

İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNE MARUZ KALMANIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI VE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

THE EFFECT OF EXPOSURE TO WORKPLACE INCIVILITY ON EMPLOYEES: THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

Dr. Öğr. Üyesi Vural AKAR¹

ÖZ

Çalışmanın amacı, kurumlarda işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu bağlamda işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların yaptıkları işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisi ortaya konularak, bu ilişkide psikolojik sahiplenmenin ve örgütsel özdeşleşmenin nasıl bir role sahip oldukları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirme çabalarına yönelik maruz kaldıkları nezaketsiz davranışların etkisine bakılmıştır. Bununla beraber, işletmelerde psikolojik sahiplenmenin düzenleyici rolü çerçevesinde, işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve işte kendini yetiştirme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evreni Kütahya'daki alışveriş merkezleri çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiş olup, çevrimiçi anket yöntemiyle 324 çalışandan verilerin toplanması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 24'ten yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizi sonucunda işyerinde maruz kalınan nezaketsiz davranışların, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi bulunduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi, psikolojik sahiplenmenin ise düzenleyici bir rolü olduğu bulgularına da erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Nezaketsizliği, İşte Kendini Yetiştirme, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Sahiplenme.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, M10, M12.


ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the effects of exposure to workplace incivility in institutions on employees' thriving at work. In this context, the effect of workplace incivility on employees' thriving at work is revealed and the role of psychological ownership and organizational identification in this relationship is tried to be determined. The study examines the impact of incivility towards employees' efforts to thriving at work. However, within the framework of the moderator role of psychological ownership in businesses, the relationship between workplace incivility, organizational identification and thriving at work is examined. The population of the research consists of employees of shopping malls in Kütahya. The sample of the study is determined by random sampling method, and data is collected from 324 employees by online survey method. SPSS 23 and AMOS 24 are used in the analysis of the data obtained. Reliability, factor, correlation and regression analyzes are applied within the scope of the study. As a result of the regression analysis, it is determined that incivility in the workplace has a negative and significant effect on employees' thriving at work. In addition, findings are found that organizational identification has a mediating effect and psychological ownership has a moderating role in this relationship.

Keywords: Workplace Incivility, Thriving at Work, Organizational Identification, Psychological Ownership.

JEL Classification Codes: D23, M10, M12.

* Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulundan 06.06.2023-267 sayılı ve 25.05.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Domaniç Hayme Ana Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, vural.akar@dpu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Today, businesses benefit from their internal resources and talents as well as external resources in order to continue their activities and gain competitive advantage. The most important internal resource in this regard is employees. Employees' exposure to negative behavior in the workplace can cause them to have a negative perception of their business and move away from their business, which can disrupt the success of the business and the achievement of the business's goals in an intensely competitive environment. The aim of the research is to reveal the relationship between workplace incivility and employees' self-cultivation at work, to determine the mediating effect of organizational identification in this relationship, and to determine the moderating effect of psychological ownership on the relationship between workplace incivility and self-cultivation at work through organizational identification. This study contributes to the literature on thriving at work in general, but there is not much data associated with this concept in the literature, and its consequences for Turkish culture have only recently begun to be included as a research topic. When the subject of the research is examined in detail in the literature, the fact that there are no studies examining the effects of workplace incivility, organizational identification and psychological ownership on the employee's thriving at work using leader-member interaction theory increases the importance of the results of this study. This study aims to provide a better understanding of what consequences workplace incivility will have, under what processes and conditions. In this respect, this study contributes to the relevant literature.

Design/methodology/approach:

SPSS 23 and AMOS 24 were used to test the data obtained from the participants in the research. First, frequency distributions for demographic questions were discussed, and then reliability analyzes of the scales in the research were performed and explanatory and confirmatory factor analyzes were applied. Correlation analysis was used to determine the relationships of the variables in the study, and process analysis was used along with regression analysis for the hypotheses.

Findings:

The population of the research consists of employees of shopping malls in Kütahya. The sample evaluated in the research was determined based on the random sampling method, and data was collected from 324 employees by applying an online survey to the sample group. 52% of the study participants are men and 48% are women. According to age distribution, 40.2% of the participants are between the ages of 26 and 35. However, it was determined that the majority of the participants, 63%, were faculty graduates. In addition, in terms of marital status, 58.7% of the participants are married and 42.3% are single. Reliability, factor, correlation and regression analyzes were applied within the scope of the study. In the findings obtained from the regression analysis, it was determined that workplace incivility had a negative effect on employees' thriving at work. The study revealed that organizational identification also has a mediating effect of workplace incivility on employees' thriving at work. According to the findings, the direct relationship between workplace incivility and employees' thriving at work is stronger than the effect through organizational identification. In addition, psychological ownership has a moderating role in the negative relationship between workplace incivility and employees' thriving at work, and it has been determined that this relationship becomes more negative in employees with low psychological ownership levels. Moreover, it has been determined that psychological ownership is a moderating variable in the relationship between workplace incivility and thriving at work through organizational identification, and this relationship will be strongest when psychological ownership is at a low level. Accordingly, it can be stated that workplace incivility negatively affects employees' thriving at work, and employees feel uncomfortable about this situation.

Conclusion and Discussion:

The study revealed that workplace incivility is a situation that can have negative effects on employees' thriving at work, and that organizational identification also has a mediating effect in this relationship. According to the findings, the direct relationship between workplace incivility and employees' thriving at work is stronger than the effect through organizational identification. In addition, psychological ownership has a moderating role in the negative relationship between workplace incivility and employees' thriving at work in their institutions, and it has been determined that this relationship becomes more negative in employees with low psychological ownership levels. Accordingly, it can be stated that workplace incivility negatively affects employees' thriving at work, and employees feel uncomfortable about this situation. In this respect, it is important for employees who want to improve themselves at work to manage their relationships in their working life in a way that does not conflict with others. The data obtained in the study are limited to the participants' responses to the scales. One of the most important limitations of this study is that employees do not want to provide information on issues such as workplace incivility and do not support the research due to concerns that the findings of such a study may be negative. Another limitation of the study is that the research is cross-sectional, making it weak in terms of revealing causal relationships. However, this study was carried out with a quantitative method based on data collection with scales whose validity and reliability have been tested before. In future studies, qualitative research method may be preferred and longitudinal research method may be preferred in order to obtain more in-depth information from the participants. It is thought that researchers will contribute to the literature in the future by examining the concept of thriving at work and its relationship with variables such as organizational agility, job retention, and innovative work behavior, which have not been examined before.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler faaliyetlerini devam ettirebilmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek adına dış kaynaklarının yanı sıra iç kaynaklarından ve yeteneklerinden de faydalanmaktadır. Bu konuda en önemli iç kaynak olarak çalışanlar gelmektedir. Çalışanların işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları, işletmelerine yönelik olumsuz bir algıya sahip olmalarına ve işletmelerinden uzaklaşmalarına yol açabilmekte, bu durum ise yoğun rekabet ortamında işletme başarısını ve işletmenin hedeflerine ulaşmasını sekteye uğratabilmektedir. Bu nedenle işletmelerin çalışan tatminini sağlayabilmesi ve çalışanlarını elinde tutabilmesi için çalışanlara yönelik işyeri nezaketsizliğinin önlenmesi, onlara kendilerini geliştirebilmeleri için olanak sunulması, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme düzeylerini artıracak kriterlere dikkat etmelerinin, işletmelere önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenmenin, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttıracığı ve bu durumun örgütlerin sahip oldukları hedeflere ulaşmalarına katkı sunacağı varsayılmaktadır.

