

Araştırma Makalesi / Research Article

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ VE PROAKTİF ÇALIŞMA DAVRANIŞININ BİREYSEL VE KURUMSAL DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİLERİ¹

Şebnem ASLAN*

Seda UYAR**

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE, PROACTIVE WORKING BEHAVIOUR AND THE INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL VARIABLES

Öz

Bu araştırmada, çalışma yaşam kalitesi ve proaktif çalışma davranışının bireysel ve kurumsal değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir. Bu bağlamda örgütsel literatürde çalışma ilişkilerini etkilediği düşünülen çalışma yaşam kalitesi, proaktif çalışma davranışı, algılanan kurumsal itibar, istismarcı yönetim, pozitif-negatif duygu ve benzerlik-bütünleyici uyum değişkenlerinin ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma, İç Anadolu Bölgesinden Ankara ve Marmara Bölgesinden İstanbul olmak üzere iki bölgeden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen özel hastanelerde farklı dallarda çalışan 705 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi ile proaktif çalışma davranışı ve uyum arasında pozitif, istismarcı yönetim arasında da negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Proaktif çalışma davranışı pozitif duygu ve uyum ile pozitif; istismarcı yönetim ve algılanan kurumsal itibar arasında da negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan kurumsal itibar ile uyum arasında pozitif; istismarcı yönetim arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Yaşam Kalitesi, Proaktif Çalışma Davranışı, Algılanan Kurumsal İtibar, İstismarcı Yönetim, Benzerlik ve Bütünleyici Uyum.

Abstract

In this study, correlations of quality of work life and proactive working behavior with individual and corporate variables were examined. In this context,

¹Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Prof. Dr. Şebnem ASLAN danışmanlığında yürütülen “Çalışma Yaşam Kalitesi ve Proaktif Çalışma Davranışının Bireysel ve Kurumsal Değişkenlerle İlişkileri” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, e-posta: sebnemaslan@selcuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2135-242X>.

** Arş. Gör. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, e-posta: sedauyar@hbu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8051-8464>.

correlations of quality of work life which according to the organizational literature is thought to affect working relations, proactive working behavior, corporate reputation, exploitative administration, positive-negative emotions and similarity and complementary fit variables, were investigated. The study was carried out with 705 healthcare professionals who work in different departments in private hospitals that were selected from two regions (Ankara from the Central Anatolia Region and Istanbul from the Marmara Region) via the random sampling method. As a result of the study, it was determined that healthcare professionals' quality of work life was positively correlated with proactive working behavior and similarity adaptation; whereas their quality of work life was negatively correlated with exploitative administration. It was found that proactive working behavior was positively correlated with positive emotions and similarity and there was also a negative correlation between exploitative administration and corporate reputation. In addition, it was determined that corporate reputation was positively correlated with adaptation and negatively correlated with exploitative administration.

Keywords: Quality of Working Life, Proactive Work Behavior, Perceived Organizational Reputation, Abusive Supervision, Similarity and Complementary Fit.

1. Giriş

Bir refah ölçüsü olarak kabul edilen sağlık sektörünün emek yoğun bir sektör olması, insan kaynağının ön planda tutulmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktada sağlık çalışanları açısından önem arz eden çalışma yaşam kalitesi ve proaktif çalışma davranışının sağladığı sağlık hizmetinin performansını da önemli derecede etkilemektedir (Cole vd.,2005; Bircan, 2014).

Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında çalışma yaşam kalitesi, proaktif çalışma davranışı, istismarcı yönetim, kurumsal itibar ve uyum arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca çalışmanın hizmet sektörü içerisinde yer alan multidisipliner yapıdaki sağlık kurumlarında gerçekleştirilmiş olması ve bu sektördeki çalışanların psikolojik yönüne değeri verilmesi hususunda farkındalık oluşturacağı düşünüldüğüne alanyazına bir diğer katkı olmaktadır.

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının çalışma ilişkilerini etkilediği düşünülen çalışma yaşam kalitesi, proaktif çalışma davranışı, algılanan kurumsal itibar, istismarcı yönetim, pozitif-negatif duygu ve uyum değişkenlerinin ilişkileri araştırılmıştır. Çalışma içeriğinde bulunan kavramlar sırasıyla açıklanmıştır.

2. Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşam kalitesi sınırları belirsiz, algılanışı ve kapsamı zaman içerisinde ülkeden ülkeye hatta bireyden bireye farklılık gösterebilen bir kavram şeklinde ifade edilmektedir (Schulze, 1998). Çalışma yaşam kalitesi, çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin insana uygun hale getirilmesi, çalışanların ekonomik, toplumsal, psikolojik beklentilerinin karşılanarak olumsuz koşul ve durumların en aza indirgenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (İncir, 1991). Organizasyonu tümüyle etkileyen hem yönetim hem çalışan hem de çalışma koşullarıyla ilgili çok boyutlu ve sistemli bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır (Cascio, 1989; Can, 1991). Öyle ki çalışanların iş yaşamı ile ilgili fiziksel ve zihinsel tüm algılamaları çalışma yaşam kalitesi olarak adlandırılmaktadır (Cascio, 1989). Çalışma yaşam kalitesi, çalışanların yönetimde söz sahibi olması, yetki ve sorumluluklarının artırılması, yönetim ve çalışan arasında çift yönlü iletişimin hâkim olması, bilgiye açık erişimin olması, sürekli geliştirme politikasının uygulanması çabalarını da kapsamaktadır (Schlesinger, 1982).

3. Proaktif Çalışma Davranışı

Proaktiflik, ilk adımı atmak ve rakipleri izlemekten ziyade onlara liderlik etmek ve amaca ulaşabilmek adına gereken neyse onu yapmak demektir (Akdoğan ve Cingöz, 2006). Proaktiflik, girişimciliğin diğer bileşenleri olan risk alma ve yenilikçilik bileşenlerinin tamamlayıcısı olduğundan, öncülük etmeyi ve çevredeki gelişime duyarsız kalmayarak yeni fırsatları değerlendirmek amacıyla inisiyatif kullanmayı ve risk almayı gerektirmektedir (Altuntaş ve Dönmez, 2010). Proaktif kişiliğe sahip bireyler fırsatları değerlendirmek amacıyla inisiyatif kullanabilmekte, değişim odaklı hareket etmekte, çevreyi etkileyebilecek liderlik özellikleri sergileyebilmektedir (Bateman ve Crant, 1993; Crant, 1995; Frese ve Fay, 2001). Kendileri için yüksek standartlar belirleyen proaktif kişiler, standartlara ulaşmada daima alternatif çözüm yolları üretebilmektedir (Çini, 2014).

Sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma gibi proaktif davranışlar çalışanların sahip oldukları çalışma koşullarının kalitesine bağlı görülmektedir (Adhikari ve Dhruva, 2010). Çalışma yaşam kalitesini artırmak, çalışanların verimliliklerini ve etkinliklerini artırmak gibi önemli faydalar sağlamaktadır (Duffield vd.,2011). Özellikle sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok çalışmada da çalışma yaşam kalitesi ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif ilişkiye rastlanılmıştır (Ballou ve Godwin, 2007; Burtson ve Stichler, 2010; Drobnic vd.,2010, Duffield

vd.,2011; Reena ve Jayan, 2012). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 1 geliştirilmiştir:

Hipotez 1. *Çalışma yaşam kalitesi, proaktif çalışma davranışı ile pozitif ilişkilidir.*

4. İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim, yöneticinin astlarına yönelik fiziksel teması içermeyen sözlü veya sözsüz biçimde sürekli olarak düşmanca davranış göstermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Tepper, 2000). Ashforth (1997) istismarcı yönetimi, yöneticilerin sahip oldukları güç ve yetkilerini, çalışanlara kötü davranışlar sergileme gibi haksız ve keyfi biçimde kullanmaları olarak tanımlamaktadır. Yöneticilik rolü üstlenmiş olan kişilerin, astlarına bağırıp çağırmak, onlara alçaltıcı sözler söylemek, onları küçümsemek, onlarla alay etmek, özel yaşamlarını sorgulamak, onları korkutmak, işten çıkarma veya ücretlerinin kesme tehdidinde bulunmak, gerekli bilgileri vermemek gibi davranışlarını içermektedir (Tepper, 2000; Kelloway vd.,2005).

Yapılan araştırmalar yönetimin benimsemiş olduğu tarzın çalışanların çalışma yaşam kalitelerini yükseltirken, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve verimliliklerini de arttırdığını göstermektedir (Buluç, 2009; Yalçın, 2014).Çalışanların çalışan arkadaşları ile iletişimleri, işle ilgili konularda yardımlaşmaları, yaptıkları işe karşılık aldıkları ücret ve başlarında bulunan liderin çalışanlara olan yaklaşımı gibi birçok husus çalışanların çalışma yaşam kalitesini etkileyen faktörler olarak görülmektedir(Hatipoğlu ve Zengin, 2018).Liderin misyonu, çalışanların fikirlerini, bilgi ve becerilerini harekete geçirmek, organizasyonun verimliliğini artırmak ve çalışanların iş dünyasına karşı olumlu duygular geliştirmelerini sağlamaktır(Göksan 2019).İstismarcı yönetim, organizasyon aleyhine olumsuz davranışları tetiklemeyle birlikte (Akhigbe, 2014) çalışanların sahip oldukları psikolojik kaynaklarda (öz yeterlilik, öz saygı) tükenme oluşturarak amaçlarına ulaşmada yetersizlik duygularını beraberinde getirmektedir (Aryee vd.,2008; Tepper, 2000). Ayrıca istismarcı yönetim, yönetici desteğinin kaybı anlamına gelebildiği için söz konusu destekten mahrum kalmak çalışanların inisiyatif kullanabilmelerini zorlaştırabilecektir (Acaray, 2019). Araştırmacılar (Darolia vd.,2010, Gillet vd.,2013; Nguyen vd.,2016) çalışanların motive edilmelerinin ve hiçbir menfaat gözetmeden ekstra çaba göstermelerinin yöneticiler tarafından desteklenmelerine bağlı olduğunu savunmaktadırlar. İstismarcı yönetici davranışına maruz kalan çalışanın kendi yeterlilik ve başarısına dair değerlendirmesini azaltacağı ve proaktif davranamayacağı beklenmektedir (Harvey vd.,2007; Tepper, 2000). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 2 ve Hipotez 3 geliştirilmiştir:

Hipotez 2. Çalışma yaşam kalitesi, istismarcı yönetim ile negatif ilişkilidir.

