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

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALARIN SOSYAL BEĞENİRLİK ARACILIĞIYLA İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Hazırlayan
Şerife ZOBU

Danışman
Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Haziran 2023, KAYSERİ

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

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALARIN SOSYAL BEĞENİRLİK ARACILIĞIYLA İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Şerife ZOBU

Danışman
Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

Haziran 2023, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

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

Şerife ZOBU

TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi
Program Adı : Yüksek Lisans
Tez Başlığı : Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Politik Algılamaların Sosyal Beğenirlik Aracılığıyla İş Tatminine Etkisi

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 65 sayfalık kısmına ilişkin 16.06.2023 tarihinde Turnitin intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı:% 5'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

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

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

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 16/06/2023

Danışman: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ Öğrenci: Şerife ZOBU

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

"Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Politik Algılamaların Sosyal Beğenirlik Aracılığıyla İş Tatminine Etkisi" adlı Yüksek Lisans tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi' ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan	**Danışman**
Şerife ZOBU	Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

Sağlık Yönetimi ABD Başkanı

Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ danışmanlığında **Şerife ZOBU** tarafından hazırlanan **"Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Politik Algılamaların Sosyal Beğenirlik Aracılığıyla İş Tatminine Etkisi**" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

…….. /…… / ……..

JÜRİ:

Danışman :

Üye :

Üye :

ONAY:

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

……. /……../ ……

Unvan Ad SOYAD

İmza

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Araştırmanın hazırlanmasında, planlama, çalışılma, yürütülmesi ve analizi aşamalarında engin bilgi birikiminden yararlandığım zamanını, ilgisini, teşviklerini ve desteğini esirgemeyen danışman hocam sayın Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ' a teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca ve çalışma sürecinde beni hep destekleyen sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şerife ZOBU, Kayseri, 2023

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALARIN SOSYAL BEĞENİRLİK ARACILIĞIYLA İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Şerife ZOBU

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Haziran 2023

Danışman: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

ÖZET

Her örgütün kendi karmaşık iç yapısında barındırdığı politikalar ve bunların algılanma biçimi ile ilgili bağlantı kuran insan ilişkileri mevcuttur. Yöneticiler için hem işletme yönetimini hem de insan ilişkilerini dengede tutmak önemli bir görevdir. Bu görevi yerine getirmek için uygulanan örgüt içi politikalar ve süreçler hayati önem taşımaktadır. Kullanılan politikalar işletmeleri ve çalışanlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. İşletmelerin amaçlarına ulaşması için uygulanan politikaların çeşitliliğine bağlı olarak örgüt için bazen yararlı olabilen durumlar, çalışanlar için ise bazen yararlı olmayabilir. Örgütün hedef ve çıkarlarını ön planda tutan politikalar, çalışanların hedef ve çıkarlarını göz ardı edebilmektedir. Bu durum sonucunda çalışanların örgüt içi ilişkilerinde ve örgüte olan olumlu tutumlarında farklı davranışlar sergilemeleri kaçınılmaz olacaktır. Çalışanların bu sebep çerçevesinde işe karşı olan tutumlarından en çok karşılaşılan türlerden biri iş tatminine olan etkidir. Yine insanların sosyal birer varlık olmaları ve çeşitli sosyal olayların etkisinde algı ve tutumlar oluşturarak davranışlarda bulunmaları sebebiyle sosyal beğenirliğin de örgütsel politik algımalar ve iş tatmini ilişkisinde bir rol alacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmada örgütsel politik algılamaların iş tatminini etkisinde sosyal beğenirlik değişkeninin aracılık etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Kayseri'de bulunan sağlık işletmelerinin tıbbi ve idari birim çalışanlarından 405 kişiye anket çalışması yapılmıştır. Yapılan saha çalışması sonucunda örgütsel politik algılamaların iş tatminini negatif olarak etkilediği, sosyal beğenirliğin ise bu iki değişken arasındaki ilişkide kısmi aracı rolde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politik Algılamalar, Sosyal Beğenirlik, İş Tatmini, Sağlık Sektörü.

THE EFFECT OF ORGANİZATIONAL POLITICAL PERCEPTİONS IN HEALTH ENTERPRISES ON JOB SATISFACTION THROUGH SOCIAL APPRECIATION

Şerife ZOBU

Kayseri University Institute of Graduate Education

Master Thesis, June 2023

Consultant: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

ABSTRACT

Every organization has human relations that make connections with the policies it contains in its own complex internal structure and the way they are perceived. It is an important task for managers to keep both business management and human relations in balance. Internal policies and processes implemented to fulfill this task are of vital importance. The policies that are used in the organizations directly or indirectly affect businesses and their employees. Depending on the variety of policies implemented to achieve the objectives of the enterprises, situations that can sometimes be beneficial for the organization may not be beneficial for the employees. Policies that prioritize the goals and interests of the organization may ignore the goals and interests of the employees. As a result of this situation, it will be inevitable for employees to exhibit different behaviors in their intra-organizational relations and positive attitudes towards the organization. Within the framework of this reason, one of the most common types of attitudes of employees towards the work is the effect on job satisfaction. Again, it is thought that social desirability will play a role in the relationship between organizational political perceptions and job satisfaction, since people are social beings and act by creating perceptions and attitudes under the influence of various social events. In this context, in the current study, it was aimed to examine the mediating effect of the social desirability variable on the relationship between organizational political perceptions and job satisfaction. Within the scope of the research, 405 people from the medical and administrative unit employees of the health enterprises in Kayseri province were included in the survey. As a result of the study, it was determined that organizational politic perceptions negatively affect job satisfaction, and social desirability has a partial mediator role in the relationship between these two variables.

Keywords: Organizational Politic Perception, Social Desirability, Job Satisfaction, Health Sector.

İÇİNDEKİLER

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALARIN SOSYAL BEĞENİRLİK ARACILIĞIYLA İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK i
TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU ii
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI iii
KABUL VE ONAY SAYFASI iv
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR v
ÖZET vi
ABSTRACT vii
TABLOLAR LİSTESİ xi
ŞEKİLLER LİSTESİ xii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALAR

1.1. Politika ve Örgütsel Politika Kavramlar 4
1.2. Örgütsel Politika İle İlgili Kavramlar 10
1.2.1. Politik Davranış 10
1.2.2. Politik Taktikler 12
1.2.3. Güç ve Etkileme 12
1.3. Örgütsel Politik Algılamalarının Evreleri 14
1.3.1. Güdü (Çatışma Talebinin Algılanması) 14
1.3.2. Gelişme (Aniden/ Yavaş Bir Şekilde Çatışma Talebinin Oluşması) 15
1.3.3. Çözüm (Zafer, Ilımlılık ve Ölüm) 16
1.4. Örgütsel Politik Algılamaların Yaklaşımları 16

1.4.1. İşlevsel Yaklaşım 17
1.4.2. Yorumlayıcı Yaklaşım 17
1.4.3. Radikal Yaklaşım 17

İKİNCİ BÖLÜM
SOSYAL BEĞENİRLİK

2.1. Sosyal Bir Varlık Olarak İnsan 19
2.2. Sosyalliği Etkileyen Unsurlar 21
2.3. Beğenme ve Beğenilme Duygusu 22
2.4. Beğenme ve Beğenilmede Etkili Olan Unsurlar 25

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmininin Tanımı 27
3.2. İş Tatmini Teorileri 31
3.2.1. Kapsam Teorileri 31
3.2.2. Süreç Teorileri 32
3.3. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler 32
3.4. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler 36
3.5. İş Tatmini Olumsuz Olarak Etkileyen Faktörler ve Sonuçları 40

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YÖNTEM

4.1. Değişkenler Arası İlişkiler, Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 46
4.1.1. Örgütsel Politik Algılamalar ve İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar 47
4.1.2. Örgütsel Politik Algılamalar ve Sosyal Beğenirlik ile İlgili Çalışmalar 48
4.1.3. Sosyal Beğenirlik ve İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar 49
4.1.4. Örgütsel Politik Algılamalar ve İş Tatmini Arasında Sosyal Beğenirliğin Aracı Rolünde Olması ile İlgili Çalışmalar 49
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi 50

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları 51
4.4. Araştırmanın Metodolojisi 51
4.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 51
4.4.2. Anket Formunun Hazırlanması 52
4.4.3.Verilerin Toplanması ve Analizi 53
4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi 53
4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular 53
4.5.2. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Analiz ve Bulgular 57
4.5.2.2. Regresyon Analizleri 58

SONUÇ VE ÖNERİLER 60
KAYNAKÇA 63
ETİK KURUL ONAYI 78
EKLER 79
Ek 1. Bilimsel Veri Toplama Çalışması 79
ÖZGEÇMİŞ 83
TEZ İNTİHAL RAPORU 84

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. *İş Tatmini Tanımları* 28

Tablo 4.1. *Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri* 52

Tablo 4.2 *Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler* 54

Tablo 4.3. *Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi* 57

Tablo 4.4. *Aracı Değişkene Yönelik Regresyon Analizi* 58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. *Araştırmanın Modeli* 46

GİRİŞ

Günümüz dünyasında gelişen ve değişen teknoloji ve şartlara bağlı olarak kişileri, değişen iş yaşamında öne çıkmak ve yer edebilmek için belirli kurallara ve kriterlere uymak zorunda bırakır. Bu kriterler iş yaşamında birtakım etkenleri, bu etkenler de doğal olarak rekabeti meydana getirmektedir. İş dünyası kişileri birtakım değişimlere ve bu değişime bağlı olarak oluşan gelişmelere ayak uydurmaya itmektedir. İş yaşamı iş koşullarına bağlı olarak topluluk içinde çalışmayı gerektirebilir ve doğal olarak bireylerin oluşturduğu grupları da içerisinde barındırmaktadır. Bu grupların ve grubu oluşturan bireylerin amaçları ve çıkarları doğrultusunda hareket etmek için rekabet ortamı oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu ortamda rekabeti etkileyen bir unsur olarak birbirinden farklı politikaları benimseyen ve uygulayan yöneticiler ve çalışanlar vardır.

Her işletmede olduğu gibi sağlık işletmelerinde de benimsenen politikalar vardır ve bu da sağlık işletmelerinin rekabetçi bir ortamda hizmet vermesine neden olmaktadır. Sağlık işletmeleri dünya sağlık örgütünün tanımında yer alan "iyi olma halini" sağlamak amacıyla koruyucu sağlık hizmetini, tedavi edici sağlık hizmetini, rehabilite edici sağlık hizmetini ve sağlığın geliştirilmesi hizmetini sunan ve bunların yanında karlılık elde etmeyi amaçlayan işletmelerdir. Sağlık işletmeleri içinde çeşitli grupları barındıran dolayısıyla birbirinden farklı amaçlara ulaşmayı sağlayan düşünce ve hareket yapısını kapsamaktadır. Bilindiği üzere sağlık işletmeleri hizmet sunması nedeniyle bünyesinde birbirinden farklı birimi ve bu birimlerde çalışmak üzere önemli bir insan kaynağını barındırmaktadır. Bu insan kaynağının her birinin değer yargıları, kişilik özellikleri, yaşadığı çevre gibi birtakım unsurları birbirinden farklılık göstermektedir. Dolayısıyla farklı bireylerden oluşan gruplar meydana gelmektedir. Birbirinden farklı gruplarla çokça insanın çalıştığı, yapılan işlerin karmaşık ve değişken olduğu, verilen hizmetin acil ve ertelenemez oluşu gibi bazı özellikler sağlık işletmelerinde örgütçe belirlenen birtakım politikaların uygulanmasını sağlamaktadır. Örgüt içi haberleşmenin gizliliği, çalışanların sorumlu olduğu hizmeti tam ve zamanında vermeleri gerektiği, yönetici ve astlar arasında

iş koordinesi oluşu, emir komuta zinciri yapısı gibi konular örgütlerde belirli kuralları taşıyan politikaları oluşturmaktadır.

Günümüzde yapılan iş tanımı, iş dünyasının gereklilikleri, gelişim ve değişimde ortaya çıkan rekabet anlayışı, çalışma hayatında bazı sorumlukları getirerek baskı oluşturmaktadır. Bu durum çalışanların iş yerinde yönetilme tarzıyla alakalı olarak artış ya da azalış gösterebilmektedir. Bahsedilen artış ve azalış çalışanların iş yerinde verimini doğrudan etkilemektedir. Çalışanın verimli çalışması, işe olan bakış açısıyla yani iş tatminiyle doğrudan ilgilidir. Bireylerin yalnızca yaşamın gerektirdiği ihtiyaçların karşılanması için değil, psikolojik anlamda da işe olan bakış açısı önemlidir. Çalışılan iş kişisel ihtiyaçları karşılamanın dışında kişiye özgüven vermeli, psikolojik olarak kişiyi rahat hissettirmelidir. İş yerinde rahat hisseden kişiler verimli bir şekilde çalışmaktadır. Bu şekilde işten aldıkları haz işe olan ilgilerinin artmasını sağlamaktadır. İşe ilgiyle yaklaşan çalışanların iş tatmini artmakta sergilediği performans artmaktadır. Çalışanların artan performansı işletme karlılığını ve piyasa rekabetini olumlu yönde etkilemekte, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Sağlık işletmelerinde iş tatmini yüksek düzeyde çalışan bireyler sundukları sağlık hizmetinden keyif alıp, hastaların sorunlarına birebir ilgilenerek çözüm bulabilirler. İşcan ve Sayın (2010, s. 201) bu durumu bireyin mutluluğunun, yapılan işte kendini göstererek belli ettiğini ifade etmişlerdir. Bahsedilen bu durum hastanenin başarısını doğrudan etkileyebilmekte ve aynı zamanda kişinin sosyal çevresine olumlu yansımaktadır. Örgütlerde uygulanan politikalar iş tatminini ve verimliliği arttırmak açısından burada önem kazanmaktadır. Şanlı (2020), örgütün değişen rekabet ortamına ayak uydurabilmesi için, bireylerin doğrudan etkili olan temel faktörlerden birisi olduğunu belirtmiştir. Bu görüş başka bir ifadeyle; örgütü başarıya götürecek etkenlerin başında işletmenin insan kaynağının olduğu düşünülmekte şeklinde desteklenmektedir (Kâhya, 2013, s. 38). Bahsedilen iş yaşamı kişinin iş tatmininin yüksek oluşuyla performansı arttırma eğilimindedir. Performansı arttıran etkenlerin arasında kişinin beğenirlik düzeyinin yüksek oluşu da vardır. İnsan yaradılış gereği sosyal bir varlıktır. İş yaşamı da bu sosyalliği aynı yönde etkilemektedir. Kişi, örgüt içinde sosyal bir varlık olarak grubunun bir parçasını oluşturmaktadır. Örgütlerde oluşan grupların temeli sosyalliğe dayanmaktadır. Dolayısıyla bireyler bu grupların içerisinde sosyal bir varlık olarak kendilerini ve yaptıkları işi göstermektedirler. Bireyler bu yaptıkları işin beğenilmesini ve takdir edilmesini arzu etmektedirler. Aynı zamanda kendi yeteneklerinin ve başarılarının

övülmesini, tebrik edilmesini, yol göstericiliğinin belirtilmesini isteyerek, örgüt içinde sosyal olarak beğenilme arzusunu oluşturmaktadır. Bu beğenilme arzusu kişiler arası etkileşimde etkili bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı karşılamak, beğenilme arzusunu gerçekleştirmek için örgüt yöneticilerinin ve çalışanlarının içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi önem kazanmaktadır. Bütün bunlarla birlikte hizmet üreten sağlık işletmesinin yöneticisi, sergileyeceği tavır ve uygulayacağı politik davranışlarla işletme bünyesinde bulunan çalışanlarının işletmeye ve işine karşı olan davranışlarını da doğrudan etkilemekte olduğu için önem arz etmektedir.

Bu çalışmada sağlık işletmelerinde örgütsel politik algılamaların, sosyal beğenirlik aracılığıyla iş tatminine olan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu noktadan hareketle öncelikle örgütsel politik algılamalar daha sonra sosyal beğenirlik ve son olarak iş tatmini kavramları açıklanmıştır. Bu kavramların açıklandığı bölümden sonra Kayseri'de bulunan sağlık işletmeleri çalışanları üzerinde örgütsel politik algılamalar, sosyal beğenirlik ve iş tatmini konularını içeren anket tekniğine dayanan uygulama verilerinin analizine yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALAR

Çalışmanın bu bölümünde politika ve örgütsel politika kavramları, örgütsel politika ile ilgili kavramlar, örgütsel politik algılamaların evreleri ve örgütsel politik algılamaların yaklaşımları ile ilgili daha önceden yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. Politika ve Örgütsel Politika Kavramlar

Politika kelimesi denilince akla ilk önce siyasal anlamı gelmektedir. Ancak politika kavramı sadece siyasal alanda kullanılmamaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere politika kavramı yalnızca devletin kurumlarında ve devleti ilgilendiren görevlerde kullanılmamaktadır (Bursalı, 2008, s.8). Politika kavramı, toplumda ilgili özellikleri barındıran bireylere danışılarak, bu bireylerin katkılarıyla, bir amacın sağlanmasının gerekliliğinden ortaya çıkmıştır (Bursalı, 2008, s.10).

Politika, bir kuraldır fakat kural olması emredici özelliğini göstermemektedir (Ülgen & Mirze, 2016, s.22). Devlet, politikalarıyla ne yapacağını ne yaptığını ve ne yapmadığını belirlemekte ve tüm bunları gerçekleştirirken toplumun faydasını ön planda tutmaktadır (İleri vd., 2016, ss. 176-186).

Meriç (2017) yaptığı bir çalışmada politikayı bir denge kurma sanatı olarak tanımlamış, bu dengenin sınıflar arasında olduğunu belirtmiştir. Politika kavramı örgüt faaliyetlerinde yol gösterici bir görev üstlenmekte ve pusula şeklinde tanımlanmaktadır (Büber vd., 2019, ss. 81-90). Politikaların genel anlamda amacı çalışanları harekete geçirmektir. Dolayısıyla davranış ile kısıtlıdır ve böylelikle çalışanları yönlendirmede etkilidir. Örgütsel politikanın çalışan haklarını ve kurum verimliliğini inceleyen bir yapıdan ortaya çıkma gereksiniminde olduğu bilinmektedir. (Gezeroğlu & Akyavuz 2021, s. 44).

Örgütsel politika, örgütler için iyi ve kötü olarak iki farklı şekilde sınıflandırılmaktadır (Dirik & Yeloğlu 2020, s. 480). İyi olarak amaçlara ulaşmada bir araç olması, kötü olarak örgütün karanlık yüzünü ortaya çıkarması şeklinde yorumlanmıştır. Tüm örgüt çalışanlarının örgütsel politikayı anlayıp benimsemesi, örgüt içinde belirlenen faaliyetlerin yürütülmesi ve verimli işlenmesi için gerekli olmaktadır. Örgütte verilen kararlar, bu sayede uygulama sonrasında örgütün yararını gözetmektedir. Başka bir deyişle politika kavramı, bir hedefe ulaşmak için, kişinin duygularını okşama, zayıf noktalarından yararlanma gibi davranış biçimi ve düşünce yapısının bütünüdür şeklinde TDK sözlüğünde yerini almıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022). Tanımlardan anlaşılacağı üzere politika, bireylerin davranış biçimini etkileyen ve davranışlarında ortaya çıkabilen bir yapıdır. Devlet işlerinde veya örgüt işlerinde politika bir rehber özelliği göstermektedir.

Yukarıda tanımı yapılan politika kavramı çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Makro politika ve mikro politika olarak birçok tanımdan sonra genel haliyle ikiye ayrılmıştır. Politikalar bir başka şekilde türlerine göre; dağıtımcı, düzenleyici, kendi kendini düzenleyici ve yeniden dağıtımcı olarak sınıflanmaktadır (İleri vd., 2016, s.179).

Dağıtımcı politikalar, hizmetlerin, grubun başka faydalarına olumsuz bir etki etmeden dağıtılmasıdır. Düzenleyici özelliği olan politikalar, devletçe bireylerin, örgütçe grupların faaliyetleri üzerinde kısıtlayıcı politikalarıdır. Kendi kendini düzenleyici olarak sınıflandırılan politikalar, bir grubun davranışlarını seçerek kendi yararına olan davranışı belirleyen politikalardır. Son olarak yeniden dağıtımcı olarak sınıflandırılan politikalar ise, devlet tarafından düzenlenen ve refah dağılımında uygulanan politikalardır (İleri vd., 2016, ss. 176-186).

Örgütsel politikanın tanımlanması, örgütlerde politika kavramının öneminin fark edilmesinden sonra oluşmuştur. Weber (1994) örgütlerde oluşan güç ve politika kavramlarından ilk olarak bahseden kişidir (Bursalı, 2017, ss. 143-159). Alan yazında örgütsel politika kavramının 1960'lı yıllar itibariyle adı geçmeye başlamıştır (Bursalı, 2008). 1970 ve 1980 yıllarını kapsayan zaman diliminde örgütsel politikaya olan ilgi artışı oluşmuş ancak bu kısa zamanda azalmıştır (Sarı & Erkutlu, 2019). Kacmar and Carlson (1997, s. 627) bu ilginin kaybolmasını örgüte yeni giren bir kavramın tanımını yapmak amacıyla ölçülmesindeki zorluğuna bağlamaktadır. 1990'lı yıllarla birlikte örgütsel politika kavramına ilgi artışı tekrardan yaşanmıştır. Yüksel ve Bolat (2016, ss. 173-204)

bu ilgi artışının sebebinin örgütsel politikanın iş performansını etkileyen bir unsur olmasına bağlamaktadır. Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere örgüt yaşamı içinde politikanın yer alması 1900'lü yılların ikinci yarısıyla başlamıştır.

Sağlık işletmelerini kapsayan sağlık politikaları da kendi içinde bir örgüt olan sağlık işletmelerinin örgüt politikalarına katkı sağlamaktadır. Sağlık politikaları hem örgütü hem vatandaşı hem de devlet yönetimini etkilemektedir. Sağlık politikası, sağlık sisteminin verdiği hizmet, sağlık sisteminin kurumları ve yine bu sistemin finansmanını ilgilendiren faaliyetler şeklinde genel olarak tanımlanmaktadır (İleri vd., 2016, ss. 176-186). Sağlık politikalarının gelişimi cumhuriyet dönemi öncesine dayanmaktadır. Resmi olarak uygulanması ise Cumhuriyet dönemiyle başlamıştır ve beş dönemden oluşmaktadır. İlk sağlık bakanı olan Dr. Refik Saydam sağlık politikalarının oluşturulmasına öncülük etmiş ilerleyen dönemlerdeki sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine de zemin hazırlamıştır. Türkiye'de Cumhuriyetinin ilk yıllarında Sağlık Bakanlığının belirlediği ilk görevler arasında sağlık hizmetinde neye öncelik verileceğini tespit etmek, sağlık haklarını arttırmak, elde bulunan kaynaklarla en verimli hizmeti gerçekleştirmek gibi amaçlar vardır ve bu konular bakanlığın hizmet çerçevesini belirlemiştir (İleri vd., 2016, ss. 176-186).