İşyeri nezaketsizliği, işyeri normlarını ihlal eden davranışlardır. Genellikle dikkate alınmayan ve önemsenmeyen işyerindeki nezaketsiz davranışların, bir işletmenin başarısı ya da başarısızlığı üzerinde doğrudan etkisi olmayabilmektedir, ancak iyi ilişkilere sahip, çalışanların birbirine saygılı davrandıkları çalışma ortamları işletme çalışanları adına yararlı olması muhtemeldir.

İşyerinde nezaketsizlik hususunun iyi şekilde anlaşılması nezaketsizliğin yol açabileceği maliyetler bakımından da önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda da gözler önüne serildiği üzere işyerinde nezaketsizliğe maruz kalma durumunda çalışanların bilinçli şekilde işleri yapma konusunda gayretlerini ve ürün ve hizmet kalitesini azalttıkları, çalışma sürelerini verimli bir şekilde kullanamadıkları belirlenmiştir. Çalışanların sıklıkla karşılaştıkları nezaketsiz davranışların ise kendi alanlarıyla ilgili konularda fikirlerinin alınmaması, aşağılanma, sözlerinin kesilmesi sayılmaktadır (Pierre, 2019, s. 6).

İşyeri nezaketsizliğine sıklıkla maruz kalan kesimlerden biri de alışveriş merkezleri çalışanlarıdır. İş yükünün yoğunluğu, hızlı çalışma temposu açısından alışveriş merkezi çalışanları, yöneticileri, çalışma arkadaşları ve müşterilerin nezaketsiz davranışlarına ara sıra maruz kalabilmektedirler. Bu durum onların iş tatmini, işe adanma, işe bağlılık ve iş anlamlılığı algıları üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların tükenmesi, olumsuz algılara sahip olması, kendilerine olan saygılarını yitirmeleri söz konusu olabilmekte (Kabat-Farr vd., 2018, s. 112) ve çalışanlarda nezaketsiz davranışlara karşı tepki gösterme isteği ortaya çıkabilmektedir.

Bireysel ve örgütsel değerler arasında uyum sağlandığında (Sekiguchi, 2004) çalışanlar, işyerleriyle duygusal bağ kurabilmektedirler. Örgütsel özdeşleşme kavramı olarak nitelendirilen bu durum, işyerine aitlik halini ifade etmektedir (Ashforth vd., 2008). Yapılan çalışmalarda ortaya konulduğu üzere işyerleriyle özdeşleşen çalışanların motivasyon düzeyleriyle beraber performanslarının da artacağı belirlenmiş olup; çalışanların iş tatmini, bireysel ve örgütsel başarıları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve kurumlarına duydukları güvenin olumlu etkileyeceği de ifade edilmiştir (Öktem, 2016).

Psikolojik sahiplenme, kişinin işyerinin amaç ve hedeflerini kendisininmiş gibi hissetmesidir (Pierce vd., 2001). İşyerinin misyonu, vizyonu ile belirginleşen psikolojik sahiplenme çalışanlarda kuruma bağlılık, iş tatmini ve özsaygı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yüksek performans gibi çok sayıda olumlu tutumun ve davranışın gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004). Yapılan araştırmalarda işyerlerini sahiplenme düzeyleri düşük çalışanların, çalışma ortamlarını beğenmedikleri, kendilerini güvende hissetmedikleri ve işyerlerindeki iletişimlerinin ve öğrenme kültürlerinin gelişmediği ortaya konulmuştur (Cuellar vd., 2018).

İşte kendini yetiştirme kavramı, literatürde oldukça dikkat çeken bir kavramdır (Nekooee vd., 2021, s. 118). Bu kavram, kişinin işyerinde öğrenme ve canlılık deneyimlerinden kaynaklanan psikolojik bir durumdur. İşte kendini yetiştirme, kişisel açıdan büyüme ve gelişim göstermede önemli olan psikolojik bir itici güçtür (Sun vd., 2022, s. 5). Kendini yetiştirme, bağlamsal özellikler, kişisel özellikler ve çevresel kaynaklarla mümkün olabilmektedir (Griffin vd., 2023, s. 255).

Kendini yetiştirme, kişinin kendi gelişimini sağlaması için çalışma ortamını düzenleyebilmesi imkânı tanıdığından ve kişinin sağlığına katkıda bulunma potansiyeli olduğundan önemli bir çalışma konusu (Spreitzer vd., 2005, s. 537) olarak dikkat çekmektedir. İşte kendini yetiştirme; örgütün sürdürülebilirliği ve başarısı için bir araç olarak değerlendirilmekte (Moloney vd., 2020, s. 1) ve olumlu bir çalışma ortamı ve enerji verdiğinden de önemli görülmektedir (Vivek ve Raveendran, 2017, s. 1).

Bu açıklamalar doğrultusunda çalışmanın amacı işyeri normlarını ihlal eden ve medeni olmayan düşük yoğunluklu sapkın davranışlar olarak nitelendirilen işyeri nezaketsizliğinin (Andersson ve Pearson, 1999, s. 457) çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisini ortaya koyarak, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin belirlenmesi ve işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel özdeşleşme üzerinden işte kendini yetiştirme ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenmenin düzenleyici rolünün belirlenmesidir.

Araştırmada yer verilen değişkenler arasındaki ilişkiler literatürde daha önceki çalışmalarda farklı değişkenlerle ele alınmış ancak örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme çerçevesinde oluşacak ortamın işyerinde nezaketsizlik ve işte kendini yetiştirme ilişkisini nasıl şekillendireceği, bu ilişki üzerinde nasıl bir rol oynayacağı ortaya konulmamıştır. Bu araştırmayla çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalması ile işte kendilerini yetiştirmeler arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme nasıl bir rol oynayacağı gözler önüne serilmeye çalışılmaktadır.

Literatürde işyeri nezaketsizliğinin işte kendini yetiştirme (Kleine vd., 2019; Ren vd., 2022) ve örgütsel özdeşleşme (Zhan vd., 2019; Guo vd., 2020) üzerine etkilerini inceleyen ve aralarında negatif ilişki olduğunu ortaya koyan sınırlı sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme ile işte kendini yetiştirme (Hur, vd., 2017; Shenghao ve Qianqian, 2022) ile psikolojik sahiplenme ve örgütsel özdeşleşme (Ali vd., 2022; He vd., 2022) arasındaki ilişkileri ele alan ve aralarında pozitif ilişkinin bulunduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur. Ancak işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme, psikolojik sahiplenme ve işte kendini yetiştirme arasındaki ilişkileri birlikte değerlendiren çalışmalara rastlanmamıştır. Bu durum ise ilgili literatür açısından çalışmanın sonuçlarının önemini arttırmaktadır.

Çalışmanın literatür kısmında değişkenler kavramsal olarak ele alınmıştır. Analiz kısmında ise verilerin analizi için SPSS 23 ve AMOS 24 programlarından yararlanılmış olup, verilerin güvenilirlik analizi, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri, korelasyon, regresyon ve process analizleri yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyeri Nezaketsizliği

İşyerindeki nezaketsizliği, ilk kez Andersson ve Pearson (1999, s. 457) çalışmalarında ortaya koymuş ve “karşılıklı saygıya ilişkin işyeri normlarını ihlal eden, hedefe zarar vermek amacıyla belirsiz bir niyetle yapılan düşük yoğunluklu sapkın davranışlar” olarak tanımlamıştır. İşyeri nezaketsizliği, saygısız yorumları, başkalarını küçük düşürmeyi, dışsal hakaretleri, dışlayıcı davranışları, başkalarını dinlememeyi, kaba bir dil kullanmayı, kibirli tonlar kullanmayı ve hatta dedikodu yapmayı içeren yaygın bir örgütsel olgudur (Andersson ve Pearson, 1999, s. 466; Cortina ve Magley, 2009, s. 272). İşyerindeki nezaketsizliğin çalışan üzerindeki olumsuz etkisi olarak literatürde en sık rastlanan durum duygusal çaresizlik ve duygusal kaynakların tükenmesi olarak ifade edilen duygusal tükenmedir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

İşyeri nezaketsizliğine yönelik literatürde yer alan bir diğer yaklaşıma göre ise işyerinde kasıtlı olsun ya da olmasın, sosyal normları ihlal eden duyarsız, saygısız ve kaba davranışlar nezaketsizlik olarak kabul edilmektedir (Cortina, 2008, s. 66; Porath ve Erez, 2007, s. 1181). Nezaketsiz davranışlar üstü kapalı, sözlü, pasif ve dolaylı davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Genel olarak bu tür davranışlarda bulunan birey, bu durumun farkında olmayabilir ve karşısındakilere kazara zarar verebilir. Bu tür davranışlar, saldırganlığa ve sürekli kişilerarası çatışmalara yol açabileceğinden etkisi zarar verici olabilir (Andersson ve Pearson, 1999, s. 458).