Hipotez 3. İstismarcı yönetim, proaktif çalışma davranışı ile negatif ilişkilidir.

5. Benzerlik ve Bütünleyici Uyum

Schneider ve arkadaşları (1995) kişi-örgüt uyumunu “Bireylerin kendi özellikleri ile örgütün sahip olduğu özellikler arasında yaşanabilecek sorunların ortadan kaldırılması ve mümkün olduğunca ortak bir zeminde buluşulması” olarak görmektedirler. Kişi-örgüt uyumunda iki temel bakış açısı bulunmaktadır; bunlar benzerlik (supplementary) uyumu ve bütünleyici (compelementry) uyum olarak kavramsallaştırılmaktadır. Destekleyici uyum olarak da literatürde yer alan *benzerlik uyumu*, örgütün kültürü, iklimi, değerleri, amaçları ve normları ile bireyin kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları arasındaki benzerlik sayesinde örgütün ve kişinin birbirini bütünlemesi veya desteklemesi ile mümkün olmaktadır (Kristof, 1996). *Bütünleyici (compelementry) uyum*, kişinin örgütteki bir boşluğu doldurması, örgüte ilave bir katkı yapması ya da örgüt içerisinde mevcut olunamayan özelliklere sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987; Kristof, 1996). Başka bir ifade ile kişinin karakteristik özelliklerinin bulunduğu çevredeki bir eksikliği kapatıyor olması ya da kişinin var olan bir eksikliğin bulunduğu çevre tarafından gideriliyor olması bütünleyici uyum anlamına gelmektedir (Kristof vd., 2005).

Amerikan Çalışma Enstitüsü tarafından yapılan çalışmada, çalışan-örgüt ve çalışan-yönetici uyumunun çalışma yaşam kalitesini etkilediğini savunmaktadır (Erat vd., 2011). Kişi-örgüt uyumu konusunda yapılmış çalışmalar, kişiye ve örgüte ait değerler arasında ileri düzeyde bir uyumun varlığının hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından pozitif sonuçlarının gerçekleşeceğini ve çalışanların proaktif davranışta bulunmalarını sağladığını ortaya koymaktadır (Backhaus, 2003; Kristof-Brown, 2000). Bireyler, örgütsel özellikler ya da diğer çalışan özellikleri ile benzerliklerini idrak ettikleri takdirde daha fazla olumlu tavır ve davranış sergileme eğiliminde olmakta, ekstra rol sergilemektedir (Piasentin, 2007). Örgüt ve diğer çalışanlarla uyum sağlayamayan bireylerin de olumsuz tavır sergiledikleri savunulmaktadır (Cable ve Edwards, 2004). Yazıcı ve Esen (2018) de yapılan işle ve diğer çalışanlarla benzerlik ve bütünleyici uyum düzeyinin proaktif kişilik özelliği gösterme oranı ve daha fazla proaktif çalışma davranışı sergilenme düzeyine etki ettiğini vurgulamaktadır. Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 4 ve Hipotez 5 geliştirilmiştir:

Hipotez 4. *Çalışma yaşam kalitesi, uyum ile pozitif ilişkilidir.*

Hipotez 5. *Uyum, proaktif çalışma davranışı ile pozitif ilişkilidir.*

6. Pozitif ve Negatif Duygu

Weiss ve Crapanzano (1996) tarafından geliştirilen, duyguların ve modların birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklayan Duygulanımsal Olaylar Kuramı (Affective Events Theory), iş ortamında yaşanan olaylara karşılık verilen duygusal tepkiler kökeninde yaşanan duygusal deneyimlerin olduğunu savunmaktadır (Briner, 1999). Bireyin duygulanım şekli pozitif ve negatif olarak iki boyutta ele alınmaktadır (Watson, 2000). Gurur duyma, tatmin olma, mutluluk, güven, rahatlık ve buna benzer olumlu duyguların tümü pozitif duygu bileşeni şeklinde adlandırılırken, gerginlik, kaygı gibi olumsuz duygular negatif duyguya sahip yapıyı ifade etmektedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). George (1996), pozitif duygu ölçeklerinin pozitif duyguyu yaşama boyutlarını ölçtüğünü ve pozitif duygu sonuçları yüksek olan kişilerin içinde buldukları aktivitelere daha pozitif olarak katıldıkları ve kendilerini daha iyi hissettiklerini vurgulamaktadır. Pozitif duyguların öğrenmeyi ve akıl yürütmeyi kolaylaştırarak gelişimi arttırdığı, yakın ilişkileri biçimlendirdiği ve koruma becerisini geliştirdiği görülmektedir (Collins ve Gunnar, 1990). Pozitif duyguya nazaran negatif duygunun bilişsel performansı bozduğu, algılamayı olumsuz etkilediği, kişilerarası ilişkilerin kalitesini düşürdüğü görülmektedir (Collins ve Gunnar, 1990). Negatif duygu durum aynı zamanda öfke, aşağılama, hor görme, tiksinti, suçluluk, kendinden memnuniyetsizlik, reddedilme duygusu ve belli bir derecede üzünlük/mutsuzluk gibi daha genel olumsuz duygulanımları da kapsamaktadır (Özen ve Temizsu, 2010).

Kişilerin sahip oldukları pozitif-negatif duygu durumları sahip oldukları özel yaşamları ve çalışma şartlarından etkilendiği gibi aynı zamanda da etkileyebilmektedir (Martel ve Dupuis, 2006; Ballou ve Godwin, 2007; Kaushik ve Tonk, 2008). Araştırmalar pozitif duygulanım durumunun dışı dönük kişilikte daha yüksek ihtimalle bulunacağını (Ilies ve Judge, 2002) ve bu kişiliklerin yaşam tatmin düzeyini olumlu etkileyeceğini göstermektedir (Watson ve Slack, 1993). Karakterle alakalı bir boyut olan negatif duygusallık, kişinin yaşamla ilgili bütün alanlarına yayılarak çok kapsamlı bir tatminsizlik yaratmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Negatif duygulanımı yüksek olan kişilerin daha karamsar ve benlik algılarının daha olumsuz ve genel yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Watson ve Slack, 1993). Özellikle olayların olumsuz yanlarını görmek, başarısızlığa ve yetersizliklere odaklanmak, negatif duygulanımı olan bireylerin kendilik algısına ve yaşam tatminlerine zarar

vermektedir (Clark ve Watson, 1991). Bununla birlikte kendilerinin ve diğerlerinin başarısızlıklarına ve kusurlarına eğilmelerinin çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle ilişkilerine zarar vereceği ifade edilmektedir (Brief vd.,1995). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 6 ve Hipotez 7 geliştirilmiştir:

Hipotez 6. *Çalışma yaşam kalitesi, pozitif duygu ile pozitif ilişkilidir.*

Hipotez 7. *Çalışma yaşam kalitesi, negatif duygu ile negatif ilişkilidir.*

Bireyin sahip olduğu pozitif duygu, çevreye uyumunu kolaylaştırdığı gibi çevresiyle uyum yakalayabilen bireylerin de pozitif duygulanımı artmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976, Furnham ve Schaeter 1984, Isaksson, 1990). Genel olarak kişinin çevre ile olan uyumunu ve memnuniyet seviyesini yansıtan pozitif duygu durumu kişilerarası ilişkilerde etkililik, kendine güven ve iyi hissetme kazanımları sağlamaktadır (Özen ve Temizsu, 2010). Ayrıca pozitif duygunun yüksek olduğu kişilerin sosyal iletişimlerden daha fazla zevk aldıkları ve sosyal çevreyle iç içe olma isteğini daha fazla taşıdıkları belirtilmektedir (Watson ve Clark, 1984). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 8 geliştirilmiştir:

Hipotez 8. *Benzerlik ve bütünleyici uyum, pozitif duygu ile pozitif ilişkilidir.*

Artan dikkatle de bağlantılı görülen pozitif duygunun (Bassovd.,1996), yaratıcılık, yeni düşüncelere açık olma ve esnek düşünce örüntüleriyle, kişinin kendini daha üretken hissetmesiyle (Forgas vd.,1990) ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek pozitif duygulanım, düşük pozitif duygulanıma kıyasla bireylerin daha az iş gerginliği yaşamalarına neden olmaktadır (Iverson vd.,1998). Pozitif duygunun sağladığı mutluluk, canlılık, yüksek enerji gibi duygular iş tatmininin artmasına hizmet etmektedir (Levin ve Stokes, 1989;Spector, 1997). Pozitif duyguları deneyimlemek kişiye zihinsel kıvraklık kazandırarak negatif duygulardan farklı olarak anlık uzun vadeli faydalar sağlamaktadır (Fredrickson ve Cohn, 2008). Pozitif duygunun sadece mevcut görevlerle ilgili sonuç ve kararları iyileştirmediği, aynı zamanda bilinçsel ve sosyal kaynakların gelecekteki amaç ve görevleri destekleyici şekilde kullanılmasını sağladığı savunulmaktadır (Isen, 1993, Fredrickson ve Joiner, 2002). Etkili karar verme yeteneğini geliştirmesi, bilinçsel esneklik sağlaması, çoklu potansiyel çözüm yolları üretme gibi birçok bilinçsel ve psikolojik yararları söz konusu olmaktadır (Diamond ve Aspinwall, 2003; Lyubomirsky vd.,2005). Buna nazaran negatif duygu entelektüel zekâyı bloke etmekte ve bireyde isteksizlik, verimsizlik, odaklanamama, algı bozuklukları gibi sorunlara yol açmaktadır (Crawford ve Henry, 2004). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 9ve Hipotez 10geliştirilmiştir:

Hipotez 9. Pozitif duygu, proaktif çalışma davranışı ile pozitif ilişkilidir.

