

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

**1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI**

Düzenleyen

**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ**

**15-16 Kasım 2013
SAKARYA**

1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı

Yayına Hazırlayanlar

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Prof. Dr. Orhan BATMAN
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Doç. Dr. Mehmet SARIİŞİK
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN
Uzm. Hakan YALÇINER
Arş. Gör. Mustafa ARAS
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN
Arş. Gör. Emre EROL
Arş. Gör. Salim İBİŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN
Arş. Gör. Osman USLU
Arş. Gör. Bora YENİHAN

1. Basım : Kasım 2013

Bu kitabın tüm yayın hakları Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'ne aittir. Yazılı izin almaksızın kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, kopyalanamaz ve çoğaltılamaz.

Kongremize Katkılarından Dolayı

Altın Sponsorumuz



Gümüş Sponsorumuz



Bronz Sponsorumuz



TEŞEKKÜR EDERİZ

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Muzaffer ELMAS	Sakarya Üniversitesi Rektörü Kongre Onursal Başkanı
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ	Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Hakkı BİÇER	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Canan ÇETİN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan ERDOĞAN	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	
Prof. Dr. Erol EREN	
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Hayat E. KABASAKAL	Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melikşah Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal TEKARSLAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan Kepir SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. M. Şerif ŞİMŞEK	Gediz Üniversitesi
Prof. Dr. Suna TEVRÜZ	
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr. Taner ACUNER	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Refika BAKOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Deniz BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Selen DOĞAN	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Gönen DÜNDAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Oya ERDİL	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Halit KESKİN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bilçin MEYDAN	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Meltem ONAY	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN	Brunel Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melişah Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Neşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Belkis ÖZKARA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan KEPİR SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN	Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Nurdan ÖZARALLI	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma AYANOĞLU ŞİŞMAN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Alev TORUN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Senay YÜRÜR	Yalova Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi - Yürütme Kurulu Başkanı
Doç. Dr. Mehmet SARIİŞİK	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi
Uzm. Hakan YALÇINER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ARAS	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emre EROL	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Salim İBİŞ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Osman USLU	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Bora YENİHAN	Sakarya Üniversitesi

DÖNEM BAŞKANI

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

YÜRÜTME KURULU BAŞKANI

Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

ÖNSÖZ

Örgütsel Davranış disiplini gerek ülkemizde gerekse uluslararası anlamda son dönemlerde yaygın bir şekilde araştırmacılar tarafından odak noktası haline gelmiştir. Ülkemizde düzenlenen Ulusal İşletmecilik ve Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların sayısı önemli bir rakama ulaşmıştır. Bu bakımdan örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlerin bir araya gelmesi, bu alanda yapılan çalışmaların niteliğinin yükselmesi, araştırmacıların farklı görüş, fikir ve araştırmaları geniş kitlelere aktarabilmesi bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bununla birlikte örgütsel davranış kongresinin ülkemizde kurumsal bir yapıya kavuşabilmesi için ilk kez örgütsel davranış alanında kongre düzenleme fikri ortaya atılmıştır. Bu doğrultuda ülkemizde alanın önde gelen akademisyenleri ve Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi öğretim üyeleri ve elemanlarının da desteği ile kongre fikrinin hayata geçirilmesi başarılmıştır.

Kongremizin verimli geçmesi ve sürekliliğinin sağlanabilmesi dileği ile tüm katılımcılara teşekkürlerimizi sunarak başarılar dileriz.

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı
Kongre Dönem Başkanı

SUNUŞ

Bu yıl ilki düzenlenecek olan 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi öncülüğü ve ev sahipliği ile 15-16 Kasım 2013 tarihleri arasında Sakarya-Elmas Garden Inn'de gerçekleştirilmektedir.

Kongrenin amacı, örgütsel davranış alanında araştırma yapan akademisyen, araştırmacı ve uygulamacıları bir araya getirmek, alana ilişkin bilgi üretimine katkı sağlamak ve kongrenin kurumsallaşması için zemin oluşturmaktır. Bu sayede alana ilişkin farklı görüş ve araştırmaların paylaşılması, alanda yürütülen bilimsel araştırma yöntemlerinin tartışılması ve örgütsel davranış alanında araştırma yapan akademisyen ve araştırmacıların eleştirileri aracılığıyla alanda yürütülen çalışmaların niteliğinin daha da artması hedeflenmektedir.

Öncülüğünü sağladığımız ve sorumluluğunu yürüttüğümüz 1. Örgütsel Davranış Kongresi'nin çalışmaları kongre yürütme kurulunun oluşturulması ile başlatılmıştır. Bu kapsamda toplamda 177 adet bildiri özeti elimize ulaşmıştır. Bildiri özetleri hakemlik sürecinden geçtikten sonra 72'si genişletilmiş özet bildiri (sözlü sunum), 27'si ise poster bildiri olarak toplamda 99 özet bildiri kabul edilmiştir. Bunu takiben nihai olarak 65 sözel bildiri, 15 poster bildiri olarak toplamda 80 bildiri kongre bildiriler kitapçığında basılmıştır. Hakemlik değerlendirilme sürecinde ise yazarlara ilişkin bilgiler hakemlere iletilmemiş ve değerlendirme hassas bir şekilde yürütülmüştür.