1946-1960 yılları arasını kapsayan politikalarda ise en önemli etkiye sahip olanı Dr. Behçet UZ tarafından "Birinci On Yıllık Milli Sağlık Planı" nın açıklanmasıdır. 1960-1980 yılları incelendiğinde Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun çıkarılarak önemli bir katkı sağlamıştır. Yine bu dönemde 1961 yasasında "devlet, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesini ve tıbbi bakım görmesini sağlamakla ödevlidir" ifadesiyle halkın sağlık hakkı tanım kazanarak devlete görev ve sorumluluklar yüklenmiştir (İleri vd., 2016, ss. 176-186). Dördüncü dönemde ise 1980-2002 yılları arasını kapsayan, birçok politikayı ve yeniliği barındıran anlayışlardan bazıları şöyledir (İleri vd., 2016, s. 180):

- Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanarak Genel Sağlık Sigortasının kurulması,
- Birinci basamak sağlık hizmetlerinin aile hekimliği çerçevesinde geliştirilmesi,
- Hastanelerin özerk sağlık işletmelerine dönüştürülmesi,

- Sağlık Bakanlığının koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik veren sağlık hizmetlerini planlayıp denetleyen bir yapıya kavuşturulması

2003' ten günümüze kadar olan dönemde birçok önemli ve etkili politikalar hayata geçirilmiştir. Bu gelişmelerden kısaca bahsedecek olursak: Acil Eylem Planında belirlenen "Herkese Sağlık" adı altında verilmesi planlanan temel sağlık hedefleri açıklanmıştır. Bu hedeflerden sonra dönüm noktası sayılan "Sağlıkta Dönüşüm Programı" hazırlanarak hayata geçirilmiştir. Sağlıkta dönüşüm programında 8 ana konu belirlenerek ve daha sonra bu konulara eklemeler yapılarak sağlıkta etkileyici ilerlemeler hedeflenmiştir. Sağlık politikaları uygulanarak sağlık örgütlerinde hem çalışan hem de çalışmayan bireylerin belirli amaç etrafında toplanması sağlanmaktadır. Bu durumda sağlık politikaları sağlık örgütlerindeki politik algılamalar arasında önemli bir yer almaktadır.

Ancak örgütsel politikanın tanımlanmasında yapılan birçok çalışmada, örgütsel politikanın incelenmesi sonucu ortak bir tanıma rastlanılmadığı belirtilmiştir. Çalışmacılar örgütsel politika konusunu araştırırken konuyu birbirinden farklı görüşlerle incelediği için örgütsel politikanın tanımı üzerinde fikir birliği sağlanamamıştır. Bazı çalışmalarda politika kelimesinin barındırdığı olumsuzluk, örgütsel anlamda konuya olumsuz bir görüşle bakılmasına yol açmıştır (Sever, 2019). Örgütsel politikanın tanımlanmasında oluşan görüş ayrılığı bazı nedenlere bağlıdır. Bu nedenle şöyle sıralanabilir:

Politika, genel anlamda çok nitelikli bir kavramdır. Bu nedenle örgüt içinde yöneticilerin çalışanlarını, çalışanların da yöneticilerini etkilemek için sergilediği pek çok faaliyet politika kavramını nitelendirmektedir. Bursalı (2008) çalışmasında politikanın tanımıyla ilgili olarak, yapılan faaliyetler kadar yapılmayan faaliyetlerinde politika kavramını oluşturduğunu belirterek bu görüşe katkı sağlamıştır.

Örgütler, aynı hedefe ulaşmak isteyen bireylerin oluşturduğu gruplardan meydana gelmektedir. Bu durum çalışanların çıkar sağlama konusunda birbirlerinin davranışları üzerinde olumsuz etkiye sahip olabildiğini göstererek çatışmaların meydana gelme olasılığını güçlü bir biçimde ortaya çıkarmıştır. Çatışmanın her an yaşanılabileceği riskini taşıyan bir ortamda her olayın da politik bir davranış olma ihtimali oluşabilir. Ortaya çıkma ihtimali olan çatışmaların ortadan kalkması için, güç kavramı kullanılabilinmektedir.

Örgütü oluşturan bireyler, farklı özellikleri, yapıları, algılamaları ve çıkarları olan kişilerdir. Bu farklılıklar örgütteki politikaları çekincede bırakmaktadır. Çalışanların, var olan politikadan nasıl davranacağını algılama şekli farklı olabilmektedir. Farklı algılanan davranışlar, bireyler tarafından politika adı altında benimsenebilir.

Örgütsel politika, örgütlerde gizli kalmış durumların, görünmeyen yönlerin vb. olayların ortaya çıkmaması ile oluşmaktadır. Kişilerin örgütsel politikayı algılama düzeyine göre gerçekleştirdikleri davranışlar politik olarak algılanıp yorumlanabilir. Örgütsel politikanın tanımlanmasındaki oluşan fikir ayrılığının nedenlerinden birisi de konunun araştırmacılar tarafından farklı şekillerde analiz edilmesidir. Çalışmalara konu olan örgütsel politika, birey, grup ve örgüt gibi farklı düzeylerde analiz edilmektedir. Tüm bunların sonucunda örgütsel politikanın farklı şekillerde tanımlamaları yapılabilmektedir. Örgütsel politikayla ilgili literatürde yapılmış olan tanımlardan bazıları şöyledir (Bursalı, 2008, s. 10).

Pfeffer (1981) örgütsel politikayı, örgüt içindeki bireylerin oluşturduğu grubun, kendini öne çıkarma, karar verme, gibi konularda net bir sonuca varılamaması durumunda, bireyin seçtiği sonuca ulaşabilmesi için sergilenen davranış olarak tanımlamaktadır.

Mintzberg (1983) örgütsel politikayı, çalışanların kendi çıkarlarına kullanabileceği kaynak dağılımıyla ilgili olan, resmi ve yazılı olmayan kurallar dahilinde sergilenen davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Politika kavramını toplumsal olarak inceleyen Eisenhardt and Bourgeoisn (1988, s. 737), bireyin karar almadaki etkisinin var olduğunu kabul ederek, karar alma sürecine yönelik kendi etkisini çoğaltmayı amaçlayan bir sistem olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel politika, örgütü oluşturan gruplar veyahut bireyler arasında yaşanılabilecek arbede ve ortaya çıkabilecek fikir ayrılığını içeren farklı kişisel amaçlara hitap etmesinden ötürü, örgütçe tasdik edilmeyen fiil olarak tanımlanmıştır (Gılmore et al., 1996, s. 481).

Bir başka tanımda örgütsel politika, örgüt içerisinde sosyal davranışlar sergileme imkânı sunan, kişileri etkileyen bir sistem olarak açıklanmaktadır (Cropanzano et al., 1997, s. 159).

Ferris et al. (2000, s. 89) yaptıkları çalışmada örgütsel politikayı, bireyler arası iletişimi arttıran ilişkiler bütünü olarak olumlu bir şekilde tanımlamışlardır.

Örgütsel politika, Andrews and Kacmar (2001, s. 347) tarafından, kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla bireylerin, örgütün çıkarlarını ve çalışma arkadaşlarının çıkarlarını yok sayarak kendine yönelik sergilediği davranışların tümü olarak tanımlanmıştır.

Bozeman et al. (2001, s. 486) yaptıkları çalışmada örgütsel politikayı, bireylerin örgüt yöneticisi tarafından takdir edilmesi, terfi edilmesi vb. durumlar oluştuğunda bunların sürekliliğini sağlamak için ya da tam tersi olan menfi durumları engellemek için oluşturulan örgüt içi etkileme sistemi olarak tanımlamaktadırlar.

Vigoda-Gadot and Kapun (2005, s. 251), tarafından yapılan tanımda örgütsel politika, bireylerin arzuladığı çıkarlarına ulaşması için, örgüt çıkarlarının veya diğer çalışanların arzuladığı çıkarların çatışmasından ötürü ortaya çıkan uyuşmazlıklar olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda örgütsel politikayı, iş yaşamının olmazsa olmazı olarak tanımlamaktadır.

Altıntaş (2007, s. 156), yaptığı çalışmasında örgütsel politikayı, karar sürecinde ve örgütün çıkarları dışında özel çıkar sağlayan tutumlar üzerinde etkisi olan bir kavram olarak tanımlamaktadır.

Bir başka tanımda örgütsel politika, bireylerin kişisel amaçlarına hizmet ederek örgütün bünyesine olumsuz etkiler bırakan davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Landells & Albrecht, 2013, s. 357). Rosen et al. (2006, s. 269), örgütsel politikayı bireylerin bencilce davranışından ötürü örgüte zarar vermeleri olarak belirtmesi bu tanımı destekler niteliktedir.

Koçel (2015) örgütsel politikanın, örgüt içindeki bireyleri etkileyecek olan olanaklara sahip olmasını gerektiren farklı uygulamaları gerçekleştirdiğini açıklamıştır.

Örgütsel politika, örgütlerin oluşmasını ve faaliyetlerini sürdürmesini sağlayan işlemlerin oluşumunu destekleyen bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Bıyık vd., 2016, ss. 100-108).

Örgütsel politika, çalışanın sadece kendisine biçilen işi yapması değil, kendini geliştirebilmesi, terfi alabilmesi, takdir edilmesi gibi durumların gerçekleşmesi için sergilediği davranışlardır (Özkalp & Kırel, 2016).

Dubrin (2009), örgütsel politikayı, örgütü oluşturan bireylerin, örgütün çıkarları için ya da kendi çıkarları için önem arz eden kaynakları, bilgileri veya çalışma ortamını, etrafını etkileyecek biçimde yönlendirmesi olarak tanımlamaktadır.

Örgütü oluşturan bireylerin, birbirlerinin üzerinde etki oluşturmaları, farklı amaç ve hedefler doğrultusunda sergilenen ve sergilenecek olan davranışları yönlendirmeleri ve bunu destekler nitelikte olarak, bireylerin kendi fikirlerini benimsetmeye çalışmaları örgütsel politikayı oluşturmaktadır (Büber vd., 2019, ss. 81-90).

Mayes and Allen (1977, s. 672), literatürde yapılan örgütsel politika tanımlarını inceleyerek daha genel bir tanım yaparak örgütsel politikayı şu şekilde açıklamışlardır: örgüt tarafından tasdiklenen ve tasdiklenmeyen durumların, örgüt tarafından tasdiklenmeyen şekillerle elde etmek için etkileme sürecini sürdürmektir (Sarı & Erkutlu, 2019).

1.2. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar

Örgütsel politika kavramının tanımından sonra, kavramı daha iyi anlayabilmek için örgütsel politikayla ilgili olan politik davranış, politik taktikler, güç ve etkileme konuları açıklanmış ve buna ek olarak güç kaynaklarına değinilmiştir.

1.2.1. Politik Davranış

Erol (2014), bireyin önceliğini, örgütün faydasına uygunluğunu düşünmeyerek, kendi çıkarına gerçekleştirmiş olduğu davranışları politik davranış olarak tanımlamaktadır. Oluşan davranış biçimi benimsenerek örgütün ve bireylerin çıkarlarına, amaçlarına ulaşmak istenilmektedir. Buna göre, politik davranışın, örgüt kurallarının uygulanmasının kontrolü için önem arz ettiği belirtilmektedir (Bursalı, 2008). Bu tanımı destekleyen bir diğer görüş ise Büber vd. 'nin (2019, ss. 81-90), politik davranışın genel özelliğinin, bireyin kendi özel çıkarını düşündüğü hareketi sergilemesi ve örgütün bu davranışı kabul görmemesi olduğunu belirtmesidir. Her örgütte kısıtlı kaynaklar bulunmaktadır. Bu kaynakların rekabeti oluşturmasında katkı payı vardır. Drory and Romm (1990, s. 1133), bireylerin bu önemli kaynakları elde edebilmesi için çalışma arkadaşlarını yanlış yönlendirme eyleminin politik davranış olduğunu belirtmişlerdir. İslamoğlu ve Börü (2007, ss. 135-153) çalışmasında politik davranışı, örgüt tarafından onaylanmadığı halde bireylerin kendi çıkarlarını elde etmek istemesi sonucunda sergilediği davranışlar olarak tanımlamaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere, örgütlerde sergilenen politik davranış

bireylerin kendi çıkarlarına ve örgütün çıkarlarına ulaşmasında ortaya çıkan davranış biçimidir. Bu tanımdan yola çıkarak örgütte gerçekleşecek olan davranışın amacına göre politik olan ve politik olmayan davranış olarak nitelendirilmesi yapılabilir (Sarı & Erkutlu, 2019). Örgütlerde politik davranış genel anlamda, örgütçe onaylanan ve kabul gören çıkarların, yönetim açısından onaylanmayan ve kabul görmeyen yöntemlerle sağlanması için veya örgütçe kabul görmeyen çıkarların, yönetim açısından onaylanan ya da onaylanmayan yöntemlerle sağlanması için tüm örgüt üyeleri üzerindeki etkinin yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır (Büber vd., 2019, s. 88). Örgüt üyeleri çalıştıkları konumu yükseltmek için farklı yollar denemektedirler. Bu deneme süreci politik davranışı oluşturmaktadır. Çalışanların istek, amaç ve arzuları politik davranışı gerçekleştirmede başrolü oynamaktadır. Politik davranış onaylanmayan ve hoş görülmeyen hareketleri (gizlilik, kandırma vb.) de içinde barındırmaktadır ve bunun nedeni olarak, davranışı gerçekleştiren kişinin kendi üstünlüğünü göstermek olduğu belirtilmiştir (Güney, 2011). Hoş karşılanmayan bazı politik davranışlara ispiyonculuk yapmak, kendi özel çıkarını gütmek, bilgileri sızdırmak, dedikodu yapmak örnek olarak verilebilir. Kabul gören politik davranışlardan ziyade kabul görmeyen bu politik davranışlar, örgütler için iyi olmayabilir ve çeşitli risklerle karşılaşılabilir. Büber vd. (2019, s. 86), politik davranışı, örgüt üyeleri açısından karşıt fikirlere sahip olunan çatışmalı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Başar ve Varoğlu (2016, s. 755) yaptıkları çalışmada politik davranışın, örgütün ve örgüt çalışanlarının çıkarları aynı yönde olduğunda örgüte yarar sağlayabilmekte olduğunu fakat örgütün ve örgüt çalışanlarının çıkarlarının farklı yönde olduğunda her iki taraf için de riskli olduğunu belirtmişlerdir. Politik davranış, örgüt içinde sahip olunan otoritenin onaylanmayan bir şekilde sunulmasıdır (Bıyık vd., 2016, s. 107). Politik davranış, örgüt çalışanlarının kendilerine verilen resmi görevlerinin dışında, çıkar sağlamak amacıyla gerçekleştirdikleri resmi olmayan hareketleridir (Bursalı, 2017, ss. 143-159). Politik davranış, çalışanların mesleki görev olarak yapmak mecburiyetinde olmadıkları, örgütün yarar ve zararını etkileme potansiyeli olan davranışlarıdır (Özkalp & Kırel, 2016).

Tüm bu açıklamalar sonucunda politik davranış, çalışanların resmi davranışlarının dışında gerçekleşebilen ve hem örgütün hem kendisinin fayda ve zararına etki edebilme potansiyeli olan hareketler bütünü olarak tanımlanabilmektedir.

1.2.2. Politik Taktikler

İşletmelerde bireylerin çeşitli kazanımlar elde etmek amacıyla sergiledikleri taktikler arasında yer alan politik taktikler şu alt davranış şekilleri ile karşımıza çıkmaktadır (Güleş, 2016):

Başkalarını suçlamak: istenmeyen durumlarda suçu başka şeylere yıkmak, olumsuz durumdan sıyrılmak olarak en çok kullanılan taktiklerdir.

Bilgi kullanımını kontrol etmek: bireyin örgüt içinde bazı bilgileri yayarak bazı bilgileri de gizleyerek kendi çıkarlarına uygun halde bilgiyi kullanmasıdır.

Olumlu izlenim yaratmak: bireylerin diğer çalışma arkadaşlarıyla pozitif anlamda anlaşmasıdır.

Yaranmaya çalışmak: genellikle astların hiyerarşik anlamda kendinden üstün olan kişilere uyguladığı taktiktir. Daha güçlü ve söz hakkı kesin olan bireylere yapılan bu davranış ile onların desteğini almak amaçlanmaktadır (Büber vd., 2019, s. 85).

Sağlam ittifaklar oluşturmak: birlik oluşturularak sahip olunan güçlerin paylaşımı ve yararı artmaktadır.

Güçlü kişilerle birlikte olmak: gücü az olan kimsenin, kendinden fazla gücü olan biriyle ortak amaçlar etrafında toplanmasıdır.

Yükümlüler yaratmak: bireylerin karşılıklı olarak birbirlerinin çıkarlarını yerine getirmeleridir.

Destek temeli geliştirmek: örgütü oluşturan bireylerin ortak görüşüyle desteğini kazanmak, yöneticiler açısından önemlidir.

1.2.3. Güç ve Etkileme

Güç kavramı, bireyin kendi dışındakilerin davranışlarını etkilemesindeki kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2015). Güç kavramı, örgütsel politikayı doğrudan etkileyen ve bağlantısı olan bir kavramdır (Özkalp & Kırel, 2016). Güç kavramı, baskıcı, zorlayıcı, kısıtlayıcı bir şekilde algılanmakta ve anlaşılmaktadır. Hiyerarşik sistemle ilgili olan güç kavramı, otorite ile ilişkilidir. Örgütleri oluşturan bireyler üzerinde, örgütsel politikalar güç kavramıyla uygulanmaktadır. Bu nedenle çalışma ortamında bireylerin birbirlerine

olan etkileri güç sayesinde gerçekleşmektedir denilebilir. Kişiler arası etkide güç belirleyici bir kavramdır ve sınırı kesin olan bir kavram değildir (Özkalp & Kırel, 2016). Güç ilişkileri uygulanacak bireylere ve zamana göre değişkenlik gösterebilme potansiyeline sahiptir (Özkalp & Kırel, 2016). Örgütte sergilenen politik davranışların, güç kaynaklarının ve gücün kullanımının, politikaları oluşturmakta etkisi vardır (Sarı & Erkutlu, 2019). Örgütsel politikaların ortaya çıkmasında güç kavramı etkili bir sebeptir (Büber vd., 2019, s. 86). Örgüt çalışanları, sahip oldukları gücü iş yaparken kullandıklarında politikayı gerçekleştirmiş olurlar (Sarı & Erkutlu, 2019). İyi derece politik becerilere sahip olan bireyler, güç temellerini etkili kullanma yeteneğine sahiptirler (Özkalp & Kırel, 2016).

Etkileme kavramından bahsedecek olursak literatürde olan bazı tanımlamalar şu şekildedir: Bruins (1999, p. 7) tarafından etkileme kavramı, bir kişinin başkasına, bir grubun diğer gruba baskı yaparak fikirlerinde, eylemlerinde vb. değişimler gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Etkileme, örgüt yöneticisinin çalışanlarına, yönlendirme, yöneltme, iş verme, yetki verme, teşvik ve takdir etme gibi davranışları uygulama sürecidir ve bu sürecin kontrolü yöneticidedir (Titrek & Zafer, 2009, s. 662). Etkileme, kişinin sahip olduğu gücünü kullanırken kendisine yarar sağladığı bir kavramdır (Özkalp & Kırel, 2016). Etkileme, bir tarafın daha baskın olduğu bir süreçtir ve dolayısıyla baskın olmayan taraf baskın olan tarafın gücünü saymış ve kabullenmiş olur. Gücünü kabul ettiren taraf kendi isteği doğrultusunda değişimler gerçekleştirebilir. Yapılan bu etkileme kavramının tanımlamalarından yola çıkarak güç kavramından kısaca etkileme yeteneği olarak bahsedebiliriz. İş yaşamında bu durum astlar ve üstler, astlar ve astlar arasında gerçekleşebilmektedir.

Örgütte liderin etkili olabilmek için kullandığı güç kaynakları: meşru, zorlayıcı, uzmanlık, karizmatik ve ödül güçleri olarak bilinmektedir (French & Bertram, 1959, s. 150). Uzmanlık ve karizmatik güçler birey kaynaklı güçler olarak sınıflandırılmakta, meşru, zorlayıcı ve ödül güçleri pozisyon kaynaklı güçler olarak sınıflandırılmaktadır. Meydan ve Polat (2010, s. 128), pozisyon kaynaklı olan ödül gücünü, astın liderin beklediği davranışı gerçekleştirdiğinde lider tarafından ödüllendirilmesine (ücret artışı, terfi, takdir vb.) ilişkin algılaması olarak tanımlamıştır. Bir diğer pozisyon kaynaklı güç zorlayıcı güçtür. Denetleme ve cezalandırma yaparak ödül gücünün tam tersini ifade etmektedir (Bakan & Büyükbeşe 2010, s. 79). Meşru güç ise, örgütte astların yöneticinin

fikirlerine, kararlarına uymalarını gerektiren bir güç şeklidir. Bakan ve Büyükbeşe (2010, s. 78), uzmanlık gücünü, yapılan işte belirli bir yere gelinmiş olan ve bilgi, beceri ve tecrübenin kabul edilerek kişinin kendine sağladığı güç olarak tanımlamaktadır. Kişinin almış olduğu eğitim, mesleki tecrübe, mesleki başarı gibi konularda takdir edilmesi, kişiye uzmanlık gücünü kazandırmaktadır (Bağcı & Bursalı 2011, s. 12). Akyüz vd. (2015, s. 77), karizmatik gücü, liderin beğenilmesiyle, kişilik özelliklerinin, dış görünüşünün, iletişiminin vb. hayran olunmasıyla ve saygı duyulmasıyla kişinin kazandığı güç olarak tanımlamaktadır.

Yönetme, sergileme, kontrol etme anlamları çıkarılan güç kavramı, yönetilmesi gerekilen bir toplulukta olmazsa olmazlardandır. Kişiler, birey ve pozisyon kaynaklı güçlerini kullanırken doğru zaman, doğru grup, doğru aracı bulmalıdır. Gücün doğru kullanımı örgütün başarısını da etkileyebilmektedir.

1.3. Örgütsel Politik Algılamalarının Evreleri

Örgütte meydana gelen politik davranışların nasıl, ne zaman başlayıp sona erdiği sürecini inceleyen konuya örgütsel politikanın evreleri denmektedir. Örgütlerde, yapılan tüm faaliyetlerin bir başlama ve bitiş zamanının olması bireysel, örgütsel ve çevresel şartlara bağlı olmasından kaynaklanmaktadır. Mintzberg bu durumu, örgütleri politik bir arena olarak görerek ve bundan dolayı örgütün politik bir arenaya dönüşmesinde çatışma kavramının etkisinin olduğunu düşünerek açıklamıştır (Bursalı, 2008). İki seviye şeklinde meydana gelen politika ve çatışma, birinci seviyede baskın değildir. İkinci seviyede çatışmaların etkili olduğu alanlarda politikalar oluşmaktadır. Politik arena adı verilen bu gücün oluşmasını ikinci seviye sağlamaktadır (Bursalı, 2008). Mintzberg (1983) politik arenanın üç aşamadan meydana geldiğini açıklamıştır (Tülü, 2021). Bu aşamalar aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

1.3.1. Güdü (Çatışma Talebinin Algılanması)

Politik arenanın ilk aşaması olan güdü, kelime anlamı olarak istek ve emel anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). Güdü bir işi yaparken bizi isteklendiren ve bitirmemizi sağlayan bir enerjidir (Uslu & Öğretmen 2018, s. 388). Güdü genel olarak, doğuştan gelen yemek yeme, uyuma gibi doğal güdüler ve sonradan oluşan kazanmak, beğenilmek gibi sosyal güdüler olarak ikiye ayrılmaktadır (Tülü, 2021). Örgüt üyelerinin farkında olarak veya olmayarak politik davranmasını sağlayan istekler ise politik güdü olarak adlandırılmaktadır. Örgütte örgüt üyeleri tarafından, bireyi veya örgütü ilgilendiren çeşitli

unsurlara bağlı olarak çatışmanın meydana gelmesi politik güdüyü oluşturmaktadır. Bu çeşitli unsurlara örnek verecek olursak, bireylerin farklı kişilik özellikleri, beklentileri, örgüt içerisinde kıt kaynakların herkesçe kullanılamaması, yönetici adayının birden fazla olması, yenilikler, avantajlar gibi durumlar politik güdüyü oluşturmaktadır. Ertekin ve Yurtsever (2003), politik güdünün oluşmasının asıl nedeninin örgütün kıt kaynaklara sahip olması olarak ifade etmektedir. Örgütte ki her bireyde ortaya çıkan yeniliklerden yararlanmak ve bundan çıkar elde etmek gibi bir düşünce oluşacağı için çatışmanın meydana gelmesi kaçınılmazdır (Bursalı, 2008). Birden fazla kişinin aynı çıkarı elde edeceği düşüncesi çatışmanın oluşmasını sağlamaktadır (Karacaoğlu & Saydam 2020, s. 616). Elde bulunan kaynaklar eşit verilse bile, birey daha fazlasını isteyeceği için politik mücadele kaçınılmaz bir durumda olmaktadır (Bursalı, 2008).