Hipotez 10. Negatif duygu, proaktif çalışma davranışı ile negatif ilişkilidir.

7. Algılanan Kurumsal İtibar

Fombrun (1996)'un tanımına göre bir kurumun içindeki ve dışındaki tüm kişi ve kişigruplarının, kurumun faaliyetlerine ilişkin algıları o kurumun itibarını oluşturmaktadır. Algılanan kurumsal itibar, bir kurumun paydaşlarına yönelik değer yaratma kapasitesini açıklayan, geçmiş faaliyetleri ve bu faaliyetlerin sonuçlarını içeren bütünlük bir temsil yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır (Fombrun, 1996). Kurumun varlığı boyunca tüm işlemleri, duruşu ve eylemlerindeki tutarlılığın toplamından oluşmaktadır (Herbig ve Milewic, 1993). Kurumun her türlü faaliyeti, gözlemciler, müşteriler, rakipler, tedarikçiler ve toplumdaki insanlar tarafından yorumlanarak bir itibar ortaya çıkmaktadır (Roberts ve Dowling, 2002).

Algılanan kurumsal itibarın bileşenlerinden olan kurum kimliği, kurum yapısını her yönden ele alarak, çalışanları ve yöneticileri hedef göstermektedir (Fombrun ve Van Riel, 1997). Ayrıca sağlıklı bir kurumsal itibara sahip olmak, güçlü bir kurumsal yönetime sahip olmak anlamına da gelmektedir (Uzunoglu ve Öksüz, 2008). Yönetim standartları ve etik konusundaki yanlışlar kurumların itibarlarının tehdit altında olmasına neden olmaktadır (Lousiot, 2005). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 11 geliştirilmiştir:

Hipotez 11. Algılanan kurumsal itibar, istismarcı yönetim ile negatif ilişkilidir.

Birey-örgüt uyumunun sağlanması sonucunda bireyde organizasyon için gönüllü çaba, örgüt değerlerine ve kimliğine sadakat arttırdığından örgüte dair itibar algısı da oluşmaktadır (Robbins ve Coulter, 1999). Başarılı bir itibar yönetimi de ancak çalışanlar ile örgüt kimliği arasındaki uyumun sürdürülebilmesi ile mümkün olabilmektedir (Rayner, 2004). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 12 geliştirilmiştir:

Hipotez 12. Algılanan kurumsal itibar, uyum ile pozitif ilişkilidir.

Sheehan (2010), nitelikli iş gücünün kurumun itibarını arttırdığını savunmaktadır. Dörtok (2004)'a göre de çalışanların proaktif davranış sergilemeleri sosyal paydaşların o kurum hakkında daha olumlu bir algılamaya sahip olmalarına neden olmaktadır. Öyle ki olumlu kurumsal itibar, işletmelere nitelikli işgücünü çekmenin yanı sıra, insan kaynağı performansının artırılmasında da fayda sağlamakta, insan kaynakları açısından devamsızlık oranlarını düşürmekte, işletmenin genel

verimliliğini artırmaktadır (Van Riel ve Balmer, 1997). Yatırımcı memnuniyetlerinin ilgisini çekmek, müşteri sadakati yaratmak, yüksek kalitede çalışanlaristihdam etmek ve onlarıişte tutmak kurumsal itibar ile sağlanabilmektedir (Çınaroğlu ve Şahin, 2012). Değerli bir sermaye olarak görünen kurumsal itibar, daha fazla tüketici, bağlılığı yüksek çalışanı, yatırımcı güvenini ve toplumsal desteği de beraberinde getirmektedir (Kadıbeşegil, 2013). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 13 geliştirilmiştir:

Hipotez 13. *Algılanan kurumsal itibar, proaktif çalışma davranışı ile pozitif ilişkilidir.*

Kurumsal itibar, paydaş grubun talep ve beklentilerinin karşılanma oranı olarak da ifade edilmektedir (Wartick, 1992). Algılanan kurumsal itibar, paydaşların kurumun ne olduğu, kurumun sorumluluklarını nasıl yerine getirdiği, paydaşların beklentilerinin nasıl karşılandığı ve kurumun sosyo-politik çevreye uyum göstermedeki tüm performansına ait değerlendirmelerin uzun dönemli birbileşkesidir (Anca ve Roderick, 2007). Benzer yaklaşımla bu çalışmada Hipotez 14 geliştirilmiştir:

Hipotez 14. *Çalışma yaşam kalitesi, algılanan kurumsal itibar ile pozitif ilişkilidir.*

8. Yöntem

8.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği

Çalışma yaşam kalitesi ölçeği, Laar ve ark (2007) tarafından geliştirilmiş ve 23 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, iş ve kariyer memnuniyeti (6 soru), çalışma şartları (3 soru), ev-iş etkileşimi (3 soru), iş yerinde stres (2 soru), iş yerinde kontrol (3 soru) ve genel iyilik hali (6 soru) olmak üzere toplamda 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Cevaplar 5'li Likert tarzında (1=Hiç katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha=.96) yüksek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliği; iş ve kariyer memnuniyeti boyutu: .86, çalışma şartları boyutu: .75, ev-iş etkileşimi boyutu: .82, iş yerinde stres boyutu: .69, iş yerinde kontrol boyutu:81, ve genel iyilik hali boyutu: .82 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 4 soruluk geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .870) yeni bir çalışma yaşam kalitesi ölçeğine ulaşılmıştır.

Proaktif Çalışma Davranışı Ölçeği

Parker ve Collins (2010) tarafından geliştirilmiş proaktif çalışma davranışı ölçeği, problem önleme (3 soru), bireysel yenilikçilik (3 soru), sorumluluk alma (3 soru) ve dile getirme (4 soru) olmak üzere 4 alt boyuttan ve 13 sorudan oluşmaktadır. Cevaplar 5'li Likert tarzında (1=Hiçbir zaman, 5=Her zaman) derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları; problem önleme boyutu: .71, bireysel yenilikçilik boyutu: .74, sorumluluk alma boyutu: .67 ve dile getirme boyutu: .63 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 4 soruluk geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .787) yeni bir proaktif çalışma davranışı ölçeğine ulaşılmıştır.

Uyum Ölçeği

Piasentin ve Chapman (2007) tarafından geliştirilmiş benzerlik (9 soru) ve bütünleyici uyum (8 soru) ölçeği 17 sorudan oluşmaktadır. Cevaplar 5'li Likert tarzında (1=Hiç katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Benzerlik uyumu (algılanan benzerlik) Cronbach alfa katsayısı: .80; bütünleyici uyum (algılanan tamamlayıcılık) Cronbach alfa katsayısı: .79 şeklindedir.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 3 soruluk geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .729) yeni bir uyum ölçeğine ulaşılmıştır.

İstismarcı Yönetim Ölçeği

Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş istismarcı yönetim ölçeği tek boyutta 15 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1=Hiçbir zaman, 5=Her zaman) bir ölçme aracıdır. Ölçeğin içsel tutarlılığı .90 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 4 soruluk geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .889) yeni bir istismarcı yönetim ölçeğine ulaşılmıştır.

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Watson ve ark (1988) tarafından geliştirilen pozitif ve negatif duygu ölçeği pozitif duygu (10 madde) negatif duygu (10 madde) olmak üzere toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı pozitif duygu .86-.90 ve negatif duygu .84-.87 şeklindedir. Cevaplar 5'li Likert tarzında (1=Çok az/hiç, 5=Çok fazla) derecelendirilmiştir.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 2 boyuttan oluşan 3'er soruluk geçerli ve güvenilir (Pozitif Duygu Cronbach Alpha: .729, Negatif

Duygu Cronbach Alpha: .678) yeni bir pozitif ve negatif duygu ölçeğine ulaşılmıştır.

Algılanan Kurumsal İtibar Ölçeği

Carmeli ve Tishler tarafından geliştirilen algılanan kurumsal itibar ölçeği tek boyutta 8 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1=Hiç katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) bir ölçme aracıdır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.768 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 4 soruluk geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .851) yeni bir algılanan kurumsal itibar ölçeğine ulaşılmıştır.

8.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini İç Anadolu Bölgesinden Ankara ve Marmara Bölgesinden İstanbul olmak üzere iki bölgeden en büyük iki il oluşturmaktadır. Araştırma iki büyük ilde bulunan rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen özel hastanelerde yapılmıştır.

Toplam 705 örneklem bu araştırmadaki örneklem büyüklüğüdür. Örneklem büyüklüğünü etkileyen faktör, kullanılan ölçek sorularının 5 veya 10 katı olması kuralıdır (Bryman ve Cramer, 2001). Bu çalışmada 6 ölçekten yararlanılmış olup toplam soru sayısı 81'dir. $81 \times 5 = 405$ yöntem olarak asgari ulaşılması gereken örneklem büyüklüğüdür. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde bir diğer faktör uygulanacak istatistikî yöntemdir. Bu kapsamda çalışmada Lisrel 0.8 programıyla doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ve path (yol) analizi uygulanmıştır. Buna göre yaklaşık 300 veri setinden düşük örnekleme doğru sonuca ulaşamayacağı istatistikî olarak belirtilmektedir (Comrey ve Lee, 1992).

8.3. Araştırmanın Etik Yönü

Veriler Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulundan alınan izin doğrultusunda hastanelerde yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

8.4. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

SPSS 13.0 paket programına aktarılmıştır. Hangi testlerin kullanılacağına karar vermek için verilerin Normal Dağılıma Uygunluğu Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi ile test edilmiştir. Varyansların homojenliği için Levene testi uygulanmıştır. Verilerin normalligi ve homojen varyanslılığı sağlandıktan sonra parametrik testler uygulanabilirliğine karar verilmiştir. Güvenirlilik Analizi için Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada LISREL8.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi

yapılarak (CFA) ölçeklerin geçerliliği araştırılmıştır. Lisrel 8.0 ile yapısal eşitlik modeliyle yol analizi (path) yapılarak hipotezler test edilmiştir.