Yoğun ve tempolu çalışma gerektiren kongre organizasyonları şüphesiz birçok kişinin emeğini gerektirmektedir. Bu süreçte katkılarından dolayı Danışma, Bilim ve Yürütme Kurulu üyelerine, T.C. Türkiye Halk Bankası A.Ş.'ne, Sakarya Büyükşehir Belediyesi'ne, Güneşoğlu'na, T.C. Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü'ne ve tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Kongremizin önemli bir başlangıç oluşturmasını, kurumsallaşmasını ve gelecek yıllarda diğer üniversitelerimiz tarafından düzenlenerek sürekliliğinin sağlanabilmesini dilerim.

Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi
Kongre Yürütme Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

Önsöz	vii
Sunuş	viii
İçindekiler	ix

1. Oturum: Tükenmişlik

Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü <i>Gökhan BİTMİŞ, Hakan TURGUT, Alptekin SÖKMEN</i>	1
---	---

Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failures) Üzerindeki Etkisi <i>Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Mustafa KARACA, Özgür DEMİRTAŞ, Ali BAYRAM</i>	7
---	---

Arkadaşlık Mutluluk Getirir mi? İşyeri Arkadaşlığı ile İş Tükenmişliği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma <i>Kubilay ÖZYER, Aysun KANBUR, Engin KANBUR, Yılmaz SEÇGİN</i>	16
--	----

Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü <i>Ahmet ERKUŞ, Aysun TÜZÜN</i>	22
---	----

2. Oturum: Performans

Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma <i>Alptekin SÖKMEN, Mehmet Ali BİLSEL, Cihat ERBİL</i>	26
---	----

Sosyo-Teknik Kolaylaştırıcıların Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma <i>Enver AYDOĞAN, Gaye DENİZ</i>	31
---	----

İş Memnuniyeti ve Öğrenme Kapasitesinin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Banka Sektöründe Bir Uygulama <i>Abdurrahim EMHAN, Fatih CURA</i>	36
---	----

3. Oturum: Örgütsel Bağlılık

İş-Aile Çatışması, İş Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma <i>Senem NART</i>	43
---	----

Yüksek Performanslı İş Sistemleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma <i>Sevgi Elmas, Merve KIRBAŞLAR, Cavide UYARGİL</i>	50
--	----

Hemşirelerin Güven ve Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: İstanbul Hastaneleri Örneği <i>Kıvanç İNELMEN</i>	55
--	----

Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Çalışanların İşletmeye Bağlılıklarındaki Etkisi <i>Ahmet DİKEN, Meral ERDİRENÇLEBİ</i>	60
---	----

4. Oturum: Tükenmişlik ve Sağlık Sektörü

Stresle Başa Çıkma Tutumunun Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Mahmut AKBOLAT, Abdurrahman AKAR 74

Sağlık Çalışanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği

M. Fikret ATEŞ, İsmail TOKMAK, Hakan TURGUT 82

Sağlık İşletmelerinde Aşırı Çalışmanın Neden Olduğu Sağlık Problemleri (Karoshi)

Murat KOÇYİĞİT, M. Burak ÜNLÜÖNEN 87

5. Oturum: Liderlik-I

Özyeterlilik ve Otantik Liderliğin İşgörenlerin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

Rana ÖZEN KUTANİS, Seher ULU 92

Yönetici Liderliği, Örgüt İklimi ve Çalışan İnovasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Seramik Sektöründe Ampirik Bir Araştırma

Hüseyin YILMAZ, Atilla KARAHAN 99

Lider-Takipçisi Etkileşiminde Liderin ve Takipçilerinin Rezilyansı

Dilek YILMAZ BÖREKÇİ, Yasin ROFCANIN 105

Farklı Lider-Üye ve Ekip-Üye Etkileşim Kalitesi Kombinasyonlarının Göreceli Yoksunluk ve Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında İş Sonuçlarına Etkisi

Ülkü Aslıhan ÖZKAN, Dilek YILMAZ BÖREKÇİ 111

6. Oturum: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-I

Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri

Ahmet ERKUŞ, Mustafa ÇÖPOĞLU, Mine AFACAN FINDIKLI 118

Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Adaletin Rolü

Özgür AYHAN, Sait GÜRBÜZ 122

Sosyal Sermaye Faktörlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma

M. Kemal DEMİRCİ, Nazlı ARIK 132

7. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-I

Cam Tavan Sendromu Kariyer Yolunda Bir Engel midir? Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma

Sebahattin YILDIZ, Mukaddes ÇİÇEK 138

Örgütsel Sapma Davranışına Farklı Bir Bakış: Ceza İnfaz Kurumlarında Mahkum-Çalışan Etkileşimi

Duygu KIZILDAĞ, Belkız ÖZKARA 144

Pozitif Sapma Davranışı: Yeni Bir Tanım Arayışı

D. Alex HECKERT, Onur ÜNLÜ 150

Psikolojik İyi Halinin (Well Being) Örgütsel Bağlamda Belirleyicileri

İşık ÇİÇEK, İdil V. EVCİMEN, İsmail Hakkı BİÇER 154

İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel Ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin Ve Sosyo-Psikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma
Seçil BAL TAŞTAN 161

8. Oturum: İş Tatmini

Çalışanların İş Tatmininin (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin) Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı
Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT 172

Örgütlerde Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme Uygulamalarının Masa Başında Çalışanların İş Tatminine Etkisinin Değerlemesi
Burcu GÜVEN 183

Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması
Ali DİKİLİ, Serkan BAYRAKTAROĞLU 188

Haftasonu Tatilleri Çalışanları Şarj Etmekte midir? Stres, Motivasyon ve Negatif Duygusal Açısından Bir Araştırma
Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Yasemin KAYA, Tuğba DEDEOĞLU 194