Sosyal bilişsel teoriye (social cognitive theory) göre, kişinin sergilediği davranışlar sosyal bir ortam içerisinde çevreden gelen uyarıcılarla ve etkileşimlerle şekillenmektedir. İşyerindeki nezaketsizlik, iş hayatının çeşitli yönlerini etkileyebilen ve nihayetinde duygusal tükenmeye yol açabilen bir kişilerarası stres kaynağıdır (Koon ve Pun, 2018; Alola vd., 2021, s. 1; Viotti vd., 2021, s. 209). Duygusal olarak tükenme ise çalışanın yaptığı işe odaklanamamasına ve kendisini geliştirememesine yol açabilir. Kişi, çevresini değerlendirmek suretiyle yaşadığı strese tepki verir (Bandura, 1977). Bu teori bağlamında, işyerinde yöneticilerinin ya da mesai arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kalan çalışanların stres yaşamaları söz konusu olabilir ve bu stresle başa çıkabilmek için çalışanlar, örgütlerinden uzaklaşma, yaptıkları işe odaklanma gibi olumsuz tutumlar edinebilir ve dolayısıyla işlerinde kendilerini yetiştirme yönünde bir gayret içerisinde olmayabilirler.

İşyerinde nezaketsizliğin varlığı nedeniyle çeşitli örgütlerde çalışanlar memnuniyetsizlik duymakta, bu da çalışma isteklerini azaltmakta ve duygusal olarak tükenmiş olmalarına neden olmaktadır (Alola vd., 2019, s. 9; Kyei-Poku,

2019, s. 1119; Taşkın ve Kosat, 2016). Butt ve Yazdani (2021) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanların sosyal uyum sağlama becerilerini engellediğini ve onları duygusal olarak yorduğunu göstermiştir. Porath ve arkadaşları (2015, s. 264) ile Schilpzand vd. (2016, s. 68), nezaketsizliğe maruz kalmanın işyerinde işe bağlılığı, performansı ve yaratıcılığı engelleyerek çalışan performansına olumsuz etki ettiğini ortaya koymuşlardır. Bireyi işyerinde nezaketsiz davranışlara iten nedenler üzerine çalışma yapan Wegge vd. (2006, s. 61), çok fazla iş yükü/iş baskısı altında olan çalışanların öfkelenmeye, birbirlerine karşı kaba davranışlar sergilemeye ve olumsuz duygular göstermeye daha yatkın olduklarını bulmuşlardır.

Pearson ve Porath (2005), çağdaş örgütlerin sürekli değişimle karakterize edildiğinin ve bu nedenle çalışanların belirli baskılarla karşı karşıya olduğunun altını çizmişlerdir. Çağdaş örgütlerde çalışanlar, yeniden yapılanma, küçülme, yetkilendirme, sürekli iyileştirme, karmaşık görevler, sıkı ve esnek zamanlı çalışma gibi farklı çalışma düzenleri ve reforme edilmiş sözleşmeler (iş güvencesi ve istihdam) dâhil olmak üzere çeşitli örgütsel değişikliklere maruz kalmaktadır (Holm vd., 2016; Güleriyüz vd. 2023, s. 528). Çalışma ortamındaki bu tür sürekli değişiklikler nedeniyle, çalışanların yanı sıra işyeri yöneticileri de daha yüksek düzeylerde stres ve endişe yaşayabilmekte ve bu durum ise onların nezaketsizlik düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir.

2.2. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme, "benim" ifadesiyle, maddi veya manevi nesnelere karşı sahiplenilme duygularını ifade eder (Pierce vd., 2003, s. 5). Esasen, psikolojik sahiplik, bireylerin hedef nesnelere (veya onların bir kısmını) kendi nesnelere olarak gördükleri psikolojik bir durumu yansıtır. Pierce vd. (2001, s. 300)'ne göre psikolojik sahiplenme nesne üzerinde uygulanan kontrol, nesnenin yakından anlaşılması ve benliğin nesneye dâhil edilmesi şeklinde üç açıdan oluşmaktadır. Bir nesnenin "benim" olduğu hissiyatı, nesneye dair sahip olunan tutumları geliştirir, nesneye olan bağlılığı ve nesnenin algılanan değerini yukarılara taşır (Dickert vd., 2018, s. 145). Dolayısıyla psikolojik sahiplik kavramı, bir bireyin sahiplik duygusunu vurgular (Kim ve Jin, 2020), çünkü bireyin nesnelere kendileriyle ilişkilendirmesi psikolojik sahiplenmeyi teşvik eder.

Psikolojik sahiplenmenin neden kaynaklandığını açıklamada psikolojik sahiplenme teorisi (psychological ownership theory), insanların sosyo-biyolojik bir sürecin sonucu olarak ihtiyaçlarını karşılamak için sahiplik duyguları geliştirdiğini, sahiplenme eylemleri ve iddialarının doğuştan gelen bir eğilim olarak görülmesi gerektiğini (Litwinski, 1942, s. 36) ifade eder. Bu teori biyoloji ile sosyal alanda edinilen tecrübelerin, insanların sahip olunan hedefleriyle ve sahip olduklarıyla olan ilişkilerini şekillendirmelerinde rolü olduğunu öne sürer (Pierce ve Jussila, 2011, s. 37). Bu bağlamda psikolojik sahiplenmede öne çıkan dört güdüsel ihtiyaç; yeterlik (kontrol ve yeterlilik duygularına duyulan ihtiyaç), öz kimlik (kendini tanımlama ve anlama, başkalarına ifade etme), ait olma (bağlanma ihtiyacı) ve uyarım (uyarıcıyı arama ihtiyacı) şeklindedir (Jussila vd., 2015, s. 123). Bu nedenle, örgütsel bağlamda sahiplik duyguları, bireylerin yetkinlik kazanma, örgüte dayalı açık bir kimlik duygusu edinme, ait olduklarını hissetme ve örgütte teşvik edilme güdülerini harekete geçirir (Pierce vd., 2001, s. 120). Bu motivasyonel ihtiyaçlar, psikolojik sahiplenmenin meydana gelmesini kolaylaştırmada nedensel itici güçler olmasa da psikolojik sahiplenmenin öncülleri olarak hizmet edebilir (Pierce ve Jussila, 2011, s. 205). Daha da önemlisi psikolojik sahiplik teorisi, sahiplik duygularının güçlü motivasyonel, tutumsal ve davranışsal sonuçlar doğurabileceğini önermektedir (Peck ve Shu, 2018, s. 182; Pierce ve Jussila, 2011, s. 204). Psikolojik sahiplenmenin olumlu sonuçları arasında "koruyucu, ilgili ve proaktif sorumluluk üstlenmek" yer alır (Pierce vd., 2003, s. 100).