9. Bulgular

Araştırmaya toplam 705 sağlık çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %49,4'ü kadın, %50,6'sı ise erkektir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından %14,9'u 18-28 yaş aralığında, %70,1'i 29-38 yaş aralığında, %11,9'u 39-48 yaş aralığında, %3,1'i ise 49-58 yaş aralığında yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim düzeylerine bakıldığında %4,0'ü ilköğretim mezunu, %9,4'ü lise mezunu, %6,5'i yüksekokul mezunu, %61'i lisans mezunu, %19,1'i ise lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %42'si doktor, %22,1'i yardımcı sağlık profesyoneli, %27'si idari personel, %8,9'u destek hizmetleri olarak görev almaktadır. Katılımcıların %66,4'ü evli, %33,6'sı bekârdır. Kurumda çalışma yıllarına bakıldığında %70,5'i 1-5 yıl arası, %26,5'i 6-10 yıl arası, %2,4'ü 11-15 yıl arası ve %0,6'sı 16-20 yıl arası çalışanlar kategorisinde yer almaktadır. Son olarak araştırmaya katılanların aylık gelir düzeyine bakıldığında katılımcıların %6,5'i 1500-2500 aralığında, %27,7'si 2501-4000 aralığında, %27,4'ü 4001-6000 aralığında ve %38,4'ü 6001 ve üzeri aralığında gelir elde etmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analiziyle ve güvenilirlik çalışması Cronbach Alfa katsayısıyla bakılmıştır. Model uygunluğunun değerlendirilmesinde χ^2/df oranı, RMSEA değeri, GFI, NFI, CFI uyum iyiliği indeksleri araştırılmaktadır. Bu değerlere bakılarak kabul edilebilir olup olmadıklarına karar verilmektedir. Sonuçlara göre kabul edilebilir değere sahip değilse düzeltme indeksi veren sorular ölçekten silinmektedir. Kalan sorular bu şekilde tekrar analize sokulmakta ve bu işlem kabul edilebilir değere ulaşana kadar devam etmektedir. χ^2/df oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, <2 olması iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Bagozzi, 1981). RMSEA değerinin $RMSEA \leq 0$. iyi bir uyumu, $.05 < RMSEA < .08$ yeterli bir uyumu, $.08 < RMSEA < 1$ vasat bir uyumu göstermektedir ve $.10 < RMSEA$ olması ise modelin kabul edilemeyeceğini göstermektedir (Steiger, 1994). NFI değeri $.95 \leq NFI \leq 1.00$ iyi bir uyumu, $.90 \leq NFI < .95$ yeterli bir uyumu göstermektedir. CFI değeri için uyum indeksi, $.97 \leq CFI \leq 1.00$ iyi bir uyumun olduğunu gösterirken $.95 \leq CFI < .97$ kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Raykov, Marcoulides 2006). GFI değeri için iyi uyum değeri $.95 \leq GFI < 1.00$ iken, $.95 \leq GFI < 1.00$ kabul edilebilir bir uyumun göstergesidir (Stevens, 2009).

Çalışma yaşam kalitesi ölçeği başlangıç versiyonunda (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4108.19/215 = 19.10$, NFI= .66, NNFI=.61, CFI=.67,

AGFI=.57, GFI=.66, RMSEA=.16) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Faktör yükü .40'ın altında olan 2 soru (5, 13) ve düzeltme indeksi veren 2 soru (22, 23) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 3197.44/142=22.52$, NFI=.0.69, NNFI=.64, CFI=.70, AGFI=.57, GFI=.68, IFI=.70, RMSEA=.175). Düzeltme indeksi veren 7 soru (6, 9, 15, 18, 19, 20, 21) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 832.67/48=17.35$, NFI=.0.82, NNFI=.77, CFI=.83, AGFI=.73, GFI=.84, IFI=.82, RMSEA=.152). Düzeltme indeksi veren 3 soru (14, 16, 17) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 421.44/24=17.56$, NFI=.0.86, NNFI=.80, CFI=.87, AGFI=.78, GFI=.88, IFI=.87, RMSEA=.153). Düzeltme indeksi veren 3 soru (10, 11, 12) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 146.15/8=18.27$, NFI=.0.93, NNFI=.88, CFI=.94, AGFI=.83, GFI=.94, IFI=.94, RMSEA=.157). Düzeltme indeksi veren 3 soru (1, 2, 3) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 6.64/2=3.32$, NFI=.0.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.94, GFI=.99, IFI=.99, RMSEA=.09). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 3 soruluk (4. 7. ve 8. sorular) geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .870) yeni bir çalışma yaşam kalitesi ölçeğine ulaşılmıştır.

Proaktif çalışma davranışı ölçeği, başlangıç versiyonunda 13 sorudan ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. “Confirmative Factor Analysis (CFA)” Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1569.34/59=26.6$, NFI=.74, NNFI=.67, CFI=.75, AGFI=.61, GFI=.74, IFI=.75, RMSEA=.191). Düzeltme indeksi veren 3 soru (1, 2, 3) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1048.87/32=32.8$, NFI=.70, NNFI=.58, CFI=.70, AGFI=.61, GFI=.77, IFI=.70, RMSEA=.212). Düzeltme indeksi veren 3 soru (4, 5, 6) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 319.96/13=24.6$, NFI=.86, NNFI=.77, CFI=.86, AGFI=.75, GFI=.89, IFI=.86, RMSEA=.183). Düzeltme indeksi veren 3 soru (7, 8, 9) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1.41/2=0.705$, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, AGFI=1.00, GFI=1.00, IFI=1.00, RMSEA=.000). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan

4 soruluk (10. 11. 12. 13. Sorular) geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .787) yeni bir proaktif çalışma davranışı ölçeğine ulaşılmıştır.

Algılanan kurumsal itibarölçeği, başlangıç versiyonunda 8 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. “Confirmative Factor Analysis (CFA)” Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 727.40/20=36.37$, NFI=.86, NNFI=.80, CFI=.86, AGFI=.63, GFI=.79, IFI=.86, RMSEA=.224).Düzeltilme indeksi veren 5 soru (1, 3, 5, 7, 8) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 6.16/2=3.08$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.95, GFI=.99, IFI=.99, RMSEA=0.08).Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 3 soruluk (2. 4. ve 6. sorular) geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .851) yeni bir algılanan kurumsal itibarölçeğine ulaşılmıştır.

İstismarcı yönetim ölçeği, başlangıç versiyonunda 15 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. “Confirmative Factor Analysis (CFA)” Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 6471.83/90=71.9$, NFI=.53, NNFI=.45, CFI=.53, AGFI=.27, GFI=.45, IFI=.53, RMSEA=.317). Faktör yükü .40’ın altında olan 1 soru (7) ve düzeltme indeksi veren 8 soru (6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 942.08/14=67.3$, NFI=.0.78, NNFI=.67, CFI=.78, AGFI=.45, GFI=.72, IFI=.78, RMSEA=0.307). Düzeltilme indeksi veren 3 soru (1, 3, 10) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 7.44/2=3.72$, NFI=1.00, NNFI=.99, CFI=1.00, AGFI=.97, GFI=.99, IFI=1.00, RMSEA=0.062). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 4 soruluk (2. 4. 5. ve 8. sorular) geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .889) yeni bir istismarcı yönetim ölçeğine ulaşılmıştır.

Pozitif ve negatif duygu ölçeği, başlangıç versiyonunda 20 sorudan ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. “Confirmative Factor Analysis (CFA)” Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 5395.34/169=31.9$, NFI= .55, NNFI=.50, CFI=.55, AGFI=.46, GFI=.57, IFI=.55, RMSEA=.21). Faktör yükü .40’ın altında olan 4 soru (3,15,16,17) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 2400.06/103=23.3$, NFI= .71, NNFI=.67, CFI=.72, AGFI=.61, GFI=.70, IFI=.72, RMSEA=.178). Faktör yükü .40’ın altında olan 2 soru

(11, 14) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1557.82/76=20.5$, NFI= .77, NNFI=.73, CFI=.78, AGFI=.67, GFI=.76, IFI=.78, RMSEA=.166). Düzeltme indeksi veren sorular (10, 20, 4, 5, 1) ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 26.33/8=3.29$, NFI= .97, NNFI=.95, CFI=.98, AGFI=.97, GFI=.99, IFI=.98, RMSEA=.057). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 2 boyuttan oluşan 6 soruluk (2. 6. 9. 12.13. ve 18. sorular) geçerli ve güvenilir (Pozitif Duygu Cronbach Alpha: .729, Negatif Duygu Cronbach Alpha: .678) yeni bir pozitif ve negatif duygu ölçeğine ulaşmıştır.

Benzerlik ve bütünlüycü uyum ölçeği, başlangıç versiyonunda 17 sorudan ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. “Confirmative Factor Analysis (CFA)” Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4765.40/118=40.4$, NFI= .40,, NNFI=.31, CFI=.40, AGFI=.43, GFI=.56, IFI=.41, RMSEA=.24). Faktör yükü .40’ın altında olan 5 soru (4, 5, 8, 9, 17) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1750.80/53=33.0$, NFI= .62, NNFI=.53, CFI=.62, AGFI=.57, GFI=.71, IFI=.62, RMSEA=.21). Düzeltme indeksi veren sorular (1,2,10,11,12) ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 321.40/13=24.7$, NFI= .82, NNFI=.73, CFI=.83, AGFI=.75, GFI=.88, IFI=.83, RMSEA=.18). Düzeltme indeksi veren sorular (13, 14) ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 167.44/4=41.9$, NFI= .88, NNFI=.70, CFI=.88, AGFI=.67, GFI=.91, IFI=.88, RMSEA=.24). Düzeltme indeksi veren sorular (15, 16) ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 2.75/2=1.37$, NFI= .99, NNFI=.99, CFI=1.00, AGFI=.98, GFI=1.00, IFI=.99, RMSEA=.03). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan 3 soruluk (3. 6. ve 7. sorular) geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .729) yeni bir uyum ölçeğine ulaşmıştır.