9. Oturum: Birey- Örgüt Uyumu

Kişi-Örgüt Uyumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi
Sema POLATÇI, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU 203

Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Araştırma
Mehlika SARAC, Bilçin MEYDAN 210

Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı
Zeynep Merve ÜNAL, Tülay TURGUT 215

Grup Gelişim Sürecine Ekolojik Bir Yaklaşım: Panarchy Teorisi
Aysun KANBUR, Mustafa Emre ÇAĞLAR 222

10. Oturum: İşten Ayrılma Niyeti

Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Meral AKYÜZ, Filiz DALKILIÇ YILMAZ 228

İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatmininin Aracılık Etkisi
Arzu KARACA ÇAKINBERK, Mehmet Sadık ÖNCÜL 234

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Neslihan DERİN, Erkan Turan DEMİREL 239

İşte Kendilik Kontrolü ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi
Dilek AYAN, H. Özge UYSAL, Gül ESER 245

11. Oturum: Liderlik-II

Yaratıcılığın Örgüt İklimi ve Liderlik Boyutuyla İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Uygulaması
Beyhan ÖZGÜ ÇAKIR, Rifat İRAZ 251

Liderin Yönetime İlişkin Varsayımlarının Dönüşümcü Liderlik Davranışına Etkisi: Çok Düzeyli Bir Analiz <i>Sait GÜRBÜZ, Faruk ŞAHİN, Özgür AYHAN</i>	257
Liderle Kurulacak Etkileşimde Örnek Davranışlar Sergilemenin Etkisi Üzerinde Egoist İklim Algısının Aracılık Rolü <i>Tuğrul OĞUZHAN</i>	266
Lider Etkinliğinin Belirlenmesinde Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı: Geçici Köy Korucuları Üzerine Bir Araştırma <i>Tolga YILMAZ, Çağdaş Akif KAHRAMAN</i>	275
12. Oturum: İşkoliklik ve İşe Tutkunluk	
İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma <i>Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI, Serdar BOZKURT, Altan DOĞAN, Aylin Yavaş BOZKURT</i>	281
İşkolikliğin Bireysel Öncelleri Üzerine Bir Araştırma: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedeflerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi <i>Selma ÇETİNASLAN ARIKAN, Sezer CİHAN ÇALIŞKAN, Esra ATİLLA BAL</i>	287
Kişiyeye Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide İş Özyeterliliğinin Rolü <i>Eda ÇALIŞKAN</i>	295
13. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-II	
Etik İklim Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi <i>Merve KIRBAŞLAR</i>	302
Sosyal Zekanın Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Politik Becerilerin Aracılık Rolü <i>Pelin KANTEN, Murat YEŞİLTAS</i>	306
Örgütsel Adalet ve Extra Rol Davranışları İlişkisi <i>Senay YÜRÜR, Aşkın KESER, Cengiz MENGENCİ</i>	315
14. Oturum: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yalnızlık	
Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İzlenim Yönetiminin Aracılık Rolü <i>Harun ŞEŞEN, Semih SORAN</i>	321
Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: İstanbul'da Yerleşik Otel Çalışanları Üzerine Bir Çalışma <i>Oğuz TÜRKAY, Seyit Ahmet SOLMAZ, Emirhan YENİŞEHİRLİOĞLU, Aydın ÜNAL</i> ..	327
İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler <i>Nuray MERCAN, Kemal DEMİRCİ, Ergun ÖZLER, Emine OYUR</i>	336
15. Oturum: Yıldırma	
Mobbing ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Etkisi <i>Aynur TAŞ, Azize ERGENELİ, Aylin AKYOL, Hilal DEMİREL</i>	342
Cinsiyet Temelinde Yıldırma (Mobbing): Kilis İlinde Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	

<i>Abdullah SOYSAL, Gözde İNAL, Zehra GÜL</i>	347
Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi <i>Belma KEKLİK, Tuba SAYGIN, Nurdan ORAL KARA</i>	352
İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma <i>Senem NART</i>	357
16. Oturum: Örgüt Kültürü	
Rekabet Eden Değerler Modeliyle Örgüt Kültürü İncelemesi: Görgül Bir Araştırma <i>Aytül Ayşe ÖZDEMİR</i>	364
Örgüt Kültürünün Takım Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Bilgi Paylaşım Davranışı ile İlişkisi <i>Canan CEYLAN, Fatma PAKDİL</i>	370
Toplumsal Kültürün Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Fırat Üniversitesi Öğrencileri Örneği <i>Baransel KOÇ, Muhammet DÜŞÜKCAN</i>	376
Bireycilik-Toplulukçuluk Değerlerinin Başarı Amaç Yönelimlerine Etkisi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma <i>Önder SAKAL, İhsan AYTEKİN</i>	381
17. Oturum: Örgütsel Davranışta Psikolojik ve Sosyal Sermaye	
Kişilik Özelliklerinin Sosyal Ağ Oluşumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Kamu Kurumunda Boylamsal Bir Çalışma <i>Çağdaş Akif KAHRAMAN, Sait GÜRBÜZ, A. Ender TOYDEMİR</i>	392
Sosyal Sermayenin Örtülü Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi <i>Dursun BİNGÖL, Ercan TURGUT</i>	398
Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü <i>Şevki ÖZGENER, Özgür DEMİRTAŞ, Seher ULU</i>	405
18. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-III	
Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Biçimsel Kontrollerin Bilgi Asimetrisi ve Sonuçları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma <i>Ebru TOLAY, Evrim MAYATÜRK AKYOL, Olca SÜRGEVİL</i>	415
Stratejik Yönetim Yenilikçi Davranışı Nasıl Etkiler? Algılanan Rekabetin Rolü <i>Ömer TURUNÇ, Abdullah ÇALIŞKAN, İrfan AKKOÇ</i>	420
Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Bir Değerlendirme <i>Azize ERGENELİ, M. Gökhan BİTMİŞ</i>	429
Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması <i>Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT</i>	434
Poster Bildiriler	
Duygusal Emeğin Bireyin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü <i>Abdullah ÇALIŞKAN, Memduh BEĞENİRBAŞ</i>	444