1.3.2. Gelişme (Aniden/ Yavaş Bir Şekilde Çatışma Talebinin Oluşması)

Güdünün oluşmasından sonra bireyler, aynı fırsattan yararlanmak isteyen diğer kişilere bilinçli olarak engel olmak isteyecek ve bu da çatışmaları meydana getirecektir. Çıkarları aynı noktada buluşan kişilerin arasındaki güç gösterisi, davranış, düşünce ve kelime olarak gerçekleşmektedir (Bursalı, 2008). Örgüt sisteminde birbirinden farklı insanı bünyesinde barındırmasından ve politik bir sistem olmasından ötürü çatışmaların meydana gelmesi olağandır (Tülü, 2021). Güç üzerinde meydana gelen çatışmalar, grup içerisinde amaçlar ve elde bulunan kaynakların kontrolünü sağlamak için oluşmaktadır ve her politik güdü çatışma ile sonuçlanmamaktadır (Bursalı, 2008). Politik güdülerde, çatışmadan farklı sonuçlar elde edilebilir; ortak istek doğrultusunda hareket etme, meydan okumanın kısa sürmesi, sonuca hızlı ulaşma gibi durumlarda çatışma oluşmadan sona ermiş olur. Örgüt yapılanmasındaki otorite boşluğu, çevresel değişim, yapısal değişiklik, birbirine zıt taraflı oluşan gruplar gibi konular aniden çatışma talebinin ortaya çıktığı politik güdülerdir. Bursalı (2008), örgütü, gelişme aşamasında çatışma durumunun ortaya çıkmasından dolayı ‘politik bir arenaya’ benzetmiştir. Bununla birlikte örgütsel politikanın gelişme sürecinin hızlı oluşması örgüt açısından olumlu şekilde karşılanmamakta ve örgüte zarar verdiği düşünülmektedir (Karacaoğlu & Saydam 2020, s. 618).

1.3.3. Çözüm (Zafer, Ilımlılık ve Ölüm)

Ertekin ve Yurtsever (2003) çözüm safhasını, karşılıklı oluşan taraflardan birinin kazanarak örgütteki faaliyetinin devam etmesi olarak tanımlamıştır. Örgüt üyelerinin oluşturduğu gruplar arasında ortaya çıkan resmi olan veya olmayan çatışmaların, uygun amaca yönelik çözülmesi örgütün fonksiyonlarındandır (Koçel, 2015). Çatışmayla birlikte kişilerin bu süreçten uzaklaşarak kaçınma davranışı sergilemeleri çatışmanın çözümlenmesinde önemlidir (Tülü, 2021). Gelişme aşamasından sonra oluşan çözüm aşamasında çatışma beş durumda çözümlenir:

Yumuşatma safhası, çatışma sürecinde kişilerden birinin diğerinin çıkarına ulaşmasını sağlamak için taviz vermesi ile oluşmaktadır (Tülü, 2021). Kazanan kişinin istekleri ve çıkarlarına ulaşması sağlanırken kaybeden kişi, isteklerini ertelemek ya da örgütten ayrılmak durumunda kalabilir (Bursalı, 2008).

Uzlaşma safhası, kişilerin karşılıklı olarak çatışma sürecinden çekilmesi ile oluşmaktadır (Tülü, 2021). Tarafların fedakârlık yaptığı bu ılımlık safhası, kesin bir çözüm olmayıp zaman içerisinde çatışma-uzlaşma çemberi halinde devam etmektedir (Bursalı, 2008).

Yarışma safhası, kişilerden birinin kendi çıkarlarını göz önüne alarak kendisinin kazandığı karşı tarafın kaybettiği bir durumun oluşması beklentisi ile ortaya çıkmaktadır (Tülü, 2021). Taraflardan biri, kazanmak için fiziksel olarak karşı taraftan daha güçlü, daha zeki ve kişilik özellikleri daha baskın olmalıdır (Bursalı, 2017).

İş birliği safhası, kişilerin birbirlerinin amaç ve çıkarlarına uygun birlikte hareket etmeleriyle oluşmaktadır (Tülü, 2021).

Ölüm safhası, örgütün faaliyetine devam edemeyerek varlığını sürdürememesi olarak tanımlanmıştır (Tülü, 2021). Çatışmanın zarar boyutu örgütün diğer unsurlarını ortaya çıkararak örgüte zarar verebilmekte ve yıkım oluşabilmektedir (Bursalı, 2017).

1.4. Örgütsel Politik Algılamaların Yaklaşımları

Örgüt birbirinden farklı kişileri, bu kişilerin birbirinden farklı beklentilerini, çıkarlarını ve isteklerini barındırdığı için yapısal olarak farklı ve karmaşıktır. Örgütsel politikaya yaklaşımları açısından bakıldığında aşağıdaki gibi şekillenir (Bradshaw & Murray, 1991, s. 379).

1.4.1. İşlevsel Yaklaşım

Bu yaklaşım türü rasyonel yaklaşım ve çoğulcu yaklaşım olarak iki sınıfa ayrılmaktadır. Rasyonel yaklaşım, hiyerarşinin üstünde yer alan yöneticinin ortaya çıkan uyuşmazlıkları gidermek için kendi yetkisini ve resmiyetini kullandığı işlemdir (Sarı & Erkutlu, 2019). Çoğulcu yaklaşım, örgüt içinde bir gücü olan kişilerin erişim sağladığı bilgileri manipüle etmesinden ötürü oluşacak olumsuzlukları gidermek amacıyla kullanılan yöntemdir ve belirgin güç kaynakları arasında kaos ve önemli kaynakların kontrolünü sağlamak vardır (Sarı & Erkutlu, 2019).

1.4.2. Yorumlayıcı Yaklaşım

Kişilerin algılama ve yorumlama yeteneğine dayanan bu yaklaşımda örgütsel politikanın yapısal faktörleri, bilgi, metafor, mit ve dil olarak açıklanmıştır (Sarı & Erkutlu, 2019). Örgüt üyeleri karşılaştıkları durumlarda sözleri ve hareketleri algılayarak ve anlamlandırarak biçimsel bir yapıya koymaktadır.

1.4.3. Radikal Yaklaşım

Toplumsal alanda rol alan kişi, toplumun gerektirdiği düzende bir güce sahip olup süregelen güç mücadelesinde yer almaktadır (Erol, 2014). Tanımdan da anlaşılacağı üzere radikal yaklaşımın ana maddesi güç ve güç mücadelesidir (Sarı & Erkutlu, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL BEĞENİRLİK

Çalışmanın bu bölümünde sosyal beğenirlik kavramsal çerçevesine yönelik sosyallik, sosyalliği etkileyen unsurlar, beğenme ve beğenilme duygusu, beğenme ve beğenilmede etkili olan unsurlar ile ilgili daha önceden yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Kişiler için sosyallik tarih, kültür, dil, din ve coğrafyayı içine alan toplumsal unsurların bıraktığı etkiye bağlı olarak oluşur (Narter, 2007, ss. 23-30). Bahsedilen bu toplumsal unsurların zaman ve yer olarak buluşmaları söylem olarak bilinmektedir. Söylem kavramı toplumda kişiden kişiye dil aracılığıyla aktarılmaktadır ve toplumun birbiriyle olan iletişim ve etkileşimine önemli katkılar sağlamaktadır. İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır. İlk insanın yaradılışından bu yana insanlar çevresi ve başka insanların varlığı sebebiyle sosyal bir varlık olarak bilinmektedir. İnsanların sadece varlığıyla değil düşünme şekli ve biliş sayesinde sosyal bir yapıya sahip oldukları eski çağlardaki felsefeciler tarafından dile getirilmiş fakat 19. yüzyıl itibariyle bu söylemler yerini bilimsel araştırmalara ancak bırakabilmiştir (Bilger, 2016). Buradan yola çıkarak sosyallik kavramının kişinin hem fikirlerine hem de bu fikirleri harekete dönüştürmesine etki ettiği söylenebilir. İnsanların kişisel özelliklerinin sosyal yapılarına etki ettiği, sosyal yapılarının da düşünme biçimlerini etkilediği yapılan alan araştırmalarıyla ortaya konmuştur (Bilger, 2016). George Herbert Mead bu araştırmalara örnek olarak, kişiler arası davranışı, kişilerin önceden tecrübe ettikleri düşünsel sembollerle ve beklentilerle oluştuğunu açıklamıştır (Bilger, 2016).

Sosyalliği doğrudan etkileyen bireyler topluluğundan oluşan grup yapıları uyguladığı yaptırımlar, benimsediği düşünce ve inanışlar doğrultusunda sosyalliğin tanımına anlam katmıştır. Grup içi davranışlarda sosyallik kendini daha belirgin şekilde göstermekte ve etkisi daha fazla olmaktadır. Kişinin bir grup içerisinde yer alması sosyal bağlamı açıklamaktadır. Bilger (2016), bir çalışmasında kişinin bir grup içerisinde yer alarak sosyal bağlamın bir unsuru olmasını, olumlu ilişkiler kurmasını ölüm korkusunu

bastırdığını, yapılan sosyal psikolojik araştırma yaklaşımlarından yola çıkarak bahsetmiştir. Literatürde geçen Harlow ve Zimmermann'ın (1958, p. 431) yavru maymunlarla yaptığı çalışmalar bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Bilger, 2016). Sosyal bağlamdan çeşitli nedenlerle uzaklaşılan durumlarda ortaya çıkan duygusal yıkım, suçluluk, utanç, mahcubiyet gibi duygularla sonuçlanabilmektedir (Bilger, 2016).

Sosyal psikoloji ise sosyal davranışın açıklanması, kişinin toplumsal olaylar karşısında verdiği tepkileri ve toplumsal olaylar içinde sergileyeceği davranışı inceleyen bir psikoloji dalıdır (Narter, 2007, ss. 23-30). Sosyal davranışın birebir kişinin zihninde canlandırdığını davranışına dönüştürmesi olduğundan laboratuvar ortamında incelenmesi zordur.

2.1. Sosyal Bir Varlık Olarak İnsan

İlk insanın yaradılışından bu yana insanlar çevresi ve başka insanların varlığı sebebiyle sosyal bir varlık olarak bilinmektedir. İnsanlar için sosyalliğin tarih, kültür, dil, din ve coğrafyayı içeren toplumsal unsurların bıraktığı etkiye bağlı olarak oluştuğundan bahsedilmiştir (Narter, 2007, ss. 23-30). Bu tanımdan sosyallik kavramının kişinin hem fikirlerine hem de bu fikirleri harekete dönüştürmesine etki ettiği söylenebilir. Kişi doğumundan itibaren sosyal çevreye ve sosyal çevrenin varlığıyla birlikte farklı ihtiyaçlara gereksinim duymaktadır (Kaşıkara & Doğan, 2017, ss. 51-60). Kişi toplumun bir parçasını oluşturmaktadır ve bu ortamda kendisine verilen rollere uyum sağlamaktadır. İnsanların sadece varlığıyla değil düşünme şekli ve biliş sayesinde sosyal bir yapıya sahip oldukları eski çağlarda da dile getirilmiş fakat 19. yüzyıl itibariyle bu söylemler yerini bilimsel araştırmalara ancak bırakmıştır (Bilger, 2016).

İnsanın toplum içindeki tanıtıcısı olan sosyal kimlik ise; en kısa haliyle 'Biz Kimiz?' Sorusunun cevabı olarak tanımlanmaktadır (Çelebi, 2021, s. 42). Sosyal kimliği iki farklı teoriyle açıklamak mümkündür. Bunlar; Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel, 1972) ve Benlik Kategorizasyonu Teorisi (Turner vd., 1987) dir. Bu teoriler genel olarak kişisel kimlik ve sosyal kimlik farklılığını anlatmaktadır. Sosyal kimlik kişinin, dahil olduğu grubun varlığındaki amaç, hedef ve değerleri ile uyumlu olup olmadığını anlatmaktadır (Çelebi, 2021, s. 41). Sosyal kimlik kişinin gruptaki konumunu belirlemektedir. Sosyal kimlik, çeşitli grupları oluşturan örgütlerde kişinin örgüt üyeleri tarafından kabul edilme, takdir edilme, diğer üyelere özenme gibi davranışlarını içerir. Sosyal kimliği olan kişinin, bağlı olduğu grupta kendini o grubun özellikleriyle tanımlaması, işinin ve grubunun

özellikleriyle kendini benzetmesi işe olan bağlılığını ve davranışlarını etkilemektedir (Çelebi, 2021, s. 43).

İnsanın hayatta açlık, susuzluk, nefes, dinlenme, uyuma gibi fizyolojik, kendini gerçekleştirme, bağlanma, kazanım elde etme gibi sosyal olarak farklı ihtiyaçları vardır (Kaşıkara & Doğan, 2017, ss. 51-60). Bu ihtiyaçların önemine ve gerçekleştirme sıralamasına Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi örnek olarak verilebilir. İnsanın varlığından bu yana meydana gelen sosyal olaylar, kişiyi sosyal olmaya, kendini sınıflandırmaya, ait olma ihtiyacına yani bir grubun içine girmeye yöneltmiştir (Çelebi, 2021, s. 43). Böylelikle kişiler grup ile ilişki kurmayı öğrenmiştir. Kişinin grup ile ilişki kurabilmesi ve sosyal varlığını ortaya koyabilmesi için kişi öncelikle kişisel kimliğini tanımalı ve ortaya koymalıdır (Çelebi, 2021, s. 43). Kişisel kimlik, kişinin varlığına ve sahip olduğu değerlerine bağlı olarak diğer kişilerden farklı olduğunu anlatmaktadır (Çelebi, 2021, s. 43). Kişiler benliklerini çevrenin etkisine bağlı olarak oluşturabilmekte ve sosyal karşılaştırmalara göre şekillendirmektedirler. Alışılmış sosyal rol ise, kişilerin dahil olduğu grupta sosyal kimliğin getirdiği sosyal rolleri kapsamaktadır. Kişilerin sosyal rolün gerekliliklerini yerine getirerek sosyal role alışma ve davranışa dönüştürme eğilimleri bulunmaktadır (Tosunoğlu, 2014). Alışılmış sosyal rol nedeniyle kişi başka bir örgüte katılmayıp kendi işine ve iş yerine bağımlı olmak zorunda kalabilmektedir (Tosunoğlu, 2014).

Sosyal kimliği tanımlayan ikinci teori olan benlik kategorizasyonu ise, kişinin benlik saygısını artırmak için kendisini sosyal kategorilerle tanımlaması veya kişinin bir olay karşısında sosyal kimliğinin ortaya konulması olarak tanımlanmaktadır (Turner vd., 1987). Örgütsel kimlik, grupların yoğun bulunduğu örgütlerde örgütü tanıtmak amacıyla oluşturulan bir yapıdır. Örgütsel kimlik, kendini tanıtma ve örgütsel idealleri gerçekleştirmek isteyen bir yapı olarak tanımlanmıştır (Whetten & Mackey, 2002, p. 393). Örgütsel kimlik, kişinin bir gruba bağlı olmuş olarak alışkanlığının olması ve grup dışında ilişki ve iletişim kurmada zorlanmalarına yol açmaktadır. Örgütsel kimlik sayesinde örgüt üyeleri, hedefleri, amaçları, özellikleri ve inançları aynı şekilde kabul ettikleri ve benimsedikleri bir yapı oluşturmaktadır. Örgütler, diğer kişilerce çalışanların kabul edilme ve benimsenmeleri için etkileşim sağladıkları sosyal bir ortamdır. Sosyal etkileşim kavramı ise, kişinin çalıştığı ortamda gerçek veya gerçek olmayan imaj ve davranış sergilediği zaman bu durumu bozmamak için o davranışı sergilemeye devam

etmek zorunda kalması olarak ifade edilmiştir (Tosunoğlu, 2014). Kişi bağlı olduğu örgütü benimsemeli başka örgütlerdeki çeldirici iş imkanlarına bakmamalıdır. Kişi en başında sergilediği davranışı tutarlı bir şekilde devam ettirmelidir. Örgüt bünyesinde olup aynı zamanda tutarlı ve dürüst hareket sergilenmediği takdirde olumsuz bir tutumla karşılaşma ihtimali ortaya çıkmaktadır. Örgüte bağlılık isteyerek oluşmayabilir böyle durumlarda, kişinin çıkarlarını yitirmemesi ve beklentilerini göz önünde bulundurması söz konusu olduğunda örgüte olan bağlılık süre gelmektedir (Tosunoğlu, 2014).

Kişisel başarı hissinin düşük olduğu durumlar; çalışanın yaptığı işte kendini yetersiz görmesi, performansından memnun kalmaması, düşük motivasyon, iletişim eksikliği, başarısızlık hissi ve çalıştığı ortamda değersiz görmesi olarak açıklanabilir (Karacaoğlu & Çetin 2015, s. 46). Başarısızlık hissine kapılan insan, kendisine olan güveni azalmış olduğundan başkalarının güvenini de yitirmektedir, kendisinin yetersiz olduğu ve eksiklik anlayışını geliştirmektedir (Ertürk & Keçecioğlu 2012, s. 45).

Sosyalliği barındıran bir diğer terim olan sosyal farkındalık ise, kişilerin karşı tarafındaki insanların duygularını düşüncelerini anlama yeteneğidir. Bir başka deyişle kişilerin empati kurma eğilimidir. Sosyal farkındalığın örgüt içinde çalışma arkadaşlarını etkilemede kullanılarak verimli çalışmalara dönüşebilmekte olduğu açıklanmaktadır (Çelik & Ay, 2021, s. 18). Sosyal beceri, insanlarla iletişim kurma ve onlarla anlaşabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Empati yoluyla işin gerektirdiği iletişim şekli ve anlaşma yoluyla kurulabilen ilişki türüdür (Çelik & Ay, 2021, s. 20). Kişilerle anlaşabilmeye katkısı olan uyumluluk göstergesi, ortaya çıkan olaylar karşısında duygu ve düşünceleri esnetebilme ve bunları o olayla anlamlandırabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Çelik & Ay, 2021, s. 20).

2.2. Sosyalliği Etkileyen Unsurlar

Sosyalliğin bir ihtiyaç olduğunu Bilger (2016) bir çalışmasında şöyle açıklamıştır: İnsanların temel fizyolojik ihtiyaçları karşılandığında duyulan doyumla sosyal etkileşimin olumlu olarak sonuçlandığında duyulan doyum aynı etkiyi vermektedir. Bu açıklamadan yola çıkarak sosyalliği etkileyen unsurların, olayların ve durumların izleri zihinde takip edilebildiği düşünülmektedir. Bireylerin sosyal etkiyi algılama biçimi kişiden kişiye göre değişmektedir (Bilger, 2016). Daha önce literatürde yapılan çalışmalar empati yapma yeteneği yüksek olan kişilerin sosyal olarak daha yüksek düzeyde etkilediklerini ve etkilendikleri belirtmektedir aynı zamanda sosyalliği etkileyen bir unsur

olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal olma durumu kişide tesadüfen değil, anlamı olan parçaların bir araya gelerek bütünlük sağlamasıyla oluşmaktadır. Hayatta kişinin varlığını sağlayan ihtiyaçların tedarik edilmesi kadar sosyal olarak etkilediği ve etkilendiği durumlar da önem taşımaktadır (Bilger, 2016). Sosyal etki, kişinin yaşamında olaylara verdiği tepkinin seviyesini belirlemektedir. Kişinin, sosyal etki sayesinde çevresindeki bireylerin yaşadığı olumsuz olaylar karşısında vereceği tepkiyi belirlemekte ve yakınlık duyma seviyesine göre empati kurma yoğunluğu değişmektedir (Bilger, 2016). Bu duruma, Beckes vd. (2012)'nin yaptığı kişinin yakın arkadaşına ve yabancı birine verilen zararda beyinde yer alan supramarginal gyrus bölgesinin farklı düzeylerde uyarıldığı çalışma örnek olarak verilmektedir. Bir başka örnek olarak, Campbell vd., (2000)' nin ortaya atılan bir görevde sorumluluğun pay edilmesinde birbirine yakın kişilerde eşit bölünme görülmekte, birbirine yabancı bireylerde adaletsiz bölünmenin tespit edildiği deneysel çalışma gösterilmektedir. Buradan hareketle sosyalliği etkileyen unsurlara kişinin çevresine duyduğu yakınlık ve tanıdıklık seviyesi de eklenebilmektedir. Sosyalliği etkileyen unsurlara kişinin gelişimsel süreci de eklenebilmektedir. Kaitz vd., (2004) yaptığı bir deneysel çalışmada araştırmacıya yakın oturmayı tercih eden katılımcıların bağlanma düzeylerinin güvenli olduğu, uzak oturmayı tercih eden katılımcıların bağlanma düzeylerinin ise kaygılı olduğu tespit edilmektedir (Bilger, 2016).

Sosyalliği etkileyen unsurların belirtilmesinde bu unsurların birçoğu literatürde yapılan araştırmalara konu olmuş, birbirine benzer ölçüm araçlarıyla tespit edilmeye çalışılmıştır fakat hepsi ölçülememektedir. Sosyalliğe etki eden faktörler, kişiler arası farklılıklardan, yaşam biçiminden, yaşanılan çevreden, kişinin algılama kapasitesinden vb. birçok etkilerden beslenmektedir (Aslan & Coşkun 2021, ss. 60-77).

2.3. Beğenme ve Beğenilme Duygusu

İnsan varlığı gereği topluma ihtiyaç duymaktadır ve yaşadığı çevrede ihtiyaçlarını düşünerek hareket etmektedir. Kişinin çevresiyle olan ilişkisi doğumuyla başlar, zamanla etkileşimi ve iletişimi oluşur. Sosyal etkileşim ve sosyal paylaşım, kişiler arasında zamanla gelişerek sosyal ilişki, sosyal beğenme, kabul görülme gibi sosyal ihtiyaçlar oluşturmaktadır (Öğülmüş vd., 2017, s. 949). Bu sosyal ihtiyaçların karşılanmasının gerekliliği sosyal onay ihtiyacının karşılanmasının gerekliliğine bağlıdır. Sosyal onay ihtiyacının bir nevi açıklayıcısı olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan aidiyet ve sevilme ihtiyacı kişinin sevilme, beğenilme ve onaylanma ihtiyaçlarının olduğunu

göstermektedir (Kaşıkara & Doğan 2017, ss. 51-60). Karaşar ve Öğülmüş (2020, ss. 871-886)'ün yaptığı bir çalışmada sosyal onay ihtiyacı, kişinin başkaları tarafından kabullenilmesi, takdir edilmesi, beğenilmesi ve izlenilmesi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal onay ihtiyacı, kişinin başkalarının isteği doğrultusunda onaylanan davranışları sergilemesi onaylanmayan davranışları sergilememesi olarak tanımlanmaktadır (Aslan & Coşkun 2021, ss. 60-77). Sosyal onay ihtiyacının araştırılması yabancı çalışmalarda 20. yy'ın başlarına dayanmaktadır. Yapılan çalışmaların anketlerindeki kişilik ölçeğine verilen cevaplar, kişilerin kendilerini herkes tarafından kabul edilen ve mükemmel bir şekilde göstermek istemelerinden ve sosyal olarak beğenilmek istemelerinden ötürü sosyal beğenirlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Karaşar & Öğülmüş 2020, ss. 871-886). Sosyal beğenirlik kavramından ilk olarak Edwards'ın testlerinde bahsedilmiştir. Crowne ve Marlowe 1964 yılında testlerde kullanılan cevapların sosyal olarak beğenilme ve onaylanma isteği doğrultusunda olduğunu belirtmişlerdir (Karaşar, 2020, s. 2). Test sonucunda sosyal olarak onaylanma isteği, kültürel olarak kabul görülenleri yapmak, kabul görülmeyenleri yapmamak olarak belirtilmiş, sosyal onayı istemeyenlerin ise bağımsız olma isteği yüksek ve motivasyonları düşük olarak belirtilmiştir (Karaşar, 2020, s. 2). Sosyal onay ihtiyacı, toplumda oldukça yaygın ve etkili biçimde varlığını sürdürmektedir (Tanhan & Mukba 2014, s. 179). Kişiler, sosyal ölçülerle uyumlu olunduğu zaman davranışlarının onaylanacağını ve kendilerinin daha çok beğenileceğini düşünmektedirler. Bundan dolayı davranışlarında kalıcılığı uzun olmayan yollara başvurmaktadırlar (Dönmez & Akbulut 2016, s. 8). Sosyal onay ihtiyacı aynı zamanda Türk kültürünün getirdiği başkalarının düşüncelerine, söylediklerine ayrıca bir önem verme durumundan dolayı davranış ve yaşam biçimini etkilemektedir (Karaşar & Öğülmüş 2016, ss. 469-495). Yine Karaşar ve Öğülmüş (2016, ss. 469-495)' ün aynı çalışmasında ele aldığı, "El alem ne der?" gibi dev bir soru ve bunun cevabını barındıran toplulukçu kültürümüzün gereği olarak insanların giyim kuşamlarında, yeme içme şekillerinde, davranış biçimlerinde düşünerek hareket ettikleri sosyal onay ihtiyacının varlığına örnek olarak gösterilmektedir.

