Boyutlar Bazında Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Alan araştırmasında kullanılan 3'lü likert ölçeği ile puanlama yoluyla ölçülen anket soruları için SPSS v.23 paket programı ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anket sorularının geçerliliği ve güvenilirliği için Cronbach's Alpha test istatistiği kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü;  $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir şeklinde değerlendirilmiştir (Özdamar, 2002: 673). Tüm ölçeklendirilmiş sorular için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği sonuçları aşağıda tablolarda toplu olarak gösterilmiştir.

Tablo 5'deki sonuçlar incelendiğinde ölçeklendirilerek ölçülmüş olan işte var olamama soruları için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değerlerinin oldukça

güvenilir sınır değerleri arasında yer aldığı, bu sebeple bu maddelerin hepsinin geçerlilik/güvenilirlik test sonuçlarını sağladığı söylenebilir.

**Tablo 5:** İşte Var Olamama Ölçekli Soruları İçin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Sorular  | Cronbach Alpha |
|--|----------------|
| Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.                          | <b>0,672</b>   |
| Sağlık sorunlarım olmasına rağmen*, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.               | <b>0,684</b>   |
| Sağlık sorunlarımdan dolayı*, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.                           | <b>0,703</b>   |
| Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.    | <b>0,733</b>   |
| Sağlık sorunlarıma rağmen*, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.                 | <b>0,681</b>   |
| Sağlık sorunlarıma rağmen*, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim. | <b>0,703</b>   |

- Sağlık sorunları olarak değerlendirebileceğiniz rahatsızlıklar (Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı vb.)

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde ölçeklendirilerek ölçülmüş olan iş güvencesizliği soruları için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değerlerinin oldukça güvenilir sınır değerleri arasında yer aldığı, bu sebeple bu maddelerin hepsinin geçerlilik/güvenilirlik test sonuçlarını sağladığı söylenebilir.

**Tablo 6:** İş Güvencesizliği Ölçekli Soruları İçin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Sorular  | Cronbach Alpha |
|--|----------------|
| Sanırım işten çıkartılacağım   | <b>0,691</b>   |
| İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum  | <b>0,683</b>   |
| İşimi kaybetmekten korkuyorum  | <b>0,692</b>   |
| Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum  | <b>0,717</b>   |
| Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim  | <b>0,649</b>   |
| Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi                                  | <b>0,758</b>   |
| Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum | <b>0,707</b>   |
| Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum                  | <b>0,754</b>   |
| Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum                     | <b>0,800</b>   |

Tablo 7'deki sonuçlar incelendiğinde ölçeklendirilerek ölçülmüş olan kişilik özellikleri soruları için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değerlerinin oldukça güvenilir sınır değerleri arasında yer aldığı, bu sebeple bu maddelerin hepsinin geçerlilik/güvenilirlik test sonuçlarını sağladığı söylenebilir.

**Tablo 7:** Kişilik Özellikleri Ölçekli Soruları İçin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Sorular   | Cronbach Alpha |
|---|----------------|
| Konuşkan  | 0,713          |
| Çekingen  | 0,700          |
| Enerji dolu                                     | 0,713          |
| Heyecan yaratabilen                             | 0,706          |
| Sessiz bir yapıda                               | 0,710          |
| Atılğan bir kişiliğe sahip                      | 0,712          |
| Bazen utangaç, çekingen olan                    | 0,705          |
| Sosyal, girişken                                | 0,715          |
| Başkalarında hata arayan                        | 0,702          |
| Yardımsaver ve çıkarıcı olmayan                 | 0,722          |
| Başkalarıyla sürekli didişen                    | 0,702          |
| Affedici bir yapıya sahip                       | 0,725          |
| Genellikle başkalarına güvenen                  | 0,708          |
| Soğuk ve mesafeli olabilen                      | 0,709          |
| Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan | 0,726          |
| Bazen başkalarına kaba davranabilen             | 0,709          |
| Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven            | 0,727          |
| Bunalımlı, melankolik                           | 0,701          |
| Rahat, stresle kolay baş eden                   | 0,708          |
| Gergin olabilen                                 | 0,706          |
| Çok endişelenen                                 | 0,712          |
| Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan | 0,716          |
| Dakikası dakikasına uymayan                     | 0,695          |
| Gergin ortamlarda sakin kalabilen               | 0,716          |
| Kolayca sinirlenen                              | 0,715          |
| Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan            | 0,711          |
| Çok değişik konuları merak eden                 | 0,710          |
| Maharetli, derin düşünen                        | 0,722          |
| Hayal gücü yüksek                               | 0,717          |
| Keşfeden, icat eden                             | 0,712          |
| Sanata ve estetik değerlere önem veren          | 0,713          |
| Rutin işleri yapmayı tercih eden                | 0,712          |
| Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen        | 0,718          |
| Sanata ilgisi çok az olan                       | 0,718          |
| Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan     | 0,723          |
| İşini tam yapan                                 | 0,723          |
| Umursamaz                                       | 0,723          |
| Güvenilir bir çalışan                           | 0,703          |
| Dağınık olma eğiliminde                         | 0,721          |
| Tembel olma eğiliminde olma                     | 0,699          |
| Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen  | 0,704          |
| İşleri verimli yapan                            | 0,719          |
| Planlar yapan ve bunları takip eden             | 0,722          |
| Kolaylıkla dikkati dağılabilen                  | 0,714          |

Araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri Tablo- 8'de yer almaktadır. İşte var olamama ölçeği tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,740'dır.

İş güvencesizliği ölçeği tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,683'dür. İş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,676'dır. İş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,805'dir.

Kişilik özellikleri tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,718'dir. Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,680'dır. Kişilik özellikleri (Uyumluluk) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,622'dir. Kişilik özellikleri (Duygusal Denge) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,648'dir. Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,672'dir. Kişilik özellikleri (Sorumluluk) tüm maddeleri için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) test istatistiği değeri = 0,618'dir. Bu bulgulara göre, ölçeklerin güvenilir seviyede olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8:** Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Geçerlilik / Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Değişkenin Adı           | Cronbach Alpha |
|--------------------------|----------------|
| <b>İşte Var Olamama</b>  | 0,740          |
| <b>İş Güvencesizliği</b> | 0,683          |
| - Niceliksel             | 0,676          |
| - Niteliksel             | 0,805          |
| <b>Kişilik</b>           | 0,718          |
| - Dışa Dönüklük          | 0,680          |
| - Uyumluluk              | 0,622          |
| - Duygusal Denge         | 0,648          |
| - Deneyime Açıklık       | 0,672          |
| - Sorumluluk             | 0,618          |

## ALTINCI BÖLÜM

### 6.1 Araştırma Bulguları ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümü işte var olamama, iş güvencesizliği ve kişilik ölçeklerinden elde edilen verilerle ilgili olarak istatistiklere, yapılan veri analizleri neticesinde yine elde edilen bulgulara ve bunlara istinaden yapılan yorumları içermektedir. Elde edilen korelasyonlar tablo haline getirilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik bilgileri özetlendikten sonra farklılık testleri ve sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar sunulmaktadır.

#### 6.1.1. Frekans Dağılım Tabloları ve Yorumlanması

Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan tüm sorular için ayrı ayrı frekans dağılım tabloları ve grafikler oluşturulup incelenecektir. Tablo 9'da doktorların demografik sorulara verilen cevapların frekans dağılımı verilmektedir.

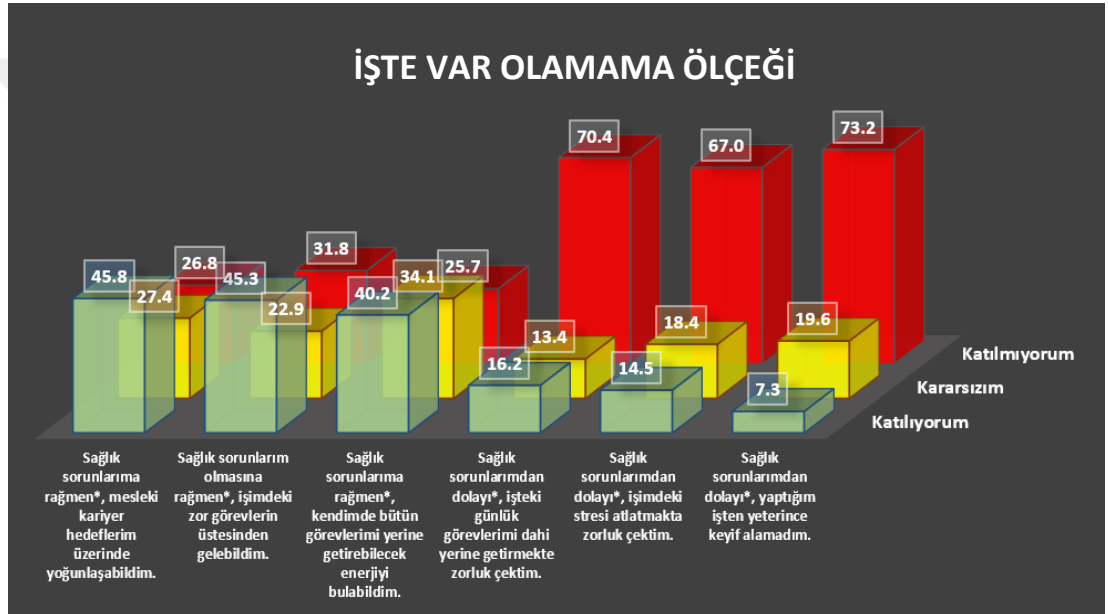
Araştırmaya katılan doktorların çoğunluğu erkektir (%68,2). Çalışanların yaş dağılımı incelendiğinde; %63,1'inin yaşı 37 – 58 arasındadır (113 kişi). 36 yaşın altında ve 59 yaşın üzerinde olan çalışanlar %18,4'dir (33'er kişi). Doktorların medeni durumu incelendiğinde; çoğunluk %86,0 (154 kişi) evlidir. Araştırmaya katılan doktorların 36 farklı uzmanlık alanında çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu uzmanlık alanları genel olarak değerlendirildiğinde; %57,0 (102 kişi) Cerrahi Tıp bilimlerinde ve %43,0 ü dâhili tıp bilimlerinde çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılan doktorların unvan dağılımları incelendiğinde; en fazla %46,4 uzman doktor (83 kişi) varken en az diğer personel %6,7'dir (12 kişi). Sağlık çalışanlarının toplam çalışma süresi (kıdem) incelendiğinde; çoğunluk %68,2'si 9 yıl 8 ay ile 31 yıl arası arasında kıdeme sahiptir (122 kişi). Benzer şekilde doktorların mevcut kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde; çoğunluk %61,5'i 10 ay ile 4 yıl 6 ay arasındadır (110 kişi). Araştırmaya katılan doktorların çalışma şekli incelendiğinde; çoğunluk %79,3'ü sürekli gündüz çalıştığını beyan etmiştir (142 kişi). Buna karşın %20,7'si ise nöbet ve mesai içinde çalıştığını söylemektedir (37 kişi). Araştırmaya katılan doktorların yaş ortalaması 47,1'dir. Ortalama olarak çalışma süresi (kıdem) 20 yıl 1 aydır. Buldukları kurumdaki çalışma süresi ortalaması ise 4 yıl 6 aydır.

**Tablo 9:** Demografik Soruların Frekans Dağılımları

| Demografik Özellik                   | Frekans | Yüzdesi |
|--------------------------------------|---------|---------|
| <b>Cinsiyet</b>                      |         |         |
| Kadın                                | 57      | 31,8    |
| Erkek                                | 122     | 68,2    |
| <b>Yaş</b>                           |         |         |
| Yaşı 36'dan küçük olanlar            | 33      | 18,4    |
| Yaşı 37- 47 arası olanlar            | 53      | 29,6    |
| Yaşı 48- 58 arası olanlar            | 60      | 33,5    |
| Yaşı 59 ve üstü olanlar              | 33      | 18,4    |
| <b>Medeni Durum</b>                  |         |         |
| Bekâr                                | 25      | 14,0    |
| Evli                                 | 154     | 86,0    |
| <b>Uzmanlık Alanı</b>                |         |         |
| Dâhili Tıp Bilimleri                 | 77      | 43,0    |
| Cerrahi Tıp Bilimleri                | 102     | 57,0    |
| <b>Unvan</b>                         |         |         |
| Uzman Doktor                         | 83      | 46,4    |
| Operatör Doktor                      | 38      | 21,2    |
| Doçent Doktor                        | 27      | 15,1    |
| Profesör Doktor                      | 19      | 10,6    |
| Diğer                                | 12      | 6,7     |
| <b>Toplam Çalışma Süresi (Kıdem)</b> |         |         |
| 9 yıl 7 ay ve daha az                | 34      | 19,0    |
| 9 yıl 8 ay ile 20 yıl 3 ay arası     | 58      | 32,4    |
| 20 yıl 4 ay ile 31 yıl arası         | 64      | 35,8    |
| 31 yıl 1 ay ve üstü                  | 23      | 12,8    |
| <b>Mevcut Kurumda Çalışma Süresi</b> |         |         |
| 9 ay ve daha az                      | 3       | 1,7     |
| 10 ay ile 4 yıl 6 ay arası           | 110     | 61,5    |
| 4 yıl 7 ay ile 8 yıl 3 ay arası      | 47      | 26,3    |
| 8 yıl 4 ay ve üzeri                  | 19      | 10,6    |
| <b>Çalışma Şekli</b>                 |         |         |
| Sürekli Gündüz                       | 142     | 79,3    |
| Nöbet + Mesai                        | 37      | 20,7    |

Şekil 4'de katılan doktorların "İşte Var Olamama Ölçeği" içindeki görüşleri incelendiğinde; "Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim." görüşünde 82 kişi %45,8; "Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim." görüşünde 81 kişi %45,3 ve "Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim." görüşünde ise 72 kişi %40,2 ile katılma yönünde görüş vermiştir.

Buna karşın "Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim." görüşünde 126 kişi %70,4, "Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim." görüşüne 120 kişi %67,0 ve "Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım." görüşüne 131 kişi %73,2 ile katılmama yönünde görüş vermiştir.