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Sonuçlar tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Korelasyon Analizi

Değişkenler	Art. Ort.	St. Hata	1	2	3	4	5	6
1	3.53	.665						
2	1.27	.579	-.138**					
3	3.49	.955	-.030	-.163**				
4	3.51	.855	.166**	.027	.503**			
5	3.81	.688	-.085*	-.228**	.262**	.280**		
6	1.79	.640	-.071	.104**	.004	-.178**	-.292**	
7	3.49	.861	.315**	-.288**	.132**	.367**	.457**	-.196**

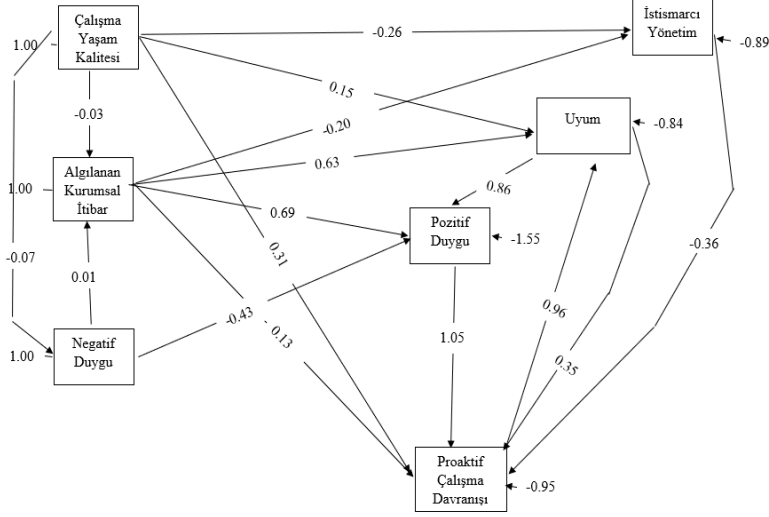
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Not: 1. Çalışma Yaşam Kalitesi, 2. İstismarcı Yönetim, 3. Algılanan Kurumsal İtibar, 4. Uyum, 5. Pozitif Duygu, 6. Negatif Duygu, 7. Proaktif Çalışma Davranışı

Tablo 1’de görüldüğü gibi, değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, çalışma yaşam kalitesi ve proaktif çalışma davranışı arasında ($r=.315$, $p < .05$) pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma yaşam kalitesi ve uyum arasında ($r=.166$, $p < .05$), kurumsal itibar ve uyum arasında ($r=.503$, $p < .05$), kurumsal itibar ve pozitif duygu arasında ($r=.262$, $p < .05$) pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Uyum ile pozitif duygu arasında ($r=.280$, $p < .05$), proaktif çalışma davranışı ile pozitif duygu arasında ($r=.457$, $p < .05$) proaktif çalışma davranışı ile uyum arasında ($r=.367$, $p < .05$) pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablodaki sonuçlara göre, çalışma yaşam kalitesi ve istismarcı yönetim ($r=-.138$, $p < .05$), kurumsal itibar ve istismarcı yönetim ($r=-.163$, $p < .05$), pozitif duygu ve istismarcı yönetim arasında ($r=-.228$, $p < .05$), istismarcı yönetim ile proaktif çalışma davranışları arasında ($r=-.288$, $p < .05$) negatif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Diğer değişkenler arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ($p > .05$).

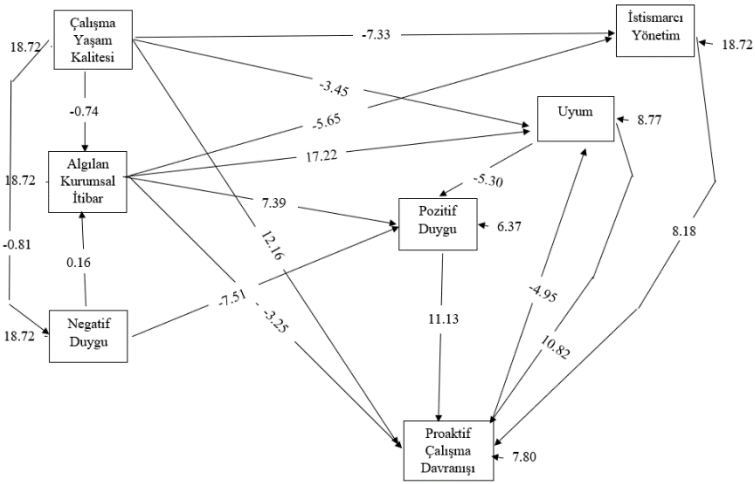
Çalışma yaşam kalitesi, proaktif çalışma davranışı, istismarcı yönetim, algılanan kurumsal itibar, uyum ve pozitif-negatif duygu ilişkilerini incelemek amacıyla yol analizi yapılmıştır. İlk aşamada, çalışma yaşam kalitesinden istismarcı yönetime yol (-.26), uyuma yol (.13) ve pozitif duyguya yol (-2.12) olarak bulunmuştur. Algılanan kurumsal itibardan proaktif çalışma davranışına yol (-.44), uyumdan proaktif çalışmaya yol (.40), pozitif duygudan proaktif çalışma davranışına yol (.40) ve negatif duygudan proaktif çalışma davranışına yol (-.09) olarak bulunmuştur. Çalışma yaşam kalitesinden kurumsal istismara (-.03) ve negatif duyguya yol (-1.82) geçersiz bulunmuştur ($p > .05$). Ayrıca istismarcı yönetimden proaktif çalışma davranışına yol (.03) geçersiz bulunmuştur.

Şekil 1: Araştırma Sonuç Modeli.



($p > .05$). Modelde iyi uyum değerlerine ulaşılammıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 549.55/11 = 49.9$, NFI= .45, NNFI=-.05, CFI=.45, AGFI=.53, GFI=.81, RMSEA=.264). Geçersiz olan yollar modelden çıkartılarak model yeniden analize tabi tutulmuştur.

Şekil 2. Araştırma Sonuç Modeli t Değerleri.



İkinci aşamada, çalışma yaşam kalitesinden istismarcı yönetime yol (-.26), uyuma yol (.13) ve pozitif duyguya yol (-.08), algılanan kurumsal itibara yol (-.03), negatif duyguya yol (-.07) olarak bulunmuştur. Ayrıca uyumdan proaktif çalışma davranışına yol (.41), pozitif duygudan proaktif çalışma davranışına yol (.40), algılanan kurumsal itibardan proaktif çalışma davranışına yol (-.44) ve negatif duygudan proaktif çalışma davranışına yol (-.09) bulunmuştur. Modelde iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=549.59/11=49.9$, NFI=.44, NNFI=-.05, CFI=.44, AGFI=.53, GFI=.81, RMSEA=.264). Düzeltme indeksinde path (yol) analizinin yeni belirlediği yollar eklenmiştir ve model yeniden analize tabi tutulmuştur.

Yol analizinin diğer aşamasında, çalışma yaşam kalitesinden istismarcı yönetime yol (.26), uyuma yol (.14), pozitif duyguya yol (-.09) ve şeklinde bulunmuştur. Algılanan kurumsal itibardan proaktif çalışma davranışına yol (-.46) şeklindedir. Negatif duygudan proaktif çalışma davranışına yol (-.08) olarak bulunmuştur. Ayrıca çalışma yaşam kalitesinden proaktif çalışma davranışına yol (.29), algılanan kurumsal itibardan istismarcı yönetime yol (-.20), uyuma yol (.50), pozitif duyguya yol (.26) ve negatif duygudan uyuma yol (-.14), pozitif duyguya yol (-.30) şeklinde yeni yollar eklenmiştir. Modelde iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=88.01/5=17.60$, NFI=.91, NNFI=-.61, CFI=.91, AGFI=.81, GFI=.97, IFI=.91, RMSEA=.154). Düzeltme indeksinde path (yol) analizinin yeni belirlediği yollar eklenmiştir ve model yeniden analize tabi tutulmuştur.

Yol analizinin diğer aşamasında, çalışma yaşam kalitesinden istismarcı yönetime yol (-.26), uyuma yol (-.35) ve proaktif çalışma davranışına yol (.63) şeklinde bulunmuştur. Algılanan kurumsal itibardan istismarcı yönetime yol (-.20), uyuma yol (.74), pozitif duyguya yol (1.16) ve proaktif çalışma davranışına yol (.10) şeklinde bulunmuştur. Negatif duygudan pozitif duyguya yol (.46) şeklinde bulunmuştur. Proaktif çalışma davranışından pozitif duyguya yol (.32), çalışma yaşam kalitesinden pozitif duyguya yol (.05) geçersiz çıkmıştır ($p>.05$). Ayrıca negatif duygudan uyuma yol (.31) ve proaktif çalışma davranışına yol (.10) da geçersiz çıkmıştır ($p>.05$). Modelde iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=1.05/1=1.05$, NFI=.99, NNFI=-.99, CFI=1.00, AGFI=.98, GFI=1.00, IFI=1.00, RMSEA=.008). Geçersiz olan yollar modelden çıkartılarak model yeniden analize tabi tutulmuştur.

Yol analizinin son aşamasında, çalışma yaşam kalitesinden proaktif çalışma davranışına yol (.31), istismarcı yönetime yol (-.26), uyuma yol (.15) olarak bulunmuştur. Algılanan kurumsal itibardan istismarcı yönetime yol (-.20), uyuma yol (.63) olarak bulunmuştur. Uyumdan pozitif

duyguya yol (.86), proaktif çalışma davranışına yol (.35), pozitif duygudan proaktif çalışma davranışına yol (1.05) ve istismarcı yönetimden proaktif çalışma davranışına yol (-.36) olarak bulunmuştur. Model iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 20.20/5=4$, NNFI=.95, NFI=.98, CFI=.98, AGFI=.95, GFI=.99, RMSEA=.066). Buna göre, H1, H2, H3, H4, H5, H8, H9, H12 ve H13 kabul edilmiştir ve H6, H7, H10, H11 ve H14 reddedilmiştir.