Örgütlerde E-Posta Kullanımının Teknoloji Kabulü ve Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Devlet Bankasının Adana Şubelerinde Örnek Uygulama <i>İ. Efe EFEÖĞLU, Savaş MUTLU</i>	455
Takım Çalışmalarında Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Davranışlarının Takım Üyelerinin Motivasyonu Üzerine Etkileri: Kozmetik Sektöründe Faaliyet Gösteren Kadın Girişimciler Örneği <i>Evrım MAYATÜRK AKYOL, Zehra Nuray NİŞANCI, Nezh Metin ÖZMUTAF</i>	459
Kişisel Yaşamın İşe Etkisinde Medeni Durumun Etkisi <i>Mustafa BEKMEZCİ, İ.Sani MERT</i>	464
Hizmetkar Liderliğin Takım Çalışmasına Etkisi ve Bir Üniversitede Araştırma Uygulaması <i>İbrahim KIRMIZI, Mürsel GÜLER, Meltem DİRİCAN, Zehra YENİ</i>	472
Otel İşletmelerinde Üst ve Orta Kademe Yöneticilerin Yaşadığı Örgütsel İletişim Çatışmaları ve Çatışma Stratejilerinin Departmanlara Göre İncelenmesi <i>Uğur KILINÇ, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT</i>	480
Örgütlerin Misyon ve Vizyon İfadeleri Çalışanların Örgüte Bağlılıklarını Etkiler mi? <i>Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT, Adnan KALKAN</i>	487
İş Yerinde Psikolojik Danışmanlık Üzerine Nitel Bir Araştırma: Türk Çalışanların Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Genel Görüşleri <i>Eda ÇALIŞKAN, Murat Fikrettin TURAN</i>	493
Örgütlerde Yüksek Kaliteli İlişkilerin Oluşturulması ve Sürdürülmesi <i>Oya ERDİL, Büşra MÜCELDİLİ</i>	499
Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik Davranışlarını Ayırt Etmede Makyavelizm, Kişisel Açılım ve Geri Bildirim <i>Fatih Feramuz YILDIZ</i>	504
Türkiye'de Etik Liderliğin Davranışsal Temelleri ve Aracı Değişkenler Üzerine Bir Analiz <i>Birce Ceren ÇELEN</i>	509
Etik Olmayan Müzakere Taktiklerinin Algılanması: Kamu Sektörü Örneği <i>Mustafa Kemal TOPÇU, Ünsal SİĞRİ</i>	514
Çalışanın Psikolojik Güçlendirme Algısı ve İş Performansının Yöneticiye Duyduğu Güven ile Olan İlişkisinde Yöneticinin Kullandığı Motivasyonel Dilin Rolü <i>Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR, Azize ERGENELİ</i>	519
Negatif Duygusalılık, Bağlamsal Performans ve İş Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma <i>Kadir ARDIÇ, Seher ULU</i>	524
Yıldırma (Mobbing) Politikası: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma <i>Aslı KAYA, Aslı ŞAHİN</i>	531

**ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ÜZERİNE ETKİLERİ: İSTANBUL'DA YERLEŞİK OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY¹¹⁰

Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ¹¹¹

Öğr. Gör. Emirhan YENİŞEHİRLİOĞLU¹¹²

Öğr. Gör. Aydın ÜNAL¹¹³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, örgütsel yabancılaşma boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla, İstanbul'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanları üzerinde bir alan araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 246 otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler, istatistikî metotlarla analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, örgütsel yabancılaşma boyutlarından sosyal duyarlılık boyutunun Örgütsel Vatandaşlık boyutları üzerinde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Otel çalışanları, İstanbul.

1. GİRİŞ

Yabancılaşma olgusunun ilk izlerine Helenistik dönemde yaşayan, düşünür Plotinos'un öğretilerinde rastlanmaktadır (Ergil, 1980, Kılıç 2009). Bunun yanında bilinen anlamda yabancılaşma kavramı ilk olarak insanların kendi elleriyle meydana getirdiği putları kendilerinden yüce sayarak, kendi varlıklarına ve üretimlerine yabancılaşmasıyla ortaya çıkmış olarak kabul edilebilir (Büyükyılmaz, 2007: 5). J.J. Rousseau tarafından dile getirilen ve Karl Marx'ın kaleme aldığı "Kapital" kitabında da dikkat çekilerek bilinir olan yabancılaşma terimi daha sonraki zamanlarda farklı

¹¹⁰ Sakarya Üniversitesi, turkay@sakarya.edu.tr

¹¹¹ Sakarya Üniversitesi, ssolmaz@sakarya.edu.tr

¹¹² Yüzüncü Yıl Üniversitesi, emirhanyen@hotmail.com

¹¹³ Kırklareli Üniversitesi, aydin.unal@kirkclareli.edu.tr

bilim dallarında da incelenmiştir (Alver, 2011). Fransız devriminin fikrîsel yaratıcılarından sayılan J.J. Rousseau, bireyin doğal ortamından ayrılmasının o bireyi yabancılaştırmaya iterek köleleştirdiğini ortaya atarak, Hegel'in diyalektik mantık felsefesini şekillendirirken, yabancılaştırmayı da incelemesinde etkili olmuştur (Yenişehirlioğlu, 2001).