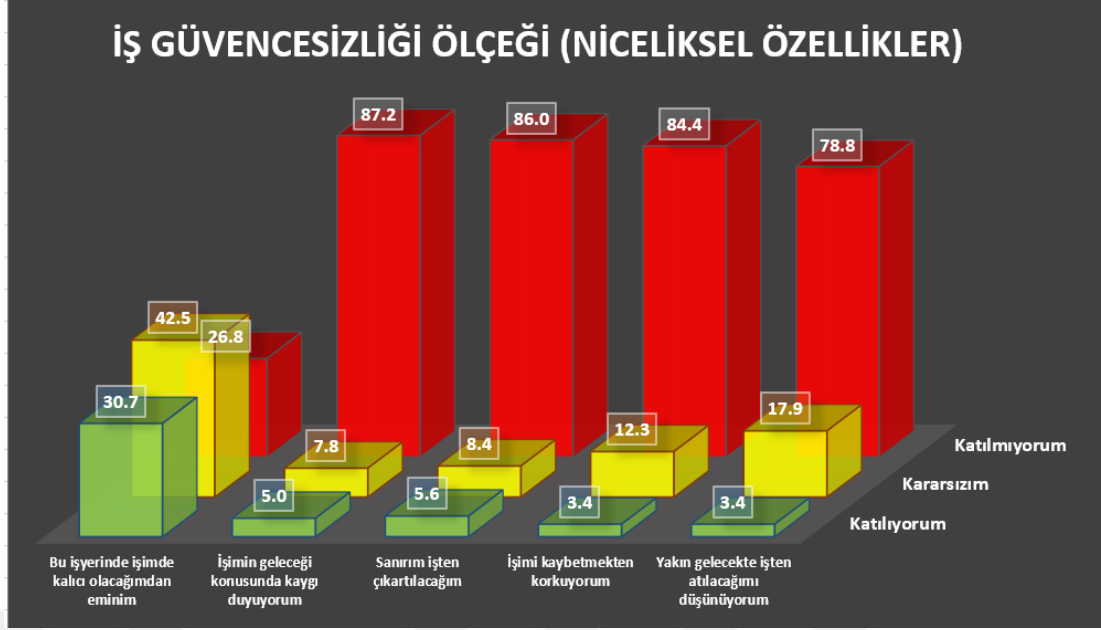


\*Sağlık sorunları olarak değerlendirebileceğiniz rahatsızlıklar (Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı vb.)

**Şekil 4:** İşte Var Olamama Ölçeği

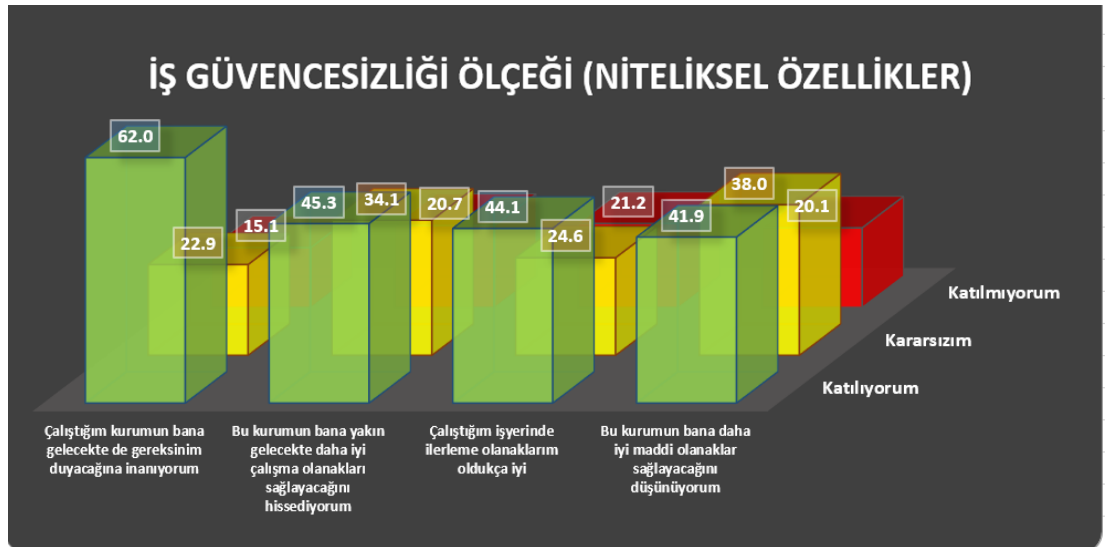
Şekil 5'de araştırmaya katılan doktorların "İş Güvencesizliği Ölçeği (Niceliksel)" içindeki görüşleri incelendiğinde; sadece "Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim" görüşüne 55 kişi %30,7 katılma yönünde görüş vermiştir.

Buna karşın "İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum" görüşüne 156 kişi %87,2; "Sanırım işten çıkartılacağım" görüşüne 154 kişi %86,0; "İşimi kaybetmekten korkuyorum" görüşüne 151 kişi %84,4 ve "Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum" görüşüne de 141 kişi %78,8 katılmama yönünde görüş vermişlerdir.



**Şekil 5:** İş Güvencesizliği Ölçeği (Niceliksel Özellikler)

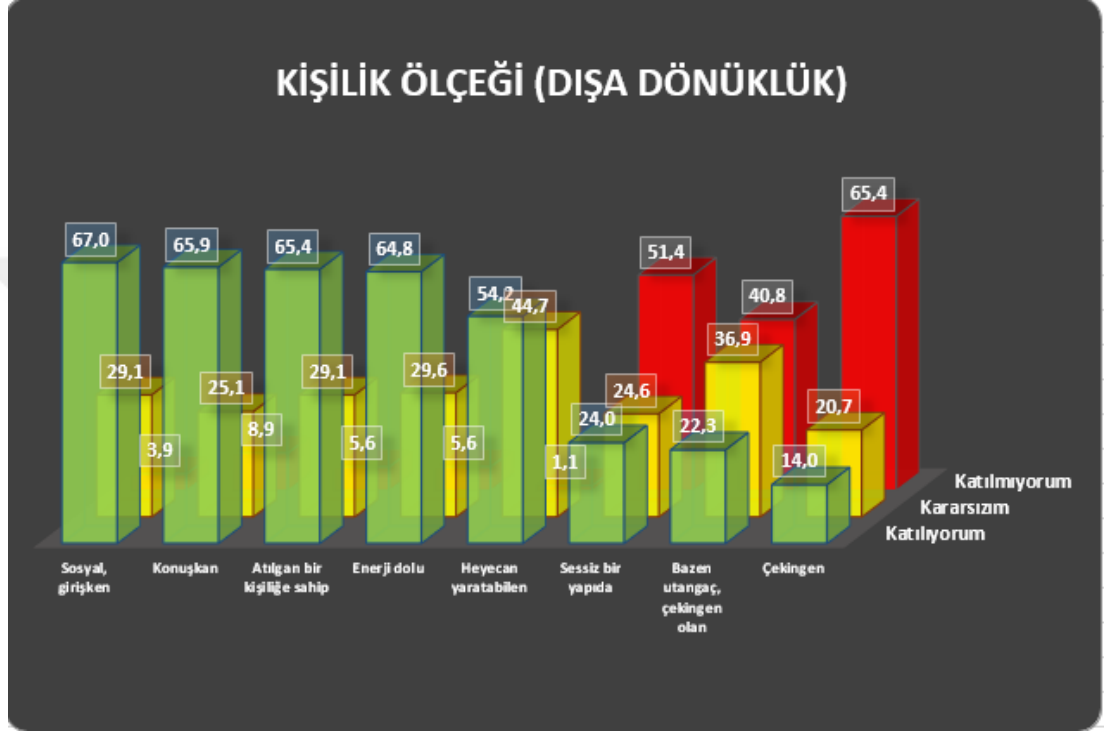
Şekil 6'da araştırmaya katılan doktorların "İş Güvencesizliği Ölçeği (Niteliksel)" içindeki görüşleri incelendiğinde; "Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum" görüşüne 111 kişi % 62,0; "Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum" görüşüne 81 kişi % 45,3; "Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi" görüşüne 79 kişi % 44,1 ve "Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum" görüşüne 75 kişi % 41,9 tüm özelliklerde çoğunlukla katılma yönünde görüş vermiştir.



**Şekil 6:** İş Güvencesizliği Ölçeği (Niteliksel Özellikler)



Şekil 7’de ankete araştırmaya katılan doktorların “Kişilik Ölçeği (Dışa Dönüklük)” içindeki görüşleri incelendiğinde; çoğunluğu kendini 120 kişi %67,0 “Sosyal, girişken”, 118 kişi %65,9 “Konuşkan”, 117 kişi %65,4 “Atılgan bir kişiliğe sahip”, 116 kişi %64,8 “Enerji dolu” ve 97 kişi %54,2’si “Heyecan yaratabilen” kişilik özelliklerine katıldığını beyan etmiştir. Buna karşın 92 kişi %51,4 “Sessiz bir yapıda”, 73 kişi %40,8 “Bazen utangaç, çekingen olan” ve 117 kişi %65,4 ise “Çekingen” kişilik özelliklerine katılmadığını belirtmiştir.



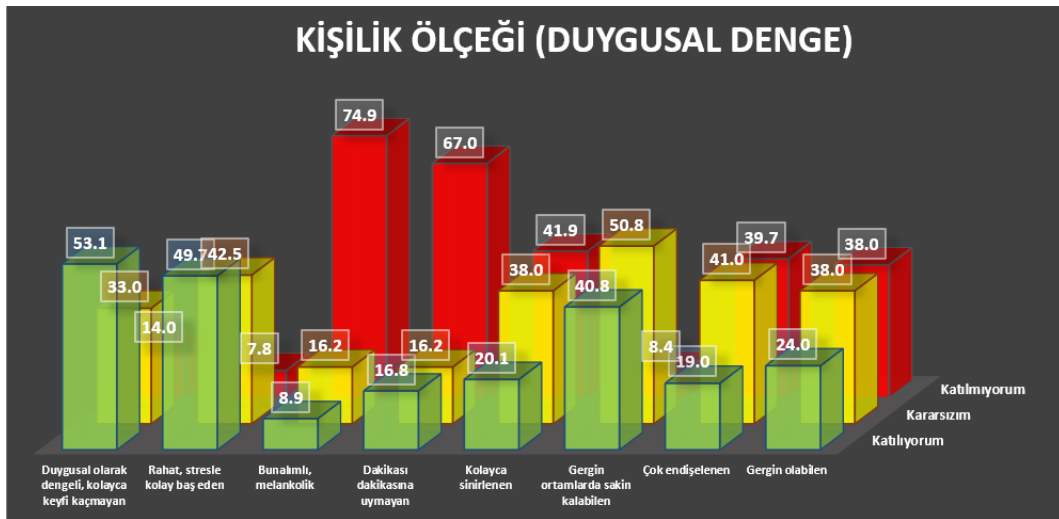
**Şekil 7: Kişilik Ölçeği (Dışa Dönüklük)**

Şekil 8’de araştırmaya katılan doktorların “Kişilik Ölçeği (Uyumluluk)” içindeki görüşleri incelendiğinde; çoğunluğu kendini 150 kişi %83,8 “Yardımsız ve çıkarıcı olmayan”, 144 kişi %80,4 “Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan”, 132 kişi %73,7 “Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven”, ve 116 kişi %64,8’si “Affedici bir yapıya sahip” kişilik özelliklerine katıldıklarını beyan etmiştir. 95 kişi %53,1 “Soğuk ve mesafeli olabilen” ve 84 kişi %46,9 “Genellikle başkalarına güvenen” kişilik özelliklerinde kararsız olduklarını beyan etmiştir. Buna karşın 134 kişi %74,9 “Başkalarıyla sürekli didişen”, 110 kişi %61,5 “Başkalarında hata arayan” ve 104 kişi %58,1 ise “Bazen başkalarına kaba davranabilen” kişilik özelliklerine katılmadıklarını belirtmiştir.



**Şekil 8:** Kişilik Ölçeği (Uyumluluk)

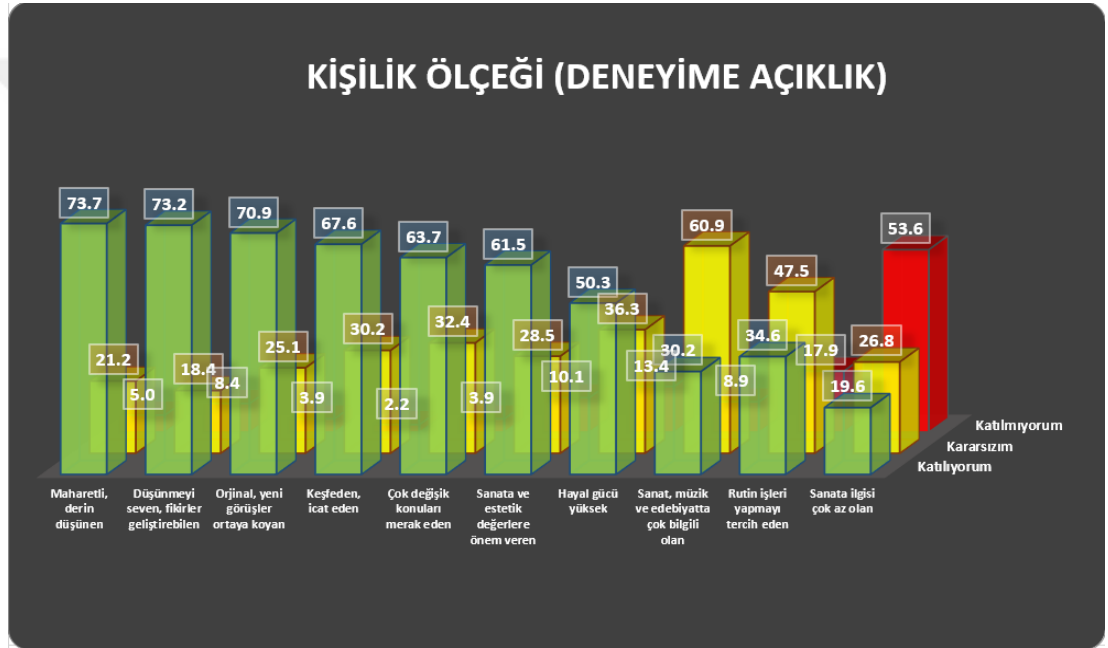
Şekil 9'da araştırmaya katılan doktorların "Kişilik Ölçeği (Duygusal Denge)" içindeki görüşleri incelendiğinde; çoğunluğu kendini 95 kişi %53,1 "Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan" ve 89 kişi %49,7'si "Rahat, stresle kolay baş eden" kişilik özelliklerine katıldıklarını beyan etmiştir. 91 kişi %50,8 "Gergin ortamlarda sakin kalabilen", kişilik özelliğinde kararsız olduğunu 68'er kişi %38,0'er ile "Gergin olabilen" kişilik özelliği için kararsız ve katılmadığını ve 74 kişi %41,0 "Çok endişelenen" kişilik özelliği için kararsız ve katılmadığını ve 71 kişi %39,7 ile yine "Çok endişelenen" kişilik özelliği katılmadığını beyan etmiştir. Buna karşın 134 kişi %74,9 "Bunalımlı, melankolik", 120 kişi %67,0 "Dakikası dakikasına uymayan" ve 75 kişi %41,9 ise "Kolayca sinirlenen" kişilik özelliklerine katılmadıklarını belirtmiştir.