Psikolojik sahiplenme teorisi, psikolojik sahiplenmenin paylaşma veya işbirliği yapma isteksizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini de ortaya koymaktadır (Pierce ve Jussila, 2011, s. 204). Münhasıran sahiplik duyguları bulunan bazı bireyler, aşırı kontrol uygulayarak "bölgesel işaretlemeye" veya kişilerarası çatışmalara yol açabilir (Brown vd., 2005, s. 587; Brown ve Zhu, 2016, s. 56; Zhang vd., 2021, s. 745). Bu bakımdan psikolojik sahiplenmenin işyeri nezaketsizliğine neden olabilmesi mümkündür.

2.3. İşte Kendini Yetiştirme

İşte kendini yetiştirme, Spreitzer vd. (2005, s. 538) tarafından işyerinde bireylerin yaşadığı aktif olma ve öğrenme duygularının bir sonucu olarak tanımlanmıştır. Porath vd. (2012, s. 251), işyerinde kendini yetiştirmede kişinin enerjik ve çalışmaktan keyif alma duygusu olarak ifade edilen canlılık ile yetenek ve güven oluşturmak için bilgi ve becerilerin edinilmesi ve uygulanması olarak tanımlanan öğrenmenin, kişisel gelişimin psikolojik yapısının duygusal ve bilişsel boyutları olduğu sonucuna varmıştır ve bir çalışanın öğrenme isteği ve aldığı destek sınırlıysa, öğrenme yolculuğunun anlamsız hâl alabileceğini savunmaktadır.

Spreitzer vd. (2005, s. 539), kendini yetiştirmenin azalan stresin bir getirisi olduğunu ve psikolojik durum, zihinsel kaynaklar ve bir işyerinin bağlamsal özellikleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebileceğini belirtmiştir. Kurumlarda istenilen bir deneyim olarak görülen gelişim kavramı, çalışanların işlerine adapte olmalarını sağlamlarına ve etkin bir performans sergilemelerine katkı sunar (Jiang vd., 2019, s. 800; Spreitzer vd., 2005, s. 545).

Başarılı bireyler kendi potansiyellerinin farkındadırlar ve zaman içinde gelişim gösterebilirler (Ryff, 1989, s. 1071). Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1977) ve öz-belirleme teorisi (Deci ve Ryan, 2000) bağlamında kişinin davranışlarını öz iradesiyle ortaya koyduğu, çevresiyle olan etkileşimin öz iradesiyle amaçları doğrultusunda oluşturduğu ifade edilmiştir (Spreitzer ve Porath, 2014). Bu teorilerden hareketle, gelişmenin dinamik bir süreç olduğunu, zamanla değiştiğini ve çalışma ortamından kolayca etkilenen istikrarlı bir özellikten ziyade anlık bir psikolojik durum olduğunu ifade etmek mümkündür. Literatürde işyerinde kendini yetiştirmenin bilinçli farkındalık (Şahin vd., 2020; Zhu vd., 2021), örgütsel adalet (Zhu vd., 2021), kişi-organizasyon uyumu, işyerinde şiddet (Zhu vd., 2021), çalışma deneyimi (Zhu vd., 2021), kariyer gelişimi (Goh vd., 2022) gibi konularla ilişkisine yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür.

İşte kendini yetiştirmenin önemli bir faydası da işletmeler açısından yeni ve değerli görülen fikirlerin ya da çözüm önerilerinin geliştirilmesi olarak ifade edilen çalışan yaratıcılığı kavramıdır (Amabile, 1996; Zhou ve Shalley, 2003). Yapılan çalışmalar işletmelerin sürdürülebilir başarılarında kendini yetiştirmenin, başlıca itici güçleri olan yaratıcılığın ve yenilikçiliğin, çalışanların yetişmelerinde (Wallace vd., 2016) adaptasyon durumunu göstermektedir (Anderson vd., 2014; Hon ve Lui, 2016). Bu durumun temel sebebi, gelişen bireylerin yeni ve eşsiz beceriler edinmeleri konusunda öğrenmeye son derece büyük önem vermeleri ve çalışma isteklerinin edinilen becerileri uygulayabilmelerine olanak sunmasıdır (Wallace vd., 2016, s. 19).

2.4. Örgütsel Özdeşleşme

Birey günlük hayatı içinde kendini ülke, köken, takım gibi grupların bir üyesi olarak nitelendirebilmektedir. Grup üyeliğinin bir türevi de örgütsel özdeşleşmedir. İşletmelerde yöneticilerin çalışanlarına yönelik pozitif ve destekleyici yaklaşımlarının çalışanların kurumlarına aidiyet duygusu geliştirmelerine imkân sunabilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar işyerinde şefkatle karşılaşan çalışanların işletmeleri için olumlu davranışlar sergilemeye meyilli olduklarını göstermiştir. Örneğin, yapılan çalışmalarda kurum içerisinde merhamet mevcut olduğunda, çalışanların daha güçlü örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve işten ayrılma niyetlerinde azalma yaşandığı ortaya konulmuştur (Lilius vd., 2011, s. 3). Bununla beraber çalışanların gurur duyma, ilham alma gibi daha olumlu duygular yaşadıkları da belirlenmiştir (Lilius vd., 2008, s. 193). Bu durumun işletmeler açısından daha fazla potansiyel çalışana kuruma kazandırma imkânı sunabileceği düşünülmektedir. Ek olarak, merhamet, olumlu sosyal davranış sarmallarını teşvik eden rollerin etkisini artırarak (Batson ve Shaw, 1991, s. 113) ve zorluklar sırasında kurumu koruyan ve güçlendiren tampon rollerin (Cameron vd., 2004, s. 12) etkisini artırarak örgütsel performans da dolaylı olarak etkileyebilir. Bu bakımdan örgütsel özdeşleşme kavramı işletmeler açısından göz önünde durulması gereken bir konudur.

Örgütsel özdeşleşme, hem bireyler hem de örgütler açısından iki farklı şekilde ele alınması gereken bir kavramdır. Bireysel anlamda örgütsel özdeşleşme bireyin kendi özelliklerini oluşturmasıyla ilgili bir durumdur ve kişiler işyerlerindeki ilişkilerini, bu oluşturdukları özellikleri çerçevesinde gerçekleştirmektedirler (Myers vd., 2016, s. 2). Özdeşleşme kavramı örgütler açısından ele alındığında ise, örgütün performansı artırıcı niteliğe sahip olan işbirliği içerisinde hareket etme, içsel motivasyonu artırma, işletme başarısı artıracak faydalı kararlar alma, bilgi paylaşımı ve koordineli olma, işten ayrılmaların ve personel devir hızı azaltma gibi işletmelere çeşitli faydalar sağlayan bir kavramdır (Ashforth vd., 2008, s. 337).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların kendi duygularını, geliştirdikleri fikirlerini, tutumlarını ve sahip oldukları beklentilerini örgütün kimliğiyle ifade etmelerinin bir yolu olarak görülmektedir (Cole ve Bruch, 2006, s. 588). Bu kavram, bireylerin hissettikleri, geniş bir örgütün bir parçası olma hissiyatı olup, çalışanın kurumunu “biz” olarak kişiselleştirilmeye başlaması durumu olarak ifade edilebilir (Saygılı vd., 2019, s. 176). Literatürde örgütsel özdeşleşmenin kuramsal altyapısının, sosyal kimlik teorisi (social identity theory) üzerine inşa edildiği görülmektedir. Sosyal kimlik teorisi, bireyin benliğinin, bir sosyal gruba üyeliğine dair edindiği bilgiden ve bu üyeliğe yüklenen değer ve duygusal önemden türetildiğini ifade etmektedir (Arslandere, 2021, s. 702). Birey oluşan benliğiyle, çevresiyle bağ kurarak aidiyet duygusu geliştirebilir ve kendisini özdeşleştirebilir. Örgütsel özdeşleşme sayesinde, birey ile kurumu arasındaki kimlik sınırı bulanık bir hâl almakta (Lee vd., 2015, s. 1050) ve bu sayede birey mensubu olduğu kurumunun taleplerini kendi talepleri gibi hissetmeye başlamakta ve bu doğrultuda eylemde bulunmaktadır.