Yabancılaşma; insanın, doğasına uygun olmayan bir hayat tarzını yaşamaya başlaması ve yaşamda bir bireyden daha çok bir cisme dönüşmeye başlaması olarak ele alınmaktadır (Şimşek vd. 2006). Seeman (1959)'a göre, yabancılaşma, düşüncenin anlamsızlaşması olarak ifade edilmiştir. Yabancılaşma terimini incelediğimiz anlamında ilk kez kullanan Hegel (Şimşek vd. 2006; Ofluğlu vd. 2008; Mercan 2006; Sezer, 2007) "Tin'in Görgü Bilimi" isimli yapıtında, doğa ve insanın var olduğu her yerde yabancılaşmanın olacağını, bu sorunun bireyin fiziksel ve ruhsal dünyasının arasındaki ayırmadan kaynaklandığını ve devamında kendisinin düşünen ve hisseden bir varlık olduğunu unutmamasına kadar uzandığını belirtmiştir (Salerno, 2003).

Karl Marx ise yabancılaşmayı, kapitalist sistemle ilişkilendirerek, benzer şekilde yabancılaşmanın tanımını insanın emeğine, ürününe kendi varlığına ve dolayısıyla topluma olan bağlarını yitirmesi olarak kaleme almıştır. Marx'a göre insan, içinde bulunduğu toplumsal ve tarihsel yasaların bilincinde olmalı ve onlara egemen olmaya, bilmeye çalışmalıdır. Aksi halde özünü yitirecek ve insandan insan olmayana geçiş yaparak kendisine ve topluma yabancılaşmaya başlayacaktır (Şimşek vd., 2006). Adam Smith'e göre ise, iş bölümünün çalışanlar üzerine kesin bir sonucu olan "ahmak ve bilgisiz" kalma durumu, sadece tek bir noktaya odaklanıp, yaratıcılık ve gelişimden uzak durmak zorunda olmak, zamanla işçinin hayattan zevk alamamasına neden olmakla kalmayacak, aynı zamanda da cömertlik, asillik, duyarlılık gibi duyguların yok olmasına neden olacaktır (Ofluğlu ve Büyükyılmaz, 2008:13). Bu durum yabancılaşmanın sebeplerini anlamakta yardımcı olmaktadır.

Feuerbach'a göre yabancılaşmanın kaynağı Tanrı'dır. Yabancılaşma probleminin sebebi, insan beyninin maddi ve manevi dünya arasında hapsolmuş olduğudur (Overend 1975). Ancak, yabancılaşma Nettler (1957)'a göre 3 sebepten kaynaklanabilmektedir. Yaratıcılık eksikliği, Duygusal ya da zeka engelleri, kendinden önce başkalarını düşünme (Altruizm) şeklindeki bu üç madde bireyin toplumdan ve kendinden yabancılaşmanın temel nedenleri olmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanın çalışma ortamında diğerleri ile ilişkilerinde benimseme esasına dayalı olumlu davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar işletmenin yasal ve prosedürel çerçevesi içerisinde tanımlanmamıştır. Dolayısıyla, çalışana bu davranışa iten tanımlanmış bir prosedür veya kalıp yoktur.

Tamamen isteğe bağlıdır ancak çalışma ve iş çevresindeki değişik etkenlerden etkilenir ve değişik çıktılar üretir (Organ, 1997). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı bir çalışanın diğerlerine yönelik yardımsever, sportmen, işletmeye bağlı, işletme geneline uyan, erdemli, kendi gelişimini takip eden ve bireysel inisiyatif kullanabilen bir çerçevede davranışlar ortaya koymasını ifade etmektedir (Podsakoff ve diğ., 2000). Dolayısıyla bu davranışlardan bazılarının bireye bazılarının da örgüte yönelik olduğu görülmektedir. Bunun yanında, yapılan çalışmalar ÖVD'nin kaynağı olarak çalışan tutum ve karakteristikleri ile yönetici desteği gibi örgütsel bazı değişkenlere odaklanmaktadır. Özellikle de iş doyumu, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, işin özellikleri, kişisel özellikler ve yönetici davranışları ÖVD'nin girdileri olarak ele alınmaktadır (Alizadeh vd., 2012).