**Şekil 9:** Kişilik Ölçeği (Duygusal Denge)

Şekil 10'da araştırmaya katılan doktorların "Kişilik Ölçeği (Deneyime Açıklık)" içindeki görüşleri incelendiğinde; çoğunluğu kendini 132 kişi % 73,7 "Maharetli, derin düşünen", 131 kişi % 73,2 "Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen", 127 kişi % 70,9 "Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan", 121 kişi % 67,6 "Keşfeden, icat eden", 114 kişi % 63,7 "Çok değişik konuları merak eden", 110 kişi % 61,5'i "Sanata ve estetik değerlere önem veren" ve 90 kişi % 50,3 "Hayal gücü yüksek" kişilik özelliklerine katıldıklarını beyan etmiştir.

109 kişi %60,9 "Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan" ve 85 kişi %47,5 "Rutin işleri yapmayı tercih eden" kişilik özelliklerinde kararsız olduklarını beyan etmiştir. Buna karşın 96 kişi %53,6 "Sanata ilgisi çok az olan" kişilik özelliğine katılmadığını söylemiştir.



**Şekil 10:** Kişilik Ölçeği (Deneyime Açıklık)

Şekil 11'de araştırmaya katılan doktorların "Kişilik Ölçeği (Sorumluluk)" içindeki görüşleri incelendiğinde; çoğunluğu kendini 162 kişi %90,5 "İşini tam yapan", 153 kişi %86,5 "İşleri verimli yapan", 148 kişi %82,7 "Güvenilir bir çalışan", 139 kişi %77,7 "Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen" ve 136 kişi %76,0 "Planlar yapan ve bunları takip eden" kişilik özelliklerine katıldıklarını beyan etmiştir. Buna karşın 127 kişi %70,9 "Tembel olma eğiliminde olma", 125 kişi %69,8 ise "Umursamaz", 104 kişi %58,1 "Kolaylıkla dikkati dağılabilen" ve 100 kişi %55,9 "Dağınık olma eğiliminde" kişilik özelliklerine katılmadıklarını belirtmiştir.



**Şekil 11:** Kişilik Ölçeği (Sorumluluk)

Tablo 10'a göre ölçeklerin ortalamalarını incelediğimiz zaman doktorların çalıştıkları kurumda en fazla nicel iş güvencesizliği hissettiği ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte işte var olamama davranışlarının da ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 10:** Doktorların İşte Var Olamama ve İş Güvencesizliği Algı Seviyeleri

|   | N   | Ortalama | Std. Sapma |
|---|-----|----------|------------|
| İşte Var Olamama Ölçeği Ortalama Puan             | 179 | 2,2093   | ,03452     |
| İş Güvencesizliği Ölçeği Niceliksel Ortalama Puan | 179 | 2,6302   | ,02552     |
| İş Güvencesizliği Ölçeği Niteliksel Ortalama Puan | 179 | 1,7095   | ,04539     |

### 6.1.2. Farklılık Testleri

Çalışmanın bu bölümünde ölçekli değişkenlerin cinsiyet, uzmanlık alanı ve çalışma şekli değişkenlerine göre ortalama puanlarında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Öncelikle Kolmogorov-Smirnov (KS) testi ile verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir.

Tablo 11'de verilen sonuçlar incelendiğinde; ölçekli değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. [Anlamlılık Düzeyi (P) <Tablo değeri ( $\alpha = 0,05$ ) olduğu için] Bu durumda iki grubun karşılaştırılmasında parametrik olmayan tekniklerden bağımsız iki örneklem t testi (Mann Whitney U) ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise k bağımsız örneklem testi (Kruskal Wallis H) kullanılmıştır.

Yapılan iki bağımsız örneklem testi sonucunda Anlamlılık Düzeyi (P) <Tablo Değeri ( $\alpha$ ) = 0,05 tablo değerinden küçük ise, değişkenlerin ortalama sıra değerleri arasında fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Aksi halde Anlamlılık Düzeyi (P) > Tablo Değeri ( $\alpha$ ) = 0.05 tablo değerinden büyük ise, değişkenlerin ortalama sıra değerleri arasında fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 11: Normal Dağılım Test Sonuçları**

| Ölçekli Değişkenler                    | Kolmogorov-Smirnov Z | Anlamlılık Düzeyi (P) |
|--|----------------------|-----------------------|
| İşte Var Olamama Ölçeği                | 0,116                | 0,000*                |
| İş güvencesizliği Ölçeği (niceliksel)  | 0,264                | 0,000*                |
| İş güvencesizliği Ölçeği (niteliksel)  | 0,155                | 0,000*                |
| Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük)    | 0,128                | 0,000*                |
| Kişilik özellikleri (Uyumluluk)        | 0,135                | 0,000*                |
| Kişilik özellikleri (Duygusal Denge)   | 0,109                | 0,000*                |
| Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık) | 0,117                | 0,000*                |
| Kişilik özellikleri (Sorumluluk)       | <b>0,227</b>         | <b>0,000*</b>         |

\*  $P < \alpha = 0,05$  (Yani değişkenler normal dağılım göstermemektedir.)

Tablo 12 incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile ölçekli değişkenlerin iki bağımsız örneklem testi sonuçları toplu halde verilmiştir. Buna göre  $\alpha = 0.05$ 'den küçük olan değişkenler açısından cinsiyete göre ölçekli değişkenlerin ortalama sıra değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Diğer değişkenler arasında anlamlılık düzeyleri  $\alpha = 0.05$ 'den büyük bulunmuş olup istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

İş güvencesizliği ölçeği (niteliksel), kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük) ve kişilik özellikleri (Sorumluluk) ölçekli soruların hepsinde kadınların ortalama değerleri sırasıyla (1,55; 1,47 ve 1,32)'dir. Erkeklerin ortalama sıra değerleri sırasıyla (1,78; 1,54 ve 1,49)'dur. Kadınların ortalama değerleri erkeklerden daha düşüktür Buna göre, erkekler kadınlara göre daha yüksek seviyede niteliksel iş güvencesizliği algılamaktadırlar ve kişilik özelliklerine göre daha dışa dönük ve sorumluluk sahibidirler.

**Tablo 12:** Cinsiyete Göre Ölçekli Değişkenler Farklılık Testi Sonuçları

| Ölçekler                               | Cinsiyet | Gözlem Sayısı | Ortalama Sıra | Mann Whitney U | Anlamlılık Düzeyi (P) |
|--|----------|---------------|---------------|----------------|-----------------------|
| İşte Var Olamama                       | Kadın    | 57            | 93,98         | 3250,0         | 0,479                 |
|  | Erkek    | 122           | 88,14         |                |                       |
| İş güvencesizliği (niceliksel)         | Kadın    | 57            | 90,69         | 3437,5         | 0,899                 |
|  | Erkek    | 122           | 89,68         |                |                       |
| İş güvencesizliği (niteliksel)         | Kadın    | 57            | 76,85         | 2727,5         | 0,019*                |
|  | Erkek    | 122           | 96,14         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük)    | Kadın    | 57            | 78,55         | 2824,5         | 0,042*                |
|  | Erkek    | 122           | 95,35         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Uyumluluk)        | Kadın    | 57            | 88,15         | 3371,5         | 0,742                 |
|  | Erkek    | 122           | 90,86         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Duygusal Denge)   | Kadın    | 57            | 99,54         | 2933,5         | 0,090                 |
|  | Erkek    | 122           | 85,55         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık) | Kadın    | 57            | 84,85         | 3183,5         | 0,361                 |
|  | Erkek    | 122           | 92,41         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Sorumluluk)       | Kadın    | 57            | 68,94         | 2276,5         | 0,000*                |
|  | Erkek    | 122           | 99,84         |                |                       |

\*  $P < \alpha = 0,05$  (Yani değişkenler ortalama sıraları arasında istatistiksel olarak fark vardır.)

Tablo 13 incelendiğinde Uzmanlık alanı değişkeni ile ölçekli değişkenlerin iki bağımsız örneklem testi sonuçları toplu halde verilmiştir. Buna göre  $\alpha = 0.05$ 'den küçük olan değişkenler açısından uzmanlık alanına göre ölçekli değişkenlerin ortalama sıra değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Diğer değişkenler arasında anlamlılık düzeyleri  $\alpha = 0.05$ 'den büyük bulunmuş olup istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük) ölçekli sorularında dâhili tıp birimlerinde görev yapanların ortalamaları 1,46 iken cerrahi tıp bilimlerinde görev yapanların ortalamaları 1,56'dır. Bu sonuca göre, cerrahi tıp bilimleri'nde görev yapan doktorların dahili tıp bilimleri'nde görev yapan doktorlara göre daha dışa dönük kişilik özelliğine sahiplerdir.

**Tablo 13:** Uzmanlık Alanına Göre Ölçekli Değişkenler Farklılık Testi Sonuçları

| Ölçekler                               | Uzmanlık Alanı | Gözlem Sayısı | Ortalama Sıra | Mann Whitney U | Anlamlılık Düzeyi (P) |
|--|----------------|---------------|---------------|----------------|-----------------------|
| İşte var olamama                       | Dâhili Tıp     | 77            | 91,45         | 3815,5         | 0,744                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 102           | 88,91         |                |                       |
| İş güvencesizliği (niceliksel)         | Dâhili Tıp     | 77            | 86,19         | 3633,5         | 0,377                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 102           | 92,88         |                |                       |
| İş güvencesizliği (niteliksel)         | Dâhili Tıp     | 77            | 81,89         | 3202,5         | 0,066                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 102           | 96,12         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük)    | Dâhili Tıp     | 77            | 81,06         | 3238,5         | 0,043*                |
|  | Cerrahi Tıp    | 102           | 96,75         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Uyumluluk)        | Dâhili Tıp     | 102           | 95,24         | 3393,0         | 0,118                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 77            | 97,58         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Duygusal Denge)   | Dâhili Tıp     | 102           | 84,27         | 3343,0         | 0,087                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 77            | 92,57         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık) | Dâhili Tıp     | 102           | 88,06         | 3729,0         | 0,562                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 77            | 83,56         |                |                       |
| Kişilik özellikleri (Sorumluluk)       | Dâhili Tıp     | 102           | 94,86         | 3431,5         | 0,141                 |
|  | Cerrahi Tıp    | 77            | 91,45         |                |                       |

\*  $P < \alpha = 0,05$  (Yani değişkenler ortalama sıraları arasında istatistiksel olarak fark vardır.)

Tablo 14 incelendiğinde çalışma şekli değişkeni ile ölçekli değişkenlerin iki bağımsız örneklem testi sonuçları toplu halde verilmiştir. Buna göre  $\alpha = 0.05$ 'den küçük olan değişkenler açısından çalışma şekline göre ölçekli değişkenlerin ortalama sıra değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Diğer değişkenler arasında anlamlılık düzeyleri  $\alpha = 0.05$ 'den büyük bulunmuş olup istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır. İşte var olamama ölçeği, iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) ve kişilik özellikleri (sorumluluk) ölçekli soruların sürekli gündüz çalışan doktorların ortalama değerleri sırasıyla (2,25; 2,67 ve 1,40)'dır. Nöbet ve mesai ile çalışan doktorların ortalama sıra değerleri sırasıyla (2,06; 2,47 ve 1,57)'dir. İşte var olamama ölçeğinde sürekli

gündüz çalışan doktorların ortalama değerleri nöbet ve mesai ile çalışan doktorların değerinden büyüktür.

Bu sonuca göre, sürekli gündüz çalışan doktorların işte var olamama davranışları nöbet ve mesai olarak çalışan doktora göre daha fazladır. Ayrıca iş güvencesizliği ölçeğinde (niceliksel) yine sürekli gündüz çalışan doktorların ortalama değerleri nöbet ve mesai ile çalışan doktorların değerinden büyüktür. Buna karşın kişilik özellikleri (sorumluluk) ölçeklerinde sürekli gündüz çalışan doktorların ortalama değerleri nöbet ve mesai ile çalışan doktorların değerinden küçüktür. Bu sonuçlara göre, nöbet ve mesai olarak çalışan doktorların kişilik özellikleri bakımından sürekli gündüz çalışan doktora göre daha sorumluluk sahibidirler.