Alan yazında da örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında diğer örgütsel davranışlar olan örgütsel vatandaşlık (Van Dick vd., 2006), performans (Carmeli vd., 2007), örgüte bağlılık ve sadakat (Gautam vd., 2004), örgüt çalışan uyumu (Sökmen ve Bıyık, 2016), örgüte güven (Ertürk, 2010) ve psikolojik iyi oluş (Bitmiş vd., 2014) gibi çeşitli konularda anlamlı ve pozitif yönlü güçlü ilişkilerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

3. TEORİ VE HİPOTEZLER

3.1. Lider-Üye Etkileşim Teorisi

Lider – üye etkileşim teorisi, kurumsal açıdan liderlik süreçleri ve bu süreçlerin sonuçları arasındaki ilişkileri ele alan teorilerden biri olarak değerlendirilmektedir. Dansereau vd. (1975) tarafından geliştirilen ve ilkin Dikey İkili Bağlantı Modeli olarak tanımlanan liderlik teorisi, geliştirilip Lider – Üye Etkileşim Teorisi olarak ifade edilmiştir. Bu teori, lider ve çalışan arasındaki etkileşimi ele almakta ve birbirleri üzerinde etkiye sahip olduğunu varsaymaktadır.

Lider – üye etkileşim teorisine göre, kurum çalışanlarının rolleri onların amirleriyle olan ilişkileri doğrultusunda gelişim göstermektedir ancak, süreç sonunda ast ve üstleri arasındaki etkileşim değişik nitelikler gösterebilir. Bu bakımdan, kurum içerisinde bir lidere bağlı şekilde çalışanlarda, üstleriyle düşük ya da yüksek niteliğe sahip ilişkiler gelişim gösterebilmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s. 231). Kurum içerisinde üstleriyle düşük niteliklere sahip ilişkileri olan çalışanların, olumsuz etkilenmeleri; yüksek niteliklere sahip ilişkileri olanların ise olumlu etkilenmeleri muhtemeldir.

3.2. İşyeri Nezaketsizliği ile İşte Kendini Yetiştirme Arasındaki İlişkiler

İlgili literatürde işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerine negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan çalışmalara rastlanmaktadır (Kleine vd., 2019; Ren vd., 2022). Bununla beraber literatürde işyeri nezaketsizliğinin işte kendini yetiştirmeyle ilgili olduğu düşünülen işten ayrılma niyetini artırdığına (Çoban ve Deniz, 2021), işe adanmışlığı (Baran ve Karavelioğlu, 2022) ve çalışan performansını azalttığına (Çiçek ve Çiçek, 2020) yönelik bulgular da mevcuttur. Lider-üye etkileşim teorisinden hareketle işletmelerinde işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanların, amirleriyle düşük nitelikte ilişkilere sahip olmalarından dolayı tatminsizlik yaşamaları muhtemeldir (Demirsel ve Erat, 2019). Bu durum ise çalışanın kendini yetiştirme çabalarına olumsuz bir şekilde yansiyabilir. Bu varsayımın test edilmesi için oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H1. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır.

Lider - üye etkileşim teorisine göre amirleriyle yüksek niteliğe sahip etkileşim içerisindeki çalışanlar, üstlerine kendilerini oldukça yakın görürler ve bu durumun sürmesi konusunda yoğun çaba içerisinde girerler. Bu sayede çalışanlar, örgütlerinin verimliliğini artırma gayretine girişirler (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001, s. 697). Tam aksine üstleriyle düşük niteliğe sahip ilişkileri bulunan çalışanların ise, kaynaklara sınırlı olarak erişebildiklerinden, kurumlarına olan bağlılıklarında azalma ve işten ayrılma niyetlerinde artma görülebilmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin çalışanlarına yönelik nezaketsiz davranışları çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilir. Bu bakımdan lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde işyeri nezaketsizliğinin çalışanların üzerinde negatif bir sonuç oluşturmasında sahiplenme duygusu olarak nitelendirilen çalışanın psikolojik sahiplenme (Pierce vd., 2003, s. 5) derecesinin de bir rolü olup olmadığı test edilmiştir. Bunun için oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H2. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir role sahiptir.

İşletmelerdeki çalışanların sahip oldukları becerilerinin yöneticileriyle olan ilişkileri doğrultusunda en iyi şekilde yönlendirilmesi, çalışanların iş performanslarını etkileyebilmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da güçlenmesine katkıda bulunabilmektedir. Literatürde işyeri nezaketsizliğinin çalışanların kendi duygularını ve beklentilerini örgütün kimliğiyle ifade etmeleri olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme (Cole ve Bruch, 2006, s. 588) üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Zhan vd., 2019; Guo vd., 2020). Çalışmada işyeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisi ile işyeri nezaketsizliği işte kendini yetiştirme arasındaki bağ kapsamında örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi de ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgüt ile daha iyi ilişkiler kurmasına katkıda bulunmaktadır (Ashforth vd., 2008, s. 337). Daha önce yapılan çalışmalarda işyeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme ile yakın olarak değerlendirilebilecek bir kavram olan örgütsel bağlılığı azalttığına yönelik bulgulara erişilmiştir (Karagöz, 2023). Lider – üye etkileşim teorisi

bağlamında ise işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışan, örgütten uzaklaşarak örgütsel özdeşleşmesi zayıflayacak ve kendini yetiştirme davranışından da uzaklaşacaktır. Bu varsayımları doğrulayabilmek için oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H3. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır

H4. Örgütsel özdeşleşme, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde aracı bir role sahiptir.

Araştırmada incelenen bir diğer durum ise yukarıda belirtilen durumların bir uzantısı olarak işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve kendini yetiştirme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin düzenleyici bir değişken olarak rolünün belirlenmesidir. Psikolojik sahiplik, bir bireyin hedef nesnelere sahip olma duygusunu vurgular ve esasen birey ile hedef nesne arasında psikolojik bir bağlantıdır (Kim ve Jin, 2020, s. 2). Bu noktada çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin düşük olduğu durumlarda işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve kendini yetiştirme ilişkisinin daha kuvvetli düzeyde olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durumun test edilmesi için oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H5. İşyeri nezaketsizliğinin, örgütsel özdeşleşme üzerinden işte kendini yetiştirme ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir değişkendir. Bu ilişki psikolojik sahiplenme düşük düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.