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bir ücret karşılığında birisi için çalışan insanların işinin kontrolünü elinde tutanlara göre bir yabancılaşma yaşayacağı ve buna bağlı olarak kişinin işinden, kendisinden ve toplumdan uzaklaşacağı anlaşılmaktadır. Birçok araştırmacının dikkat çektiği üzere yabancılaşmanın modern endüstriyel gelişmeye ve bu gelişmenin kişiler açısından içselleştirilmesine yine kişisel bağlamda geliştirilmiş bir tepki olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Banai ve Weisberg, 2003). Bu durum yabancılaşmayı endüstrileşme ve iş hayatının mevcut uygulamalarını olumsuz hale getiren bir konuma itmektedir. Kişisel anlamda iş yaşamının mevcut pratikleri olumsuz algılanmaktadır ki, bu bir yabancılaşma meydana getirmektedir. Bu durum yabancılaşma düzeyindeki artışın kişinin örgütsel hayatında bir olumsuz tutum doğuracağını dolayısıyla örgüt hayatında olumlu imalar içeren örgütsel vatandaşlık davranışında da ters yönde bir etki meydana getireceğini düşündürmektedir. Turizmde de yoğun uzmanlaşmaya ve kişisel ilişkilerde hizmet eden-alan ikilemine bağlı olarak bir tekdüzeleşme, monotonluk ve bıkkınlık etkisi belirleyici olabilmektedir. Bu durum örgüt adına daha pozitif bir düzlemi ifade eden vatandaşlık davranışının gelişimini engeller nitelikte olabilir.

H1: Örgütsel yabancılaşma örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkiler.

Bu araştırmanın temel amacı, yabancılaşma boyutlarından her birinin ÖVD boyutlarının her biri ve toplam ÖVD üzerinde etkilerini belirlemektir. Bu amaçla İstanbul'da faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarına yönelik bir alan çalışması yürütülmüştür. Çalışma yaşamında karşılaşılan yabancılaşma olgusunu ölçmeye yönelik değişik ölçekler kullanılmaktadır. Bu çalışmada yabancılaşmanın sosyal ve bireysel yanlarına odaklanan ve Korman ve diğ., (1981) tarafından geliştirilen daha sonra da Banai ve Weisberg (2003) tarafından kullanılan dört boyutlu yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek özüne yabancılaşma, sosyal katılım, sosyal izolasyon ve diğerlerine boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği ise

Bolat vd. (2009) tarafından Türkçe'ye adapte edilerek konaklama işletmelerinde çalışanlara uygulanan ölçektir. Bu ölçek daha önce benzer bir kitleye uygulanıp geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesi nedeniyle tercih edilmiştir.

Alan çalışması İstanbul'da yerleşik dört ve beş yıldızlı otellerde yürütülmüştür. Bu kapsamda özellikle Fatih, Beyoğlu ve Şişli İlçeleri kapsamında yer alan dört ve beş yıldızlı otellere ulaşılmış, bir kısmında İKY bölümü yetkililerine bir kısmında ise otelde çalışan tanıdık personele anket formları elden teslim edilmiştir. Bu şekilde toplam 246 adet değerlendirilebilir anket formu elde edilmiştir.

3. BULGULAR VE YORUM

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan otel çalışanlarının büyük bir bölümünün "Erkek" (% 59,8) çalışanlardan meydana geldiği görülmektedir. Bununla birlikte, çalışanların oldukça önemli bir kısmının lisans ve lisansüstü düzeyde (%46,3) eğitim seviyesine sahip olduğu ve 8 ila 12 yıl arasında sektör deneyimine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1.Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişken	Sayı	%Yüzde	Değişken	Sayı	%Yüzde		
Cinsiyet	Bayan	69	28,0	Eğitim	Orta Öğretim	20	8,1
	Bay	14	59,8		Ön Lisans	96	39,0
	Cevaplama yan	30	12,2		Lisans	63	25,6
Yaş	25 – 30 arası	76	30,9	Eğitim	Lisansüstü	51	20,7
	31- 35 arası	19	7,7		Cevaplama yan	16	6,5
	36 – 40 arası	43	17,5	Sektör Deneyimi	7 Yıl ve daha az	34	13,8
	41 – 45 arası	54	22,0		8 – 11Yıl	10	43,9
	46 – 50 arası	47	19,1		12 Yıl ve +	10	41,1
	Cevaplama yan	7	2,8		Cevaplama yan	3	1,2
Medeni Durum	Evli	54	22,0	İşletmede Deneyim Süresi	1 Yıldan Az	12	52,0
	Bekâr	15	63,4		1 yıldan fazla	11	48,0
	Cevaplama yan	36	14,6	Çalıştığı İşletme Sayısı	1	12	52,4
Çocuk Sayısı	0 Çocuk	92	37,4		2 ve daha fazla	11	47,6
	1 çocuk	26	10,6	İşletmedeki Göreviniz	Genel Müdür	24	9,8
	2-3 çocuk	26	10,6		Orta Kad.Yön.	54	22,0
	4 çocuk ve	19	7,7		Çalışan	16	68,3

	+				8	
	Cevaplama	83	33,7	İşletme Türü	4 Yıldız	78 31,7
	yan				5 Yıldız	16 68,3
					8	

Araştırma kapsamında öncelikle yabancılaşma ve ÖVD boyutlarının araştırma kapsamındaki örneklem tarafından daha önceki çalışmalar kapsamında algılandığı şekliyle algılanıp algılanmadığını ortaya koymak yoluna gidilmiştir. Bunun için her iki yapı birlikte faktör analizi ile yeniden incelenmiştir. Yabancılaşma ve ÖVD boyutlarına ilişkin yapılan faktör analizinin sonuçları Tablo 2’de aktarılmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde, Yabancılaşma ve ÖVD boyutlarının toplam 6 boyut tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. 6 boyut tarafından açıklanan toplam varyans yüzdesi ise % 63,2’dir.