**Tablo 14: Çalışma Şekline Göre Ölçekli Değişkenler Farklılık Testi Sonuçları**

| Ölçekler                                      | Çalışma Şekli  | Gözlem | Ortalama | Mann   | Anlamlılık |
|---|----------------|--------|----------|--------|------------|
| <b>İşte var olamama</b>                       | Sürekli Gündüz | 142    | 94,63    | 1969,5 | 0,018*     |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 72,23    |        |            |
| <b>İş güvencesizliği (niceliksel)</b>         | Sürekli Gündüz | 142    | 94,74    | 1953,5 | 0,013*     |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 71,80    |        |            |
| <b>İş güvencesizliği (niteliksel)</b>         | Sürekli Gündüz | 142    | 89,85    | 2606,0 | 0,940      |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 90,57    |        |            |
| <b>Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük)</b>    | Sürekli Gündüz | 142    | 88,63    | 2433,0 | 0,486      |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 95,24    |        |            |
| <b>Kişilik özellikleri (Uyumluluk)</b>        | Sürekli Gündüz | 142    | 89,09    | 2498,0 | 0,644      |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 93,49    |        |            |
| <b>Kişilik özellikleri (Duygusal Denge)</b>   | Sürekli Gündüz | 142    | 90,05    | 2619,5 | 0,979      |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 89,80    |        |            |
| <b>Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık)</b> | Sürekli Gündüz | 142    | 87,43    | 2261,5 | 0,190      |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 99,88    |        |            |
| <b>Kişilik özellikleri (Sorumluluk)</b>       | Sürekli Gündüz | 142    | 85,30    | 1959,0 | 0,015*     |
|   | Nöbet + Mesai  | 37     | 108,05   |        |            |

\*  $P < \alpha = 0,05$  (Yani değişkenler ortalama sıraları arasında istatistiksel olarak fark vardır.)



### 6.1.3. Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu aşamasında doktorların likert skalasına göre ölçülen işte var olamama ölçeği, iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel), iş güvencesizliği ölçeği (niteliksel), Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Duygusal Denge, Deneyime Açıklık ve Sorumluluk kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Pearson Korelasyon Analizi, veriler normal dağıldığında ve en az eşit aralıklı ölçme düzeyinde olduğunda kullanılabilecek bir ilişki ölçüsüdür (Büyüköztürk, 2002, s:30).

Bu analizde korelasyon değeri;  $-1,000 < r < +1,000$  aralığında yer alır. Bu aralıkta

$0,000 < r < 0,250$  = zayıf

$0,251 < r < 0,500$  = orta

$0,501 < r < 0,750$  = güçlü

$0,751 < r < 1,000$  = çok güçlü olarak ifade edilir.

Tablo 15’de ölçekler arası Pearson korelasyon değerleri incelendiğinde;

- İşte var olamama ölçeği ile sadece iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) ve dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmuştur.
- İşte var olamama ölçeği ile duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmamıştır.
- Niceliksel iş güvencesizliği ölçeği ile deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmuştur.
- Niteliksel iş güvencesizliği ölçeği ile dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmuştur.
- Tüm kişilik özellikleri; sırasıyla dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi bulunmuştur.

Genel anlamda değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı bulunan korelasyon değerlerinin gücü orta düzeydedir.

**Tablo 15: Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları**

|  |                       | 1              | 2               | 3               | 4               | 5               | 6               | 7               | 8               |
|--|-----------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>İşte Var Olamama (1)</b>                    | Pearson Korelasyon    | 1              | <b>0,348**</b>  | 0,102           | <b>-0,143*</b>  | <b>0,140*</b>   | 0,008           | -0,104          | <b>-0,172*</b>  |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) |                | 0               | 0,175           | 0,056           | 0,061           | 0,91            | 0,168           | 0,021           |
| <b>İş Güvencesizliği (Niceliksel) (2)</b>      | Pearson Korelasyon    | <b>0,348**</b> | 1               | -0,085          | -0,143          | -0,078          | 0,119           | <b>-0,211**</b> | <b>-0,329**</b> |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0              |                 | 0,259           | 0,057           | 0,299           | 0,114           | 0,005           | 0               |
| <b>İş Güvencesizliği (Niteliksel) (3)</b>      | Pearson Korelasyon    | 0,102          | -0,085          | 1               | <b>0,334**</b>  | <b>0,453**</b>  | <b>-0,483**</b> | 0,142           | <b>0,333**</b>  |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0,175          | 0,259           |                 | 0               | 0               | 0               | 0,058           | 0               |
| <b>Kişilik Özelliği (Dışa Dönüklük) (4)</b>    | Pearson Korelasyon    | <b>-0,143*</b> | -0,143          | <b>0,334**</b>  | 1               | <b>0,315**</b>  | <b>-0,526**</b> | <b>0,368**</b>  | <b>0,375**</b>  |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0,056          | 0,057           | 0               |                 | 0               | 0               | 0               | 0               |
| <b>Kişilik Özelliği (Uyumluluk) (5)</b>        | Pearson Korelasyon    | <b>0,140*</b>  | -0,078          | <b>0,453**</b>  | <b>0,315**</b>  | 1               | <b>-0,607**</b> | <b>0,320**</b>  | <b>0,503**</b>  |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0,061          | 0,299           | 0               | 0               |                 | 0               | 0               | 0               |
| <b>Kişilik Özelliği (Duygusal Denge) (6)</b>   | Pearson Korelasyon    | 0,008          | 0,119           | <b>-0,483**</b> | <b>-0,526**</b> | <b>-0,607**</b> | 1               | <b>-0,395**</b> | <b>-0,562**</b> |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0,91           | 0,114           | 0               | 0               | 0               |                 | 0               | 0               |
| <b>Kişilik Özelliği (Deneyime Açıklık) (7)</b> | Pearson Korelasyon    | -0,104         | <b>-0,211**</b> | 0,142           | <b>0,368**</b>  | <b>0,320**</b>  | <b>-0,395**</b> | 1               | <b>0,434**</b>  |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0,168          | 0,005           | 0,058           | 0               | 0               | 0               |                 | 0               |
| <b>Kişilik Özelliği (Sorumluluk) (8)</b>       | Pearson Korelasyon    | <b>-0,172*</b> | <b>-0,329**</b> | <b>0,333**</b>  | <b>0,375**</b>  | <b>0,503**</b>  | <b>-0,562**</b> | <b>0,434**</b>  | 1               |
|  | Anlamlılık Düzeyi (P) | 0,021          | 0               | 0               | 0               | 0               | 0               | 0               |                 |

\* Korelasyon Katsayısı %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

\*\* Korelasyon Katsayısı %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

#### 6.1.4. Ölçekler Arası Regresyon Analizi

Çalışmanın uygulama bölümünün bu aşamasında doktorların likert skalasına göre ölçülen işte var olamama ölçeği, iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel), iş güvencesizliği ölçeği (niteliksel), tüm kişilik özellikleri; sırasıyla dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ölçekleri (değişkenleri) arasındaki sebep- sonuç ilişkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, 2002, s:87).

Çalışmada iki tane regresyon modeli oluşturulmuştur. Buna göre birinci model;

İşte var olamama ölçeği = f [İş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) (İG\_Niceliksel), İş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) (İG\_Niteliksel)]

$\dot{I}YP = \beta_0 + \beta_1 \dot{I}G\_Niceliksel + \beta_2 \dot{I}G\_Niteliksel$  (2) şeklinde oluşturulmuştur.

İkinci model;

İşte var olamama ölçeği = f [kişilik özellikleri (K\_Dışa Dönüklük), kişilik özellikleri (K\_Uyumluluk), kişilik özellikleri (K\_Duygusal Denge), kişilik özellikleri (K\_DeneyimeAçıklık) ve kişilik özellikleri (K\_Sorumluluk)]

$\dot{I}YP = \beta_0 + \beta_1 K\_Dışa Dönüklük + \beta_2 K\_Uyumluluk + \beta_3 K\_Duygusal Denge + \beta_4 K\_DeneyimeAçıklık + \beta_5 K\_Deneyime Açıklık + \beta_6 K\_Sorumluluk$  (3)

şeklinde oluşturulmuştur.

Yapılan regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < \alpha = 0,05$ ). Buna karşın iş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p > \alpha = 0,05$ ). Analiz sonucunda hesaplanan ( $\beta$ ) betalar için iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) değişkeninin ( $\beta$ ) betası (0,485)> iş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) ( $\beta$ ) betası (0,101) olduğu için 'İş güvencesizliği ölçeğinin (niceliksel) yüksek olması işte var olamama ölçeğini daha fazla etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır (Tablo-16). Bu bulgular doğrultusunda,  $H_{1a}$  hipotezi kabul edilirken,  $H_{1b}$  hipotezi reddedilmiştir.

İşte var olamama ölçeğindeki değişimin %13,8'i ( $R^2 = 0,138$ ) iş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) ve iş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) değişkenleri tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 16:** Birinci Regresyon Modeli Sonuçları

| Değişken                       | Beta  | Std. Hata | t Değeri | Anlamlılık Düzeyi (P) | F Değeri | Anlamlılık Düz.(P) | R <sup>2</sup> | D.W   |
|--------------------------------|-------|-----------|----------|-----------------------|----------|--------------------|----------------|-------|
| Sabit                          | 0,761 | 0,275     | 2,768    | 0,006*                | 14,105   | 0,000              | 0,138          | 1,793 |
| İş güvencesizliği (niceliksel) | 0,485 | 0,095     | 5,108    | 0,000*                |          |                    |                |       |
| İş güvencesizliği (niteliksel) | 0,101 | 0,053     | 1,883    | 0,061                 |          |                    |                |       |

Bağımlı Değişken: *İşte Var Olamama ölçeği* \*  $p < \alpha = 0,05$

Tablo 17 incelendiğinde; Tolerans değeri  $\cong 1$  ve VIF değeri  $< 10$  olduğu için modelde çoklu bağıntı sorunu yoktur.

**Tablo 17:** Birinci Regresyon Modeli Çoklu Bağıntı İstatistikleri Tablosu

| Değişkenler                    | Ç.B İstatistiği |       |
|--------------------------------|-----------------|-------|
|                                | Tolerans        | VIF   |
| İş güvencesizliği (niceliksel) | 0,993           | 1,007 |
| İş güvencesizliği (niteliksel) | 0,993           | 1,007 |

Tablo 18'de bağımsız değişkenlerin yoğunlaştığı varyans oranları verilmiştir. İş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) değişkeni 3 nolu boyutta ve iş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) değişkeni ise 2 nolu boyutta yoğunlaşmaktadır. Bağımsız değişkenler aynı boyutta yoğunlaşmadıkları için bu iki bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı sorunu yoktur.

**Tablo 18:** Birinci Regresyon Modeli Varyans Oranı Tablosu

| Boyut | Özdeğer | Şart İndeksi | Varyans Oranı |                                       |                                       |
|-------|---------|--------------|---------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
|       |         |              | Sabit         | İş güvencesizliği ölçeği (niceliksel) | İş güvencesizliği ölçeği (niteliksel) |
| 1     | 2,911   | 1,000        | 0,00          | 0,00                                  | 0,01                                  |
| 2     | 0,082   | 5,967        | 0,02          | 0,04                                  | 0,91                                  |
| 3     | 0,008   | 19,481       | 0,98          | 0,95                                  | 0,08                                  |

Yapılan regresyon analizi sonucunda dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerine göre bulunan ( $\beta$ ) betalar istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < \alpha = 0,05$ ). Sorumluluk değişkeninin ( $\beta$ ) betası (-0,460) <Uyumluluk ( $\beta$ ) betası (0,427) ve Dışa Dönüklük ( $\beta$ ) betası (-0,203) olduğu için sorumluluk kişilik özelliğinin yüksek olması (ölçek ters işaretli olduğu için) işte var olamama ölçeğini daha fazla etkilemektedir' sonucuna ulaşılmıştır (Tablo-19).

Bu bulgulara göre, sorumluluk kişilik özelliğinin işte var olamama üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin mevcut olduğu önerilen  $H_{2a}$  hipotezi; dışa dönüklük kişilik özelliğinin işte var olamama üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin mevcut olduğu önerilen  $H_{2b}$  hipotezi ve uyumluluk kişilik özelliğinin işte var olamama üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin mevcut olduğu önerilen  $H_{2c}$  hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özelliğinin işte var olamama üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması nedeniyle önerilen  $H_{2d}$  ve  $H_{2e}$  hipotezleri reddedilmiştir.

İşte var olamama ölçeğindeki değişimin %11,8'i ( $R^2 = 0,118$ ) dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ve sorumluluk değişkenleri tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 19:** İkinci Regresyon Modeli Sonuçları

| Değişken         | Beta   | Std. Hata | t Değeri | Anlamlılık Düzeyi (P) | F Değeri | Anlamlılık Düz.(P) | R <sup>2</sup> | D.W  |
|------------------|--------|-----------|----------|-----------------------|----------|--------------------|----------------|------|
| Sabit            | 2,842  | 0,596     | 4,772    | 0,000*                | 4,628    | 0,001              | 0,118          | 1,96 |
| Dışa Dönüklük    | -0,203 | 0,118     | -1,715   | 0,048*                |          |                    |                |      |
| Uyumluluk        | 0,427  | 0,128     | 3,324    | 0,001*                |          |                    |                |      |
| Duygusal Denge   | -0,081 | 0,140     | -0,578   | 0,564                 |          |                    |                |      |
| Deneyime Açıklık | -0,078 | 0,132     | -0,591   | 0,555                 |          |                    |                |      |
| Sorumluluk       | -0,460 | 0,149     | 3,082    | 0,002*                |          |                    |                |      |

Bağımlı Değişken: **İşte Var Olamama Ölçeği** \*  $p < \alpha = 0,05$

Tablo 20 incelendiğinde; Tolerans değeri  $\cong 1$  ve VIF değeri  $<10$  olduğu için modelde çoklu bağıntı sorunu yoktur.

**Tablo 20:** İkinci Regresyon Modeli Çoklu Bağıntı İstatistikleri Tablosu

| Değişkenler                            | Ç.B İstatistiği |       |
|--|-----------------|-------|
|  | Tolerans        | VIF   |
| Kişilik özellikleri (Dışa Dönüklük)    | 0,689           | 1,451 |
| Kişilik özellikleri (Uyumluluk)        | 0,591           | 1,693 |
| Kişilik özellikleri (Duygusal Denge)   | 0,459           | 2,177 |
| Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık) | 0,751           | 1,332 |
| Kişilik özellikleri (Sorumluluk)       | 0,596           | 1,677 |

T

Tablo 21’de bağımsız değişkenlerin yoğunlaştığı varyans oranları verilmiştir. Kişilik özellikleri (dışa dönüklük) değişkeni 2 nolu boyutta, kişilik özellikleri (uyumluluk) değişkeni 3 nolu boyutta, kişilik özellikleri (duygusal denge) değişkeni 6 nolu boyutta, kişilik özellikleri (deneyime açıklık) 4 nolu boyutta ve kişilik özellikleri (sorumluluk) değişkeni ise 5 nolu boyutta yoğunlaşmaktadır. Bağımsız değişkenler aynı boyutta yoğunlaşmadıkları için bu beş bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı sorunu yoktur.