4. YÖNTEM

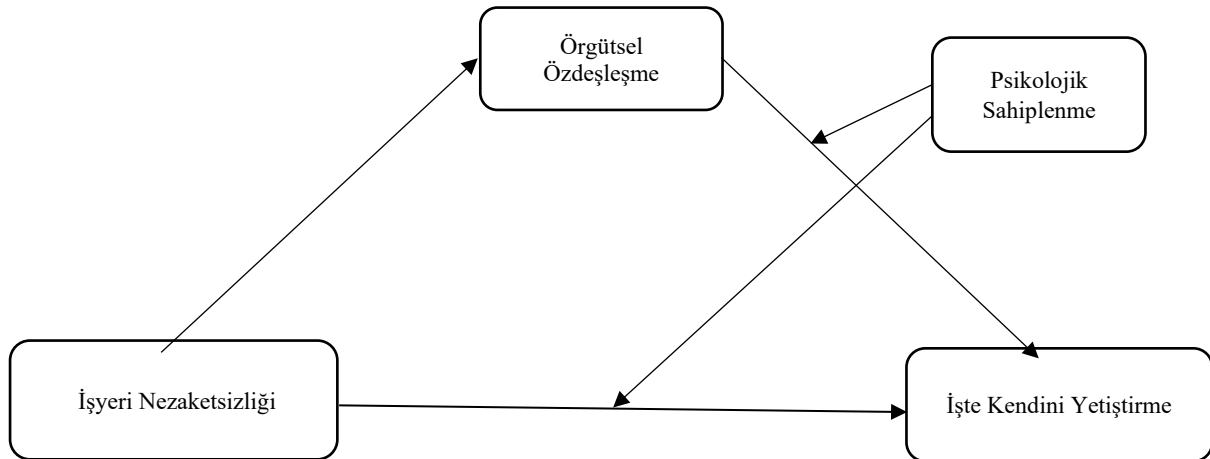
4.1. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Çalışmada, işyeri nezaketsizliği olarak görülen davranışların, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisi gözler önüne serilmeye çalışılmıştır. Bununla beraber bu ilişkide çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri aracı etkisi ve psikolojik sahiplenme ise düzenleyici rolü bulunan değişkenler olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerin testinde SPSS 23 ve AMOS 24 kullanılmıştır. İlk demografik sorulara yönelik frekans dağılımları ele alınmış, daha sonra ise araştırmadaki ölçeklere ait güvenilirlik analizleri yapılarak, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmuştur. Çalışmada yer alan değişkenlere ait ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizine başvurulmuş ve hipotezleri konusunda da regresyon analizi ile birlikte process analizinden de yararlanılmıştır.

Modelde, aracı bir değişkenin etkisine bakmanın yararlı olabileceğinden hareketle aracı değişken (Bono ve McNamara, 2011, s. 659) olarak örgütsel özdeşleşme ile bu ilişkinin kuvvetini etkileyen düzenleyici değişken (Baron ve Kenny, 1986, s. 1174) psikolojik sahiplenme de dâhil edilmiştir. Bu çerçevede oluşturulan araştırmanın modeline aşağıda şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil’1 de sunulan modelde sunulduğu hâliyle bu çalışma, işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde etkisi bulunabileceğinden hareketle ele alınmıştır. Bununla birlikte işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki ilişki üzerinde, çalışmada aracı değişken olarak ele alınan örgütsel özdeşleşmenin ve düzenleyici değişken olarak incelen psikolojik sahiplenmenin etkisi olabileceği de düşünülmektedir.

Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 25.05.2023 tarih, 2023-05 toplantı nolu ve 267 sayılı Etik Kurulu onayı alınmıştır.

4.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın örneklemi Kütahya’daki alışveriş merkezleri çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada Google Forms yardımıyla online anket uygulaması gerçekleştirilen çalışanların seçimi konusunda basit tesadüfi örneklem yöntemine (Walliman, 2015) başvurulmuştur. Bu yöntem her bir katılımcıya çalışmaya katılım konusunda aynı şansı tanımaktadır (Güriş ve Çağlayan, 2013). Bu yöntem ile toplam evren sayısı 1205 alışveriş merkezi çalışanından oluşan, toplamda 400 çalışana anketin linki iletilmiş, ancak 324 çalışandan geri dönüş sağlanarak, bu doğrultuda analizler gerçekleştirilmiştir. Kabul edilebilir örneklem büyüklüğü tablosunda 0,05 güven aralığında 278 örneklemin yeterli (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 50) olduğu belirtilmiş olup, buna göre yeterli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Çalışmanın katılımcılarının %52’si erkek, %48’i kadındır. Yaş dağılımlarına göre katılımcıların %40,2’si 26 - 35 yaş aralığına sahiptir, diğerlerini ise sırasıyla ele alacak olursak %34’ü 36 - 45; %14’ü 46 - 55; %8,8’i 18 - 25 yaş aralıklarında olup, %3’ü ise 56 yaş ve üzeri bir yaştadır. Araştırmaya katılanların %54,9 ile çoğunluk kesiminin gelir seviyelerinin 10.001TL - 12.500TL aralığında gelire sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla beraber katılımcıların %63 ile çoğunluğunun fakülte mezunu, diğerlerinin ise sırasıyla %17,9’u yüksekokul, %13,8’i yüksek lisans, %3,1’i lise ve %2,2’si ise doktora mezunu oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların %44,8’inin kurumlarında çalışma süreleri 6 - 10 yıl aralığında olup; %42,9’u işçi, %39,5’i alt kademe, %13’ü orta kademe ve %4,6’sı üst kademe yöneticisi pozisyonunda bulunmaktadır. Bunların yanında katılımcıların medeni halleri bakımından %58,7’si evli, %42,3’ü ise bekârdır.

4.3. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmada yer alan ölçekler, Türkçe’ye uyarlaması daha önce yapılan, geçerlik ve güvenilirliklerini test edilmiş ölçeklerdir. Ölçekler, 5’li Likert sistemine göre oluşturulmuştur ve değerlendirilmiştir.

İşyeri nezaketsizliğine yönelik ölçek, Cortina vd. (2001) geliştirdikleri, Kaya (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlaması gerçekleştirilen yedi maddeli tek boyutlu bir ölçektir. Ölçekte, “İşyerindeki ilişkilerinizde dışlandığınız veya yok sayıldığınız oldu mu?” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirliğinde Cronbach Alpha katsayısı değerlendirilmiş ve $\alpha=0,92$ olarak tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ilgili Modelle verinin arasında yeterli bir uyum mevcuttur ($\chi^2/df = 3,396$; GFI = 0,954; CFI = 0,993; IFI = 0,993; AGFI = 0,921; RMR = 0,017; RMSEA = 0,086).

İşte kendini yetiştirmeye yönelik ölçek, Porath vd. (2012) geliştirdikleri, Koçak’ın (2016) Türkçe ‘ye uyarladığı 8 maddeli tek boyutlu ölçektir. Ölçekte, “İş yerindeyken, işlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Bu ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,96’dır. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlar, ölçek işte kendini yetiştirmeyi ölçmede iyi bir uyuma sahiptir ($\chi^2/df = 1,915$; GFI = 0,96; CFI = 0,99; IFI = 0,990; AGFI = 0,924; RMR = 0,022; RMSEA = 0,077).

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik ölçek, Mael ve Ashforth (1992)’un geliştirdiği, Tak ve AYTEKİN (2004) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 6 maddeli tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçekte, “Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Bu ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,95’tir. Çalışmada doğrulayıcı faktör analizinin bulgularına göre, ölçeğin örgütsel özdeşleşmeyi ölçümü konusunda iyi bir uyum gösterdiği ortaya konulmuştur ($\chi^2/df = 3,355$; GFI = 0,980; CFI = 0,993; IFI = 0,994; AGFI = 0,929; RMR = 0,021; RMSEA = 0,085).

Psikolojik sahiplenmeye yönelik ölçek, Van Dyne ve Pierce (2004)’in geliştirdikleri, çalışmalarında yer bulan ve Ötken (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 7 maddeli tek faktörlü ölçektir. Ölçekte, “Bu işletme bizim işletmemizdir” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,84 olarak tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarına göre ilgili Modelle veri yeterli bir uyuma sahiptir ($\chi^2/df = 3,253$; GFI = 0,971; CFI = 0,990; IFI = 0,990; AGFI = 0,927; RMR = 0,029; RMSEA = 0,084).