10. Sonuç

Araştırma sonucunda çalışma yaşam kalitesi ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde çalışma yaşam kalitesinin boyutlarının her birinde görülebilecek olumsuzlukların doğrudan proaktif çalışma davranışını etkilediği görülmektedir (Guthrie, 2000; Harris, 2000; Liou, 1998; Moody, 2000). Çalışma yaşam kalitesi güden bir kurumda çalışanların her bakımdan ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğundan otomatik olarak proaktif çalışma davranışı boyutlarından sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma refleksini de geliştirmektedir (Adhikari ve Dhruva, 2010). Runcie (1980), çalışma hayatının kalitesiyle ilgili olumlu görüşe sahip çalışanların daha fazla sorumluluk aldıkları, problem önleyici davrandıkları ve daha fazla kalite için çaba göstereceğini belirtmiştir. İran'da 233 sanayi çalışanı üzerinde yapılan araştırmaya göre, çalışma yaşam kalitesi öğeleri ile personelin aktif davranış sergilemesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu öğelerin, performans üzerinde önemli etkileri olduğu için, bunlar performansı arttıran değerli faktörler olarak kabul edilmektedir (Kaighobadi vd.,2014). Mackay ve Risk (2001)'in hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucuna göre de kaliteli bir hizmet sunumu için gösterilmesi gereken proaktif davranış tamamen yaşam kalitesine bağlı görülmektedir. Teryima ve ark (2016)'na göre, çalışma koşullarındaki kalitenin artması, işin daha etkili, verimli ve gönüllü yapımını etkilemekle birlikte çalışan performansından tamamıyla yararlanmayı da sağlamaktadır. Özellikle sağlık çalışanlarının iş çevrelerinin onların hastalanmalarına, sakatlanmalarına ve işe devamsızlıklarına neden olabileceği ve bu durumun da bireye sunulan sağlık hizmetinin kalitesi üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Horrikan vd.,2013). Benzer şekilde Parlar (2008) da çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının çalışma yaşamında kalitesi hastaya verilen bakım kalitesinde de artış sağladığını savunmaktadır.

Araştırma sonucunda çalışma yaşam kalitesi ile istismarcı yönetim arasında negatif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. İstismarcı yönetim tarzı çalışanların yaşam kalitelerini düşürmektedir.

Vagharseyyeddin ve ark (2010)'nın hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada liderlik ve yönetim tarzının çalışma yaşam kalitesini belirleyen ana etmeden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde çalışma yaşamı kalitesinin işletmedeki çağdaş yönetim ilkelerinin uygulanmasına bağlı olduğu savunulmaktadır (Tavmergen, 2000). Kamu ve özel sektörde liderlik tarzı ile ilgili çalışma yapan Bozkır (2014) liderlik tarzlarının çalışma şartlarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada çalışma yaşam kalitesi ile uyum arasında pozitif yönde istatistikî açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde birçok çalışma ile desteklendiği görülmektedir. Harwey ve ark (2007)'nin yapmış olduğu çalışmada çalışanın yakından ve devamlı takip edilmesi, işletmede ağır disiplin sisteminin olması, iş yerinde stres gibi çalışma şartlarındaki uygunsuzlukların çalışanın çok boyutlu bir uyumsuzluk yaşammasına neden olmaktadır. Saraji ve Dargahi (2006) de örgüt uyumuyla birlikte üst yöneticilere güven ve işte sağlık ve güvenlik standartlarının da çalışma yaşam kalitesini etkileyen önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucunda çalışma yaşam kalitesi ile algılanan kurumsal itibar arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde çalışma yaşam kalitesinin kurumsal itibarın unsurları şeklinde sıralanan kurumsal kimlik ve imajı olumlu etkilediği görülmektedir (Ballou ve Godwin,2007). Ellis ve Pompili (2002), Canberra şehrinde hemşireler üzerinde yürüttüğü çalışmada çalışma yaşam kalitesinin geliştirilmesindeki ana engeller olan kötü çalışma çevresi, iş yükü, aile ve iş arasındaki dengesizlik, kariyer memnuniyetsizliği gibi faktörler olumsuz kurumsal itibara neden olmaktadır.

Araştırmada çalışma yaşam kalitesi ile pozitif duygu ve negatif duygu arasında da istatistikî açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde çalışma yaşam kalitesinin yalnızca bunun yanı sıra çalışanların sahip oldukları duygu durumunu da etkilediği görülmektedir (Martel ve Dupuis, 2006; Ballou ve Godwin, 2007; Kaushik ve Tonk, 2008; Srivastava, 2008; Koonmee vd.,2010).

Araştırmada algılanan kurumsal itibar ile istismarcı yönetim arasında negatif yönde istatistikî açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Kurumsal itibar yetenekli insan kaynakları kurumda tutmakla birlikte (Almaçık vd.,2011) güçlü bir itibarın oluşmasını da sağlamaktadır (Vidaver-Cohen ve Bronn, 2013). Kurumun sektördeki durumu hakkında önemli bir ölçüt olarak görülen kurumsal itibar, istismarcı yönetimden olumsuz etkilenmektedir (Blajer ve Giolçbiewska, 2014). Anca ve Roderick (2007) de 'kurumun sorumluluklarını nasıl yerine getirdiği', 'paydaşların beklentilerini nasıl

karşılıdığı' ve 'kurumun sosyal-politik çevreye uyum sağlamadaki bütün performansına' ilişkin değerlendirmelerinin kombinasyonu olan itibar olgusunun yönetim tarzından beslendiğini savunmaktadır.

Araştırma sonucunda algılanan kurumsal itibar ile uyum arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Literatürde de destekleyici sonuçlara ulaşılmaktadır (Clayton, 2000; Clercq ve Rius,2007). Bright (2007) yapmış olduğu araştırmada hem benzerlik hem de bütünleyici uyumun kurumsal itibarı olumlu etkilediğini savunmaktadır. Birey ile örgüt arasında var olan uyum hem örgüte hem de bireye olumlu çıktılar sağlamaktadır. Örgütün sahip olduğu tüm olumlu çıktılar da doğal olarak olumlu bir itibara yol açmaktadır (Ambrose vd., 2007). Var olan kurumsal itibar da işgörenlerin psikolojik açıdan ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir rol oynayarak çalışanların örgüt ile uyum sağlamalarında itici bir güç oluşturmaktadır (Fombrun, 1996).

Araştırmada algılanan kurumsal itibar ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. TR71 bölgesinde (Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir ve Niğde illeri) yer alan 3 ilde faaliyet göstermekte olan özel hastaneler ve özel dal hastanelerinde yapılan çalışmada algılanan kurumsal itibarın işgörenin proaktif çalışma davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Bekiş vd.,2013). Gotsi ve Wilson (2001) kurumsal itibarın unsurları olan kurumun imajı, markası, kimliğinin ancak çalışanların göstermiş oldukları yenilikçilik ve sorumluluk alma gibi proaktif davranışlarla desteklenebileceğini ileri sürmektedir.

Araştırmada uyum ile pozitif duygu arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Literatürde de benzer şekilde bireyin sahip olduğu pozitif duygu çevreye uyumunu kolaylaştırdığı gibi çevresiyle uyum yakalayabilen bireylerin de pozitif duygulanımı artmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976; Furnham ve Schaeter, 1984; Isaksson, 1990; Kelloway ve Barling, 1991). Safran ve Greenberg (1991) pozitif duygu durumunun bireyin örgüt ile uyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Ayrıca örgüt-birey uyumunun da pozitif duygulanımı arttırdığı savunulmaktadır (Leventhal ve Scherer,1987).

Araştırmada pozitif duygu ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuş ve negatif duygu ile proaktif çalışma davranışı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Weiss ve Cropanzano (1996)'ya göre negatif duygu proaktif davranış üzerinde pozitif duygudan daha fazla etkiye sahip olmaktadır. Staw ve arkadaşları (1994) da pozitif duygunun negatif duyguya nazaran performans üzerinde kolaylaştırıcı bir etkiye sahip

olduğunu vurgulamaktadır. Briner (2002)'a göre de hem pozitif hem de negatif duygu çalışanların davranışları ve performansları üzerinde etkili olmaktadır. Pozitif duyguya sahip bireyler başarısız olduğu durumlarda çevresel şartları ve koşulları suçlayıcı tavır sergilemenin aksine içinde buldukları çevresel şartları bir fırsat olarak değerlendirerek etkilemeye ve kontrol etmeye çalışmakta yani proaktif davranış sergilemektedir (Covey, 2015). Pozitif duygu çalışma ortamında iş birliği ve yardımlaşmada güdüleyici olduğundan organizasyonlardaki birçok ekstra rol ya da vatandaşlık davranışları için de bir belirleyici olmaktadır (George ve Brief, 1992). Forgas ve ark (1990)'nın teorisine göre pozitif duygu ileride meydana gelecek olaylar için iyimser eğilimlere sebep olmaktadır. İyimser eğilimlerin bireylerin kendileri için daha zor hedefler belirlemesine ve yüksek performans sergilemelerine katkıda bulunduğu farz edilmektedir (George ve Brief, 1996). Öyle ki pozitif duygusu ya da diğer bir ifade ile iyimserlik eğilimi yüksek olan bireyler başarısızlığı dış güçlerden dolayı meydana gelmiş geçici durumlar şeklinde yorumlamaktadır (Forgas, 1995).