**Tablo 21:** İkinci Regresyon Modeli Varyans Oranı Tablosu

| Boyut | Özdeğer | Şart İndeksi | Varyans Oranı |               |           |                |                  |            |
|-------|---------|--------------|---------------|---------------|-----------|----------------|------------------|------------|
|       |         |              | Sabit         | Dışa Dönüklük | Uyumluluk | Duygusal Denge | Deneyime Açıklık | Sorumluluk |
| 1     | 5,857   | 1,000        | 0,00          | 0,00          | 0,00      | 0,00           | 0,00             | 0,00       |
| 2     | 0,067   | 9,342        | 0,00          | 0,59          | 0,06      | 0,09           | 0,00             | 0,03       |
| 3     | 0,033   | 13,411       | 0,00          | 0,04          | 0,28      | 0,00           | 0,01             | 0,03       |
| 4     | 0,023   | 15,841       | 0,00          | 0,19          | 0,24      | 0,01           | 0,57             | 0,10       |
| 5     | 0,018   | 17,937       | 0,00          | 0,00          | 0,18      | 0,00           | 0,38             | 0,74       |
| 6     | 0,002   | 50,758       | 0,99          | 0,18          | 0,23      | 0,90           | 0,04             | 0,10       |

## YEDİNCİ BÖLÜM

### 7.1 Sonuç ve Öneriler

Sağlık sektörü başta olmak üzere diğer tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler için insan unsuru hiç olmadığı kadar büyük önem kazanmıştır. Artık işletmelere değer katan ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edilmesinin kilit noktasında yetenekli çalışanlar olduğu kabul edilmiştir. Çalışmakta olduğu kurum ile kendini özdeşleştirmiş, işine dört elle sarılan, işletmesinin başarısını kendi başarısı olarak benimsemiş, mutlu ve sağlıklı çalışanları örgüt bünyesinde tutabilmek, aynı zamanda ihtiyaç olunan iyi eğitim almış, işletmeye değer katabilecek yeni yetenekleri de örgüte transfer edebilmek işletmelerin en önemli gündem maddesini oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda işletmeler organizasyon yapılarını ve insan kaynakları politikalarını daha insan odaklı hale getirmeye çalışmaktadır. Mevcut durumda var olan çalışanlarını bünyelerinde tutabilmek ve verimli şekilde çalışmalarını sağlayabilmek ayrıca dışarıdaki yetenekli çalışanlar için de örgütlerini cazip hale getirmek için yeni stratejiler geliştirmektedirler.

İşletmelerin artık odağına insan unsurunu koymaları neticesinde işte var olamama konusunu aşılması gereken bir sorun olarak kabul etmeleri gerekmektedir. Çünkü, işte var olamama davranışının çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bu olumsuz etkiler arasında öne çıkanlar; çalışanın verimliliğinin düşmesi, yaptığı işlerde niteliksel olarak düşüşün yaşanması, sağlığının bozulması, motivasyonunun azalması, işe tam katılım ve görev sürelerinde düşüş yaşanması sıralanabilir. Bu etkilerin azaltılması için işte var olamama davranışına neden olan temel faktörlerin araştırılması önemli bir araştırma sorunudur.

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel hastaneler için insan en önemli unsurlardan biridir. Özellikle birbirleri ile rekabet halinde olan özel hastanelerin bünyelerinde alanında yetenekli ve fark yaratmış doktorları bulundurmak en öncelikli gündem maddeleri haline gelmiştir. Hastalarına daha iyi hizmet verebilmek ve sürdürülebilir bir başarı elde edebilmek adına özel hastane yönetimleri de tıpkı diğer özel işletmeler gibi çalışanlarının gösterdikleri işte var olamama davranışlarının nedenlerini araştırmalıdır.

İşte var olamamayı literatürde çok fazla değişkenin etkilediği görülmektedir. Bunların bazıları iş güvencesizliğinin de içinde bulunduğu örgütsel nedenler bazıları ise çalışanın sahip olduğu kişilik yapısını içeren kişisel nedenlerdir. İşte var olamama kavramının anlaşılması ve örgüt üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışanların göstermiş oldukları işte var olamama davranışlarının hissettikleri iş güvencesizliğinden mi yoksa kişilik özelliklerinden mi kaynaklandığının anlaşılması önemlidir.

Bu çerçevede, bu araştırmada işte var olamama davranışına neden olan faktörler arasında iş güvencesizliği ve kişilik özelliklerinin etkisi araştırılmıştır. Yaşanılan siyasi belirsizlikler, işletmelerin küçülme ya da yeniden yapılanma politikaları çalışanların işyerlerine olan güvenlerinin sarsılmasına neden olmaktadır. Bu durum, işsiz kalma korkusuyla onların yasal olan izinlerini bile kullanmalarına engel olmakta ve işe gitmeleri zorunluluğu hissetmelerine neden olmaktadır (Mandıracioğlu, 2013:12). Her ne kadar hissedilen bu iş güvencesizliği, çalışanın mevcut işini korumak adına performansını yükseltiyormuş gibi görünse de bu durum kısa sürelidir. Uzun vadeli bakıldığında iş güvencesizliğinin çalışanın stresini arttırdığı ve fiziksel ve zihinsel birçok sağlık sorununa neden olduğu ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007:133). Çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri de onun işte var olamama davranışı göstermesine neden olan diğer bir etkidir. Çünkü var olan kişilik özellikleri nedeniyle iş ortamına ve ekip arkadaşlarına uyum sağlayamayan çalışanlar sonunda yaptıkları işe tam olarak kendilerini verememekte ve fiziksel olarak işyerlerinde bulunsalar bile zihinsel olarak orada bulunmamaktadırlar. Böylece verimlilik sorunu da yaşamaktadırlar (Baysal, 2012:13). Biron ve diğerlerinin (2006) Kanada'da yaptıkları araştırma sonuçları işte var olamama davranışına neden olan iş güvencesizliği algısını ve kişilik özelliklerini destekler niteliktedir. Araştırma sonucuna göre işçilerin zamanlarının %50'sinde hasta oldukları halde çalışmaya devam etmelerinin nedeni olarak güvencesiz iş ortamı, meslektaşlarla uyum, takdir beklentisi ve ağır iş yükü belirtilmektedir. Aynı zamanda yapılan araştırmalar ışığında genel anlamda "hayır" demekte zorlanan çalışanların işte var olamama eğilimi gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yani bu kişilik özelliğine sahip çalışanlar rahatsız oldukları ve dinlenmeleri gereken zamanlarda çalışma arkadaşlarına ya da yöneticilerine hayır diyemedikleri için verilen her görevi yerine getirme zorunluluğu hissetmektedirler (Aronsson ve Gustafsson 2005).

Belirlenen amaç doğrultusunda, araştırmayı gerçekleştirmek için Ankara iline bağlı merkez ilçe Çankaya bölgesinde faaliyet gösteren 8 özel hastanede görev yapmakta olan 179 doktor ile anket çalışması yürütülmüştür. Araştırma bulgularına



göre, işte var olamama ölçeği, niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği ölçeği ve kişilik ölçeğinin beş alt boyutunun ortalama puanları değerlendirildiğinde ankete katılan doktorların çalıştıkları kurumda en fazla niceliksel iş güvencesizliği hissettiği ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, araştırmaya katılan doktorların niteliksel iş güvencesizliği algıları düşük seviyededir. Diğer bir ifadeyle, araştırmaya katılan doktor çalışanların çalıştıkları kurumda nitel anlamda kariyerlerinin geleceği, yan haklarının kaybedilmesi gibi konularda herhangi bir kaygı yaşamadıkları ancak yeterli performans göstermemeleri halinde mevcut işlerini kaybedebileceklerinin farkında oldukları söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma katılımcıları doktorların işte var olamama davranışları ise ortalamanın üzerindedir. Bu noktada doktorların işlerini kaybetme kaygısı ile kendilerini rahatsız hissettikleri zamanlarda işe gittikleri düşünülebilir.

Yapılan farklılık testleri sonucuna göre, cinsiyet açısından değerlendirildiğinde erkek katılımcıların kadınlara göre kişilik özellikleri açısından daha dışa dönük ve sorumluluk sahibi olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla ilgili olarak özellikle ülkemizde erkeklerin iş hayatında daha aktif olduğu görülmektedir. Özellikle maddi açıdan ev geçindirmenin erkeğin mutlak görevi olduğu anlayışı hâkim olan ülkemizde erkek çalışanların iş hayatıyla ilgili kadın çalışanlara göre daha fazla sorumluluk duygusu ile yetiştiriliyor olmaları buna neden olarak gösterilebilir. Yine benzer nedenlerden dolayı erkek çalışanların niteliksel iş güvencesizliği hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Çünkü kariyerlerini kadın çalışanlara göre daha fazla önemseyen erkek çalışanlar, çalıştıkları kurumdaki kariyerlerinin geleceği, yan haklar maaş artışı gibi nitel konularda daha fazla kaygı duymaktadırlar. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara zıt olarak uluslararası literatürde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işte var olamama davranışı gösterme oranlarının daha fazla olduğu çünkü kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş hayatında daha fazla stres hissettikleri ve bunun sonucunda stres nedeniyle bu davranışı gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır (Aronsson ve diğerleri, 2000; Aronsson ve Gustafsson, 2005). Buna göre, işte var olamama davranışının cinsiyete göre farklılığının, kültürler arasında farklılık gösterdiği değerlendirilmektedir.

Yine farklılık testleri sonucuna göre, cerrahi tıp bilimlerinde çalışan doktorların dahili tıp bilimlerinde çalışan doktora göre daha fazla dışa dönük kişilik özellikleri gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Literatürde dışa dönük kişilik özelliğine sahip olan bireylerin temel motivasyon kaynaklarının ödül kazanma isteği olduğu ortaya çıkmıştır (Barrick ve diğerleri, 2002). Aynı zamanda bu kişilerin iletişimi yüksek işlerde daha başarılı olduğu ve liderlik özellikleri gösterdikleri ortaya konulmuştur (Robbins ve Judge, 2009:144). Hastalarının yaşam ve ölüm arasındaki ince çizgide oldukları

ameliyat sırasında cerrahların kritik yani daha riskli olan bu anlarda liderlik özelliklerini gösterdikleri düşünülebilir. Ayrıca bunun öncesinde hasta ile doğru iletişim kurarak onların kaygılarını gidermeleri ve ameliyatın gerekli olup olmadığını onlara anlatabilmeli ve ikna edebilmelidirler. Bu açıdan bakıldığında cerrahi tıp bilimlerinde çalışan doktorların daha fazla dışa dönük kişilik özelliğine sahip oldukları düşünülmektedir.

Çalışma şekline istinaden yapılan farklılık testi sonuçlarına göre, sürekli gündüz çalışan doktorların işte var olamama davranışı gösterdikleri ve niceliksel iş güvencesizliği hissettikleri bununla birlikte nöbet artı mesai şeklinde çalışan doktorların sürekli gündüz çalışan doktora göre daha fazla sorumluluk kişilik özelliğine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre, niceliksel iş güvencesizliği yaşayan sürekli gündüz çalışan doktorların işlerini kaybetme kaygısı taşıdığı bunun sonucunda işte var olamama davranışı gösterdikleri söylenebilir. Bunun yanı sıra nöbet artı mesai sistemi ile çalışan doktorların mesai dışında acil gelen hastalara karşı kendilerini daha fazla sorumlu hissetmeleri ve nöbetleri sırasında genellikle sorunlarını kendileri çözmek mecburiyetlerinin olması neden olarak ayrıca eklenebilir.

Araştırmada yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinin sonuçlarına göre niceliksel iş güvencesizliğinin işte var olamama davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu bununla birlikte niteliksel iş güvencesizliğinin işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular ışığında özel hastanelerde çalışan doktorların çeşitli nedenlerden dolayı iş güvencesi kaygısı taşıdığı ve işlerini kaybetmemek adına fiziksel ya da zihinsel olarak dinlenmeleri gereken zamanlarda işlerinin başında olma zorunluluğu hissettikleri düşünülmektedir. Buna neden olan faktörlerin başında özellikle özel hastanelerin hastane kurum kimliklerinin dışında herhangi bir özel şirket gibi yönetilmesi ve doktorların da herhangi bir beyaz yaka çalışanı gibi görülmesi öne sürülebilir. Hastane yönetimlerinin uyguladıkları performans bazlı çalışma şekli ve yeterli performansı ve verimliliği gösteremeyen doktorların işine son verilme politikası doktorların işte var olamama davranışı göstermelerine neden olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise, kişilik özelliklerinden sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk boyutlarının işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin tespit edilmesidir. Bu boyutlardan sorumluluk ve dışa dönüklük işte var olamama davranışını negatif, uyumluluk ise pozitif yönde etkilemektedir. Kişilik özellikleri arasında yer alan duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının ise işte var olamama davranışı üzerinde anlamlı bir etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bu araştırma bulguları, Patel ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırmada ortaya çıktığı üzere sorumluluk kişilik özelliğinin işte var olamama davranışını olumsuz yönde etkilediği bulguları ile benzerdir. Buna rağmen, Ulu ve diğerlerinin (2015) Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayi işletmesinin çalışanları ile yaptıkları araştırmada sorumluluk kişilik özelliğinin işte var olamama davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bulgular arasındaki farklılıkların araştırma örneklemini oluşturan doktorların mesleklerini devam ettirmeleri gerekliliği ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Kono ve diğerleri (2015) tarafından Japonya’da yapılan çalışma ise kişilik ve karakterin işte var olamama davranışını etkileyen nedenler arasında olduğunu desteklemektedir.