4.4. Bulgular

Araştırma ulaşılan verilerin testi konusunda SPSS 23 ve SPSS PROCESS paket programlarından yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde yer bulan değişkenler arasındaki ilişkilere ait anlamlılık seviyelerinin $p = 0,01$ ve $p = 0,05$ aralığında yer alması, erişilen bulguların istatistiksel yönden anlamlılığını göstermektedir.

Veriler değerlendirilirken, öncelikle verilerin normal şekilde dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin, normal dağılım sergilediğinin kabulü adına Skewness değerinin 3'ten, Kurtosis değerinin de 10'dan küçük bir değer alması gerekir (Kline, 1998). Çalışmadaki verilerin çarpıklık ve basıklık seviyelerinin belirtilen bu aralıklar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

4.4.1. Korelasyon Analizi

Çalışmanın değişkenlerine yönelik ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi bulgularına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	ss	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Cinsiyet	U	,501	1										
Çalışan Yaşı	U	,922	,062	1									
Gelir Seviyesi	U	,796	-,254**	,181**	1								
Eğitim Düzeyi	U	,730	-,132*	,223**	,709**	1							
Çalışma Süresi	U	,845	-,129*	,436**	,276**	,445**	1						
İşteki Pozisyon	U	,769	,042	,299**	,417**	,577**	,465**	1					
Medeni Hâl	U	,484	,137*	,178**	,050	,137*	,287**	,286**	1				
İşyeri Nezaketsizliği	2,49	1,181	,162**	,021	-,095	-,138*	,017	,067	-,014	1(0,92)			
Örgütsel Özdeşleşme	3,49	1,177	-,160**	,115*	,152**	,169**	,063	,024	-,045	-,740**	1(0,95)		
İşte Kendini Yetiştirme	3,47	1,159	-,156**	,114*	,159**	,184**	,081	,043	-,027	-,735**	,961**	1(0,96)	
Psikolojik Sahiplenme	3,50	1,163	-,158**	,084	,134*	,180**	,083	,019	-,020	-,770**	,971**	,947**	1(0,84)

N= 324. U= Uygulanamaz. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 1'deki korelasyon analizi sonuçlarına göre, araştırmada kontrol değişkenlerden cinsiyetin işyeri nezaketsizliği ile arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ($r = 0,162$, $p = 0,01$), örgütsel özdeşleşme ($r = -0,160$, $p = 0,01$), işte kendini yetiştirme ($r = -0,156$, $p = 0,01$) ve psikolojik sahiplenme ($r = -0,158$, $p = 0,01$) ile arasındaki ilişkilerin negatif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu; yaşın örgütsel özdeşleşme ($r = 0,115$, $p = 0,05$) ve işte kendini yetiştirme ($r = 0,114$, $p = 0,05$) ile ilişkilerinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu; gelir düzeyinin örgütsel özdeşleşme ($r = 0,152$, $p = 0,01$), işte kendini yetiştirme ($r = 0,159$, $p = 0,01$) ve psikolojik sahiplenme ($r = 0,134$, $p = 0,05$) ile arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu; eğitim seviyesinin işyeri nezaketsizliği ile arasında oluşan ilişkinin negatif yönlü ($r = -0,138$, $p = 0,015$), örgütsel özdeşleşme ($r = 0,169$, $p = 0,01$), işte kendini yetiştirme ($r = 0,184$, $p = 0,01$) ve psikolojik sahiplenme ($r = 0,180$, $p = 0,01$) ile arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiş olup, çalışmadaki diğer kontrol değişkenlerin ise işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme, işte kendini yetiştirme ve psikolojik sahiplenme ile herhangi bir anlamlı bir ilişkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Bağımsız değişken olarak yer verilen işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme ile arasındaki kurulan ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı ($r = -0,740$, $p = 0,01$) olduğu; bağımlı değişken olarak çalışmada bulunan çalışanın işlerinde kendilerini yetiştirmeleri ile arasındaki kurulan ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı ($r = -0,735$, $p = 0,01$) olduğu ve ayrıca düzenleyici değişken olarak değerlendirmeye alınan psikolojik sahiplenme ile arasındaki kurulan ilişkinin de negatif yönlü ve anlamlı ($r = -0,770$, $p = 0,01$) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca aracı değişken olarak çalışmada yer verilen örgütsel özdeşleşmenin çalışanın işte kendini yetiştirmesi ile arasında oluşan ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,761$, $p = 0,01$) olduğu ve psikolojik sahiplenme ile arasındaki kurulan ilişkinin de pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,971$, $p = 0,01$) olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber psikolojik sahiplenmenin çalışanın işte kendini

yetiştirilmesi ile arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,947$, $p = 0,01$) ilişkiye sahip olduğu bulgularına erişilmiştir.

4.4.2. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Kurulan modelde öncelikle işyeri nezaketsizliğine maruz kalma durumunun, çalışanın işte kendini yetiştirilmesi üzerine etkisine bakılmıştır. Araştırma modelinde yer bulan işyeri nezaketsizliği bağımsız; işte kendini yetiştirme ise bağımlı değişkenlerdir. Modelde değerlendirmeye alınan cinsiyet, çalışan yaşı, gelir seviyesi, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, çalışanın işindeki pozisyonu ve medeni hâli kontrol değişkenlerdir; modeldeki aracı değişken örgütsel özdeşleşme ve düzenleyici değişken ise psikolojik sahiplenmedir, bu çerçevede, regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

İşyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri üzerine etkileri Tablo 2’de sunulduğu haliyle üç adımda değerlendirilmiştir. İlk adımda araştırmanın cinsiyet, çalışan yaşı, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, kurumda çalışma süresi, işindeki pozisyonu ve medeni hâli kontrol değişkenleri ele alınmaktadır. Bir sonraki adımda işyeri nezaketsizliğine maruz kalma ile düzenleyici değişken psikolojik sahiplenme modele eklenilerek, analizlerin tekrarı yapılmıştır. Son adım olan üçüncü adımda ise, etkileşim değişken “işyeri nezaketsizliğixpsikolojik sahiplenme” modele dâhil edilip, analiz yinelenmiştir. Bununla birlikte düzenleyici değişkene yönelik slope analizi (Aiken ve West, 1991) değerlerinin anlamlılığı da incelenmiştir.

Kontrol değişkenlerin ele alındığı birinci adımda erişilen çoklu regresyon analizine ait bulgulara göre, bağımsız değişkenlerin çalışmadaki bağımlı değişkene yönelik etkisini inceleyen model istatistiki bakımdan anlamlıdır ($F = 0,067$, $p < 0,05$). Ulaşılan bulgulara göre kontrol değişkenlerden cinsiyetin ($\beta = -0,133$, $p = 0,024$) işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerinin anlamlı ve negatif; eğitim düzeyinin ($\beta = 0,202$, $p = 0,023$) işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerinin anlamlı ve pozitif olduğu, bunların dışındaki kontrol değişkenlerin ise işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Bağımsız değişken işyeri nezaketsizliğinin, aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin ve düzenleyici değişken psikolojik sahiplenmenin analize dâhil edildiği çoklu regresyon analizinin ikinci adımındaki bulgulara bakıldığında, bağımsız değişkenlerin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerine etkilerini sunmakta olan model istatistiki açıdan anlamlıdır ($F = 0,928$, $p < 0,001$). Çalışmanın bu adımında kontrol değişkenlerin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde anlamlı etkilere sahip olmadıkları belirlenmiştir. Araştırmada işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işte kendilerini yetiştirmelerinde doğrudan bir etkisi olmadığı ortaya konulmuştur ($\beta = -0,034$, $p = 0,162$). Elde edilen sonuçlara göre aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin ($\beta = 0,730$, $p = 0,000$) ve düzenleyici değişken psikolojik sahiplenmenin ($\beta = 0,209$, $p = 0,003$) işte kendini yetiştirmeyi anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir.