Yabancılaşma ölçeğinde dört boyuta yer verilmişken, Türk otel çalışanlarının bu boyutları farklı algıladıkları gözlenmiştir. Sosyal izolasyon ve sosyal adaptasyon boyutları bir araya gelerek “sosyal duyarlılık” boyutunu oluştururken “diğerlerinin yabancılaşması” boyutu hiç algılanmamıştır. Özüne yabancılaşma boyutu ise önceki çalışmalara paralel olarak Türk otel çalışanları tarafından da aynı şekilde algılanmaktadır. Yabancılaşma yapısının kişi ve toplum yönleri itibarıyla iki boyutta toplanması literatürde de konunun bu iki yönü ile ele alınmasına paralel bir bulgudur

Tablo 2- Örgütsel Yabancılaşma ve ÖVD Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Faktör Analizi Sonuçları

BOYUTLAR	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa
İşine ve İş Çevresine Duyarlı Davranış		6,12	23,57	,90
Bana verilen işleri zamanında tamamlamaya özen gösteririm.	,813			
Şirket toplantılarına aktif olarak katılırım.	,797			
Çalışma arkadaşlarıma sorun olmamak için çaba gösteririm	,759			
Şirket kurallarına harfiyen uyarım.	,754			
İşe zamanında gelirim.	,742			

Çalışma arkadaşlarımı etkileyebilecek bir durum söz konusu olduğunda, harekete geçmeden önce onların mutlaka görüşünü alırım.	,677			
Şirkette yeni çalışmaya başlayan kişilerin çalışma ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	,639			
Şirketim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	,629			
Şirketimin gelişimi için yapıcı önerilerde bulunurum.	,614			
Sosyal Duyarlılık		2,37	9,12	,69
Hayatımın, değerlerimi yansıtacak doğrultuda anlamlı olmasına dikkat ederim	,785			
Hayatta kesin ve tatmin edici hedeflerim vardır.	,714			
Nerdeyse bütün insanlarla ilişki kurmakta rahatımdır	,656			
Toplumumuzda çoğu insan yalnızdır ve diğer insanlara karşı ilgisizdir.	,556			
Özgecilik		2,31	8,91	,82
İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarımın işlerini onlar için yaparım.	,729			
Çalışma arkadaşlarıma, işleri ile ilgili sorunlarını çözmeleri konusunda yardımcı olurum.	,649			
İşlerini daha iyi yapmaları için çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,648			
Özüne Yabancılaşma		2,13	8,20	,68
Bazen kendimi tamamen yalnız hissediyorum.	,782			
Yaşamım üzerinde düşündüğümde neden var olduğumu merak ediyorum.	,670			
Günlük sorumluluklarımla yüzleşmek acı dolu ve sıkıcı geliyor.	,578			
Hayatımda köklü değişiklikler yapmayı ciddi biçimde düşünüyorum	,505			
Genellikle başka bir şey yapmış olmayı diliyorum.	,478			
Centilmenlik		1,85	7,13	,70
Şirketin yaptıklarında mutlaka kusurlu bir yön bulurum. (T)	,791			
Sıradan olayları şirket olayları yapmaktan kaçınırım.	,643			
Olayların genellikle olumlu yönlerini görmeye çalışırım.	,580			
Sivil Erdem		1,62	6,25	,72
Şirketle ilgili bilgileri içeren ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.	,641			
Şirket toplantılarına aktif olarak katılırım.	,530			

Varimax rotasyonu, KMO: ,892; Ki Kare: 2962,655; df: 325; Sig: .000; Açıklanan Toplam Varyans: %63,200.

Yabancılaşma ve ÖVD faktörleri arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini ortaya koyabilmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3'de aktarılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir çok değişkenin karşılıklı olarak yüksek korelasyon gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 3- Yabancılaşma ve ÖVD Boyutları Arasında Korelasyon Sonuçları

	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6	7
--	------	------	---	---	---	---	---	---	---

1-İşi ve İş Çevresine Duyarlı Davranış	3,65	,857							
2-Sosyal Duyarlılık	3,56	,682	,245**						
3-Özgecilik	3,55	,983	,706**	,190**					
4-Özüne Yabancılaşma	3,57	,625	,145*	,504**	,100				
5-Centilmenlik	3,44	,910	,564**	,101	,481**	,112			
6-Sivil Erdem	3,49	1,026	,711**	,205**	,578**	,157*	,393**		
7-ÖVD	3,53	,777	,899**	,225**	,843**	,156*	,730**	,824**	
8-Yabancılaşma	3,56	,567	,228**	,879**	,170**	,854**	,122	,210**	,222**

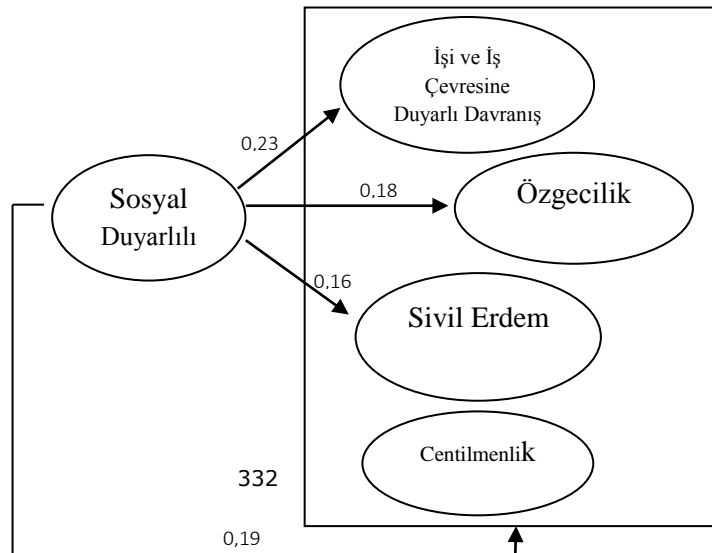
(**) $p < 0.01$. (*) $p < 0.05$.