Sorumluluk boyutunun işte var olamama üzerindeki etkisi incelendiğinde, doktorlar fiziksel ve ruhsal olarak kendilerini sağlıklı hissetmedikleri halde işlerinin başında olurlarsa tedavi için gelen hastalarla gerektiği gibi ilgilenemeyeceklerini düşünebilir ya da kendi hastalıklarını hastalarına bulaştırma kaygısı taşıyabilirler. Hastalarına karşı kendilerini sorumlu hisseden doktorların kendilerini sağlıklı hissedene kadar işyerine gitmeme yani bir anlamda işe devamsızlık yapmayı, izin kullanmayı düşündükleri değerlendirilmektedir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan doktorlar, dinlenip iyileştikten sonra hastalarıyla ilgilenmeye devam etmeyi düşünebilirler. Dolayısıyla doktorların mesleki kaygılardan dolayı böyle bir sonucun ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. Bu sonuç doğrultusunda, ileride yapılacak çalışmalarda doktorların işte var olamama davranışları ile birlikte, işe devamsızlık (absenteeism) davranışlarının da ölçülmesi gerektiği önerilmektedir.

Benzer şekilde dışa dönüklük boyutunun işte var olamama üzerindeki etkisine bakıldığında, dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip bireylerin literatürde ödül kazanma ve diğerlerinden üstün olma arzusu taşıdıkları belirtilmektedir (Barrick ve diğerleri, 2002). Bu açıdan elde edilen sonuçlar incelendiğinde bu özelliğe sahip doktorlar, hata yapmamak, başarı çizgilerini sürekli yukarıda tutabilmek ve diğerlerinden daha üstün olmak adına hastanede oldukları süre boyunca %100 verimli çalışmalarını gerektiğini düşünebilirler. Yani hasta oldukları halde işe gelmeye devam edip hata yapmaktansa gerektiği zaman dinlenip sağlıklı bir şekilde işlerinin başında olmayı ve işyerlerindeki performanslarını daima üst seviyede tutmayı tercih ettikleri tahmin edilmektedir.

Son olarak uyumluluk boyutunun işte var olamama üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, bu özelliğe sahip doktorların çalıştıkları iş ortamına, örgütün var olan kültürüne uyum sağlamak adına işte var olamama davranışı sergilediği tahmin edilmektedir. Eğer çalışılan hastanede hasta olunmasına rağmen yine işinin başında olunması gerektiği ile ilgili bir kültür var ise yani işe katılım daha ön planda ise uyumlu

kişilik özelliğine sahip doktorların da bu kültüre uyum sağlama zorunluluğu hissettiği ve işte var olamama eğilimi gösterdiği düşünülmektedir. Araştırma katılımcıları doktorların niceliksel iş güvencesizliği algılarının yüksek olması, bu durumu desteklemektedir. Yani bir doktor çalıştığı hastanenin mevcut kültürüne uyum sağlamadığı durumda işini kaybedebileceği düşüncesi taşıyabilir.

McKevitt ve diğerlerinin (1997) İngiltere’de 669 hastane doktoru üzerinde yaptıkları araştırmaya göre ise düşük işe devamsızlık (absenteeism) yani yüksek işte var olamama davranışı potansiyel bir sağlık sorunudur. Yapılan araştırmaya göre doktorlar ilgilenmeleri gereken hastaların bekletilmemesi gerektiğine olan inançları ve kendileri işyerinde olmadığı zaman işlerini devredebilecekleri herhangi birinin olmaması nedeniyle hasta oldukları halde çalışmaya devam etmektedirler. Aronsson ve Gustafsson (2005) ve Aronsson ve diğerlerinin (2000) çalışmaları bu sonucu destekler niteliktedir. Bu araştırmalara göre çalışanlar işleri birikeceği ve kendi yerlerine bakabilecek kimse olmadığı için hasta iken işe gitme eğilimindedirler.

İşte var olamama davranışına neden olan örgütsel ve kişisel nedenlerin etkilerinin tespit edilmesinin amaçlandığı bu araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak birtakım öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Literatürde işte var olamama davranışı üzerinde kişilik ve iş güvencesizliğinin dışında birçok kişisel ve örgütsel faktörler etki etmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda, bu faktörlerin etkisinin de ayrıca araştırılması önerilmektedir.
- Elde edilen bulgulara göre sorumluluk kişilik boyutu ile işte var olamama eğilimi arasında negatif yönlü olan ilişkisi göz önüne alındığında özellikle doktorlar üzerinde yapılacak araştırmalarda işe devamsızlık (absenteeism) davranışının da aynı anda ölçülmesinin faydalı olduğu değerlendirilmektedir.
- Kişilik özelliklerinin işte var olamama davranışı üzerindeki etkisinin ölçüldüğü bu araştırma sonuçlarına göre örgütlerin özellikle işe alım aşamasında mülakat tekniklerini geliştirmeleri ve değiştirmeleri bu şekilde örgüt kültürlerine daha uygun çalışanların işe alımlarını sağlayabilecekleri önerilmektedir. Yine örgüte daha hızlı uyum sağlayabilecek ve uzun süreli çalışabileceğine inanılan çalışanların işe alımlarını gerçekleştirmek için güncel ve etkin kişilik testlerin uygulanması tavsiye edilmektedir. Zhou’nun (2014) çalışmasında örgüt kültürünün önemi ayrıca vurgulanmıştır. Bu çalışmaya göre, bir örgüt ekip çalışması odaklı bir kültüre de sahip olabilir – ki bu durumda çalışanlar çalışma sürecini etkilememesi için işe gitme eğiliminde olacaklardır ya da “tamamen serbestlik tanıyan” (laissez faire) stiline sahip bir kültüre de sahip olabilir, yine

böyle bir durumda çalışanlar ise işte bulunmaktan ziyade orada olmama eğilimi gösterebilirler.

- Çalışanların herhangi bir şekilde iş güvencesizliği kaygısı taşımadan verimli ve etkin bir şekilde çalışmalarını sağlamak adına örgütlerin bazı şirket içi politikalarını değiştirmeleri önerilmektedir. Yani çalışanlarla daha açık ve şeffaf iletişim kurulması, performans değerlendirme kriterlerinin yeniden gözden geçirilmesi gibi insan kaynakları politikalarında gerekiyorsa değişikliğe gitmeleri önerilmektedir.
- İnsan sağlığı gibi çok önemli bir alanda faaliyet gösteren özel hastane yönetimleri kurumlarında çalışan doktorlarının iş yükü dengesini yeniden gözden geçirmeleri ve eğer yoksa örgütsel yedekleme yapmaları önerilmektedir. Johns'un (2010) modelinde de işte var olamama davranışının nedenleri arasında yerine atama kolaylığı yani örgütsel yedekleme ve iş talebi ayrıca belirtilmektedir. Çünkü işin niteliği ya da örgütün politikası nedeniyle artan iş talepleri doktorları işte var olamama davranışına yönlendirmektedir. Kono ve diğerlerinin (2015) yaptıkları araştırmanın sonuçlarından bir diğeri de iş yükünün işte var olamama davranışı ile ilişkili olmasıdır. Hastane yönetiminin kurumda çalışan bir doktorunun o gün işe gelememe ihtimaline karşılık işlerinin aksamaması adına çalışan yedeklemesi yapılmalıdır. Bu şekilde izin almaları durumunda kendilerinin yerine çalışabilecek bir çalışanın olduğunu bilen doktorlar hastayken işe gitme eğilimlerinden vazgeçeceklerdir.

Bu araştırma ile, özel hastanelerde çalışan doktorlar özelinde kişilik özellikleri ile önemli bir örgütsel faktör olan iş güvencesizliğinin işte var olamama davranışına etkisi ile ilgili önemli bulgular tespit edilmesine rağmen, araştırmanın sınırlılıkları da mevcuttur. Öncelikle, yapılan araştırma 179 doktorun görüşleriyle sınırlıdır. Ayrıca bu doktorlar büyük ölçekli özel hastanelerde çalışmaktadır. İleride yapılacak olan araştırmalara daha az çalışanı olan hastaneler, aile tıp merkezleri gibi küçük ölçekli sağlık kurumlarında çalışan doktorların da araştırmalara dahil edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir, zira daha küçük ölçekli hastanelerde iş güvencesizliğinin algısının daha yüksek seviyede olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, bu araştırma sadece hastanelerde çalışan doktorlar üzerinde yapılmıştır. Hastanelerde doktorların dışında hemşireler dahil farklı görevlerde bulunan sağlık çalışanlarına da benzer bir çalışmanın ileride uygulanması önemlidir. Araştırmanın bu sınırlılıklarına rağmen, araştırma neticesinde elde edilen bulguların özellikle işte var olamama davranışı üzerinde kişilik ve iş güvencesizliğinin etkisi ile ilgili çok fazla araştırmanın olmaması nedeniyle ulusal ve uluslararası literatüre katkı sağlaması düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Allen, R. J. (1983) *Human Stress: Its Nature and Control*, New York, Mc Millan Pub. Com.

Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015) Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 421-439. Vol.29. No.3.

Andersson-Stråberg, T., Sverke, M. ve Hellgren, J. (2007) Perceptions Of Justice In Connection With Individualized Pay, *Economic and Industrial Democracy*, 431-464. Vol.28.

Anderson, C. J. ve Pontusson, J. (2007) Workers, Worries And Welfare States: Social Protection And Job Insecurity In 15 OECD Countries, *European Journal of Political Research*, 211–235. Vol. 46.

Aronsson, G., Gustafsson, K. ve Dallner, M. (2000) Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism, *J Epidemiol Community Health*, 502–509. Vol. 54.

Aronsson, G. ve Gustafsson, K. (2005) Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 958–966. Vol.958–966.

Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989) Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 803-829. Vol. 32. No. 4.

Aslaner, E. ve Boylu, Y. (2017) *Perceived Organizational Support, Work-Family/Family-Work Conflict And Presenteeism in Hotel Industry*, *Tourism Review*, 171- 183. Vol. 72. No.2.

Atkinson, R. Atkinson, R.C. ve Hilgard, E.R. (1995) *Psikolojiye Giriş*, Çev. K. Atakay, M. Atakay ve A. Yavuz, Sosyal Yayınları, İstanbul.

Aytaç, S. ve Keser, A. (2002) İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, Vol.4 No. 2.

Aytaç, Ö. (2006) Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 139-160. Vol.15.

Azaklı, Ö. (2011) *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Freeman, New York.

Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977.

Bandura, A. (2001) Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 1-26. Vol.52.

Bandura, A. (2002) Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Psychology: An International Review*, 269-290. Vol. 51. No.2.

Bandura, A. (1994) *Self Efficacy. Encyclopedia of Human Behavior*, Academic Press New York.

Barlı, Ö. (2008) *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, Erzurum.

Barling, J. ve Kelloway, E. K. (1996) Job Insecurity and Health: The Moderating Role Of Workplace Control, *Occupational Health and Industrial Medicine*, 1-17 Vol.1. No.36.

Barrick, M. R., Steward, G. L. ve Piotrowski, M. (2002) Personality and Job Performance: Test Of The Mediating Effects Of Motivation Among Sales Representatives, *Journal of Applied Psychology*, 43-51. Vol. 87.

Basım, H. N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009) Beş Faktör Kişilik Özelliklerini Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 20-34. Vol.24. No.63.

Baymur, F. (1993) *Genel Psikoloji*, İnkılap Kitabevi, İstanbul

Baysal İ. A., Baysal G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014) Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 134-152. BÜROKON Özel Sayısı.

Baysal, İ. A. (2012) *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Bayrakçı, M. (2007) *Sosyal Öğrenme Kuramı Ve Eğitimde Uygulanması*, Saü Eğitim Fakültesi Dergisi, 198- 210.

Bernstein, D.A., Penner, L.A., Clarke-Steward, A. ve Roy, E.J. (2011) *Psychology* (9th Ed.). Cengage Learning. Andover, UK.

Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H. Ve Cooper, C. (2006) At Work But Ill: Psychosocial Work Environment And Well-Being Determinants Of Presenteeism Propensity, *Journal of Public Mental Health*, 26-37. Vol. 5 No.4.

Gilbreath, B. ve Karimi, L. (2012) Supervisor Behavior And Employee Presenteeism, *International Journal of Leadership Studies*, 114-131. Vol. 7. No.1.

Büyüköztürk, Ş. (2002) *Sosyal Bilimciler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi, Ankara.

Bies, R. ve Moag, J. S. (1986) Interactional Justice: Communication Criteria For Fairness içinde *Research on Negotiation in Organizations*, Ed. B. Sheppard Greenwich, Ct: Jai Press. 43-59.

Bozionelos, N. (2004) The Big Five of Personality and Work Involvement, *Journal of Managerial Psychology*, 69–81, Vol. 19. No.1.

Bozkaya, E. (2013) Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.



BOZKURT, Ö. Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi, Araştırma Makaleleri, [http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/982/Oznur\\_Bozkurt\\_Makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/982/Oznur_Bozkurt_Makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Erişim Tarihi: 29.03.2018.

Burger, M. J., (2006) *Kişilik*, Çev: İ. D. E. Sarıoğlu, Kaknüs Psikoloji, İstanbul.

Buitendach, J.H. ve Witte, H. D. (2005) Job Insecurity, Extrinsic And Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment Of Maintenance Workers In A Parastatal, *South African Journal of Business Management*, 27-37. Vol. 36. No.2.

Can, Ü. (2010) *Çalışan Başarısının Arttırmasında Performans Ölçme Değerlendirme ve Ödüllendirme Sistemi: Güven Timlerinde Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Cangül, D., Temizkan, S. P. ve Cangül, I. (2017) *Yiyecek İçecek İşletmelerinde İşte Varolamama (Presenteeism)*, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 326- 346, Vol. 5. No.4.

Carlson, N. R., Martin, G.N. ve Buskist, W. (2003) *Psychology (2nd Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

Chen, L. S. L. (2008) Rapid Communication Subjective Well-Being: Evidence from the Different Personality Traits of Online Game Teenager Players, *Cyberpsychology & Behavior*, 579-58. Vol.11. N.5.