Sosyal onay ihtiyacı, Jones (1969) tarafından, kişinin bağlı olduğu toplumda bulunan kişiler tarafından kabul görme ve sevilme ihtiyacının oluşması olarak tanımlamaktadır (Karaşar, 2014, s. 34). Bireylerin sosyal bağ kurmak adına yakınlaşmalarını ve başkalarının istekleri doğrultusunda davranış ve yaşam biçimi değişikliğine sebep olmasından dolayı sosyal onay ihtiyacı, kişiler arası iletişim ve etkileşimde oldukça

önemli bir kavramdır (Karaşar & Öğülmüş 2016, ss. 469-495). Sosyal onay ihtiyacı, kişilerin sosyal yaşamdaki ilişkilerinde beğenilme ve onaylanma alarak kendilerini güvende hissetmelerini sağladıkları şeklinde tanımlanmaktadır (Değirmenci & Demirli 2019, s. 84). Toplumun yapısını oluşturan insanlar sosyal iletişim ve etkileşim ile iç içedir. Bu sebeple sosyal ortamın getirdiği onaylanma ihtiyacı önem arz etmektedir (Aslan & Coşkun 2021, ss. 60-77). Sosyal onay ihtiyacının yüksek olması, kişinin başkalarının ne düşündüğüne fazlasıyla önem vermesidir ve davranışlarını bu doğrultuda yönlendirmesidir (Aslan & Coşkun 2021, ss. 60-77). Başkaları tarafından beğenilen özelliklere ilişkin potansiyel bir açıklama, sosyal açıdan daha fazla arzulanan özelliklerin başkaları tarafından daha fazla sevilme ihtimali vardır (Walston, 1970; Akt: Kaşıkara & Doğan, s. 53). Sosyal onay ihtiyacı yüksek olan kişiler, toplum tarafından olumlu karşılanan davranışları sergilemek istemektedirler. Sosyal onay ihtiyacı yüksek olan kişiler ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda sergilenen davranışlara şunlar örnek olarak verilebilir, bu onay ihtiyacı yüksek olan kişilerin daha fazla bağış yaptıkları, toplum içinde yardım etme eğiliminin yüksek olduğu, bir işin başkasının beğeneceği şekilde yapılması vb. (Aslan & Coşkun 2021, ss. 60-77). Sosyal onay ihtiyacının bir başka tanımı ise, kişinin onaylanma ve sevilme duygusu ihtiyacının, toplumda değerli bulduğu kişiler tarafından karşılanmasını istemesi olarak tanımlanmaktadır (Dinç, 1999; Akt: Karaşar & Öğülmüş, s. 87). Kişiler toplum tarafından beğenilmek, onaylanmak ve övülmek istemektedirler. Böylelikle estetik görünüş, mükemmel olma, fark edilme gibi açılardan kendilerini iyi ve güçlü hissettikleri açıklanmaktadır (Uğurlu, 2015, s. 231).

Sosyal onayın bir ihtiyaç olmasının dışında, başka araştırmacılar bu kavramı motive edici bir unsur olarak da tanımlamaktadırlar. Daha öncede belirtildiği gibi kişiler arası etkileşim ve iletişimde insanlar sosyal varlıklarından ötürü sergiledikleri davranışların, benimsedikleri kişilik özelliklerinin yansıtılmasında bir başkası tarafından beğenilme ve onaylanma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu durum ise karşımıza sosyal beğenirlik kavramını çıkartmaktadır. Sosyal beğenirlik tanımdan da anlaşılacağı üzere sosyal onay ihtiyacının bir uzantısı olarak gelişmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalara konu olan sosyal beğenirlik, ölçeği ve özellikleri nedeniyle birçok konuyla bir araya gelmekte ve incelenmektedir. Beğenilme ve kabul edilme isteği kişiyi olduğundan farklı olarak daha olumlu karşılanacak davranışlarla ve daha kabul edilebilinen ve beğenilen özelliklerle davranma eğilimine itmektedir (Kaşıkara & Doğan 2017, ss. 51-60). Buna ek olarak kişilere olumlu ve olumsuz kişilik özelliklerinden hangisinin kendisini tanımladığı

sorulduğunda olumlu özellikleri olumsuz özelliklere oranla daha fazla belirttikleri gözlemlenmiştir (Alicke, 1985; Akt: Kaşıkara & Doğan, s. 52). Sosyal onayın getirdiği sosyal beğenirliğin tanımı yapılan bazı çalışmalarda şu şekilde ele alınmıştır: Sosyal beğenirlik, kararlı bir kişilik özelliğidir ve sosyal onay ihtiyacı yüksek olan kişiler, sosyal normlara uygun bilgiler vermekte ve davranış sergilemektedirler (Randall and Fernandes, 1991; Akt: Dönmez & Akbulut, 2016, s.5). Sosyal beğenirlik, bireysel özelliklerden oluşmaktadır ve kişilerin kendilerini sosyal ölçülerin dışına çıkmayan ve yerine getiren şekilde göstermeleridir (Dönmez & Akbulut 2016, s. 6). Sosyal beğenirlik, Paulhus (1984)'un çalışmasında kişilik özelliği olarak iki alt boyutta incelenmiştir: birinci alt boyut, kişinin sosyal ölçülere göre sunduğu cevap ve davranışların gerçekte kendisinde olduğunu sanması sosyal beğenirliğin öz-aldatma alt boyutudur. İzlenim yönetimi olarak adlandırılan ikinci alt boyut ise, kişi normal hayatında olmayan ama sosyal ölçülerin çerçevesinde davranış sergilediğinin farkındadır (Paulhus, 1984; Akt: Dönmez & Akbulut 2016, s. 5).

Yapılan çalışmalar da beğenilmenin, insanlar için olumlu ve önemli bir ihtiyaç olduğunu belirtilmektedir. Yapılan çalışmalar dahili olduğu sosyal ortam tarafından beğenilen kişilerin uyum, psikolojik durum, performans ve verim açısından pozitif etkiler gösterdiğini, beğenilmemenin kişiler arası etkileşimde negatif etkiler gösterdiğini belirtmektedir (Kaşıkara & Doğan, 2017, ss. 51-60).

2.4. Beğenme ve Beğenilmede Etkili Olan Unsurlar

Sosyal onay ihtiyacı, bireylerin davranışlarını yöneten bir faktör olarak onların onaylanan ve beğenilen bir birey olarak görülmesinde etkili olmaktadır. Kişiler bu ihtiyacın karşılanması ve olumlu görünüş elde etmek istemeleri nedeniyle, hayır diyemeyen, iyilik yapabilen, popülerlik kazanmak amacıyla hoş olmayan ama toplum tarafından onaylanan davranış sergileyebilen, başkasını memnun etmek için ortama uyum sağlayabilen, insanların beğenisini kazanabilmek amacıyla yöneltilen şekilde hareket edebilen kişiler olmaktadır (Değirmenci & Demirli 2019, s. 82). Kültür bireyin toplum içindeki davranışlarını etkileyen sosyal olarak onlara yön veren onaylanan veya onaylanmayan hareketlerde etkili olan bir unsur olmaktadır (Bilger, 2016). Karaşar (2014, s. 27) bir çalışmasında sosyal onay ihtiyacı yüksek olan kişilerin, başkalarıyla düşmanlıktan ziyade iyi geçinmeye çalışan, eleştiri almamaya çalışan ve her sorunda hatayı kendilerinde arama eğiliminde olduklarını belirmektedir. Dönmez ve Akbulut (2016, s. 10), sosyal beğenirlik

ölçeğini kullandığı bir çalışmasında, kişilik özelliklerinin, duyuşsal ve davranışsal özelliklerinin, statü, motivasyon, ırk, insan hakları, demokrasi, dini inanç ve önyargı gibi konuların ölçekte sosyal beğenirlik algılarına etki ettiğini açıklamaktadır.

Buradan yola çıkarak sosyallik kavramının kişinin hem fikirlerine hem de bu fikirleri harekete dönüştürmesine etki ettiği söylenebilmektedir. Belirli bir toplulukta yaşayan insanların bulundukları sosyal ortamın gerektirdiği görüşler, inançlar, tutumlar vb. bireyin hem sosyalleşmesi hem de onaylanması için davranışlarına etki edebilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

Çalışmanın üçüncü bölümünde iş tatmininin tanımı, iş tatmini teorileri, iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler, iş tatminini etkileyen faktörler ve sonuçları ile ilgili daha önceden yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

3.1. İş Tatmininin Tanımı

İnsanların yaşamı gereği ihtiyaçlarının karşılanması ve hayatını idame etmeleri için gelir elde etmeleri ve bunu çalışarak yapmaları gerekmektedir. Gerekli ihtiyaçların karşılanması için belirli karşılık altında çalışmanın olması ve bu şartları sağlayan kişiler ya da daha profesyonel adıyla işletmelerin olması gerekmektedir. İnsanlara iş yapmasını ve bunun karşılığında para kazanmasını sağlayan işletmeler belirlediği işleri yaptırırken birtakım kurallara ve şartlara uyum sağlamalıdırlar. Hem işi yaptıranların yani işverenlerin hem de işi yapanların yani çalışanların yerine getirmesi beklenen belirli görev ve sorumlukları vardır. İki tarafında bu görev ve sorumlulukları layıkıyla yerine getirmesiyle karşılıklı çıkar sağlanmış olmakta ve iş yaşamı oluşmaktadır. Şu anki iş yaşamında varlığını sürdürmek isteyen işletmeler, diğer işverenlerle rekabet açısından yeniliğe ve gelişmeye açık olmalıdır (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). Zorlu rekabet ortamında hayatta kalmak için savaşan işletmeler işlerini yapan çalışanlarının da isteğini, çıkarını ve beklentisini göz önüne alarak hareket etmelidir. Çıkar sağlayan, beklentisini karşılanan ve doğru iletişimle iş yapan çalışanlar, işini severek yapmakta, işine karşı olumlu duygular beslemektedir. İşine karşı olumlu veya olumsuz duygu besleyen kişilerin, işe olan tatmin düzeyi belirlenmektedir. İş tatmini yüksek olan kişiler işletmeye karşı pozitif bir tutum sergileyerek işletmeyi benimsemektedir. Bu sayede işletmeler istenen hedeflere ulaşarak örgütü bir adım öteye taşımaktadır.

Kişinin hayatının büyük çoğunluğu iş yaşamında geçmekte, iş yaşamının büyük çoğunluğu da hayatını etkilemektedir. Bireyin iş yerinde yaşadığı olaylar ve edindiği deneyimler sosyal ve psikolojik olarak yaşam kalitesini etkilemektedir (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). İş yerinde yaşanılan olaylar olumlu ve olumsuz olarak deneyimlenebilir ve bunun sonucunda işten duyulan tatmin düzeyi etkilenerek işe karşı bakış açısında değişiklik meydana gelebilir. İş tatmini, örgütün varlığının devamı için örgüt çalışanları tarafından işle ilgili tutumların olumlu ve sağlıklı değerlendirilmesini gerektiren bir kavramdır (Gül vd., 2008, s. 6). İş görenin işten aldığı tatmin düzeyi arttıkça hem iş gören açısından hem de işveren açısından geri dönütler olumlu olacaktır (Bayar & Öztürk 2017, s. 528). Bireyin işine karşı olumlu duygular beslemesi, işini severek yapması, onun iş tatmininin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Basım vd., 2009, ss. 79-99).

Bu bölümde literatürde incelenen ve yapılmış olan iş tatmini kavramının tanımları aşağıdaki tabloda verilmektedir:

Tablo 3.1. *İş Tatmini Tanımları*

1995	Knoop	Bireyin işe ve işin gerektirdiği farklı boyutlarına karşı geliştirdiği tutumunu ifade etmektedir.
1996	Erdoğan ve Bauer	İş görenin yaptığı işine karşı beslediği olumlu duyguların toplamıdır.
2001	Ergeneli ve Eryiğit	Kişinin işi yapma karşılığında beklediği ve elde ettiği sonucu kıyaslamasıyla ortaya çıkan tutumudur.
2001	Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu	Kişinin çalıştığı yerde kendi belirlediği ve önem verdiği ihtiyaçlarının karşılanmasıdır.
2004	Bakan ve Büyükbeşe	Yapılan işin gereklilikleri ile işi gerçekleştiren kişinin isteklerinin uyumlu olduğu zaman oluşan ve çalışanın işini yaparken hoşnut olmasıdır.

Tablo 3.1. *İş Tatmini Tanımları (Devamı)*

2005	Çekmecelioğlu	Kişinin içsel tepkilerine bağlı olarak işe ve iş şartlarına karşı oluşturduğu algısıdır.
2005	Tengilimoğlu	Örgüt içinde ve örgüt dışında, kişisel ve örgütsel birçok faktörden etkilenen bir konudur.
2008	Gül vd.	Çalışanın beklentisi ile beklentisinin giderilme durumu ve şekline göre karşılaştırılmasıyla elde edilen bir sonuçtur.
2008	Eroğluer	Kişilerin işinden memnuniyet duyması onların, işe karşı pozitif tutumunu, enerjik ve gayretli bir şekilde çalışmasını, iş devamsızlığının olmamasını, iş performansının yüksek olmasını sağlamaktadır.
2009	Basım, Şeşen ve Meydan	İş görenin, çalışma ve ücret koşulları, gelişim imkânı, çalışma arkadaşları, denetim ve yönetim, sosyal çevre gibi etkenleri değerlendirip pozitif bir tutumunun oluşmasıdır. Kişinin yaptığı işi pozitif veya negatif olarak ölçmesi sonucunda ortaya çıkarmış olduğu bir denge durumu olarak tanımlanabilmektedir.
2010	Kök	Örgüt içinde pek çok faktörden etkilendiği için yöneticilerin çalışanlarının işinden memnun olmaları durumunda daha çok dikkat etmeleri ve önem göstermelerini gerektiren bir durumdur.
2010	Uysaler	Kişinin yaptığı işi ve bunun sonucunda sağladığı faydayı, elde ettiği tecrübeyi pozitif olarak değerlendirmesidir. Örgütler çalışanlarını işinden memnun edebilmek için, onların ihtiyaçlarını tanımalı, gerekli ve anlamlı bir şekilde bu ihtiyaçlara karşılık vermelidir.
2011	Turan ve Parsak	Kişinin yeteneğini ve yeni fikirlerini kullanarak, yaratıcı davranarak, sorumluluk üstlenerek yerine getirdiği işte daha fazla olumlu sonuç verdiği açıklanmaktadır. İş tatmini kişiyi fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen bir unsurdur, iş tatminsizliği oluşan kişilerde, kas katılaşması, mide problemleri, çeşitli fiziksel ağrılar gibi farklı rahatsızlıklar meydana gelmektedir.
2011	Yürür ve Keser	Yöneticilerin iş görenlerinin, iş tatmin düzeyiyle ilgilenilmediği takdirde, işe devamsızlık, iş verimsizliği gibi durumların ortaya çıkabileceği belirtilmektedir.

Tablo 3.1. *İş Tatmini Tanımları (Devamı)*

2012	Kuzulugil	Kişinin iş yeri çevresinde gerçekleşen durumları değerlendirerek kendinde oluşan duygusal reaksiyonu şeklinde tanımlanmıştır.
2013	Aras ve Karakiraz	Kişinin çalıştığı örgütte mutlu olması işinden tatmin olmasını sağlamaktadır.
2014	Süner	İş tatminin tanımlarını içsel ve dışsal olarak iki farklı şekilde ele almaktadır. Bireyin iş ortamından ve işin gerekliliklerinden beklediği sonuç ile aldığı sonucun karşılaştırılmasıyla oluşan bir durumdur. Kişinin çalışma arkadaşları ile yaptığı işin sonucundan kendilerine sağladığı mutluluk olarak da açıklanabilmektedir. İş tatmini bir davranım ve başarım olarak değil, iş görenin daha verimli çalışması için istek ve ihtiyaçlarının belirli ölçüde karşılanması gerekliliği olarak açıklamıştır.
2015	Ergün ve Çelik	İş görenin iş tatminini belirleyen etken iş yerinde sergilediği davranışlarıdır.
2015	Eren ve Kaplan	İş görenin işten maddi çıkar elde etmesi ve bundan memnun kalması ayrıca iş ortamından zevk almasıdır.
2017	Bayar ve Öztürk	Kişinin çalıştığı örgütte kendisine sunulan sosyal ve ekonomik koşullar, işe ve örgüte karşı olan tutumunu ve iş sonucunda duyulan tatmin seviyesinin belirlemektedir.
2019	Bayar ve Öztürk	İş tatmini, yapılan işin niteliğinin ve şartlarının değerlendirilmesi sonucu elde edilen kişisel bir görüştür.
2019	Erdoğdu ve Sökmen	Bireyin ihtiyaç beklentisinin karşılanma oranının değerlendirilmesiyle ortaya çıktığını açıklamaktadır.
2019	Özpehlivan	Bireyin işine karşı sergilediği olumlu tutumda iş tatmininin yüksek olduğunu, olumsuz tutumda ise iş tatmininin düşük olduğunu açıklamıştır. İş tatmininin, birey, iş, işveren ve işten duyulan zevk çerçevesinde şekillendiğini belirtmiştir. İşgörenin, işi yaparken gerçekleştirdiği değerlendirmeler ve analizler işe karşı olan tutumunu belirlemekte ve iş tatminini oluşturmaktadır.
2019	Eryılmaz	Kişinin işine karşı olan tutumu hem kendisi hem de iş yeri için önemli bir konu olduğunu belirterek iş tatmininin önemini vurgulamaktadır.

Kaynak: *Yazar tarafından derlenmiştir.*

Örgütlerde çalışanları daha çok, daha verimli ve severek iş yapmaya yönelten etmen iş tatmininin yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütler hedeflerine ulaşmak için insan ilişkilerini iyi yöneten, örgüt içi sistemi gelişmiş ve yenilikle hareket eden bir tutumda çalışmalıdır. Örgütlerin en önemli kaynağı, insandır. Kişilerin verimli çalışabilmesi için işinden memnun olmaları gerekmektedir ki bu da iş tatminine bağlıdır. İş tatminini etkileyen olumlu ve olumsuz birçok faktör vardır. İş hayatında çalışanlarıyla ortak hareket eden, onların kararlara katılımını sağlayan, çalışanların istek ve beklentilerine cevap verebilen örgütler böylelikle bünyelerine fayda sağlayan iş görenlerle çalışmaktadırlar. Örgütsel desteğin yüksek düzeyde olduğu işletmelerdeki çalışanlar iş tatminin artmasıyla örgüte olumlu katkı sağlamaktadırlar (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). Kişinin çalıştığı örgütte kendisine sunulan sosyal ve ekonomik koşullar, işe ve örgüte karşı olan tutumunu ve iş sonucunda duyulan tatmin seviyesinin belirlemektedir (Bayar & Öztürk 2017, ss. 525-546). Örgütlerde iş görenlerin işinden tatmin olmalarını sağlayan, iş tatminini olumlu veya olumsuz etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır.

3.2. İş Tatmini Teorileri

İş tatmini, örgütün varlığının devamı için örgüt çalışanları tarafından işle ilgili tutumların olumlu ve sağlıklı değerlendirilmesini gerektiren bir kavramdır (Gül vd., 2008). İş tatmini kavramının uygun bir şekilde yönetilememesi, örgüt açısından bazı olumsuz durumların meydana gelmesine neden olmaktadır (Erdoğan & Bauer, 1996). İş tatmini kavramı üzerine hazırlanan çalışmalardan ilki ve Hawtorne fabrikasında gerçekleşmiş olan bir araştırma 20. Yüzyılın başlarında yapılmıştır. Literatür incelendiğinde iş tatmininin açıklanması için yapılan çalışmalarda iş tatmini teorileri kapsam ve süreç teorileri olarak iki ana sınıfa ayrılmıştır (Gümüş & Sezgin, 2012).

3.2.1. Kapsam Teorileri

Örgüt içinde bireyin, parçası olduğu grubun gereklilikleri açısından nasıl davranılması gerektiği belirlenir ve belirli bir iş kalıbı vardır. Bu gereklilikler kişinin, içsel olarak durumlara nasıl tepki vereceğini belirleyerek işe ve örgüte bakış açısını oluşturmaktadır (Eren & Kaplan, 2015).

İş tatmini konusu altında incelenen kapsam (içerik) teorileri, kişinin iş tatmini algısında neyin etkili olduğu, iş tatmini kavramının nasıl oluştuğunu incelemektedir. Kişinin içsel davranışları, yaşam şekli ve davranış biçimiyle ilgilenmekte ve kapsam teorilerinin

konusunu oluşturmaktadır. Kapsam teorisi, kişinin bireysel özellikleriyle ilgili olup, iş tatminine etki eden ve iş tatmin düzeyini oluşturan kişisel faktörlerin etkisi ve sonuçları sürecini vurgulamaktadır (Akıncı, 2002, s. 10). Örgüt yöneticileri, kişinin içsel davranışını anlayarak ve çözerek işe yönlendirirse işten ve iş görenden daha fazla verim alabileceğini belirtmektedirler (Koçel, 2015).

3.2.2. Süreç Teorileri

Bu teoriler, kişisel farklılıkların çalışma motivasyonu üzerindeki önemine değinmektedir Süreç teorileri, kişilerin birbirinden farklı görüşleri ve fikirleri olduğunu kabul eder ancak kişileri aynı şekilde davranışa iten sürecin aynı olduğunu belirtir (Eren & Kaplan, 2015). Süreç teorilerinde, kişilerin belirli bir davranış sergilemesi için ihtiyaçların ortaya çıkması bu teorileri etkileyen içsel ve dışsal faktörlerden yalnızca bir tanesini oluşturmaktadır (Koçel, 2015). Süreç teorileri, bir davranışın sergilenmesinden son bulmasına kadar olan durumdaki değişkenleri incelemektedir (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). Süreç teorileri, çalışanların iş tatmini ile ilgili görüşlerinin çözülemediği davranışlarda sürecine bağlı olarak açıklama yapmaktadır.