Araştırmada uyum ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Birçok araştırma göstermektedir ki örgüt ile uyum sağlayabilen çalışan, daima inisiyatif kullanma ve sorumluluktan kaçınmamaktadır (Statt, 1999; Shane, 2010). Çalıştığı kurum ile uyum içerisinde olan birey, sorumluluk alma bilincinin yanı sıra yeniliklere de açık bir tutum sergilemektedir (Coups ve Ostroff, 2005). Westerman ve Cyr (2004) tarafından yapılmış olan çalışmada, bütüncü uyum ve ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu ile iş doyumunu, bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerinde güçlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Wheeler (2007) kişilerin örgütleriyle uyum sağlayamamaları durumunda ortaya çıkabilecek sonuçları araştırmıştır. Sonuç olarak kişi-örgüt uyumunun azalması halinde iş tatmin seviyesinde azalma işten ayrılma niyetinde artış, motivasyon düşüklüğü, sorumluluktan kaçma gibi örgüt aleyhine çıktılara ulaşılmıştır. Lauver ve Kristof-Brown (2001) çalışanların sahip olduğu yetenek ve kişisel özellikleri ile iş gereksinimleri arasındaki uyum olarak açıklanan kişi-örgüt uyumunda ortaya çıkan uyum seviyesi ile performans düzeyi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Silverthorne (2004) ise kişi ile örgüt arasındaki benzerlik ve bütüncü uyumun verimlilik ile olumlu ve personel değişim oranını ile olumsuz ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Edwards (1991) uyumun etkilerini araştırdığı çalışmasında kişi-örgüt uyumunun çalışanların iş memnuniyeti, kariyer planlarının gerçekleşmesi, bireysel ve örgütsel açıdan arzulanan hedeflere ulaşmayı sağladığı tersi durumda ise çalışanlarda işe gitmeme, işten ayrılma ve stres gibi olumsuzluklar doğurduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca inisiyatif kullanma ve yönetime

katılma gibi proaktif davranışların desteklendiği ortamlarda da çalışanların hem iş tatmini hem de iş ortamına uyum seviyelerinin arttığı gözlenmektedir (Aykut, 2007).

Araştırma sonucunda istismarcı yönetim ile proaktif çalışma davranışı arasında negatif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Xu ve Lee (2012) 189 banka çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucuna göre, istismarcı bir yönetim tarzı benimseyen yönetim aslarına kendilerini beceriksiz, utanç verici ve güvensiz hissetmelerini sağlayarak proaktif davranışlarını baltalamaktadır. Haryanto ve Cahyono (2019) istismarcı yönetim konusunda yapmış oldukları içerik analizinde, istismarcı yönetimin uzun vadede çalışan davranışlarını olumsuz etkilerken kısa vadede olumlu sonuçlara yol açtığı sonucuna ulaşılmaktadır (Haryanto ve Cahyono, 2019). Ouyang ve ark (2015)'nın bir şirkette 350 üst yönetici ile yaptıkları araştırmada istismarcı yönetimin, proaktif davranışlar üzerinde yıkıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların istismarcı yönetim algılarının artması olumlu olan tüm örgütsel çıktılarının azalmasına neden olmaktadır (Shoss vd.,2013; Tepper, 2000). Yöneticilerin istismarcı davranışlarıyla niteliksiz ilişki ve etkileşiminin ortaya çıkardığı istenmeyen koşullarla karşılaşan çalışan bu durumdan sıkıntı, stres duymakta ve bu da çalışanlarda düşük enerji, yüksek zihinsel yorgunluk/bitkinlik ve stres ortaya çıkarak onları duygusal tükenmeye sevk etmektedir (Wu ve Cao, 2015).

Araştırma kapsamına sadece özel hastaneler dâhil edilmiştir. Benzer çalışmaların tıp fakülteleri ve devlet hastanelerinde de uygulanması önerilebilir. Ayrıca farklı araştırmaların kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı olarak yapılması önerilebilir. Yapılan araştırmada yönetimin örgütsel çıktılar üzerinde etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Buradan hareketle benimsenen yönetim tarzının insanın üretime katkı verecek yönde olması özellikle sağlık hizmeti sunan kurumlar adına önem arz etmektedir.

Kaynaklar

- Adhikari, D.R. ve Dhruva K.G. (2010), Labor Legislations for Improving Quality of Work Life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, 52, 40–53.
- Acaray, A. (2019), İstismarcı Yönetici Algısının Kişisel Başarı Hissinde Azalma Üzerine Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 2528-9535.
- Akdoğan, A. ve Cingöz, A. (2006), *İç Girişimciliğe Verilen Önem Düzeyi ve İç Girişimciliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Belirlenmesine*

Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Bildiriler Kitabı, Bişkek. 25-27.

- Akhighbe, O.J., Godwin, O.N., Akhere, A.P, Joy, I. ve Ashely, L. (2014), Prosocial Behaviour and Organisational Commitment in The Nigerian Public Sector. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 5, 154-165.
- Alnaçık, U., Cigerim, E., Akcin, K. ve Bayram, O. (2011), Independent and Joint Effects of Perceived Corporate Reputation, Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 24, 1177-1189.
- Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010), Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39, 1303- 1732.
- Ambrose, M.L. Arnaud, A. ve Schminke, M. (2007), Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person – Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.
- Anca, E.C. ve Roderick, J.B., (2007), The Influence of Brand İmage and Company Reputation Where Manufacturers Market to Small Firms: A Customer Value Perspective. *Industrial Marketing Management*, 36, 230-240.
- Aryee, S., Sun, L.Y., Chen, Z.X.G. ve Debrah, Y.A. (2008), Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and The Moderating Role of Work Unit Structure. *Management and Organization Review*, 4, 393-411.
- Ashford, B. (1994), Petty Tyranny in Organizations, *Human Relations*, 47, 755–778.
- Aykut, S. (2007), *Örgütsel Adalet, Birey-Örgüt Uyumu ile Çalışanların İşle İlgili Tutumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Backhaus, K. (2003), Importance of Person-Organization Fit to Job Seekers. *Career Development International*, 8, 21-26.
- Ballou, B. ve Godwin, N.H. (2007), Quality of Work Life: Have You Invested in Your Organisation’s Future? *Strategic Finance*, 41–45.

- Bateman, T. ve Crant, J. (1993), The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Basso, M.R., Schefft, B.K., Ris, M.D. ve Demper, W.N. (1996), Mood and Global-Local Visual Processing. *Journal Of The International Neuropsychological Society*, 2, 249-255.
- Bekiş, T., Bayram, A. ve Şeker, M. (2013), Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5, 19-27.
- Bozkır, H. S. (2014), *Dönüşümcü Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Bircan, N. (2014), *Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. (2009), Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 5-34.
- Briner, R.B. (1999), The Neglect and Importance of Emotion at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 323-346.
- Brief AP, Burke MJ, George JM, Robinson BS, Webster J, 1988. Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193-198.
- Bright, L. (2007), Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and The Job Performance of Public Employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27, 361-379.
- Burtson, P.L. ve Stichler, J.F. (2010), Nursing Work Enviroment and Nurse Caring: Relationship Among Motivational Factors. *Journal Of Advanced Nursing*, 66 (88), 1819-1831.
- Cable, D.M. ve Edwards, J.R. (2004), Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical İntegration. *Journal of Applied Psychology*, 89, 822– 834.
- Can, A. (1991), *Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi*. I. Verimlilik Kongresi. Milli Produktivite Merkezi Yayınları: 454, 89-99. (27- 29 Kasım), Ankara.

- Cascio, W.F. (1989), *Managing human Resources: Productivity, Quality of Work Life*, Profits. Second Edition. Newyork, MCGraw-Hill.
- Clark, L.A. ve Watson, D. (1991), Tripartite Model of Anxiety and Depression: Psychometric Evidence and Taxonomic İmplications. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 316-336.
- Carmeli, A. ve Tishler, A. (2005), Perceived Organizational Reputation And Organizational Performance: An Empirical İnvestigation of İndustrial eenterprises. *Corporate Reputation Review*, 8, 1, 13-30.
- Clayton, S. (2000), *Yönetim (Sharpen your team's skills in supervision)*. (Çev. Mehmet Zaman), İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Clercq, D.D. ve Rius, I.B. (2007), Organizational Commitment in Mexican Smalland Medium-Sized Firms: The Role of Workstatus, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation. *Journal of Small Business Management*, 45, 467-490.
- Comrey, A.L. ve Lee, H.B. (1992), *A First Course in Factor Analysis*. Second Edition. London and New York, Routledge.
- Cooper, C.L., ve Marshall, J.G. (1976), Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature Relative to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Coups, E.J. ve Ostroff, J.S. (2005), A Population-Based Estimate of The Prevalence of Behavioral Risk Factors Among Adult Cancer Survivors and Noncancer Controls. *Preventive Medicine*, 40, 702-711.
- Covey, S.R. (2015), *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı*. (Çev. Osman Deniztekin ve Filiz Nayır Deniztekin), 51. Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları, s. 81-82.
- Crant, J. (1995), The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Crawford, J.R. ve Henry, J.D. (2004), The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct Validity, Measurement Properties and Normative Data in A Large Non-Clinical Sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 245-265.
- Cole, D.C., Robson, L.S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W., Sicotte, C. ve Cham-pagne, F. (2005), Quality of Working Life İndicators in Canadian Health Care Organizations: A Tool for Healty He-ALTHcare Workplaces? *Occupational medicine*, 55, 54-59.

- Çınaroğlu, S. ve Şahin, B. (2012), Kurumsal İtibar ve İmajın Hastanelerin Performansı ile İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 27-55.
- Çini, P.E. (2014), *Yönetici ve Çalışanların Proaktif Kişilik Özellikleri ve İlişkisel Bağımlı Benlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Darolia, C.R., Kumari, P. ve Darolia, S. (2010), Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment As Determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36, 69-78.
- Diamond, L.M. ve Aspinwall, L.G. (2003), Emotion Regulation Across The Life Span: An İntegrative Perspective Emphasizing Self-Regulation, Positive Affect, and Dyadic Processes. *Motivation and Emotion*, 27, 125-156.
- Diener, E. ve Emmons, R.A. (1984), The İndependence of Positive and Negative Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105-1117.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 165-190.
- Dörtok, A. (2004), *Kurumsal İtibarınızdan Kaç Sıfır Atabilirsiniz*. Birinci Baskı, İstanbul, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti.
- Edwards, J.R. (1991), Person–Job fit: A Conceptual İntegration, Literature Review, and Methodological Critique. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 6, 283–357.
- Elma, C. ve Demir, K. (2003), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*. 2. Baskı. Ankara, Anı Yayınları, s. 44.
- Fombrun, C.J. (1996), *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Boston, MA, Harvard Business School Press, p.55.
- Fombrun, C.J. ve Van Riel, C.B.M. (1997), The Reputational Landscape. USA: *Corporate Reputation Review Journal*, 1, 6–13.
- Forgas, J. (1995), Mood and Judgment: The Affective İnfusion Model (Aim). *Psychology Bulletin*, 117, 39-66.
- Forgas, J.P., Bower, G.H. ve Moylan, S.J. (1990), Praise or Blame? Affective İnfluences on Attributions For Achivement. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 59, 809-819.