Cüceloğlu, D. (2005) *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi. İstanbul.

Cooper, C. L. ve Lu, L. (2016) Presenteeism As A Global Phenomenon: Unraveling The Psychosocial Mechanisms From The Perspective Of Social Cognitive Theory, *Cross Cultural & Strategic Management*, 216- 231. Vol. 23 No.2.

Collins, A. ve Cartwright, S. (2012) Why Come Into Work III? Individual And Organizational Factors Underlying Presenteeism, *Employee Relations*, 429-442 Vol. 34. No.4.

Cullen, J. ve Mclaughlin, A. (2004) What Drives the Persistence of Presenteeism as a Managerial Value in Hotels? Observations Noted During an Irish Work-life Balance Research Project, *Hospitality Management*, 516, Vol.25.

Çakır, Ö. (2007) İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, *Çalışma ve Toplum*, 117-140. Vol.1.

Çiftçi, B (2010) İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği *Çözüm Önerileri*, *Çalışma ve Toplum*,153-174. Vol.1.

Çiğdem, S. (2010) *İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çetiner M. (2014) Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Çoban, Ö. ve Harman, S. (2013) *Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması*, Selçuk Üniversitesi, İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 157-178.

Çoraklı, E. (2007) *Müzik Öğretmeni Adaylarının Piyano Dersindeki Başarıları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Daco P. (1983) *Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları*, Çev. O.A. Gürün, İnkılap Kitabevi, İstanbul.

Dede, B. (2009) *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Dede, E. (2017) *İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Deniz, A. ve Erciş, A. (2008) Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 301- 330. Vol.22. No.2.

Deniz, A. (2007) *Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Demirbaş, M. ve Yağbasan, R. (2005) Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin, Öğrencilerin Bilimsel Tutumlarının Kalıcılığına Olan Etkisinin İncelenmesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 363-382. Vol. 2.

Demirgil, Z. Ve Mücevher, H. M. (2017) Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari Ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 237-253, Vol. 9. No.21.

Demirbulat, Ö. G., ve Bozok, D. (2015) Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7-13, Vol. 16. No.27.

Dereli, B. (2012) İş Güvencesizliği Kavramı vee Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 237-256. Vol. 11. No. 21.

Derin, N. ve İlkim, N. Ş. (2017) Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi, *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39-51. Vol.19. No.2.

Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2013) Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15-30. Vol.18, No.2.

Dew, K., Keefe, V., ve Small, K. (2005) 'Choosing' To Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine*, 2273–2282. Vol.60.

Davy, J. A., Kinicki, A. J., ve Scheck, C. L. (1997) A Test Of Job Security's Direct And Mediated Effects On Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 323-349, Vol. 18.

Druss, B. G., Schlesinger, M., ve Allen, H. M., Jr. (2001) Depressive Symptoms, Satisfaction With Health Care, and 2-Year Work Outcomes In An Employed Population, *American Journal of Psychiatry*, 731-734. Vol.158.

Erdoğan, İ. (1997) *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi, İstanbul.

Ehrler, J. D. (2005) *An Investigation Into The Relation Between Five Factor Model of Personality and Academic Achivement in Children*, PhD Dissertaton, The College of Education Georgia State University, Atlanta, Georgia, UMI.

Erbaş, K. ve Yeşiltaş, M. (2017) Presenteizm ile Duygusal Bağlılık Arasındaki ilişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 121-135. Vol. 21. No. 1.

Quazi, H. (2013) *Presenteeism: The Invisible Cost To Organizations*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Ferreira, A. I. ve Martinez, L. F. (2012) Presenteeism and Burnout Among Teachers In Public And Private Portuguese Elementary Schools, *The International Journal of Human Resource Management*, 4380–4390. Vol. 23, No. 20.

Freud, S. (2008) *Psikanaliz Üzerine*, Çev: Avni Öneş, Say Yayınları, İstanbul.

Friedman, H. S. ve Schustack, M. W. (1999) *Personality: Classic Theories And Modern Research*, Boston, MA: Allyn & Bacon.

Folger, R. (1998) Fairness as a Moral Virtue (içinde) *Managerial Ethics: Moral Management Of People And Processes*. Ed. M. Schminke, Mahwah, NJ, Erlbaum. 13–34.

Firms, I., Travaglione, A. ve O'Neill, G. (2006) Absenteeism in Times of Rapid Organizational Change, *Strategic Change*, 113–128. Vol. 15.

Greenberg, J. (1987) A Taxonomy Of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 9-22. Vol.12. No.1.

Greenberg, J (1990) Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 399-432. Vol.16. No.2.

Greenhalg, L. ve Rosenblatt, Z. (1984) Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 438-448. Vol. 9. No.3.

Güney, S. (2016) *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayınları, İstanbul

Gosselin, E., Lemyre, L. ve Corneil, W. (2013) Presenteeism and Absenteeism: Differentiated Understanding of Related Phenomena, *Journal of Occupational Health Psychology*, 75–86. Vol. 18, No. 1.

Helland, E. (2014) *Do Engaged Workers Attend Work While Sick More Often? A Thesis on the Relationship Between Organizational Norms, Work Engagement, and Presenteeism*, Master's Thesis in Work and Organisational Psychology, Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.

Hui, C. ve Lee, C. (2000) Moderating Effects Of Organizational-Based Self-Esteem On Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships, *Journal of Management*, 215-232. Vol. 26. No.2.

Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., ve Ashford, S. J. (2012) Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents And Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 752-769. Vol. 33. No.6.

Hough, L.M. ve Ones, D.S. (2001) *The Structure, Measurement, Validity and Use Of Personality Variables In Industrial Work And Organizational Psychology*. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil & C. Viswesvaran (Ed.), *Handbook of Industrial Work and Organizational*.

Hoffeditz, E. L. (1934) Family Resemblances in Personality Traits, *The Journal of Personal Psychology*, 214-227. Vol: 5, No:2.

İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2016) *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi, Ankara.

Isır, T. (2006) *Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Johns, G (2010) Presenteeism In The Workplace: A Review and Research Agenda, *Journal of Organizational Behavior*, 519-542. Vol. 31.

Kararımak, Ö. Ve Aydoğan, N. (2017) *Bireysel Psikoloji: A. Adler (içinde)*, *Kişilik Kuramları*. Ed. D. G. Kurt ve E. Ç. Yıldız, Pegem Akademi, 150-190.

Keser, A. (2009) *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

King, J. E. (2000) White-Collar Reactions To Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications For Human Resource Management, *Human Resource Management*, 79-92. Vol. 39. No.1.

Kızıldağ, S. (2017) Psikanalitik Sosyal Kuram: K. Horney (içinde), Kişilik Kuramları. Ed. D. G. Kurt ve E. Ç. Yıldız, Pegem Akademi, 270-293.

Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1999) Job Insecurity: Introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 145-153. Vol. 8. No.2.

Karacaoğlu, K. (2015) Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 13-21. Vol.7. No.1.

Kurtuluş, K. (2004) *Pazarlama Araştırmaları*, Literatür Yayıncılık, İstanbul.

King, E. B., George, J. M. ve Hebl, M. R. (2005) Linking Personality Helping Behaviors at Work: An Interactional Perspective, *Journal of Personality*, 585-608. Vol. 73. No.3.

Kono, Y., Uji, M. ve Matsushima, E. (2015) Presenteeism among Japanese IT Employees: Personality, Temperament and Character, Job Strain and Workplace Support, and Mental Disturbance, Scientific Research Publishing, 1971-1983, Vol. 6.

Koopman, C. ve diğerleri (2002) Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity, *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 14-20. Vol. 44 No.1.

Koçoğlu, M. (2007) *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Kumaş H. (2001) İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.3. No.4

Levin- Epstein, J. (2005) Presenteeism and Paid Sick Days, <http://www.clasp.org/sites/default/files/public/resources-and-publications/files/0212.pdf> erişim tarihi: 2 Nisan 2018.

Locke, E. (1983) *Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology.

Liou, K. T. ve Bazemore, G. (1994) Professional Orientation and Job Involvement Among Detention, *Public Administration Quarterly*, 223-236.

Liu, Y. ve Ipe, M. (2010) How Do They Become Nodes? Revisiting Team Member Network Centrality, *The Journal of Psychology*, 243-258. Vol. 144. No.3.

Lim, V. (1996) Job Insecurity And Its Outcomes: Moderating Effects Of Work-Based And Non-Work-Based Social Support, *Human Relations*, 171-194. Vol.49. No.2.

Lowe, G. (2002) Here In Body, Absent In Productivity: Presenteeism Hurts Output, Quality Of Work-Life And Employee Health, Canadian HR Reporter.

Malone, Y. (2002) Social Cognitive Theory and Choice Theory: A Compatibility Analysis. *International Journal of Reality Therapy*, 10-13. Vol.22. No.1.

Martinez, M. T. (2005) *A Correlational Study Between The MMPI-2, PSY-5 And The 16PF Global Factors*, Phd Dissertation, Azusa Pacific University, California, UMI.

Mandıracıoğlu, A. (2013) Presentizm Olgusu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9-17. Vol.3. No.2.

McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P. ve Iverson, D. (2016) A Job Demands Resources Approach To Presenteeism, *Career Development International*, 402-418. Vol. 21 No.4.

MacGregor, J. N., Cunningham, J. B. ve Caverley, N. (2008) Factors In Absenteeism And Presenteeism: Life Events And Health Events, *Management Research News*, 607-615. Vol. 31 No.8.

McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987) Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81-90. Vol. 52.

McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1992) Four Ways Five Factors Are Basics. *Personality and Individual Differences*, 653-665. Vol. 13. No.6.

McCrae, R.R. ve John, O.P. (1992) An Introduction to The Five-Factor Model And Its Applications, *Journal of Personality*, 175-215. Vol. 60.

McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R. ve Holland, W.W. (1997) Sickness absence and 'working through' illness: A comparison of two professional groups. *Journal of Public Health Medicine*, 295–300. Vol.19.

Mete, C. (2006) *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Merdan, E. (2013) Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 140-159. Vol. 7.

Miller, A., R. ve Shelly S. (2000) *A'dan Z'ye Kişiliğiniz*, Çev. S. Alanyut, Vesta Ofset Matbaacılık, İstanbul.

Moody, M. C. (2007) *Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits*, Doctorate Dissertation, George Washington University, Washington.

Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D.M. ve Takeuchi, R. (2008) Me or We? The Role of Personality and Justice as Other-Centered Antecedents to Innovative Citizenship Behaviors Within Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 84-94. Vol.93.

Mowday T.R., Porter L. W. ve Steers M.R. (1982) *Employee-Organization Linkages*, Academic Press.

Morgan, C. T. (2000) *Psikolojiye Giriş*, Çev.: H. Arıcı ve diğerleri, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.

Munir, F., Yarker, J. ve Haslam, C. (2008) Sickness Absence Management: Encouraging Attendance or „Risk-Taking“ Presenteeism in Employees With Chronic Illness?”, *Disability and Rehabilitation*, 1461-1472. Vol. 30. No. 19.

Norman, W. T. (1963) Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 574-583. Vol: 66.



Özcan E. D. (2011) Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, Beta Basım Yayın, İstanbul.

Özkalp, E. (2009) *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Özkalp, E. (2004) *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Web-ofset, Eskişehir.

O'Donnell, J. E. (2009) *Presenteeism: A Comparative Analysis*, Masters Theses, University of Massachusetts Amherst.

O'Brien, T.B. Ve DeLongis, A. (1996) The Interactional Context Of Problememotion And Relationship-Focused Coping: The Role Of The Big Five Personality Factors, *Journal of Personality*, 775 813. Vol. 64. No. 4.

Özçay, Ö. (2011) Bursa İli'nde İki Ayrı Belediyede Ve Farklı İstihdam Türlerinde Çalışanların Örgütsel İş Stresi Ve İş Güvencesi Açısından Karşılaştırılması, Uzmanlık Tezi, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Bursa.

Önder, Ç. ve Wasti, A. (2003) İş Güvencesi: Kapsamlı Bir Model Testi, 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.

Özdevecioğlu, M. (2013) Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25-40.Vol.42.

Özdevecioğlu, M. (2003) Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 77-96. Vol.21.

Özdamar, K. (2002) Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitapevi, Eskişehir.

Özmen, G. (2011) Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Özgülük, B. ve Öztemür, G. (2017) Psikanalitik Kuram: S. Freud (içinde), Kişilik Kuramları. Ed. D. G. Kurt ve E. Ç. Yıldız, Pegem Akademi, 66-100.

Patel, C., Budhwar, P. ve Varma, A. (2012) Overall Justice, Work Group Identification and Work Outcomes: Test of Moderated Mediation Process, *Journal of World Business*, 213– 222. Vol. 47.

Perry, S. R. (2003) *Big Five Personality Traits And Work Drive As Predictors Of Adolescent Academic Performance*, Phd Dissertation, The University Of Tennessee, Knoxville, UMI.

Poyraz, K. ve Kama, B. (2008) Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 43-164. Vol.13. No.2.

Pihl, R. O. Ve Caron, M. (1980) The Relationship Between Geographic Mobility, Adjustment, and Personality, *Journal of Clinical Psychology*, 190-194. Vol.36. No.1.

Roskies, E. Ve Louis-Guerin, C. (1990) Job insecurity in Managers: Antecedents and Consequences, *Journal of Organizational Behavior*, 345-359. Vol. 11.

Roskies, E. Ve Louis-Guerin, C. Ve Fournier, C. (1993) Coping With Job Insecurity: How does Personality Make a Difference, *Journal Of Organizational Behavior*, 617-630. Vol. 14.

Rosenblatt, Z. Ve Ruvio, A. (1996) A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity: The Case Of Israeli Teachers, *Journal Of Organizational Behavior*, 587-605. Vol.17.

Robbins, S. P. Ve Judge T. A. (2009) *Organizational Behaviour*, Thirteenth Edition, New Jersey: Prentice Hall.

Saunders M. Ve Thornhill, A. (2003) Organizational Justice, Trust and the Management of Change, *Personnel Review*, 360-375. Vol.32. No.3.