Motivasyon teorisi de süreç teorilerinde incelenmektedir ve bu doğrultuda kişinin hangi çıkarla belirli bir davranışı sergilediği veya sergileyeceği gibi konularda motive edildikleri durumları araştırmaktadır (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70).

3.3. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmini, örgütlerin varlığı ve devamı için günümüzün rekabet şartlarında oldukça etkili olan bir kavramdır. İş görenlerin işe ve örgüte karşı tutumları iş tatminini doğrudan etkilemekte ve iş tatmininin sonucu olabilmektedir (Gül vd., 2008). İş tatmininin doğru ve etkili şekilde yönetilmesi iş görenin verimliliğini, fiziksel ve zihinsel davranışlarını, örgütün piyasadaki yerini, ekonomik durumunu etkilemektedir (Erdoğan & Bauer, 1996). Gümüş ve Sezgin (2012), kişinin çalıştığı birimde yaptıklarının takdir edilmesi, kendisine kariyer imkanlarının verilmesi, yetki ve sorumluluklar verilmesi çalıştığı işe karşı olan tatmininin yükselmesini sağladığını belirtmiştir. Kişinin kendi içsel ve kişisel özelliklerinin etkisinin büyük olduğu iş tatmini, bireyin zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı olması durumunda verimliliğinin ve işe olan olumlu tutumunun da arttığını göstermektedir (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). Kişilerin işinden memnuniyet duyması onların, işe karşı pozitif tutumunu, enerjik ve gayretli bir şekilde çalışmasını, iş devamsızlığının olmamasını, iş performansının yüksek olmasını sağlamaktadır (Eroğluer,

2008). Çalışanların zihinsel ve fiziksel hareketlerinde olumsuz yaşanan durumların nedeni olarak, çalışma ortamının getirdiği stres kaynaklı psikolojik olarak oluşan tatminsizlik görülmektedir (Eren & Kaplan, 2015). Buradan hareketle iş tatmini ve zihinsel, fiziksel sağlık arasında bir bağlantı oluşmaktadır. İş görenin istediği beklentisinin sağlanmamasıyla iş tatminsizliği oluşmakta ve olumsuz davranış sergilenmesine neden olmaktadır (Bayar & Öztürk, 2017, s. 532). İş tatminsizliği, fiziksel olarak uykusuzluk, iştahsızlık, zihinsel olarak hayal kırıklığı, duygusal düşünme bozuklukları gibi rahatsızlıklara yol açmaktadır (Akıncı, 2002, s. 10).

İş tatminini etkileyen bireysel unsurlar, kişinin yaptığı işten memnun kalma seviyesinin kişisel özelliklerine bağlı olarak meydana gelen değişimleri olarak açıklanmaktadır (Aşık, 2010, s. 39). Literatürde yapılan çalışmalarda iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden aşağıdaki gibi bahsedilmektedir. İş tatmini literatür tarandığında bireysel ve örgütsel olarak iki farklı başlık altında toplanmış olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle ilk olarak iş tatminini etkileyen ilk unsur olarak bireysel faktör incelenecek olursa bunlar, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kişilik, hiyerarşik düzey, beceri kabiliyeti, yaratıcılık, örgüt içi iletişim ve ilişkiler gibi bireyin kendi içsel ve kişisel özellikleriyle ilgilidir (Tütüncü & Kozak, 2007, s. 8). Bireysel faktörlerin başında gelen cinsiyet, yaş, doğuştan gelen kişilik, sahip olunan beceri kabiliyeti, yıllarca almış olunan eğitim derecesi ve kalitesi, sosyalliği etkileyen medeni durum, iş arkadaşlarını sevme-sevmeme, örgüt içi ve örgüt dışı iletişim, grup çalışmasına verilen özveri ve önem, örgüt içinde ve örgüt dışında davranışlara büyük ölçüde yön veren inanç, tutum ve değerler çalışmalarda ölçülmüş unsurlardır.

Örgütte iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin başında cinsiyet gelmektedir. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal yaşamda da beklentisi farklı olduğundan örgütten de beklentisi farklı olabilmekte ve farklı tatmin düzeyleri oluşmaktadır (Bayar & Öztürk 2019, s. 378). Ancak, Bilge vd. (2007), yaptığı çalışmada cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir faktör olmadığını açıklamıştır. Fakat bu açıklamanın tersine, iş tatmininin cinsiyet faktöründen etkilendiği Yazıcıoğlu (2010, s. 246)'nun performans ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği bir çalışmasında açıklanmıştır.

Bireysel faktörlerden bir diğeri olan yaş faktörü, kişinin işten aldığı tatminin yaş ile doğru orantılı olduğu çalışmalarda saptanmıştır. Yaş unsuru literatürde, yaş arttıkça iş tatmininin artmasını elde edilen deneyim ve tecrübeyle değerlendirilmektedir. İş

tecrübesi, kişinin işi ve işten beklentisini daha iyi anlamasını sağladığından kişiye iş tatmini sunmaktadır. Yaş unsurunun iş tatminini etkilediği, yaşın ilerledikçe iş tatmininin de arttığı Toker (2007, s. 591)'in yaptığı bir çalışmada açıklanmıştır. İş tatmini, geçen yıllarla birlikte iş tecrübesinin artarak, artan iş tecrübesiyle de iş tatmininin doğru orantılı olarak artmasını sağladığı belirtilmektedir. Kişinin işini sevme ve tatmin olması durumu ancak işte geçirilen zamanla ve buna bağlı olarak oluşan tecrübeyle oluştuğu açıklanmaktadır (Toker, 2007, s. 591). Yaş, yaşı ilerleyen bireylerin iş ile ilgili yaptıkları seçimlerini kendilerine uygun, yapabileceği ve memnun kaldığı işten yana kullandıkları için iş tatminini etkileyen bir unsur olmuştur (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70).

Bir diğer bireysel faktör olan eğitim düzeyi, imkân dahilinde ve sosyo-ekonomik şartlara bağlı olarak şekil almaktadır. Eğitim düzeyi ve iş tatmini doğru orantılı olarak hareket etmekte, alınan eğitim iş yaşamında karşılaşılan durumları, işe karşı tutumu ve beklentinin hangi derecede nasıl olması gerektiğini belirlemektedir (Bayar & Öztürk 2017, s. 525). Güven vd. (2005), eğitim düzeyi ve iş tatmininin birbirine etkisinin önemini, yüksek eğitimli kişilerin iş tatmininin, eğitim düzeyi düşük olan kişilere göre farklı olduğunu belirtmiştir. Eren ve Kaplan (2015)'nın yaptığı bir çalışmasında lisans seviyesinde ve altındaki seviyede eğitim almış hemşirelerin, lisansüstü seviyelerinde eğitim almış hemşirelere oranla işten daha az doyum aldıklarını tespit etmiştir. Aşık (2009, s. 92), iş tatmini ve eğitim düzeyi ile ilgili yaptığı bir çalışmada eğitim düzeyi düşük olan iş görenlerin, eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlere göre işten aldıkları tatminin daha düşük olduğunu açıklamıştır.

Bireysel faktörlerden bir diğeri, medeni durum bekar çalışanların evli olan çalışanlara göre işten tatmin olma durumunun daha düşük olduğunu Sevimli ve İşcan (2005, s. 58) sağlık işletmelerinde yaptıkları bir çalışmada açıklamıştır. Bilge vd. (2007)'nin, yaptığı çalışmada medeni durumun iş tatminini etkileyen bir faktör olmadığını açıklamıştır. Buna ek olarak, Toker (2007, s. 591)'in otel işletmelerinde yaptığı bir çalışmada ise iş tatminin medeni durum ile ilgili olarak bir değişimde bulunmadığını açıklamıştır. Bu çalışmada iş tatminini daha çok etkileyen faktörlerin eğitim düzeyi ve yaş olduğunu belirtmiştir.

İş tatminin etkileyen bir diğer faktör ise kişiliktir. Kişilik ile iş tatmini arasında bir etkileşim olduğu literatürde yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Kişilik özelliklerinden, öz disipline sahip, yumuşak huylu olan, dışa dönük yapıya sahip olarak iş arkadaşlarıyla doğru iletişim kurabilen kişilerin iş tatmin seviyesinin yüksek olduğu belirtilmiştir

(Kınık, 2007). Alınan kararlarda kendine güvenen, bireysel becerisi yüksek, stresle başa çıkma gibi özellikleri sağlayan kişilerin iş tatmininin daha yüksek olduğu açıklanmıştır (Çalışkan, 2005, ss. 9-18).

Bireysel iş tatminini etkileyen bir diğer faktör örgüt içindeki hiyerarşik düzeydir. Her örgütte mevcut olan ast-üst ilişkisinde, yöneticisiyle iş konusunda daha sık bir araya gelen ve fikir alışverişi yapma imkanı bulan iş görenler, diğer iş görenlere oranla daha fazla sorumluluk alarak ve bilgi kaynağına ulaşarak işe karşı tutumu olumlu olmaktadır (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). Kişinin örgüt içindeki hiyerarşide üst sıralarda yer alması ve buna bağlı olarak unvanının yüksek düzeyde olması işe olan doyumunu etkilemekte ve hiyerarşi basamağı yükseldikçe tatmin seviyesi de yükselmektedir (Bayar & Öztürk 2017, s. 525). Hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada alt pozisyonlarda çalışan hemşirelerin, yönetici pozisyonlarında çalışan hemşirelere oranla iş tatmin seviyelerinin daha düşük olduğu bulgusuna rastlanılmıştır (Söylemez vd., 2005, ss. 34-41).

Bir diğer bireysel faktör kişinin yaratıcılığını ve kabiliyetini gösteren zeka ve yetenek unsurudur. Özpehlivan (2019, s. 60) kişinin sahip olduğu yetenek ve zekanın, örgütlerin başarılı olmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Kişinin sahip olduğu yeteneği sergileyebileceği ve zekayı kullanabileceği bir ortamda çalışması bağlı olduğu işletmeyi ileriye götürmede ve kalkındırmada etkili olduğu yapılan çalışmalarda açıklanmıştır (Barutçugil, 2002). Yeteneğini ve zekasını doğru yerde kullanarak çalışan bireylerde iş tatmininin yüksek olduğunu Özpehlivan (2019, s. 58) açıklamıştır. Bireyin sahip olduğu yeteneğini yaptığı işi anlayarak ve burada göstererek ve bundan olumlu sonuç alarak onun yaptığı işten memnun kalmasını ve iş tatmininin olumlu etkilenmesini sağlamaktadır (Yazıcıoğlu, 2010, s. 246).

Kişinin inanmış olduğu değer, iş tatminini etkileyen bir diğer bireysel faktörlerdendir. Örgütte sergilenen davranışlara doğrudan yansıyan değer, ortak olması durumunda kişileri birbirine yakınlaştırmaktadır ve böylelikle iletişim kaynaklı sorunlar oluşmamaktadır (Bayar & Öztürk, 2017, ss. 525-546). İletişimin sağlam olduğu ortamlarda kişilerin işe uyumu, bağlılığı, verimi ve iş tatmini artmaktadır (Erkmen & Şencan 1994, s. 107). Özpehlivan (2019, s. 62) iş yerinde ortak beklentilere ve değerlere sahip kişilerin ve bu beklentilerin karşılanabildiği takdirde, çalışanların daha iyi anlaştığını, daha yüksek çalışma performansı sergilediğini ve böylelikle işten tatmin olduklarını açıklamıştır. Kişinin kendi yeteneklerini gösterebileceği, fikirlerini sunarak

kararlara katılımının sağlanabileceği bir ortam olan yeni projeler iş tatminini olumlu etkilemektedir. Kişi yeni projenin sağlayabileceği fırsatları göz önünde bulundurarak işine olan bağımlılığında ve iş veriminde olumlu değişiklikler yaşanabilmektedir.

Bireysel faktörlerden bir diğeri olan çevre unsuru, iş tatminini sosyal ilişkiler açısından etkilemektedir. Soyer ve Can (2007), kişinin iş hayatındaki çevresinden beklediği ilgi ve desteği karşılandığı zaman iş tatminindeki artışın olduğunu belirtmiştir. Takdir edilme hem bir motive hem de ödüllendirme aracıdır. Kişilerin almış olduğu terfi, ücret artışı gibi ödüllendirilmelerin dışında sözlü veyahut yazılı olarak takdir edilme ihtiyacı da oluşmakta ve bunlar karşılandığı zaman işten duyulan tatmin artmaktadır (Aşık, 2009, s. 92). İş tatminini etkileyen takdir edilme faktörünün iş tatminini olumlu yönde etkilediği literatürde yapılan çalışmalarda açıklanmıştır (Erdil vd., 2004, ss. 17-26). Bireyin iş hayatındaki olumlu gelişmeler özel hayatına da yansımaktadır (Barutçugil, 2002). Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), kişinin sosyal hayatının kaliteli olmasının iş hayatına olumlu yansıyacağına ve sosyal ilişkilerinin kalitesinin yükseleceğini belirtmiştir.

3.4. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş tatmini, örgütün varlığının devamı için örgüt çalışanları tarafından işle ilgili tutumların olumlu ve sağlıklı değerlendirilmesini gerektiren bir kavramdır (Gül vd., 2008). İş tatmini kavramının uygun bir şekilde yönetilememesi, örgüt açısından bazı olumsuz durumların meydana gelmesine neden olmaktadır (Erdoğan & Bauer, 1996). Kişinin çalıştığı örgütte kendisine sunulan sosyal ve ekonomik koşullar, işe ve örgüte karşı olan tutumunu ve iş sonucunda duyulan tatmin seviyesinin belirlemektedir (Bayar & Öztürk, 2017, ss. 525-546). Örgütlerdeki yöneticiler ve çalışanların bazı sosyal beklentilerde olduklarını ve bunların karşılanması için bir araya gelebilecekleri yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). Bireyler sosyal beklentilerinin karşılanması amacıyla da belirli işlerde çalışmaktadırlar (Toker, 2007, s. 596). Bu beklentilerin karşılanması kişiye işini sevdirerek iş tatmininde artış olduğunu açıklamaktadır. İş görenler, dışsal etken olup örgütlerde işin prosedürlerine bağlı olarak oluşan beklentilerinin karşılanıp karşılanamama durumuna göre işe karşı olumlu veya olumsuz tutum sergilemektedirler (Özpehlivan, 2019, s. 52).

Çalışanların iş tatminini etkileyen iki temel sınıftan ikincisi olan örgütsel faktörler işin yapısı ve örgütle ilgili olan konuları içermektedir ve çalışan politikaları, işçi ilişkileri, çalışma koşulları, ücret, yapı ve işletme hacmi, kurumsal yapı, yönetim sistem şekilleri,

biçimsel yapı, iş organizasyonu, prosedürler ve teknoloji gibi unsurlardır (Soyer & Can, 2007).

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerin başında ücret unsuru gelmektedir. Kişinin belirli bir çaba sarf ederek kendisine verilen görevi yerine getirmesi sonucunda elde ettiği ücret miktarı iş tatmininin ölçülmesindeki en kolay unsurdur. Ücret belirli ihtiyaçları karşılama da ana unsur olduğu için yeterli bir tutar olarak işçiye verilen ücret, onun amacına ulaşıp ulaşmadığını belirlemektedir. Bu durumda yeterli bir miktarda sağlanan ücretin, kişinin amacına ulaşması sonucu işe karşı tutumunun olumlu yönde ilerlettiği belirtilmektedir. Tatmin edici bir miktarda sağlanan ücretin, kişinin amacına ulaşması sonucu işe karşı tutumunun olumlu yönde ilerlettiği belirtilmektedir. Ücret, kişinin işine karşı olumlu tutum sergilemesini ve motive edilmesini sağlayan pozitif ve güçlü bir rol oynamaktadır (Güven vd., 2005).

İş tatmininde etkili olan örgütsel unsurlardan bir diğeri yönetim şeklidir. Örgütlerde sergilenen yönetim biçimi, kişinin yönetim sistemi içinde yer alması, kararlara katılım sağlaması, örgütün yönetim sistemine dair bilgili olması onun kendisini önemli hissederek çalışmasını ve işe karşı olan tutumunun pozitif yönde olmasını sağlamaktadır (Söylemez vd., 2005, s. 38). Gümüş ve Sezgin (2012), kişinin çalıştığı birimde yaptıklarının takdir edilmesi, kendisine kariyer imkanlarının verilmesi, yetki ve sorumluluklar verilmesi çalıştığı işe karşı olan tatmininin yükselmesini sağladığını belirtmiştir. Bu nedenle örgütlerdeki yönetim şekli iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür.

Örgütsel faktörlerden bir diğeri örgüt yapısının nasıl olduğu ve işlediğidir. Örgüt yapısı işletmede yapılan iş ve yönetim şekliyle ilgili prosedürleri gösteren kemik yapıdır. Örgütler teknolojik gelişmelerden, sosyal alandaki ilerlemelerden etkilendikleri için yapıları karmaşıklaşmayla karşı karşıya kalabilmektedir (Yazıcıoğlu, 2010, s. 246). Bunun sonucunda ise, iş görenler bazı değişimlere maruz kalarak, işe karşı olan tutumlarını olumsuz yöne çevirerek iş tatminsizliği gözlemlenmektedir.

Kişinin iş tatmininde etkili örgütsel faktörlerden biri olan yönetim tarzını ilgilendiren örgüt içindeki ast-üst ilişkileri, örgüt yöneticisi ve örgüt çalışanlarını kapsamaktadır. Yöneticisiyle iş konusunda daha sık bir araya gelen ve fikir alışverişi yapma imkanı bulan iş görenler, diğer iş görenlere oranla daha fazla sorumluluk alarak ve bilgi kaynağına ulaşarak işe karşı tutumu olumlu olmaktadır (Özpehlivan, 2019, s. 56). İş hayatında

çalışanlarıyla ortak hareket eden, onların kararlara katılımını sağlayan, çalışanların istek ve beklentilerine cevap verebilen örgütler böylelikle bünyelerine fayda sağlayan iş görenlerle çalışmaktadırlar. Örgütsel desteğin yüksek düzeyde olduğu işletmelerdeki çalışanlar iş tatminin artmasıyla örgüte olumlu katkı sağlamaktadırlar (Koçel, 2015). Kişinin çalıştığı örgütte kendisine sunulan sosyal ve ekonomik koşullar, işe ve örgüte karşı olan tutumunu ve iş sonucunda duyulan tatmin seviyesinin belirlemektedir (Bayar & Öztürk 2017, ss. 525-546).

İş tatminine etki eden örgütsel faktörlerden birisi olan çalışma ortamı, işin verimli yapılmasında önem arz etmektedir. Bireyin yapacağı işe göre ortamın şekillenmesi, onun işi daha verimli yapmasını ve işi ile bütünleşmesini sağlayarak iş tatmininin artmasını oluşturmaktadır (Bilge vd., 2007). Baş ve Ardıç (2002, s. 76), çalışma ortamının, iş görenin verimliliği ve işten aldığı doyum açısından önemli olduğunu ve geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bireyin uyumlu kişilerle aynı ortamda çalışması, işini severek yapmasını sağlamakta ve iş tatminini arttırmaktadır (Çalışkan, 2005, s. 14). Literatürde Adıgüzel ve Keklik (2011, s. 307)'in sağlık çalışanları üzerine yapmış olduğu bir çalışmasında iş verimliliğini etkileyen çalışma ortamının fiziksel özelliklerinin işe karşı oluşturulan olumlu ve olumsuz görüşlerde etkili olduğunu saptamıştır.

Örgütsel faktör olarak etki eden unsurlardan birisi de çalışma arkadaşlarıdır. İş görenin çalıştığı ortamda kendisi gibi başarıya odaklı ve ortak fikirlere sahip kişilerle hareket etmesi, işe olan bağlılığını arttırmakta ve işe karşı olan görüşünün olumlu olmasını sağlamaktadır (Erdoğan & Bauer, 1996). Bireyin uyumlu kişilerle aynı ortamda çalışması, işini severek yapmasını sağlamakta ve iş tatminini arttırmaktadır (Özpehlivan, 2019, s. 53).

Örgütsel faktörlerden bir diğeri iş ve işin niteliğidir. Bireyin sahip olduğu yeteneğini yaptığı işi anlayarak ve burada göstererek ve bundan olumlu sonuç alarak onun yaptığı işten memnun kalmasını ve iş tatmininin oluşmasını sağlamaktadır (Eroğluer, 2008). Adıgüzel ve Keklik (2011, s. 307)'in, hastane çalışanları üzerine yapmış oldukları bir çalışmasında, çalışanların çalıştıkları birimlerdeki tüm tıbbi malzemeleri tanıyarak, cihazlarla ilgili bilgi sahibi olarak iş tatminlerinin artabileceği saptanmaktadır.

Örgütsel faktörlerden bir diğeri iş stresidir. Stres belirli bir seviyeye kadar normal kabul edilmiş ve kişiyi işe ve amaçlarına teşvik ettiği belirtilmektedir (Gök, 2009, s. 590). Ancak gereğinden fazla oluşan stres verimliliğin azalmasına neden olmaktadır

(Akgündüz, 2006). Sabuncuoğlu (2009), bireylerin iş stresine maruz kaldıktan sonra iş tatminsizliği, iş verimsizliği, iş devamsızlığı, örgütsel bağlılıkta azalma ve işten ayrılma gibi durumların yaşanmasının söz konusu olduğunu belirtmiştir. Literatürde yapılan birçok çalışma iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmüştür ve sonuç olarak negatif bir ilişki saptanmıştır (Kınık, 2007). Buradan hareketle iş stresinin yüksek olduğu örgütlerde iş tatmininin yüksek olması beklenmemektedir.

Örgütsel anlamda iş tatminini etkileyen bir diğer unsur işin uzmanlaşmayla gelen monotonluk ve teknoloji seviyesidir. Uzmanlaşma, kişinin aynı işi detaylıca, ayrıntılarına kadar öğrenip tekrarlı bir şekilde o işi yapmasıyla oluşan bir durumdur. Uzmanlaşma sonucu kişilerde, işten sıkılma, işten soğuma ve yapmama gibi durumlar oluştururken iş tatminsizliğine de yol açmaktadır (Özpehlivan, 2019, s. 57). Örgütlerde aşırı uzmanlaşma sonucunda oluşan monotonluk, bireyin iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Teknoloji ise bir görüşe göre, yenilik sağladığı bazı konularda kişilerin yeteneğini sergileyememesi sonucu iş tatminsizliği duymasından ötürü etki etmektedir (Basım vd., 2009, s. 85).

Örgütsel faktör içerisinde yer alan danışmanlık, bireylerin yaptıkları iş hakkında ve çalıştıkları örgüt hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayan, kişilere destek olan ve onları bilinçlendiren bir uygulamadır (Tütüncü & Kozak, 2007, s. 8). Danışmanlık hizmetinin verimli bir şekilde karşılanması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

İş tatmininde etkili olan Sosyal etki de örgütsel faktörler arasındadır. Kişinin doğası gereği sosyal bir varlık olmasından ötürü kişinin davranış değişikliğine gittiği durumlar sosyal etki olarak adlandırılabilir (Özkalp, 2007). Örgütlerdeki yöneticiler ve çalışanların bazı sosyal beklentilerde olduklarını ve bunların karşılanması için bir araya gelebilecekleri yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Gümüş & Sezgin, 2012). Bireyler sosyal beklentilerinin karşılanması amacıyla da belirli işlerde çalışmaktadırlar (Toker, 2007, s. 594). Bu beklentilerin karşılanması kişiye işini sevdirerek iş tatmininde artış olduğunu açıklamaktadır.

Ödüllendirme, iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında güçlü bir unsurdur. Ödüllendirme faaliyeti, iş görenin motive araçlarından birisi olduğundan, ödüllendirilen bir kişinin işini daha çok severek yaptığı ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Özpehlivan, 2019, s. 52). Koçel (2007), ödüllendirmenin içsel olarak, takdir, tebrik, övme gibi hareketlerle; dışsal olarak, maaş artışı, terfi, kararlara katılım sağlama gibi şekillerle olabileceğini belirtmiştir.