- Fredrickson, B.L. ve Joiner, T. (2002), Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13, 172-175.
- Frese, M. ve Fay, D. (2001), *Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in The 21st Century*. In: Research in organizational behavior. Ed: Staw BM, Sutton RI, 23, 133-187.
- Furnham, A. ve Schaeffer, R. (1984), Person-Environment Fit, Job Satisfaction and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 295-307.
- George, J. M. (1996), Group Affective Tone. *Handbook of Work Group Psychology*, 75, 77-94.
- George, J.M. ve Brief, P.A. (1992), Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 98-116.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S. ve Fouquereau, E. (2013), The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support, and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 450-460
- Gotsi, M. ve Wilson, A. (2001), Corporate Reputation: Seeking a Definition. *Corporate Communications*, 6, 24-30.
- Göksan, A. (2019), *Liderlik Stillerinin İş-Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi*. İstanbul T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Guthrie, J.P. (2000), Alternative Pay Practices and Employee Turnover: An Organization Economics Perspective. *Group & Organization Management*, 25, 419-439.
- Harris, D.H. (2000), The Benefits of Exit Interviews. *Information Systems Management*, 17, 17-20.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. ve Kacmar, C. (2007), Coping With Abusive Supervision: The Neutralizing Effects of Ingratiation and Positive Affect on Negative Employee Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 18, 264-280.
- Haryanto, B. ve Cahyono, E. (2019), Relationship Between Abusive Supervision and Performance: The Role of Gender. *European Research Studies Journal*, 22, 305-311.
- Hatipoğlu, Z. ve Zengin, A. A. (2018), Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası

- Karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 3(2), 400-421.
- Herbig, P. ve Milewicz, J. (1993), The Relationship of Reputation Andcredibility to Brand Success. *Journal of Consumer Marketing*, 10, 5-10.
- Ilies, R. Judge, .TA. (2002), Understanding the Dynamic Relationships Among Personality, Mood, and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Isaksson, K. (1990), A Longitudinal Study of The Relationship Between Frequent Job Changeand Psychological Well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 297-308.
- Isen, A.M. (1993), *Positive Affect and Decision Making*, Handbook of Emotions, New York.
- Iverson, R.D., Olekalns, M. ve Erwin, P.J. (1998), Affectivity, Organizational Stressors, And Absenteeism: A Causal Model Of Burnout And Its Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 1-23.
- İncir, G. (1991), *Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi -Bir Örnekçe-*, 3. Ergonomi Kongresi, (ss: 230-243), Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- Kadıbeşegil, S. (2013), *İtibar Yönetimi*. 7. Baskı. İstanbul, Media Cat Kitapları, s. 42.
- Kaighobadi, S., Esteghlal, A. ve Mohebbi, S. (2014), The Relationship Between Quality of Work Life and Performance of The Managers of Smes of Shiraz Industrial Town: Case Study in Iran. *European Journal of Business and Management*. 6, 127-134.
- Kaushik, N. ve Tonk, M.S. (2008), Personality and Quality of Work Life. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, VII (3), 34-46.
- Kelloway, E.K., Sivanathan, N., Francis, L. ve Barling, J. (2005), Poor Leadership. Handbook of Work Stress. *California, Sage Publications*, 89-112.
- Kristof-Brown, A.L. (2000), Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.

- Kristof, A.L. (1996), Person-Organization Fit: An İntegrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and İmplications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lauver, K.J. ve Kristof-Brown, A. (2001), Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 59, 454-470.
- Leventhal, H. ve Scherer, K. (1987), The Relationship of Emotion to Cognition: A Functional Approach to A Semantic Controversy. *Cognition and Emotion*, 1, 3-28.
- Levin, I. ve Stokes, J.P. (1989), Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- Liou, K.T. (1998), Employee Turnover İntention and Professional Orientation: A Study of Detention Workers. *Public Administration Quarterly*, 22. 161-175.
- Louisot, J. (2005), Risk management in Practice: Reputation. http://www.riskmanagementmagazine.com.au/articles/67/0c02_c_967.asp?type=125&category=1239.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005), The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mackay, G. ve Risk, M. (2001), Building Quality Practice Settings: An Attributes Model. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 14, 19-27.
- Nguyen, B., Chang, K., Rowley, C. ve Japutra, A. (2016), Organizational Citizenship Behavior, İdentification, Psychological Contract and Leadership Frames: The Example of Primary School Teachers İn Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8, 260-280.
- Ouyang, K., Lam, W. ve Wang, W. (2015), Roles of Gender and İdentification on Abusive Supervision and Proactive Behavior. *Asia Pac Manag* 32, 671-691.
- Özen, D.Ş. ve Temizsu, E. (2010), Anksiyete ve Depresif Bozukluklarda Örtüşen ve Ayrışan Belirtiler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2, 1-14.
- Parker, S.K. ve Collins, C.G. (2010) Taking Stock: İntegrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36, 633-662.

- Piasentin, K.A. (2007), *How do Employees Conceptualize Fit Development of A Multidimensional Measure of Subjective Person-Organization Fit*. Doctoral Thesis, Niversity of Calgary, Department of Psychology.
- Rayner, J. (2004), Managing Reputational Risk. Ağustos 10, 2019, <http://www.eurolog.co.uk>
- Robbins, S.P. ve Coulter, M. (1999), *Management*. 6th Edition. New Jersey, Prentice Hall, p.52.
- Reena, G. ve Jayan, C. (2012), Role of Quality of Work Life on The Job Attitude and Personal Effectiveness of Engineering College Teachers. *South Asian Academic Research Journals, Academicia 2* (6).
- Roberts, P. Dowling, G. (2002), Corporate Reputation and Sustained Superior Financial Performance. *Strategic Management Journal*, 23, 1141 – 1158.
- Runcie, J.F. (1980), Dynamic-Systems and The Quality of Work Life. *Personnel*, 57(6), 13-24.
- Safran, D.J. ve Greenberg, S.L. (1991), *Emotion in Human Functioning: Theory and Therapeutic Implications, Emotion, Psychotherapy, and Change*, New York-The Guilford Press.
- Spector, P. E. (1997), Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. *Sage Publications*, 3.
- Schneider, B., Goldstein, H.W. ve Smith, D.B. (1995), The ASA Framework: an Update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773.
- Schilesinger, L.A. (1982) *Ouality of Work Life and The Supervisor*. New York: Praeger. Praeger Publishers, p. 15.
- Schulze, N. (1998), *Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsurlar Olarak İşin İnsancillaştırılması*. 6. Ergonomi Kongresi, M.P.M. yayınları, No: 62, Ankara.
- Sheehan, N.T. (2010) Reputation as a Driver in Activity Level Analysis: Reputation and Competitive Advantage in Knowledge İntensive Firms. *Corporate Reputation Review*, 13, 198-208.
- Shoss, M.K., Eisenberger, R., Restubog, S.L.D. ve Zagenczyk, T.J. (2013), Blaming the Organization for Abusive Supervision: The Roles of Perceived Organizational Support and Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98, 158-168.

- Steiger, J.H. (1994), Factor Analysis in The 1980's and The 1990's: Some Old Debates and Some New Developments. *Trends and Perspectives in Empirical Social Research*, 201–224.
- Stevens, J.P. ve Pituch, K.A. (2009), *Applied Multivariate Statistics for The Social Sciences*. Sixth Edition. London and New York, Taylor&Francis Group.
- Tavmergen, İ. (2000), Turizm Sektörü ve Çalışma Hayatında Kalite. *Standart Dergisi*, 39, 47-50.
- Tepper, B.J. (2000), Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Teryima, S.V., Faajir, A. ve John, E. (2016), Examining Employee Quality of Work Life (QWL) As A Determinant of Managerial Effectiveness in Business Organizations: A Study of Nigeria Breweries Plc. Lagos. *The Business and Management Review*, 7, 268-281.
- Uzunoğlu, E. Öksüz, B. (2008), Kurumsal İtibar Riski Yönetimi: Halkla İlişkilerin Rolü. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5, 111-123.
- Vagharseyyeddin, S.A., Vanaki, Z. ve Mohammadi, E. (2010), The Nature Nursing Quality of Work Life: An İntegrative Rewiew of Literature. *West J Nurs Res*, 18, 1-19.
- Van Riel, C.BM. ve Balmer, J.M. (1997), Corporate İdentity: The Concept, Its Measurement and Management. *European Journal of Marketing*, 31, 340-341.
- Vidaver-Cohen, D. Brønn, P.S. (2013), Reputation, Responsibility, and Stakeholder Support in Scandinavian Firms: A Comparative Analysis. *Journal of Business Ethics*, 127, 49-64.
- Wartick, S.L. (1992), The Relationship Between İntense Media Exposure and Change in Corporate Reputation, *Business and Society*, 31, 33-49.
- Watson, D. (2000), *Mood and Temperament*. New York, Guilford Press.
- Watson, D. ve Clark, L.A. (1984), Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96, 463-490.
- Watson, D. ve Slack, A.K. (1993), General Factors of Affective Temperament and Their Relation to Job Satisfaction Over Time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 181-202.

- Watson, D., Clark, L.A. ve Tellegen, A. (1988), Development and Validation of Brief Measure of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. (1996), Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organisational Behavior*, 18, 1-79.
- Westerman, J.W. ve Cyr, L.A. (2004), An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 252-261.
- Wheeler, C.H. (2007), Do Localization Economies Derive From Human Capital Externalities? *The Annals of Regional Science*, 41, 31-50.
- Wu, S.Q. ve Cao, K. (2015), Abusive Supervision and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, 171-178.
- Xu, Q. ve Lee, J. (2012), *Abusive Supervision And Subordinates' Proactive Behavior and The Mediating Effect of Work Engagement*. Paper presented at the 26 th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference, Perth.
- Yalçın, S. (2014), *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Erzurum, Yayınlanmış Doktora Tezi: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yazıcı, U. ve Esen, Ş. (2018), Kişi İş Uyumu Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği. *Business and Organization Research*, 12, 73-82.