Saarvala, E. (2006) *Presenteeism: The Latest Attack On Economic And Human Productivity*, Human Resources Management-University of Toronto.

Saltürk, M. (2006). *İşletme Yönetiminde Yöneticinin Kişilik Özellikleri ile Algılanan Yönetim Başarısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Schein, E. H. (1992) *Organizational Culture and Leadership*, Josey-Bass Inc. Publishers, San Francisco.

Seçer B., (2008) Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları, (içinde), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar. Ed. Tarık Solmuş, Epsilon Yayınları, 265-302.

Seçer, B. (2007) *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Seçer, B. (2011) İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi, *İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 45-60. Vol. 13. No.4.

Sverke, M. Ve Hellgren, J. (2002) The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium, *Psychology: An International Review*, 23-42. Vol. 51.

Sverke, M., Hellgren, J. Ve Näswall, K. (2002) No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 242-264. Vol.7. No.3.

Soysal, A. (2008) Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşveren Dergisi*, 4-19. Vol. 1 No.22. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf> (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

Sümer, N., Lajunen, T. Ve Özkan, T. (2005) Big Five Personality Traits As the Distal Predictors of Road Accident Involvement (içinde) *Traffic and Transport Psychology*. Ed. G. UNDERWOOD, Elsevier Ltd. 215-227.

Sümer, N. (2005) Beş Faktör Kişilik Özellikleri (Big Five Inventory) Anketi Türkçeleştirme Çalışması, (Yayımlanmamış eser).

Şeker, S. (2011) *Çalışanlarda İş Güvencesizliği Ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şimşek, Ö. (2006) *İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. Ve Çelik, A. (2008) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, Ankara.

TDK erişim tarihi:24 Nisan 2018

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K)

Tilakdharee, N., Ramidial, S. Ve Parumasur, S. B. (2010) The Relationship Between Job Insecurity And Burnout, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 254-271. Vol. 13. No.3.

Tolke, A. Ve Diewald, M. (2003) Insecurities In Employment And Occupational Careers And Their Impact On The Transition To Fatherhood In Western Germany, *Demographic Research*, 41-68. Vol.9. No.3.

Turpin, R. S., Ve Diğerleri (2004) Reliability And Validity Of The Stanford Presenteeism Scale, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 1123-1133. Vol.46. No.11.

Tozkoparan, G. (2013) Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 189-231. Vol. 9 No.2.

Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2015) *Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 67-181. No.47.

Ünal, H. (2006) *Davranım Bozukluğu Tanısı Alan İlköğretim Öğrencilerine Okullarda Sunulan Danışmanlık Hizmetlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller John D., Shi K., (2001) Job Loss and Experience of Unemployment: International Research and Perspectives, (içinde), *Handbook of Industrial, Work and Psychology*. Vol.2, Sage Publication, Ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil and Choskalingam Viswesvaran, 253-269.

Whitworth, B. S. (2008) Is There A Relationship Between Personality Type And Preferred Conflict-Handling Styles? An Exploratory Study Of Registered Nurses In Southern Mississippi, *Journal of Nursing Management*, 921-932. Vol.16, No.8.

Witte, H. D. (2005) Job İnsecurity: Review Of The İnternational Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences, *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-6. Vol. 31. No.4.

Witte, H. D. (1999) Job İnsecurity And Psychological Wellbeing: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 155-177. Vol. 8. No.2.

Witte, H. D., Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Naswall, K., Ve Hellgren, J. (2010) Associations Between Quantitative And Qualitative Job İnsecurity And Well-Being, *International Studies of Managment & Organisation*, 40–56. Vol. 40. No.1.

Wortman, C.B. Ve Loftus, E. F. (1988) *Psychology*, Third Edition, Alfred A. Knopf, Inc., New York.

Wyk, M. V. Ve Pienaar, J. (2008) Towards A Research Agenda For Job İnsecurity İn South Africa Southern African Business Review, 49-86. Vol.12. No.2.

Yanbastı, G. (1990) *Kişilik Kuramları: Ders Kitabı*. Ege Üniversitesi Basımevi. İzmir.

Yavan, Ö. (2017) *Çalışanların İşe Gitmeme Ve Çalışıyor Gibi Görünme Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Zonguldak Taşkömürü Kurumu Örneği*, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 249-276. Vol.19.

Yelboğa, A. (2006) Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 196-211. Vol. 8. No.2.

Yeşilyaprak, B. (1993) Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Aile ve Toplum, 3-16. Vol. 3. No. 1.

Yıldızoğlu, H. (2013) *Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, H. Ve Yavan, Ö. (2008) Örgütsel Küçülme ve Örgütleri Bekleyen Tehdit: Geride Kalan Sendromu, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 180-209. Vol. 10. No.1.

Yıldırım, M., T., Taşkan, T. ve Demirbilek, T. (2014) Çalışanın İşte Var Olamaması Üzerinde Öznel İyilik Halinin Etkisi, *Türk Dünyası Araştırmaları*, 163- 178, No.208.

Yılmaz, B. Ve Avcı, N. (2014) Organizasyonlarda Yetenek Yedeklemesi Yoluyla İnsan Kaynakları Havuzu Oluşturulması: İstanbul İli Sarıyer İlçesi'nde Bulunan Orta Dereceli Özel Okullarda Bir Alan Araştırması, *Üstün Yetenekliler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 1-15. Vol.2. No.2.

Yılmaz, A. Ve Ekici, S. (2003) Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 1-19. Vol.10. No. 2.


Zel, U. (2001) *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Zalewska, A. M. (2011) Relationships Between Anxiety And Job Satisfaction – Three Approaches: 'Bottom-Up', 'Top-Down' And 'Transactional, *Personality and Individual Differences*, 977-986. Vol. 50. No.7.

Zhou, Y (2014) *Presenteeism In Chinese Health And Educational Institutions*, Master of Human Resource Management, Instituto Universitario de Lisboa.

## EKLER

### EK.1. ANKET FORMU

|   |  |
|---|--|
| <br>ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ | <p>Bu anket formu, Yüksek Lisans Tez çalışmamla ilgilidir. Anketi oluşturan soruları cevaplamak çok kıymetli olduğunu bildiğimiz 5-10 dakikanızı alacaktır; ancak bu çalışma sonucu elde edilecek bulguların Türk iş hayatına önemli katkıların olacağını düşünmekteyim. Anketten elde edilen veriler bilimsel amaçlar için kullanılacağından kimlik bilgilerinize gerek yoktur. Tüm soruları boş bırakmadan cevaplamanızı önemle rica eder, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.</p> <p>İşletme Bölümü – İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Öğrencisi Gizem ÖZYURT<br/>e-mail: <a href="mailto:gizemozyurt88@gmail.com">gizemozyurt88@gmail.com</a></p> |
|---|--|

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Cinsiyet                      | <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek  |
| Doğum Yılı                    | 19_____  |
| Medeni Durum                  | <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli   |
| Uzmanlık Alanı                |  |
| Unvan                         | <input type="checkbox"/> Uzman Doktor <input type="checkbox"/> Op. Doktor <input type="checkbox"/> Doç. Dr. <input type="checkbox"/> Prof. Dr. <input type="checkbox"/> Diğer..... |
| Toplam Çalışma Süresi (Kıdem) | _____ (Yıl)  |
| Mevcut Kurumda Çalışma Süresi | _____ (Yıl)  |
| Çalışma Şekliniz              | <input type="checkbox"/> Sürekli Gündüz <input type="checkbox"/> Sürekli Gece <input type="checkbox"/> Nöbet + Mesai   |

Bu anket çalışmasında sizinle ilgili ifadeler vardır. Soruları cevaplarken her bir cümle için size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

① Katılıyorum    ② Kararsızım    ③ Katılmıyorum

|   | <b>İŞTE VAR OLAMAMA ÖLÇEĞİ</b>  | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.                       |   |   |   |
| 2 | Sağlık sorunlarım olmasına rağmen*, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.            |   |   |   |
| 3 | Sağlık sorunlarımdan dolayı*, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.                        |   |   |   |
| 4 | Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim. |   |   |   |
| 5 | Sağlık sorunlarıma rağmen*, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.              |   |   |   |
| 6 | Sağlık sorunlarıma rağmen*, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjimi          |   |   |   |

\*Sağlık sorunları olarak değerlendirebileceğiniz rahatsızlıklar (Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı vb.)

Aşağıda yer alan soruları cevaplarken her cümleye ne ölçüde katıldığınızı yada katılmadığınızı belirtiniz, en uygun cevabı işaretleyiniz.

① Katılıyorum    ② Kararsızım    ③ Katılmıyorum

|   | <b>İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÖLÇEĞİ</b>  | 1 | 2 | 3 |
|---|--|---|---|---|
| 1 | Sanırım işten çıkartılacağım   |   |   |   |
| 2 | İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum  |   |   |   |
| 3 | İşimi kaybetmekten korkuyorum  |   |   |   |
| 4 | Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum  |   |   |   |
| 5 | Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim  |   |   |   |
| 6 | Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi                                  |   |   |   |
| 7 | Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum |   |   |   |
| 8 | Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum                  |   |   |   |
| 9 | Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum                     |   |   |   |

Aşağıda sizi kısmen tanımlayan (ya da pek tanımlamayan) birtakım özellikler sunulmaktadır. Lütfen verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için size en uygun dereceyi işaretleyiniz.

|    | <b>KİŞİLİK ÖLÇEĞİ</b>                           | ① Katılıyorum | ② Kararsızım | ③ Katılmıyorum |
|----|---|---------------|--------------|----------------|
| 1  | Konuşkan  |               |              |                |
| 2  | Başkalarında hata arayan                        |               |              |                |
| 3  | İşini tam yapan                                 |               |              |                |
| 4  | Bunalımlı, melankolik                           |               |              |                |
| 5  | Orjinal, yeni görüşler ortaya koyan             |               |              |                |
| 6  | Çekingen  |               |              |                |
| 7  | Yardımsız ve çıkarıcı olmayan                   |               |              |                |
| 8  | Umursamaz                                       |               |              |                |
| 9  | Rahat, stresle kolay baş eden                   |               |              |                |
| 10 | Çok değişik konuları merak eden                 |               |              |                |
| 11 | Enerji dolu                                     |               |              |                |
| 12 | Başkalarıyla sürekli didişen                    |               |              |                |
| 13 | Güvenilir bir çalışan                           |               |              |                |
| 14 | Gergin olabilen                                 |               |              |                |
| 15 | Maharetli, derin düşünen                        |               |              |                |
| 16 | Heyecan yaratabilen                             |               |              |                |
| 17 | Affedici bir yapıya sahip                       |               |              |                |
| 18 | Dağınık olma eğiliminde                         |               |              |                |
| 19 | Çok endişelenen                                 |               |              |                |
| 20 | Hayal gücü yüksek                               |               |              |                |
| 21 | Sessiz bir yapıda                               |               |              |                |
| 22 | Genellikle başkalarına güvenen                  |               |              |                |
| 23 | Tembel olma eğiliminde olma                     |               |              |                |
| 24 | Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan |               |              |                |
| 25 | Keşfeden, icat eden                             |               |              |                |
| 26 | Atılgan bir kişiliğe sahip                      |               |              |                |
| 27 | Soğuk ve mesafeli olabilen                      |               |              |                |
| 28 | Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen  |               |              |                |
| 29 | Dakikası dakikasına uymayan                     |               |              |                |
| 30 | Sanata ve estetik değerlere önem veren          |               |              |                |
| 31 | Bazen utangaç, çekingen olan                    |               |              |                |
| 32 | Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan |               |              |                |
| 33 | İşleri verimli yapan                            |               |              |                |
| 34 | Gergin ortamlarda sakin kalabilen               |               |              |                |
| 35 | Rutin işleri yapmayı tercih eden                |               |              |                |
| 36 | Sosyal, girişken                                |               |              |                |
| 37 | Bazen başkalarına kaba davranabilen             |               |              |                |
| 38 | Planlar yapan ve bunları takip eden             |               |              |                |
| 39 | Kolayca sinirlenen                              |               |              |                |
| 40 | Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen        |               |              |                |
| 41 | Sanata ilgisi çok az olan                       |               |              |                |
| 42 | Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven            |               |              |                |
| 43 | Kolaylıkla dikkati dağılabilen                  |               |              |                |
| 44 | Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan     |               |              |                |



## EK.2. İZİN YAZISI



# ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

## SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sayı : 22374944-302.14.8- 01/17

30.03.2018

Konu: Gizem ÖZYURT anket uygulama izni

### İLGİLİ MAKAMA;

Üniversitemizin Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programı 201686006 nolu öğrencisi Gizem ÖZYURT, Tez çalışması için hastanenizde çalışan doktora yönelik ekte sunulan anket çalışmasını uygulamak istemektedir.

Anketin uygulanabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini saygılarımla arz/rica ederim.

  
Prof.Dr. Mehmet YAZICI  
Müdür

Ek: Anket

### EK.3. ÖZGEÇMİŞ

#### KİŞİSEL BİLGİLER

**Soyisim, İsim** : ÖZYURT, GİZEM  
**Uyruğu** : T.C.  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 25 Temmuz 1988, Kocaeli  
**Tel** : 0543 851 8364  
**E-Posta** : gizemozyurt88@gmail.com

#### EĞİTİM

| DERECE | KURUM                 | MEZUNİYET TARİHİ |
|--------|-----------------------|------------------|
| Lisans | İstanbul Üniversitesi | 2010             |
| Lise   | İzmit Lisesi          | 2006             |

#### İŞ DENEYİMİ

| YIL        | YER                                | POZİSYON                   |
|------------|------------------------------------|----------------------------|
| 2012-2015  | BKE Danışmanlık                    | İnsan Kaynakları Uzmanı    |
| 2009-2011  | Deneteam Bağımsız Denetim          | İnsan Kaynakları Yetkilisi |
| 2010- 2011 | Monster.com.tr (Monster Worldwide) | Saha Satış Yetkilisi       |

#### YABANCI DİL

İngilizce – İyi Seviyede

#### HOBİLER

Spor, Kitap Okumak, Müzik Dinlemek, Seyahat Etmek.