Örgütsel faktörlerden bir diğeri olan kararlara katılım durumudur. Kararlara katılım hem bir motive aracıdır hem de ödüllendirme aracıdır. Yapılan çalışmalarda karar verme sistemlerinde çalışmayan iş görenlerin, kararlara katılan kişilere göre işten aldıkları tatmin seviyesinin düşük olduğu açıklanmıştır (Durak & Serinkan 2007, s. 125).

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri takdir edilmedir. Takdir edilme hem bir motive hem de ödüllendirme aracıdır. Kişilerin almış olduğu terfi, ücret artışı gibi ödüllendirilmelerin dışında sözlü veyahut yazılı olarak takdir edilme ihtiyacı da oluşmakta ve bunlar karşılandığı zaman işten duyulan tatmin artmaktadır (Ofluoğlu & Uysal 2000, ss. 1-8). İş tatminini etkileyen takdir edilme faktörünün iş tatminini olumlu yönde etkilediği literatürde yapılan çalışmalarda açıklanmıştır (Erdil vd., 2004, ss. 17-26).

3.5. İş Tatmini Olumsuz Olarak Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

İş tatmini kavramının uygun bir şekilde yönetilememesi, örgüt açısından bazı olumsuz durumların meydana gelmesine neden olmaktadır (Erdoğan & Bauer, 1996). Literatürde yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın hem bir sonucu hem de belirleyicisi olarak iş tatmini başrol oynamaktadır (Adıgüzel & Keklik, 2011, s. 307). Kişinin çalıştığı örgütte kendisine sunulan sosyal ve ekonomik koşullar, işe ve örgüte karşı olan tutumunu ve iş sonucunda duyulan tatmin seviyesinin belirlemektedir (Bayar & Öztürk, 2017, ss. 525-546). İş görenler, dışsal etken olup örgütlerde işin prosedürlerine bağlı olarak oluşan beklentilerinin karşılanıp karşılanamama durumuna göre işe karşı olumlu veya olumsuz tutum sergilemektedirler (Gümüş & Sezgin 2012, s. 28). İş görenin işinden sağladığı iş doyumu, işletmelerde örgütsel bağlılığı ve iş verimini arttırmaktadır (Özpehlivan, 2019, ss. 43-70). İş tatminsizliği, en başta bireyi etkileyen daha sonra örgütü etkileyen ve sonucunda istenmeyen davranışların sergilenmesidir. İş tatmininden olumsuz etkilenen kişilerin bulunduğu işletmelerde, iş görenlerde iş verimsizliği, işe geç kalma, işe devamsızlık, şikayet ve yakınmaların başlaması, personel devir hızının artması gibi örgütü olumsuz etkileyecek davranışlar ortaya çıkmaktadır (Durak & Serinkan 2007, ss. 119-135). İş tatminin düşük düzeyde olduğu işletmelerin çalışanlarında birçok olumsuz davranışlar gözlemlenmektedir: işine ve iş arkadaşlarına karşı soğuma, iş devamsızlığı, işe gecikme, işini değiştirme düşüncesi, verimsiz iş sunma, isteksiz çalışma, iş kurallarına uymama, yasa dışı sabotajlara girme, itaatsizlik ve işi bırakma gibi birçok istenmeyen ve onaylanmayan davranışlar sergileyerek, örgütün diğer çalışanlarını ve örgütü zarara

sokmaktadır (Sertçe, 2003). Tor ve Esengün (2011, ss. 53-63) de iş tatminsizliğinin olduğu ortamlarda meydana gelebilecek davranışları, davranış bozuklukları, devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin artması ve düşük performansa bağlı olan verimsizlik olarak açıklamaktadır. Kişinin çalıştığı örgütte kendisine sunulan sosyal ve ekonomik koşullar, bireyin beklentisini karşılamayan düzeydeyse işe ve örgüte karşı olan tutumu olumsuz olacak davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Bayar & Öztürk 2017, ss. 525-546). İş tatmininin olumsuz etkilendiği iş görenler, iş devamsızlığı, işini bırakma düşüncesi, işe karşı isteksizlik, yaptığı işi sevmeme ve mutsuz olma gibi durumlar sergilemektedir (Özpehlivan, 2019, s. 54). Kişilerin işinden memnuniyet duymaması onların, işe karşı negatif tutumunu, enerjik ve gayretli bir şekilde çalışmayışını, iş devamsızlığının oluşmasını, iş performansının düşük olmasını doğurmaktadır (Eroğluer, 2008). Örgütlerde işinden tatmin olmayan iş görenlerin, iş tatmin düzeyini olumsuz etkileyen faktörler ve olası sonuçları literatürde yapılan araştırmalarda şu şekilde belirtilmiştir:

İş stresi iş tatminini olumsuz etkileyen unsurlardan biridir. Stres, iş yaşamında kaçınılmaz bir durumdur. Örgütsel kaynaklı stresin oluşabileceği gibi, kişisel kaynaklı stresler de oluşabilmektedir. Balcı (2000), iş yerinde görülen stresin, diğer çalışanları da etkileyerek örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceğini açıklamıştır. Akıncı (2002, s. 12)' ya göre, iş ortamının stresli oluşu, iş görende zihinsel ve fiziksel davranış bozukluğu oluşturmakta ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Gül vd., (2008), yaptıkları bir çalışmada, stres kavramının iş görenin iş tatmini, iş verimliliği, performansı ve davranışları gibi durumları etkilediğini açıklamaktadır. Stres belirli bir seviyeye kadar normal kabul edilmiş ve kişiyi işe ve amaçlarına teşvik ettiği belirtilmektedir (Gök, 2009, s. 587). Ancak gereğinden fazla oluşan stres verimliliğin azalmasına neden olmaktadır (Akgündüz, 2006). Sabuncuoğlu (2009), bireylerin iş stresine maruz kaldıktan sonra iş tatminsizliği, iş verimsizliği, iş devamsızlığı, örgütsel bağlılıkta azalma ve işten ayrılma gibi durumların yaşanmasının söz konusu olduğunu belirtmiştir. Literatürde yapılan birçok çalışma iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmüştür ve sonuç olarak negatif bir ilişki saptanmıştır.

Yeterli miktarda sağlanmayan ücretin, kişiyi tatmin etmemesi ve amacına ulaşmaması sonucu işe karşı tutumunun olumsuz yönde ilerlettiği belirtilmektedir. Ücret, kişinin işine karşı olumlu veya olumsuz tutum sergilemesini, motive edilmesini veya edilmemesini sağlayan güçlü bir rol oynamaktadır (Tor & Esengün, 2011, ss. 53-63). Örgütlerde

sergilenen yönetim biçimi de iş tatminine etki etmektedir. Gümüş ve Sezgin (2012), kişinin çalıştığı birimde yaptıklarının takdir edilmemesi, kendisine kariyer imkanlarının ve yetkilerin verilmemesi sonucu çalıştığı işe karşı olan tatmininin düşmesine neden olduğunu belirtmektedir. Kişinin yönetim sistemi içinde yer almaması, kararlara katılım sağlamaması, onun kendisini önemli hissedemeyerek çalışmasını ve işe karşı olan tutumunun negatif yönde olmasına etki etmektedir (Baş & Ardıç 2002, ss. 72-81).

Her örgütte mevcut olan ast-üst ilişkisinde, yöneticisiyle iş konusunda daha sık bir araya gelen ve fikir alışverişi yapma imkanı bulan iş görenler, bu imkanı bulamayan diğer iş görenlere oranla daha fazla sorumluluk alarak ve bilgi kaynağına ulaşarak işe karşı tutumu olumlu olmaktadır (Gül vd., 2008), Ast-üst ilişkisine dahil olamayan iş görenlerde iş tatmini negatif yönde olmaktadır. Yapılan çalışmalarda karar verme sistemlerinde çalışmayan iş görenlerin, kararlara katılan kişilere göre iş tatmininin olumsuz yönde olduğu açıklanmaktadır (Durak & Serinkan 2007, ss. 119-135).

Ödüllendirme faaliyeti, iş görenin motive araçlarından birisi olduğundan, ödüllendirilen bir kişinin işini daha çok severek yaptığı ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği, ödüllendirilmeyen kişilerin ise tam tersi davranış sergilediği belirtilmektedir (Özpehlivan, 2019, s. 56).

Bireyin sahip olduğu yeteneğini sergileyememesi yaptığı işten memnun kalmamasını ve iş tatmininin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Bayar & Öztürk, 2017, ss. 525-546). Takdir edilme hem bir motive hem de ödüllendirme aracıdır. Kişilerin almış olduğu terfi, ücret artışı gibi ödüllendirilmelerin dışında sözlü veyahut yazılı olarak takdir edilme ihtiyacı da oluşmakta ve bunlar karşılandığı zaman işten duyulan tatmin artmaktadır (Özpehlivan, 2019, s. 56). İş tatminini etkileyen takdir edilme faktörü yeterli miktarda ve doğru zamanda olmadığında iş tatminini olumsuz yönde etkileyerek verimliliği azaltmaktadır.

Örgütlerde yer alan danışmanlık hizmeti, bireylerin yaptıkları iş hakkında ve çalıştıkları örgüt hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayan, kişilere destek olan ve onları bilinçlendiren bir uygulamadır (Özpehlivan, 2019, s. 56). Danışmanlık hizmetinin doğru ve etkili bir biçimde sunulmayışı iş tatminini olumsuz etki edebilecek bir durumda olmasına neden olmaktadır.

Uzmanlaşma, kişinin aynı işi detaylıca, ayrıntılarına kadar öğrenip tekrarlı bir şekilde o işi yapmasıyla oluşan bir durumdur. Uzmanlaşma sonucu kişilerde, işten sıkılma, işten soğuma ve yapmama gibi durumlar oluştururken iş tatminsizliğine de yol açmaktadır (Urhan, 2014). Örgütlerde aşırı uzmanlaşma sonucunda oluşan monotonluk, bireyin iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Teknoloji ise bir görüşe göre, yenilik sağladığı bazı konularda kişilerin yeteneğini sergileyememesi sonucu iş tatminsizliği duymasından ötürü etki etmektedir (Eroğlu, 2020, ss. 213-227).

Kişinin sosyal ortamında davranış değişikliğine gittiği durumlar sosyal etki olarak adlandırılabilir (Özkalp, 2007). Bireyler sosyal beklentilerinin karşılanması amacıyla da belirli işlerde çalışmaktadırlar (Toker, 2007, ss. 591-615). Bu beklentilerin karşılanmadığı örgütlerde iş tatmininin negatif yönde olduğu açıklanmaktadır. Örgütlerdeki yöneticiler ve çalışanların bazı sosyal beklentilerde olduklarını ve bunların karşılanması için bir araya gelebilecekleri yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Üngüren vd., 2009).

Bireyin çalıştığı ortamın yapısı kendisine uygun olmadığı zaman, onun işi zoraki yapmasına ve işi ile bütünleşmemesine neden olarak iş tatmininin azalmasını oluşturmaktadır (Eren & Kaplan, 2015). Baş ve Ardıç (2002, ss. 72-81), çalışma ortamının, iş görenin verimliliği ve işten aldığı doyum açısından önemli olduğunu ve geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. İş görenin çalıştığı ortamda kendisi gibi başarıya odaklı ve ortak fikirlere sahip kişilerle hareket etmesi, işe olan bağlılığını arttırmakta ve işe karşı olan görüşünün olumlu olmasını sağlamaktadır (Erdoğan & Bauer, 1994). Bireyin uyumlu kişilerle aynı ortamda çalışmaması, işini severek yapmasını engellemekte, işe olan devamlılığında bozulma meydana getirmektedir ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Özpehlivan, 2019, s. 55).

İş tatminsizliği sonucu ortaya çıkma eğilimi yüksek olan devamsızlık, kişinin işin planına ve zamanına göre işe gelmeyişiyle oluşmaktadır (Eren & Kaplan, 2015). Kişinin planlı olan bir iş için iş yerinde hazır olmayışıdır (Şahin, 2011, s. 277). İş devamsızlığı, iş yerinde birtakım sebeplerden ötürü kişilerde iş stresi yaratarak oluşmaktadır (Bacak & Yiğit, 2010). Yabancılaşma, kişinin işinden, iş yerinden, çalışma arkadaşlarından sosyal psikolojik olarak uzaklaşması, soğuması ve kendini geri çekmesidir (Urhan, 2014). İş görenler, işlerini yalnızca para kazanmak ve daha iyi bir iş bulamadıkları için devam ettikleri için iş tatminsizliği ile çalışmakta olacaklardır (Eroğlu, 2020, ss. 213-227). Bu

da işin gerekliliğini ve getireceklerini anlamadan çalışmalarına yol açacaktır. İş tatminsizliğinin yüksek olduğu işletmelerde personel devir hızı da yüksektir bu da işinden memnun olmayanların işten ayrıldıklarını açıklamaktadır (Üngüren vd., 2009). Varoğlu (1993), personel devir hızının iş tatmini hakkında pusula olduğunu belirtmiştir. Kişi işinden ayrılmadan önce bunu düşünerek çalışmaya devam etmekte ve işini sorgulamaktadır (Urhan, 2014). Olumsuz düşünceleri olan iş gören, iş yerinde istenmeyen davranışlar sergileyerek işten ayrılmanın gerçekleşmesini sağlamaktadır (Poyraz & Kama, 2008).

İş tatminsizliğinin yol açtığı bir başka durum, iş kazalarıdır. İş kazası, iş yerinde olumsuz sonuçları olan fiziksel ve ruhsal olarak oluşan bireysel yaralanmalardır (Urhan, 2014). İş kazaları, bireysel özelliklerden, fizyolojik etkenlerden ve psikolojik özelliklerden kaynaklanan etkenlere bağlı olarak oluşmaktadır (Ofluoğlu & Uysal 2000, ss. 1-8). İş kazası, iş tatminsizliğinin sonucu olup stres ve gerilime bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Urhan, 2014).

İş görenin beklenti ve isteklerinin karşılanmadığı durumlarda, örgütü zora sokacak durumların yanında kişinin kendisini de psikolojik ve fiziksel anlamda olumsuz etkileyen durumlar meydana gelmektedir. Akıncı (2002, ss. 1-25), kişinin iş tatminsizliğinden etkilendiği durumların olumsuz sonuçlarını, uykusuzluk, baş ağrısı, stres, hayal kırıklığı, mutsuzluk, umutsuzluk şeklinde açıklamaktadır. İş tatminsizliğinin kişilerde, sinirsel, bedensel ve zihinsel olarak bazı sağlık sorunlarına neden olduğu literatürde belirtilmektedir. Erdoğan ve Bauer (1996), iş tatminsizliği sonucu oluşan rahatsızlıklara, mide, kalp, tansiyon ve kolesterol sorunlarını örnek olarak vermektedir. Kişilik bozuklukları, psikomatik rahatsızlıklar, nevroza gibi rahatsızlıklar da iş tatminsizliğinin sonuçları arasında yer almaktadır (Urhan, 2014).

İş tatminsizliğinin olumsuz sonuçları elbette ki sadece işinden tatmin olmayan kişiyi ve örgütü etkilemeyecektir. İş tatminsizliğinde örgütte kişinin dahil olduğu grubu, birlikte yürütülmesi gerekilen projeyi, diğer çalışma arkadaşlarını; sosyal çevresinde yer alan arkadaşlarını, ailesini vs. olumsuz etkileyecek durumlar oluşmaktadır. Karadal (1999), iş tatminsizliği sonucu iş görenlerde ve diğer çalışma arkadaşlarında iş verimsizliği ve performans düşüklüğüne sebebiyet verdiğini açıklamaktadır. İş tatminsizliği, örgütü başta çalışanları açısından zora sokmaktadır fakat bu durumun düzeltilmediği süreçlerde örgütü ekonomik ve politik anlamda olumsuz etkileyerek sıkıntıya düşürmektedir (Özpehlivan,

2019, ss. 43-70). Tüm bunlar bireyi işten ve örgütten uzaklaştıran dolayısıyla işletmeleri yönetim ve ayakta kalma açısından sıkıntıya sokan durumlar olmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

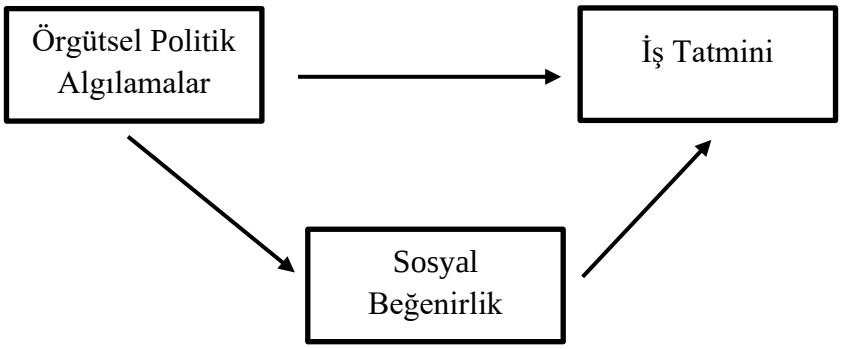
Bu bölümde sağlık işletmelerinde tıbbi ve idari birim çalışanlarının, örgütsel politik algılamaların sosyal beğenirliğin aracı rolüyle iş tatminine olan etkisine yönelik literatür alt yapısı ile, mevcut araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırları, araştırmanın veri toplama tekniği, bulgular ve değerlendirme sonuçları ele alınacaktır.

4.1. Değişkenler Arası İlişkiler, Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı sağlık işletmelerinde örgütsel politik algılamaların sosyal beğenirlik aracılığıyla iş tatminine olan etkisini ölçmektir. Çalışmada İş Tatmini araştırmamızın bağımlı değişkenini oluşturmakta, Örgütsel Politik Algılamalar ise bağımsız değişkeni oluşturmaktadır. Sosyal beğenirlik ise örgütsel politik algılamalar ile iş tatmini arasında aracı rolündedir.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Şekil 4.1. *Araştırmanın Modeli*



Çalışmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Örgütsel politik algılamalar iş tatminini negatif olarak etkilemektedir.

Hipotez 2: Örgütsel politik algılamalar sosyal beğenirliği negatif olarak etkilemektedir.

Hipotez 3: Sosyal beğenirlik iş tatminini pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 4: Sosyal beğenirlik, örgütsel politik algılamalar ile iş tatmini ilişkisinde aracı role sahiptir.

4.1.1. Örgütsel Politik Algılamalar ve İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar

Cropanzano vd. (1997)'nin yaptığı çalışmada örgütsel politika ve örgütsel desteğin iş davranışları, iş tutumları ve iş stresi ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmada iki ayrı zamanlı çalışan örneği konu alınarak örgütsel politika ve örgütsel desteğin sonuçları sunulmuştur. Yapılan araştırmanın dört ana bulgusundan biri olan, örgütsel politikanın iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi faktörlere etkisi incelenmiş ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Randall vd. (1999)'nin yaptığı çalışmada örgütsel politika ve örgütsel desteğin iş tutumları, iş performansı ve çeşitli davranışlarının ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma örgütsel desteğin iş performansıyla ilişkisini ölçerken, örgütsel politikanın iş tatmini, bağlılık ve işten ayrılma niyetini ölçmüştür. Yapılan analizler sonucunda örgütsel politikanın iş tatminini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Chang vd. (2009)'nin yaptığı çalışmada örgütlerde politika algılarının iş performansına etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma model olarak örgütsel politika algıları, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırırken, iş tatminini aracı model kabul etmiştir. Araştırmada örgütsel politika algılarının iş performansını etkilerken iş tatminini de etkilediği saptanmıştır.

Eryılmaz (2019)'ın yaptığı çalışmada örgüt içerisinde var olan politik güç ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma modelinde politik gücü, örgüt liderinin güç kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici olarak kabul etmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel politika ile iş tatmini arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sever (2019)'in yaptığı çalışmada X ve Y kuşağı iş gören özelliklerinin örgütsel politika ve politik davranış üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel politik algılamalar, politik davranış ve x ve y kuşağı iş gören

özellikleri arasındaki ilişki araştırılırken, örgütsel politikanın algılandığı işletmelerde iş görenlerin iş tatminlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tülü ve Serinkan (2023)'ın yaptığı çalışmada örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın analizleri sonucunda örgütsel politika algılamalar değişkeni iş yaşamında yalnızlık değişkenini anlamlı ve orta derecede etkilediği tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen literatür değerlendirmeleri çerçevesinde araştırmamızda aşağıda belirtilen hipotez kurulmuştur.

Hipotez 1: Örgütsel politik algılamalar iş tatminini negatif olarak etkilemektedir.

4.1.2. Örgütsel Politik Algılamalar ve Sosyal Beğenirlik ile İlgili Çalışmalar

Örgütsel politik algılamaların etkilerine yönelik yapılan çalışmalarda sosyal beğenirlik açısından önemli bir boşluk olduğu ifade edilmektedir. Yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel politik algılamaların direkt sosyal beğenirliğe etkisi incelenmese de sosyal beğenirliğin örgütsel politik algılamalar ile ilişkisi vurgulanarak çeşitli değişkenler ile ilişkileri araştırılmıştır. Örneğin: Bernstein (2011) kişinin karşılaştığı çeşitli durumlarda oluşan psikolojik etkiyi tanımlamayı amaçladığı çalışmasında kişinin iş yaşamında veya sosyal yaşamındaki davranışlarının onaylanma ve beğenilme yoluyla değişiklik gösterdiğini, onaylanan kişilerin motive olduğunu belirtmektedir. Kişinin kendisini tanımlayan analizlerde en olumlu seçeneğe gitmesinin nedenini beğenilme ve onay ihtiyacından kaynaklandığını tanımlamaktadır.

Tripathi (2022)' nin yaptığı çalışmada örgütsel politik davranışları örgütsel iklim çalışanlarının, sosyal olarak beğenirliği üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada, algılanan davranışsal seçimi ve örgütsel iklim ile politik taktiklerin, sosyal olarak arzu edilirliği arasında aracı rol olarak incelenmesi amaçlanmıştır.

Yukarıda verilen sınırlı çalışmalar ışığında, literatüre örgütsel politik algılamalar ve sosyal beğenirlik ilişkisi yönünden de katkı sağlanacağı düşüncesiyle araştırmamızda aşağıda belirlenen hipotez kurulmuştur.

Hipotez 2: Örgütsel politik algılamalar sosyal beğenirliği negatif olarak etkilemektedir.

4.1.3. Sosyal Beğenirlik ve İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar

Jones (2000) hemşirelere yönelik yaptığı bir çalışmasında iş tatminini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda pozitif yönetim stratejilerinin yanında, yükselme fırsatı olan, iş arkadaşları tarafından övülen ve beğenilen hemşirelerin hastalarla iletişiminin daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Kaya (2010) tarafından sağlık personellerine uygulanan araştırmada, iş stresi, tükenmişlik duygusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlamıştır. Çalışma iş stresinin ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetiyle ilişkisini ölçmektedir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda takdir edilmeme, ödül verilmeme, övülmeme gibi faktörleri de içeren işletme içinde var olan olumsuz durumların, sağlık personellerinin iş tatminine olumsuz etki ettiği belirtilmiştir.

Sevinç ve Sabuncu (2018) hemşireler üzerinde kariyer planlamaya ve geliştirmeye dair görüşlerinin alındığı tanımlayıcı olarak gerçekleştirdikleri çalışmada sosyal beğenilmenin çalışanların davranışlarında önemli bir etkisinin olduğunu, hemşirelik açısından kariyer geliştirmenin iş tatminine olumlu etkisini göstermekte, motivasyon kaynağını oluşturmakta ve dolayısıyla da yaptığı işe beğenilmenin katkısının olduğunu açıklamaktadır.