Yabancılaşma değişkenleri olarak tespit edilen özüne yabancılaşma ve sosyal duyarlılık değişkenlerinden oluşan bağımsız değişkenler setinin ÖVD değişkenleri üzerinde etkileri regresyon analizi ile sınanmış ve ÖVD değişkenleri tek tek bağımlı değişken olarak modele dahil edilmiştir. Değişkenler arasında anlamlı etkileri ortaya koyan regresyon sonuçları tablosu aşağıda verilmektedir.

Tablo 4- ÖVD Üzerinde Anlamlı Etkisi Olan Örgütsel Yabancılaşma Boyutları

Bağımlı	Bağımsız	Std. Beta	Sig.	F	R ²	Sig.
İşi ve İş Çevresine Duyarlı Davranış	Sosyal duyarlılık	,231	,002	7,862	,061	,000*
Özgecilik	Sosyal duyarlılık	,187	,011	4,551	,036	,011*
Sivil Erdem	Sosyal duyarlılık	,169	,020	5,864	,046	,003*
ÖVD	Sosyal duyarlılık	,196	,007	6,813	,053	,001*

Yabancılaşmanın bir alt boyutu olarak sosyal duyarlılık, kişinin sosyal hayata adapte olduğu oranda vicdanlı, nazik, erdemli ve diğerlerini öncelikli olarak düşünen biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda sosyal duyarlılığın, az oranda da olsa örgütte çalışanları örgüte bağlayan ve onların örgüt hayatını kolaylaştırıcı davranışlar sergilemesinin yolunu açan bir etken olduğu görülmektedir.



Şekil 1- ÖVD Üzerinde Tespit Edilen Anlamlı Etkiler

4. SONUÇ

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen alan çalışmasının sonuçları, bireyin yabancılaşması ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yabancılaşmanın önemli bir alt boyutunu oluşturan sosyal duyarlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bakımdan sosyal duyarlılık düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışının birbirine paralel bir seyir izleyeceğini ifade etmek mümkündür. Öyle ki, sosyal duyarlılığı yüksek bireyler, işletme içinde iş arkadaşlarına ve işletmeye karşı daha erdemli, nezaketli ve vicdan sahibi bireyler olarak hareket edecektir. Araştırma kapsamında dikkat çeken bir diğer husus ise, bireyin kendi benliğinden uzaklaşması olarak ifade edilen özüne yabancılaşma boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının pek çok boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilememiş olmasıdır. Nitekim yapılan regresyon analizinde de özüne yabancılaşmanın ÖVD boyutları üzerinde anlamlı bir etki üretmediği görülmüştür. Bu sonuç, bireylerin içsel olarak yaşadıkları yabancılaşma durumunu örgüt içinde sınırlı olarak yansıttıkları şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer ifadeyle bireylerin kendilerinden uzaklaşmalarının örgüt içindeki çalışma yaşamlarına doğrudan bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

Alver, A. (2011), 12 Mart Romanı Bir Düşün Gecesi'nde Ayşen Karakterinin Yabancılaşması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(16).

Banaia, M. ve Weisberg, J. (2003), Alienation in state-owned and private companies in Russia, *Scandinavian Journal of Management*, 19: 359-383.

Bolat, O. İ., Bolat, T., Aytemiz Seymen, O. (2009), Investigation of Relationship between Empowering Leader Behaviors and Organizational Citizenship Behavior with the Reference of Social Exchange Theory, *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 12(21): 215-239.

Büyükyılmaz, O. (2007), İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ergil, D. (1980), *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*, Olgaç Yayınları, İstanbul.
- Seeman, M. (1975), *Alienation Studies*, *Annual Review of Sociology*, 1: 91-123.
- Mercan, M. (2006), *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008), *Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi Ve Tarihsel Sürecinde Farklı Alanlarda Görünümleri*, *Kamu-İş Dergisi*, 10(1).
- Organ, D.W. (1997), *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time*, *Human Performance*, 10(2): 85-97.
- Overend, T. (1975), *Alienation: A Conceptual Analysis*, *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3): 301-322.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000), *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*, *Journal of Management*, 26: 513- 563.
- Salerno, R.A. (2003), *Landscapes of Abandonment Capitalism, Modernity and Estrangement*, State University of New York Press, New York.
- Sezer, İ.C. (2007), *"Endüstri İlişkileri ve Yabancılaşma"* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yenişehirlioğlu, Ş. (2001), *Ütopya ve Sanal İnsan*, *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(33).
- Kılıç, H. (2009), *Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ş.M., Çelik, A., Akgemici, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006), *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması*, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 569-587.

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK, DUYGUSAL ZEKA VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Grv. Nuray MERCAN¹¹⁴

Doç. Dr. Kemal DEMIRCI¹¹⁵

Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN ÖZLER¹¹⁶

Öğr. Grv. Emine OYUR¹¹⁷

Özet

¹¹⁴ Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
nuraymercan26@gmail.com

¹¹⁵ Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Bölümü, mkdemirci26@hotmail.com

¹¹⁶ Dumlupınar Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,
deryaergun69@hotmail.com

¹¹⁷ Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Sosyal Bilimler MYO, oyuremine@hotmail.com