Yukarıda verilen literatür bulguları çerçevesinde araştırmamızda aşağıda belirtilen hipotez kurulmuştur.

Hipotez 3: Sosyal beğenirlik iş tatminini pozitif olarak etkilemektedir.

4.1.4. Örgütsel Politik Algılamalar ve İş Tatmini Arasında Sosyal Beğenirliğin Aracı Rolünde Olması ile İlgili Çalışmalar

McCollum (2009) Üniversite öğrencilerine yaptığı çalışmada sosyal motivasyonların ve sosyal hedeflerin kavramsallaştırmalarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmadaki hedef bölüm olarak sosyal ilgi, sosyal çekicilik, yakınlık, kişiler arası etkileşim, aidiyet, yardım alma gibi ifadeler incelenmiştir. Çalışmada sosyal onay aramanın ve onay beklentisinin kişilerde olumlu etki oluşturduğunu, düşüncelerinin ve davranışlarının başkalarının düşünce ve davranışlarından etkilenebildiğini belirtilmektedir.

Kapoutsis vd. (2012)'nin yaptığı çalışmada sosyal beğenirliğe bağlı olarak farklı türlerdeki politik taktiklerin kullanımının, davranışsal tepki ile arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda zorunlu örgütsel

politik taktiklerin, örgütsel destek algıları ile kariyer başarısı arasında aracı rolde olduğu, zorunlu olmayan örgütsel politik taktiklerin ise örgütsel politika algıları ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi sınırlandırdığı belirtilmektedir.

S. Tripathi ve D. Tripathi (2022)'nin yaptıkları çalışmada örgüt içi çalışanlarının politik davranışlarının algılamalarının sosyal beğenirliği üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Yapılan bu çalışmada ayrıca algılanan davranışsal seçim ve siyaset algısı da örgüt iklimi ile siyasi politikaların toplumsal arzu edilirliği arasındaki ilişkide aracı olup olmadığı kontrol edilir.

Yapılan literatür çalışmalarında sosyal beğenirliğin, örgütsel politika ve iş tatmini ilişkisinde aracı rolüne yönelik herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Bu kapsamda mevcut bu çalışmanın literatüre uygulamalı bir analizle destek vermesi nedeniyle anlamlı bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir ve incelenen literatür bulguları kapsamında araştırmamızda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

Hipotez 4: Sosyal beğenirlik, örgütsel politik algılamalar ve İş tatmini arasında aracı role sahiptir.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz gelişen dünyası, teknolojisi ve şartlarına bağlı olarak kişileri, değişen iş yaşamında öne çıkarmak ve yer edinmek için belirli kurallara ve kriterlere uymak zorunda bırakır. Bu kriterler iş yaşamında birtakım etkenleri, bu etkenler de doğal olarak rekabeti meydana getirmektedir. İş dünyası, kişileri birtakım değişimlere ve bu değişime bağlı olarak oluşan gelişmelere ayak uydurmaya itmektedir. İş yaşamı iş koşullarına bağlı olarak topluluk içinde çalışmayı gerektirebilir ve doğal olarak bireylerin oluşturduğu grupları da içerisinde barındırmaktadır. Bu grupların ve grubu oluşturan bireylerin amaçları ve çıkarları doğrultusunda hareket etmek için rekabet ortamı oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu ortamda rekabeti etkileyen bir unsur olarak birbirinden farklı politikaları benimseyen ve uygulayan yöneticiler ve çalışanlar vardır (İleri vd., 2016, s.179).

Örgütsel politik algılamalar, işletme içinde ve dışında uygulanan örgütsel politikaya bağlıdır. Çalışanların kendi kişisel hedeflerine, takdir edilmeye, terfi edilmeye vb. ulaşması için örgütte sergileyeceği davranışları yönetmektedir. Aynı zamanda örgüt yöneticisinin de örgütün hedeflerine ulaşmak için örgütün karmaşık yapısını ve çalışanları yönlendirme hareketi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bursalı, 2008). Uygulanan örgütsel

politikaların algılanması çalışanların iş tatmininde olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmiştir (Eren & Kaplan, 2015).

Sosyal beğenirlik, farklı değişkenlere etkisinin ölçülmesi amacıyla güncel sosyal bilimler çalışmalarına konu olan bir kavramdır. Sosyal beğenirlik durumunun örgütsel politik algılamalarında etkisi olduğu varsayılmaktadır. Örgüt çalışanlarının sosyal olarak beğenilmesinin iş tatminlerinde etkili olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle çalışmada örgütsel politik algılamalar ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal beğenirlik aracı rol olarak yer almaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın amacı örgütsel politik algılamaların sosyal beğenirlik aracılığıyla iş tatminine olan etkisini incelemektir. Bu araştırmanın amacına yönelik sağlık sektöründe daha önceden yapılmış herhangi bir uygulamalı çalışmaya rastlanılmadığından bu çalışma literatüre hem sağlık alanında hem de örgütsel davranış alanında katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın başlangıcında Kayseri'de bulunan tüm sağlık işletmeleri ile yapılması planlanmış olmasına rağmen, Covid-19 pandemi dönemi tedbirleri nedeniyle çoğu işletmeden izin alınamaması bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Yine çalışmanın tek bir il olarak Kayseri ile sınırlı olması da bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Üçüncü olarak da covid-19 sıkı tedbirleri nedeniyle, veri elde etmede ve aynı kişilere ulaşmada zorluk olacağı düşüncesiyle veriler tek zamanlı olarak toplanmıştır.

4.4. Araştırmanın Metodolojisi

4.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kayseri'de bulunan sağlık işletmelerinin idari birim çalışanları ve tıbbi birim çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem olarak sağlık işletmelerinde tam zamanlı olarak çalışan idari birim çalışanları ve tıbbi birim çalışanları yer almıştır. Bu işletmelerde çalışan 450 kişi tesadüfi olarak seçilmiştir ve anket uygulanmıştır. Uygulama sonrasında hatalı ve eksik kodlamalar çıktıktan sonra 405 (n) adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.4.2. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket tekniğinin kullanılmasının nedeni literatürde yer alan ve daha önce geçerliliği ve güvenirliliği test edilen ölçekler aracılığıyla veri toplamada genelleme yapabilen veri seti sunma potansiyelinin olmasıdır. Anket demografik soruların yer aldığı bir bölüm ve ölçek sorularının yer aldığı üç bölüm olarak toplamda dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunda toplamda 35 ifade bulunmaktadır. Çalışmanın hipotezlerinin testi için, daha önce literatürde geçerlilik ve güvenilirlikleri sağlanmış ölçekler kullanılmıştır.

- Örgütsel Politika Algısı Ölçeği: Hochwarter vd. (2003) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır. 5'li likert tipinde olan ölçeğin (1= Hiçbir Zaman, 5= Her Zaman) çalışma kapsamında güvenilirliği (α) 0,91 olarak tespit edilmiştir (Nunally, 1978).
- Sosyal Beğenirlik Ölçeği: Erzen vd. (2021) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 15 ifadeden oluşmaktadır. 5'li likert tipinde olan ölçeğin (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) çalışma kapsamında güvenilirliği (α) 0,84 olarak tespit edilmiştir.
- İş Tatmini Ölçeği: Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilmiş, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. 5'li likert tipinde olan ölçeğin (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) çalışma kapsamında güvenilirliği (α) 0.93 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.1. *Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri*

Ölçekler	Örnek İfade	Cronbach's Alpha Değeri
Örgütsel Politika Algısı Ölçeği	İşyerinde bireysel çıkarlara hizmet eden davranışlar çık fazladır.	0.91
Sosyal Beğenirlik Ölçeği	Övgü almadığımda bir işi yapmak bana zor gelir.	0.84
İş Tatmini Ölçeği	İşimi severek yaparım.	0.93

Anket formunun son kısmı olan dördüncü bölümünde demografik sorulara yer verilmiştir.

4.4.3.Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın uygulama bölümü için veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Anket formları ilgili işletmelerin izinlerine bağlı olarak uygulanmıştır.

Veri analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada bulguların değerlendirilmesi için;

- Tanımlayıcı istatistikler (frekans ve ortalama)
- Korelasyon analizi
- Regresyon analizi yapılmıştır.

4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan 405 kişi ile yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular tablo haline getirilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine yönelik bulgular kapsamında 405 katılımcının demografik verileri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.2 *Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler*

Cinsiyet	**F**	**%**
Kadın	227	56,0
Erkek	178	44,0

Medeni Durum	**F**	**%**
Bekar	184	45,0
Evli	221	55,0

Yaş	**F**	**%**
18-30	178	44,0
31 – 40	105	26,0
41 – 50	92	22,6
51 ve üzeri	30	7,4

Eğitim	**F**	**%**
Ön lisans	57	14,0
Lisans	184	45,5
Yüksek lisans	100	24,5
Doktora	64	16,0

Tablo 4.2. *Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler (Devamı)*

Çalıştığınız Birim	F	%
İdari Birim	129	32,0
Tıbbi Birim	276	68,0

Çalıştığınız Birimde Almış Olduğunuz Takdir veya Ödül Var Mı?	F	%
Evet	133	32,8
Hayır	272	67,2

Göreviniz	F	%	Görevinizz	F	%
Hemşire	94	23,0	İdari Yönetici	34	9,0
Doktor	30	7,0	Diğer İdari Personel	58	14,0
Ebe	39	10,0	Teknisyen/Teknik er	47	12,0
Eczacı	37	9,0	Diğer	23	5,0
Diyetisyen	43	11,0			

Toplam Çalışma Süreniz	F	%
1-5	91	23,0
6-10	123	30,0
11-15	81	20,0
16 ve üzeri	110	27,0

Çalıştığınız birimde bulunma süreniz	F	%
1-5	179	44,2
6-10	125	30,9
11-15	51	12,6
16 ve üzeri	50	12,3

Yukarıdaki demografik verilerin frekans analizlerinin sunulduğu tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların daha çok kadın (%56,0) olduğu ifade edilir. Çalışan birim bakımından değerlendirildiğinde tıbbi birimde çalışanların kadın ağırlıklı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılanların medeni durumu incelendiğinde evli olan çalışanların (%55,0) bekar olan çalışanlara (%45,0) göre çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çoğunun (%44,0) 18-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu veri görev verileri ile değerlendirildiğinde, hemşire ve diğer idari personel çalışanlarının bu yaş grubunda ağırlıklı olduğu söylenebilmektedir.

Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların Lisans ağırlıklı (%45,5) olduğu görülmektedir. Bir sonraki ağırlıklı eğitim grubunu Yüksek lisans seviyesinde eğitimi bulunan katılımcılar (%24,5) oluşturmaktadır. Bu veri yaş grubu ile değerlendirildiğinde 18-30 yaş grubu aralığının çoğunluğunun lisans seviyesinde olduğu söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları birimden takdir veya ödül alıp almadıklarını inceleyen veri değerlendirildiğinde, ödül almayan ve takdir edilmeyen katılımcıların sayısı (%67,2), ödül alan ve takdir edilen katılımcıların sayısından (%32,8) daha ağırlıklıdır. Bu veri çalışılan birim ile değerlendirildiğinde ödül almayan ve takdir edilmeyen çalışanların tıbbi birimde ağırlıkta olduğu söylenebilir. Yaş grubu verisi ile değerlendirildiğinde ödül ve takdir almayan çalışanların çoğunluğunun 18-30 yaş aralığında olduğu belirtilerek bunun nedeninin tecrübeli olmadıklarından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Toplam çalışma yılına ait veriler incelendiğinde en fazla ağırlıklı veri 6-10 yıl arası (%30,0) olarak gözlemlenmekte, daha sonra 16 ve üzeri (%27,0) olarak, 1-5 yıl arası (%23,0), 11-15 yıl (%20,0) olarak birbirine yakın veriler ile sıralama devam etmektedir. Bu veri yaş grubu ile değerlendirildiğinde çalışanların çoğunu oluşturan 18-30 yaş (%44,0) aralığının 1-5 ve 6-10 yılları arasında dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları birimde bulunma sürelerini gösteren veriler incelendiğinde, en fazla 1-5 yıl (%44,2) aralığı, daha sonra 6-10 yıl (%30,9), 11-15 (%12,6), 16 ve üzeri (%12,3) ile aynı birimde kalma süreleri yıllar arttıkça kişi sayısını azaltmakta olduğu gözlemlenmektedir. 1-5 yıl aralığının işe yeni başlayan kişilerden dolayı en ağırlıklı veriyi oluşturduğu söylenebilir.

Ankete katılanların çalıştıkları birim tıbbi birim (%68,0) çoğunluğu ve idari birim (%32,0) ile kalan kısmı oluşturmaktadır. Bu veri görev verileri ile değerlendirildiğinde iki birim arasında araştırmaya katkı sağlayanların ve tıbbi birim çalışanlarının en fazla ağırlıklı verisini hemşireler (%23,0) oluşturmaktadır. Tıbbi birimde katılımcı çoğunluğu diyetisyen (%11,0), (%10,0) ebe, (%9,0) eczacı ve (%7,0) doktor şeklinde devam

etmektedir. Yine araştırmaya katkı sağlayanların ve İdari birim çalışanlarının en fazla ağırlıklı verisini (%14,0) diğer idari personel oluşturmaktadır. İdari birimde katılımcı çoğunluğu (%12,0) teknisyen/tekniker, (%9,0) idari yönetici ve (%5,0) diğer personeller olarak gözlemlenmektedir. Dağılımda oluşan farklılıkların sebebi iş yoğunluğunun farklılık göstermesidir. Bu verilerin sonucunda, hemşirelerin yukarıdaki tabloda belirtilen diğer tıbbi çalışanlara oranla daha kolay ulaşılabilir oldukları ve diğer idari personellerin, idari yöneticilere göre daha kolay ulaşılabilir oldukları gözlemlenmektedir.

4.5.2. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Analiz ve Bulgular

Araştırmada hipotezlerin (hipotez 1'den hipotez 4'e kadar) test edilmesi için ilk olarak Değişkenler arası ilişkinin varlığını gösteren korelasyon analizi, daha sonra ise değişkenler arası etkinin tespitine yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde sonuçların yorumu için standardize katsayı (beta) değeri kullanılmıştır.

4.5.2.1.Korelasyon Analizleri

Değişkenler arası ilişkilere yönelik sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.3. *Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi*

	Ortalama	**Standart Sapma**	**Örgütsel Politik Algılamalar**	**Sosyal Beğenirlik**	**İş Tatmini**
Örgütsel Politik Algılamalar	3,19	,88	1	,391**	,038
Sosyal Beğenirlik	2,66	,89	,391**	1	,188**
İş Tatmini	3,66	,88	,038	,188**	1

**.p<0,01 ve çift yönlü

Yukarıdaki değişkenler arası korelasyon tablosu incelendiğinde Örgütsel politik algılamalar Sosyal beğenirlik (r=0,391; p<0,01) ve İş tatmini (r=0,038; p<0,01) üzerinde anlamlı düzeyde pozitif ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca Sosyal beğenirliğin, İş

tatmini ile (r=0,188; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

4.5.2.2. Regresyon Analizleri

Tablo 4.4. *Aracı Değişkene Yönelik Regresyon Analizi*

Değişkenler	Model 1 (β) ÖPA-İT	Model 2 (β) ÖPA-SB	Model 3 (β) SB-İT	Model 4 (β) ÖPA/ SB - İT
Örgütsel Politik Algılamalar (ÖPA)	-,380**	-,391**		-,410**
Sosyal Beğenirlik (SB)			,188**	,204**
Düzeltilmiş R^2	,001	,153	,035	,037
F değişimi	,587	72,5	14,7	7,64
Durbin Watson	1,708	1,035	1,661	1,645

**p<0.01

Hipotezlerin analizine yönelik yapılan regresyon analizi yukarıdaki tabloda özetlenmiştir. Birinci hipotezde; Örgütsel politik algılamaların İş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu varsayılmıştır. Analiz tablosu incelendiğinde Örgütsel politik algılamaların İş tatmini üzerinde (β= -,380; p<0,01) anlamlı düzey negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda birinci hipotez desteklenmektedir.

Çalışmanın ikinci hipotezinin ele aldığı Örgütsel politik algılamaların Sosyal beğenirlik üzerinde negatif bir etki oluşturduğu varsayımında (β= -,391; p<0,01) anlamlı olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda çalışmamızın ikinci hipotezi de desteklenmektedir.

Üçüncü hipotezde çalışmanın aracı değişkeni olan sosyal beğenirliğin bağımlı değişkeni olan iş tatmini üzerinde pozitif etki oluşturduğu varsayımında (β=,188; p<0,01) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışmamızın üçüncü hipotezi de desteklenmektedir.

Çalışmanın modelinde Sosyal beğenirliğin Örgütsel politik algılamalar ve İş tatmini ilişkisine aracılık etme durumunu analiz etmek için kurulan dördüncü hipotez için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde Sosyal beğenirlik modele eklendiğinde; Örgütsel politik algılamaların İş tatmini üzerindeki etkisi β=-,410 (p<0,01) azalmış ama yine de anlamlılığını korumaya devam etmiştir. Bu durumda Örgütsel politik algılamaların İş tatmini üzerindeki etkisinde Sosyal beğenirliğin kısmi aracı etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Aracı değişken analizi sonucunda LLCI: ,0394 ve ULCI: ,1270 olarak elde edilmiştir. Bu güvenilirlik aralıkları değerlerinden de anlaşılacağı üzere aracı değişken analizi sonucundaki kısmi aracılık etkisi sonucunun güvenilir olduğu ifade edilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz gelişen dünyası, teknolojisi ve şartlarına bağlı olarak kişileri, değişen iş yaşamında öne çıkarmak ve yer edinmek için belirli kurallara ve kriterlere uymak zorunda bırakır. Bu kriterler iş yaşamında birtakım etkenleri, bu etkenler de doğal olarak rekabeti meydana getirmektedir. İş dünyası kişileri birtakım değişimlere ve bu değişime bağlı olarak oluşan gelişmelere ayak uydurmaya itmektedir. İş yaşamı, iş koşullarına bağlı olarak topluluk içinde çalışmayı gerektirebilir ve doğal olarak bireylerin oluşturduğu grupları da içerisinde barındırmaktadır. Bu grupların ve grubu oluşturan bireylerin amaçları ve çıkarları doğrultusunda hareket etmek için rekabet ortamı oluşmaktadır. Ortaya çıkan bu ortamda rekabeti etkileyen bir unsur olarak birbirinden farklı politikaları benimseyen ve uygulayan yöneticiler ve çalışanlar yer almaktadır.

Örgütsel politik algılamalar, işletme içinde ve dışında uygulanan örgütsel politikaya bağlıdır. Çalışanların kendi kişisel hedeflerine, takdir edilmeye, terfi edilmeye vb. ulaşması için örgütte sergileyeceği davranışları yönetmektedir. Aynı zamanda örgüt yöneticisinin de örgütün hedeflerine ulaşmak için örgütün karmaşık yapısını ve çalışanları yönlendirme hareketi olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulanan örgütsel politikaların algılanmasının çalışanların iş tatmininde olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmiştir.

Sosyal beğenirlik, farklı değişkenlere etkisinin ölçülmesi amacıyla güncel sosyal bilimler çalışmalarına konu olan bir kavramdır. Sosyal beğenirlik durumunun örgütsel politik algılamalarında etkisi olduğu varsayılmaktadır. Örgüt çalışanlarının sosyal olarak beğenilmesinin iş tatminlerinde etkili olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle çalışmada örgütsel politik algılamalar ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal beğenirlik aracı rol olarak yer almaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın amacı örgütsel politik algılamaların sosyal beğenirlik aracılığıyla iş tatminine olan etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda sağlık işletmelerinin tıbbi ve idari biriminde çalışanlar ile veri toplanmıştır ve analizlerde; örgütsel politik algılamaların iş tatminini olumsuz etkilediği, örgütsel politik

algılamaların aracı rolünde olan sosyal beğenirliği olumsuz etkilediği, sosyal beğenirliğin iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve sosyal beğenirliğin örgütsel politik algılamalarla iş tatmini arasında kısmi aracı rolünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerin kendi karmaşık yapılarında yönetim, işleyiş ve hedefe ulaşmak için kullanılan politikalar örgüt çalışanları üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Daha önce yapılan birçok araştırma ile birlikte (Chang, Rosen ve Levy,2009; Sever, 2019; Eryılmaz,2019) araştırmamızda da örgütsel politik algılamaların iş tatminini olumsuz etkilediği bulunmaktadır.

Sosyal beğenirlik kavramı ile kişinin iş yaşamında veya sosyal yaşamındaki davranışlarının onaylanma ve beğenilme yoluyla değişiklik gösterdiği, davranışlarında onaylanan kişilerin işini yaparken motive olduğu bilinmektedir. Örgütsel politik algılamaların etkilerine yönelik yapılan çalışmalarda sosyal beğenirlik açısından önemli bir boşluk olduğu ifade edilmektedir. Yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel politik algılamaların direkt sosyal beğenirliğe etkisi incelenmese de sosyal beğenirliğin örgütsel politik algılamalar ile ilişkisi vurgulanarak çeşitli değişkenler ile ilişkileri araştırılmıştır (Bernstein, 2011; Tripathi, 2022).

Kişinin bulunduğu ortamda beğenilmesinin, takdir edilmesinin hem iş yaşamına hem sosyal yaşamına önemli katkıları bulunmaktadır. Kişinin kendini tanımlayan analizlerde en olumlu seçeneğe gitmesinin nedenini beğenilme ve onay ihtiyacından kaynaklandığı tanımlamaktadır. Yapılan araştırma sonuçları ile birlikte (Jones, 2000; Kaya, 2010; Sevinç ve Sabuncu, 2018) çalışma sonucumuz da sosyal beğenilmenin çalışanların davranışlarında önemli etkileri olduğunu göstererek iş tatminini olumlu olarak etkilemektedir.

Örgütsel politik algılamalar ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal beğenirliğin bu ilişki üzerindeki aracılık etkisine sahip olup olmayacağı yönüyle hipotez geliştirilmiştir. Yapılan literatür çalışmalarında sosyal beğenirliğin, örgütsel politik algılamalar ve iş tatmini ilişkisinde aracı rolüne yönelik herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Ancak sosyal beğenirliğin kişinin davranışlarına etkisinin ölçüldüğü bir çalışma (McCollum, 2009), sosyal beğenirlik ve örgütsel destek algılarının aracı rolünde politik taktik kullanımının olduğu bir başka çalışma (Kapoutsis, 2012), sosyal beğenirliğin algılanan davranışsal seçim ve örgüt iklimi arasında aracı rolde olduğu bir diğer çalışma (Tripathi ve Tripathi, 2022) bulgusunun olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda mevcut çalışmada

sosyal beğenirliğin örgütsel politik algılamalar ve iş tatmini ilişkisinde aracılık edeceği varsayılmıştır.

Yapılan saha çalışmaları çerçevesinde bu çalışma ile örgütsel politik algılamalar ve iş tatmini arasında sosyal beğenirliğin aracı rolüne yönelik değerlendirmeler yapılmıştır. Mevcut bu çalışmanın literatüre uygulamalı bir analizle destek vermesi nedeniyle anlamlı bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir ve incelenen literatür bulguları kapsamında araştırmamızda sosyal beğenirlik kavramının örgütsel politik algılamalar ile iş tatmini arasında kısmi aracı rolünde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmanın amacına yönelik sağlık sektöründe daha önceden yapılmış herhangi bir uygulamalı çalışmaya rastlanılmadığından bu çalışma literatüre hem örgütsel davranış modeli kullanıldığı için örgütsel davranış alanına katkı sağlamayı hem de sağlık alanında katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırma sonuçları akademik ve uygulayıcılar açısından çeşitli sonuçları da beraberinde gündeme getirmektedir. Özellikle sağlık alanındaki yöneticilerin, çıktısı doğrudan insana dokunan bir personelin yönetiminde yer alması sebebiyle örgüt içi politik algılamaları da yönetmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Çünkü, örgüt içi politik algılamaların iş tatminini negatif olarak etkilediği sonucu ifade edilmektedir. Ayrıca, yine yöneticilerin insanların birer sosyal varlık olduklarını, onların çeşitli sosyal aktivitelerde, gruplarda ve ilişkilerde bulunduğu bakış açısı çerçevesinde sosyal beğenirlik gibi insan olmanın verdiği etkilere maruz kalacağını yönetim uygulamalarına dahil etmesi önerilmektedir. Akademik çalışmalar kapsamında değerlendirdiğimizde ise özellikle sağlık alanında sosyal beğenirliğin aracı etkisinin sınırlı ya da nerdeyse birçok modelde ihmal edildiği ya da ele alınmadığı görülmektedir. Bu nedenle sağlık alanında çalışan akademisyenlerin de sosyal beğenirlik etkisine modellerinde yer vermeleri önerilmektedir.

Mevcut bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak gelecek çalışmalara şu önerilerde bulunulabilir. Bu araştırma sağlık işletmeleri kapsamında uygulamalı olarak yapılan bir araştırmadır. Bu nedenle gelecek araştırmaların da benzer modeli farklı sektörlerde tekrar test edebileceğini ifade etmek mümkündür. Yine ilave olarak örgüt içi politik algılamaların iş tatminine olan etkisinde farklı algı, tutum ve davranış değişkenleri kullanarak araştırılmasının çıktısı doğrudan insan olan sağlık sektörü açısından literatürde sağlık yönetimi alanında hem uygulayıcılara hem de akademisyenlere önemli kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O., & Keklik, B. (2011). Sağlık bölgesindeki işgörenlerin iş tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 305-318.

Akçamete, A., Kaner, S., & Sucuoğlu, N. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik.*(150). Nobel Yayınevi.

Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres harcamayı iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka hizmetleri için yapılan bir araştırma* [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini karşılama faktörleri: beş yıldızlı konaklama harcamasında bir uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 1-25.

Akyüz, B., Kaya, N., & Aravi, B. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13(25), 71-90.

Altıntaş, Ç. (2007). Örgüt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 151-168.

Andrews, M. C., & Kacmar, M. K. (2001). Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366.

Aras, M., & Karakiraz, A. (2013). Relationship among time based workfamily conflict, personal accomplisment and job satisfaciton: a study on doctoral research assistants [Article in Turkish]. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 1-14.

Aşık, N. A. (2009). Konaklama işletmelerinde çalışanların yöneticilerin tutum ve davranışlarını etik açıdan değerlendirmelerine yönelik bir araştırma. *Journal Of Management And Economics Research*, 7(12), 89-117.

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.

Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 18-39.

Bağcı, Z., & Bursalı, Y. (2011). Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: çalışanların algılamalarına bağımlı analitik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9-21.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-30.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.

Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: kuram stratejileri ve taktikler.* Pegem Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.

Basım, H. N., Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2009). Bireyin örgütsel adalet algısının iç girişimcilik davranışı ile ilişkisi: kamuda bir araştırma. *İktisat İşletme ve Finans, 24*(274), 79-99.

Baş, T., & Ardıç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17(Eylül), 72-81.

Başar, U., & Varoğlu, K. A. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(3), 751-765.

Başaran, İ. (2008). *Örgütsel davranış-insanın üretim gücü.* Ekinoks Yayınları.

Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *1*(2), 17-31.

Bauer, T. N., & Erdogan, B. (1996). Organizational socialization. *APA Handbook Of I/O Psychology*, 3, 51-64.

Bayar, H., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 525-546.

Bayar, Y., & Öztürk, O. F. (2019). Economic freedom, globalization, and the shadow economy in the european union transition economies: A panel cointegration analysis. *Organizations And Markets İn Emerging Economies*, 10(2), 378-391.

Baytemir, K., Karaşar, B., & Öğülmüş, S. (2017). Ebeveyne bağlanma ve sosyal onay ihtiyacının kişilerarası yeterliği yordayıcılığı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 949-960.

Benligiray, S., & Demirci, U. (2020). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye iş doyumlarının aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(4), 23-50.

Bernstein, D.A. (2011). *Essentials of psychology*.Cengage Learning.

Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (32), 32-41.

Bilger, D. (2016). *Sosyallik: temel bilişsel bir işlev*.(Tez no. 446837) [Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Bıyık, Y., Erden, P., & Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 100-116.

Bozeman, P., Hochwarter, P., Perrewe, L., & Brymer, R. (2001). Organizational politics, perceived control, and work outcomes: boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology,* 31(3), 486-503.

Bradshaw-Camball, P., & Murray, V. V. (1991). Illusions and other games: a trifocal view of organizational politics. *Organization Science*, 2(4), 379-398.

Bruins, J. (1999). Social power and influence tactics: a theoretical introduction. *Journal of Social Issues*, 55(1), 7-14.

Bursalı, Y. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasında ki ilişkiler*.(Tez no. 227090) [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Bursalı, Y. (2017). Örgütsel politikanın işleyişi: temel dayanaklara ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 12(4), 143-159.

Büber, F. D., Erkutlu, H. V., & Özdemir, H. Ö. (2019). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasındaki ilişkide düzenleyici değişkenler. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, *1*(2), 81-90.

Chang, C. H, Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between organizational policy perceptions and employee attitudes tensions and behaviors: a meta-analytic review. *Academy of Management, 52* (4), 779-801.

Coşkun, H. & Aslan, S. (2021). Kişilik özellikleri, duygusal dışavurum ve sosyal onay ihtiyacı kavramları üzerine bir derleme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 60-77

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress. *Journal Of Organizational Behavior*, 159-180.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 9-18.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.

Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel kimlik-iş tatmini ilişkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. *Joeep: Journal Of Emerging Economies And Policy*, *6*(Özel Sayı), 41-51.

Çelik, M., & Ay, G. (2021). Çalışanların duygusal sermaye seviyeleri cinsiyete göre farklılaşır mı? *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 18-28.

Değirmenci, E., & Demirli, C. (2019). Çekirdek veya geniş ailede yetişen bireylerde sosyal onay gereksinimi ile benliğin farklılaşması arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 2 (1), 79-95.

Dirik, D., & Yeloğlu, H. O. (2020). Algılanan örgütsel politikanın ardılları üzerine ulusal yazın bağlamında bir meta-analiz çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *15*(2), 475-492.

Doğan, R. (2015). *Liderlik seçim sürecinde liderler ve beden dili*. Truva Yayınları.

Dönmez, O., & Akbulut, Y. (2016). Siber zorbalık çalışmalarında sosyal beğenirlik etmeni. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 6(2), 1-18.

Drory, A., & Romm, T. (1990). The definition of organizational politics: a review. *Human Relations*, 43(11), 1133-1154.

Dubrin, A. J. (2009). *Political behaviors in organizations*. SAGE Publications.

Durak, İ., & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli devlet hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 119-135.

Eisenhardt, K. M., & Bourgeoisn, L. J. (1998). Polititcs of strategic decision making in hıghvelocity environments. toward a midrange theory. *Academy Of Managemanl Journal*, 31(4), 737-770.

Eken, S. (2017). *Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Tez no. 473515) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. R. (2004). Yönetim tarzı ve çalıma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

Erdoğdu, F. B., & Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 7(1), 244-264.

Eren, M. Ş., & Kaplan, M. (2015). Kurumsal yetkinliklerin örgütsel performans üzerindeki etkileri: üretim firmaları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (40).* https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4782/65935

Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 59-178.

Ergün, E., & Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214.

Erkmen, T., & Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107-125.

Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (2), 213-227.

Eroğluer, K. (2008). *Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama.* (Tez no. 226824) [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki.* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Erol, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayınları.

Erol, E. & Kunt, M. (2018). Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(43), 15-29.

Ertekin, Y., & Yurtsever Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik İnceleme*, 12 (1), 41-54.

Eryılmaz, İ. (2019). Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *33*(1), 373-393.

Erzen, E., Yurtçu, M., Kalın, Ö. U., & Koçoğlu, E. (2021). Sosyal beğenirlik ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 879-891.

Esengün, K., & Tor, S. S. (2011). Örgütlerde iş tatmini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (20), 53-63.

Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. & Dulebohn, J. H. (2000). O*rganizational politics: the nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. ın research in the sociology of organizations*. Emerald Group Publishing Limited. 89-130.

French Jr, J. R., & Bertram, H. (1959). The bases of social power studies in social power. *Ann Arbor: Institute for Social Research*, 150-167.

García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M. & Rivera-Torres, P. (2005). İş tatmini: cinsiyet farklılıklarının ampirik kanıtı. *Women In Management Review* , 20(4), 279-288.

Gezeroğlu, E., & Akyavuz, E. K. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 44-59.

Gilmore, D. C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., & Harrell-Cook, G. (1996). Organizational politics and employee attendance. *Group And Organization Management*, 21(4), 481-494.

Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.

Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 20, 1-11.

Güleş, H. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin ilişki davranışları ve kullandıkları politik taktiklerin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Gümüş, S., & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. Hiperlink Yayınları.

Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayın Dağıtım.

Güven, M., Bakan, İ., & Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini verileriyle demografik özellikler arasındaki açıklamalar: bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12 (1), 127-151.

Haran, S., & Aydın, O. (1995). Depresyon, umutsuzluk, sosyal beğenirlik ve kendini kurgulama düzeyinin intihar fikirleri ile ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 3(1), 218-222.

Harlow, H. F., & Zimmerman, R. R. (1958). Affective responses in the infant monkey. *Science*, 12(13), 431-432.

Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). POS as a mediator of the relationships between politics perceptions and work outcomes. *Journal Of Vocational Behavior*, 63, 438-456.

İleri, H., Seçer, B., & Ertaş, H. (2016). Sağlık politikası kavramı ve türkiye'de sağlık politikalarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (12), 176-186.

İslamoğlu, G., & Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 135-153.

İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *24*(4), 195-216.

Jones, J. S. M., (2000), The impact of hospital mergers on organizational culture, organizational commitment, professional commitment, job satisfaction, and intent to turnover on registered professional nurses on medical-surgical hospital units. [Published doctoral thesis]. State University of New York at Buffalo, USA.

Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): a multiple sample investigation. *Journal Of Management*, 23(5), 627-658.

Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? iş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics And Business Studies*, *2*(3), 34-46.

Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Thanos, I. C., & Nikolopoulos, A. G. (2012). The role of political tactics on the organizational context–career success relationship. *The International Journal Of Human Resource Management*, *23*(9), 1908-1929.

Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 46-69.

Karacaoğlu, K., & Saydam, F. (2020). Otel işletmelerinde yönetici özerkliği, stratejik kontrol, örgütsel politika ve stratejik planlama performansı ilişkisi üzerine bir araştırma: Antalya örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-630.

Karadal, H. (1999). *Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: bazı sektörlerde bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Karaşar, B. (2014). Öğretmen adaylarının bağlanma stilleri ve sosyal kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 27-49.

Karaşar, B. (2020). Mükemmeliyetçilik ve karşılıklı bağımlılık ilişkisinde sosyal onay ihtiyacının aracı rolü: bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Uluslararası Çağdaş Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 40-47.

Karaşar, B. (2020). Üniversite öğrencilerinde narsisizm ve sosyal onay ihtiyacı. *Türk Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1000-1009.

Karaşar, B., & Öğülmüş, S. (2016). Üniversite öğrencilerinde sosyal onay ihtiyacının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 469-495.

Karaşar, B., & Öğülmüş, S. (2020). Sosyal onay ihtiyacı ölçeği'nin ergenler üzerinde geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *Anadolu Journal Of Educational Sciences International*, 10(2), 871-886.

Kaşıkara, G., & Doğan, U. (2017). Beğenilme arzusu: ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 51-60.

Kaya, E., (2010), *İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: sağlık personeli üzerinde bir uygulama.* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Kınık, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.

Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal Of Psychology*, 129(6), 643-649.

Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği.* (15. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım.

Kök, S. B. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1).

Kürü, S. A., & Kayış, A. (2020). Örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*(38), 41-57.

Landells, E., & Albrecht, S. (2013). Organizational political climate: shared perceptions about the building and use of power bases. *Human Resource Management Review*, 23(4), 357-365.

Mayes, B. T. & Allen, R. W. (1977). Örgütsel siyasetin tanımına doğru. *Yönetim Akademisi İncelemesi* , *2* (4), 672-678.

McCollum, D. L. (2009). Üniversite öğrencilerinin sosyal değerleri nelerdir? sosyal hedefler yaklaşımı. *Kolej ve Karakter Dergisi*, 6(6), 1-21.

Meriç, C. (2017). *Sosyoloji notları ve konferanslar*. İletişim Yayınları.

Meydan, C., & Polat, M. (2010). Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 65(4), 124-140.

Mintzberg, H. (1983). *Power ın and around organizations.* Prentice-Hall.

Narter, M. (2007). Sosyal psikolojinin sosyal kavramına ilişkin öneriler. *Türk Sosyoloji Dergisi*, 3 (15), 23-30.

Narter, M. (2012). Sosyal Psikoloji'nin Sosyal Kavramına Dair Öneriler". *İstanbul University Journal Of Sociology*, 3(15), 23-30.

Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: a handbook*, 97-146.

Ofluoğlu, G., & Uysal, F. (2000). İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan psiko-sosyal sorunların dışsal maliyeti. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *5*(4), 1-8.

Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 14-30.

Özkalp, E. (2007). *Sosyolojiye giriş***.** Ekin Yayınevi.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış.* Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Pitman.

Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel başlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(2),12-112.

Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 20(2), 159-174.

Rosen, C. C., Chang, C. H. & Levy, P. E. (2006). *Personality and politics perceptions: a new conceptualization and ıllustration using ocbs*, In VigodaGadot, E. & Drory, A. (Eds), handbook of organizational politics. MPG Books Ltd. pp. 269- 275.

Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi.* (4. Baskı). Furkan Ofset Yayınları.

Sarı, A., & Erkutlu, H. V. (2019). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü*. (Tez no. 557286)

[Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Sertçe, S. (2003). *Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumu üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sever, F. (2019). *X ve y kuşağı işgören özelliklerinin örgütsel politika algısı ve politik davranış üzerindeki etkisi*. (Tez no. 580033) [Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Dergisi*, 5(1), 55-64.

Sevinç, E., & Sabuncu, N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (6), 585-606.

Soyer, F., & Can, Y. (2007). İş tatmini ile mesleki beklenti ve mesleki destek algılaması arasındaki ilişki: beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 24-33.

Söylemez, D., Sur, H. & Cebeci, D. (2005). Hemşirelerin iş doyumu ile ilgili bir metaanaliz çalışması. *Hastane Yönetimi Dergisi*, 34-41.

Süner, Z. (2014). *İş yükümlülüklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma arasındaki ilişki üzerindeki cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 11* (2), 277-288.

Şanlı, M. (2020). *Girişimcilik hayattır*. Elma Yayınevi.

Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.

Tanhan, F., & Mukba, G. (2014). Spann-fischer ilişki bağımlılığı ölçeği'nin türkçe'ye uyarlama çalışmasına ilişkin psikometrik bir analiz. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 179-190.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science İnformation,* 13(2), 65-93.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.

Titrek, O., & Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 657-674.

Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumu: demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(6), 591-615.

Tosunoğlu, H. (2014). *Liderlik tarzı algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte güvenin aracı rolü: bir örnek olay incelemesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tripathi, S., & Tripathi, D. (2022). Organizational climate and organizational politics: understanding the role of employees using parallel mediation. In *Evidence-Based HRM: A Global Forum For Empirical Scholarship* 10(3), 241-256.

Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 41-152.

Tülü, M. (2021). *Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik bir araştırma*.(Tez no. 683310) [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Tülü, M. & Serinkan, C. (2023). Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Muratpaşa belediyesi örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, *8*(20), 153-175.

Tütüncü, O., & Kozak, M. (2007). İş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *International Journal Of Hospitality & Tourism Administration*, 8 (1), 1-19.

Uğurlu, Ö. (2015). Kadının benlik sunumunun güncel bir aracı olarak sosyal ağlar bir tasarım unsuru: "kusursuzlaştırma". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 231-248.

Urhan, S. (2014). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Uslu, Ö., & Öğretmen, T. (2018). Okula yönelik güdü envanterinin Türkçeye uyarlanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 386-403.

Uysaler, L. A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. (Tez no. 258235) [Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2016). *İşletmelerde stratejik yönetim*. Beta Yayıncılık.

Üngüren, E., Cengiz, F., & Algür, S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (27).

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vigoda-Gadot, E., & Kapun, D. (2005). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: a test of one model across two sectors. *Policy & Politics*, 33(2), 251-276.

Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: türkiye ve kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55 (1), 243-264.

Yurtsever, G. (2003). Measuring the moral entrepreneurial personality. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 31(1), 1-12.

Yüksel. M., & Bolat, T. (2016). Örgütsel politika, hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 11(3), 173-204.

Yürür, S., & Keser, A. (2011). The mediating role of emotional exhaustion on job related strain and job satisfaction relationship. *Journal Of Ankara Health Scıences*, 65(4), 165-193.

Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business & Society*, 41(4), 393-414.

Weber, M. (1994). *Weber: political writings.* Cambridge University Press.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 31/01/2022 tarihli ve 1 numaralı kararı ile alınmıştır.

EKLER

Ek 1. Bilimsel Veri Toplama Çalışması

BİLİMSEL VERİ TOPLAMA ÇALIŞMASI

	Bu bölümde "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği" ne ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen size en uygun olan ifadeyi ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	**Hiçbir Zaman**	**Nadiren**	**Ara Sıra**	**Sık Sık**	**Her Zaman**
1	İşyerinde bireysel çıkarlara hizmet eden davranışlar çok fazladır.	1	2	3	4	5
2	Çalışanlar, işyeri çıkarlarından daha çok kendi çıkarlarını düşünürler.	1	2	3	4	5
3	Çalışanlar, kendilerine yardımı dokunacak kişilere yaranmak için çok fazla zaman harcarlar.	1	2	3	4	5
4	Çalışanlar, çıkar pastasından kendi paylarını almak için arka planda işler çevirirler.	1	2	3	4	5
5	Çalışanlar, işyerinde var olan gruplara girme yönünde eğilim gösterirler.	1	2	3	4	5
6	Çalışanlar başkalarından daha iyi görünmek uğruna birbirlerinin açıklarını ortaya çıkarırlar.	1	2	3	4	5

	Bu bölümde "Sosyal Beğenirlik Ölçeği" ne ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen size en uygun olan ifadeyi ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1	Parlak renkli ve dikkat çekici kıyafetler giyince beğenileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	Bir grupta yer alabilmek için pembe yalanlar söylediğim olmuştur.	1	2	3	4	5
3	Kaliteli bir telefonu olan insanların daha fazla itibar gördüğünü düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Sosyal medyada daha fazla beğeni almak için her yolu denerim.	1	2	3	4	5
5	Takdir edilmek amacıyla iyilik yaparım.	1	2	3	4	5
6	Bir grupta kabul görmek için istemediğim sorumluluklar alabilirim.	1	2	3	4	5
7	Kalabalık bir ortamda, insanların dikkatini çekebilmek için herhangi bir işle (kitap okumak, müzik dinlemek, resim yapmak vs.) uğraştığım olmuştur	1	2	3	4	5
8	Övgü almadığımda bir işi yapmak bana zor gelir.	1	2	3	4	5
9	Bana övgüde bulunmayacak arkadaşlarımdan uzak dururum.	1	2	3	4	5
10	Bir topluluktan dışlanmamak için onların duygularını anlıyormuş gibi görünürüm.	1	2	3	4	5
11	İnsanların sosyal medya paylaşımımı beğenmesi benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
12	Görmesini istediğim biri sosyal medya paylaşımımı beğenince mutlu olurum.	1	2	3	4	5
13	Sosyal medyada paylaşım yaptıkça mutlu oluyorum.	1	2	3	4	5
14	Sosyal medyada anılarımı paylaşmak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
15	Bendeki değişimlerle ilgili (saç modeli, enerjik görünüm vs.) bana övgüde bulunulmasını beklerim.	1	2	3	4	5

	Bu bölümde "İş Tatmini" ne ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen size en uygun olan ifadeyi ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne katılıyorum, ne katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5	İşyerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

Açıklama: Size yöneltilen her soru için, durumunuza uygun olan seçeneğe **(X)** işareti koyunuz.

<table>
<tr><td colspan="2">DEMOGRAFİK VERİ FORMU</td></tr>
<tr><td>1.Cinsiyetiniz
Kadın ( )
Erkek ( )</td><td>2.Yaşınız
18-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri ( )</td></tr>
<tr><td>3.Medeni durum

Evli ( )
Bekar ( )</td><td>4.Eğitim durumu
Önlisans ( )
Lisans ( )
Yüksek lisans ( )
Doktora ( )</td></tr>
<tr><td>5.Çalıştığınız birim

İdari birim ( )
Tıbbi birim ( )</td><td>6. Göreviniz
Doktor ( ) Hemşire( ) Ebe( ) Eczacı( )
Diyetisyen( ) İdari Yönetici( ) Diğer İdari Personel( ) Teknisyen/Tekniker( )
Diğer( ) Belirtiniz…….</td></tr>
<tr><td>7.Çalıştığınız birimde bulunma süreniz
1-5 yıl ( )
6-10 yıl ( )
11-15 yıl ( )
16 ve üzeri ( )</td><td>8.Toplam çalışma süreniz
1-5 yıl ( )
6-10 yıl ( )
11-15 yıl ( )
16 ve üzeri ( )</td></tr>
<tr><td>9.Çalıştığınız birimden almış olduğunuz takdir veya ödül var mı?

Evet ( )
Hayır ( )</td><td></td></tr>
</table>

ÖZGEÇMİŞ

1. İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı, Soyadı : Şerife ZOBU

Uyruğu : T.C.

2. ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Yüksek Lisans	Sağlık Yönetimi	Kayseri Üniversitesi	2020-2023
Lisans	Sağlık Yönetimi	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2016-2020

3. YABANCI DİL : İngilizce

4. YAYINLAR

4.1. Demirtaş, Ö., **Zobu, Ş**., Kırteke, R. (2022, 5-7 Nisan). Sağlıkta Dönüşüm [Konferans Sunumu]. *Second Latın Amerikan İnternatıonal Conference On Socıal Scıence and Humanıtıes*, Colombia, Bogota.

TEZ İNTİHAL RAPORU

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALARIN SOSYAL BEĞENİRLİK ARACILIĞIYLA İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Yazar Şerife Zobu

Gönderim Tarihi: 16-Haz-2023 10:31AM (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 2117173676
Dosya adı: malar_n_Sosyal_Beg_enirlik_Arac_l_g_yla_l_s_Taminine_Etkisi.docx (131.21K)
Kelime sayısı: 16370
Karakter sayısı: 117756

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİK ALGILAMALARIN SOSYAL BEĞENİRLİK ARACILIĞIYLA İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%5	%5	%1	%1
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
3	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
4	abakus.inonu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
5	iksadyayinevi.com İnternet Kaynağı	<%1
6	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1
7	acikerisim.deu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
8	İŞCAN, Ömer Faruk and SAYIN, Ufuk. "Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki", Atatürk Üniversitesi, 2010. Yayın	<%1

9	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<%1
10	engellileriz.blogspot.com İnternet Kaynağı	<%1
11	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	<%1
12	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
13	Submitted to Abant İzzet Baysal Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
14	KARAŞAR, Burcu and ÖĞÜLMÜŞ, Selahiddin. "Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Onay İhtiyacının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi1", Uludağ Üniversitesi, 2016. Yayın	<%1
15	core.ac.uk İnternet Kaynağı	<%1
16	iibf.erciyes.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
17	www.habersaglikcilar.com İnternet Kaynağı	<%1

Alıntıları çıkart Kapat Eşleşmeleri çıkar Kapat