Üçüncü adımda ise etkileşim değişken “işyeri nezaketsizliğixpsikolojik sahiplenme”nin de modele dâhil edilmesiyle erişilen çoklu regresyon analizinin bulgularına göre, bağımsız değişkenlerin çalışanların işte kendilerini yetiştirmelerine etkisini değerlendirmeye alan çalışmanın modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 0,929$, $p < 0,001$). Analizin üçüncü adımında da kontrol değişkenlere ait anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırma kapsamında kurumlarında işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın, çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır ($\beta = -0,138$, $p = 0,013$). Buna göre “işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır” biçiminde sunulan hipotez 1 kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin çalışan işte kendini yetiştirmesini anlamlı ve pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,697$, $p = 0,000$). Ayrıca düzenleyici psikolojik sahiplenmenin de çalışan işte kendini yetiştirmesi üzerine etkisi anlamlı ve pozitifdir ($\beta = 0,155$, $p = 0,036$). Bununla beraber etkileşim değişkeni olan işyeri nezaketsizliğixpsikolojik sahiplenmenin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = 0,075$, $p = 0,036$).

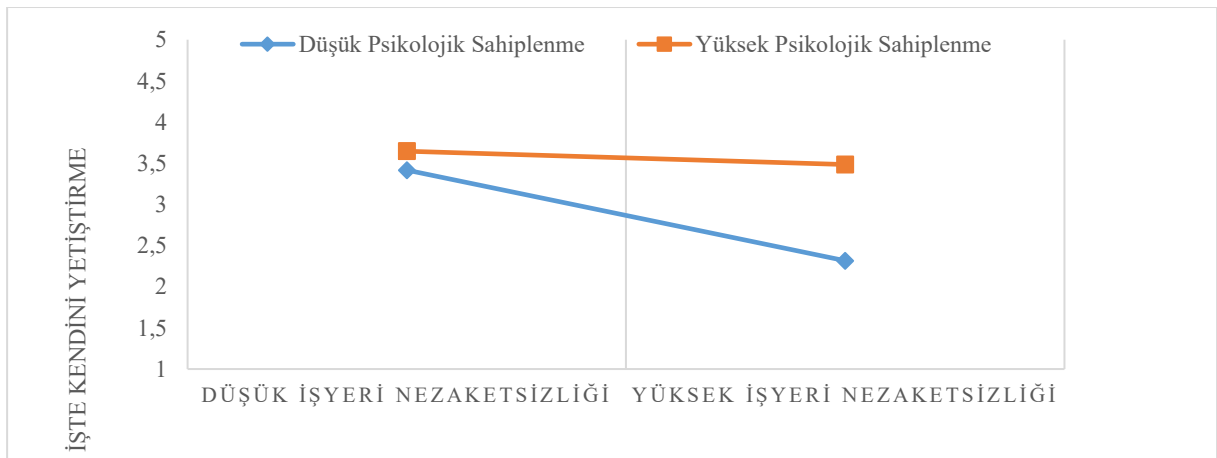
Tablo 2. İşyeri Nezaketsizliğinin İşte Kendini Yetiştirmeye Etkileri

Bağımsız Değişkenler	1.Adım: İşte Kendini Yetiştirme			2.Adım: İşte Kendini Yetiştirme			3.Adım: İşte Kendini Yetiştirme		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Cinsiyet	-,133	-2,261	,024	,001	,079	,937	,003	,183	,855
Yaş	,120	1,956	,051	,003	,196	,845	-,002	-,095	,924
Gelir	,006	,077	,938	,009	,401	,689	,009	,398	,691
Eğitim	,202	2,283	,023	-,002	-,071	,943	-,002	-,080	,936
Çalışma Süresi	-,034	-,484	,629	,008	,386	,700	,009	,456	,649
Pozisyon	-,083	-1,158	,248	,016	,780	,436	,015	,717	,474
Medeni Hâl	-,025	-,422	,673	,001	,084	,933	,001	,073	,942
İşyeri Nezaketsizliği				-,034	-1,402	,162	-,138	-2,508	,013
Örgütsel Özdeşleşme				,730	11,066	,000	,697	10,334	,000
Psikolojik Sahiplenme				,209	3,038	,003	,155	2,110	,036
İş. Nez. X Psi. Sahip.							,075	2,101	,036
R ²	,067			,928			,929		
R	,259			,963			,964		
F	3,239			401,589			369,467		
Anlamlılık	,002			,000			,000		

N = 324. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Araştırmada, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde işyeri nezaketsizliği psikolojik sahiplenme etkileşim değişkeninin etkisi anlamlıdır ($\beta = 0,075$, $p = 0,036$). Bu doğrultuda gerçekleştirilen ve şekil 2’de sunulan slope analizinin bulgularına göre psikolojik sahiplenmeleri yüksek düzeylerde olan çalışanlarda, işyeri nezaketsizliğine maruz kalma durumunun, işte kendilerini yetiştirmelerinde anlamlı etkisi mevcuttur ($\beta = -0,042$, $t = -1,233$, $p = 0,219$), ancak psikolojik sahiplenmeleri düşük düzeylerde olan çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalma durumunun, işte kendilerini yetiştirmelerine etkisi anlamlı ve negatiftir ($\beta = -0,290$, $t = -1,959$, $p = 0,049$). Bu açıdan “işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir role sahiptir” biçiminde çalışmada yer verilen hipotez 2 kabul edilmiştir.

Şekil 2. İşte Kendini Yetiştirmede İşyeri Nezaketsizliği ile Psikolojik Sahiplenme Etkileşimi



Çalışma kapsamında Tablo 3’te belirtildiği üzere kurumlarında işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır ($\beta = -0,742$, $p = 0,000$). Buna göre “işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır” biçiminde sunulan hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 3. İşyeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Örgütsel Özdeşleşme		
	β	t	Sig.
Cinsiyet	-,025	-,626	,532
Yaş	,122	2,945	,003
Gelir	,047	,865	,388
Eğitim	-,020	-,337	,736
Çalışma Süresi	,020	,418	,676
Pozisyon	,048	,974	,331
Medeni Hâl	-,092	-2,329	,020
İşyeri Nezaketsizliği	-,742	-19,483	,000
R ²	,577		
R	,760		
F	53,805		
Anlamlılık	,000		

N = 324. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Bu araştırmada bağımsız ve bağımlı değişkenlerin arasında kurulan ilişkide aracı değişkenin yapmış olduğu etkiyi ölçmede SPSS PROCESS paket programından (Hayes, 2018) faydalanılmıştır. Çalışmada Hipotez 4'ün testi SPSS PROCESS'de Model 4 yöntemiyle yapılmıştır. Tablo 4'te ortaya konulduğu üzere, işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmelerinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta = -,68$, $p = ,00$). Bu açıdan, örgütsel özdeşleşmenin işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki aracılık etkisi doğrulanarak, “örgütsel özdeşleşme, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde aracı bir role sahiptir” biçiminde çalışmada yer verilen hipotez 4 kabul görmüştür.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisine Ait Sonuçlar

	(İşte Kendini Yetiştirme)			
	E	SE	LLCI	ULCI
Örgütsel Özdeşleşme	-0,68	0,03	-0,74	-0,62

Araştırmada öne sürülen Hipotez 5'in testi Model 14 kullanılarak SPSS PROCESS uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü üzere, düşük düzeyde psikolojik sahiplenmenin işte kendini yetiştirme üzerindeki düzenleyici etkisi anlamlıdır ($E = -,53$, $SE = ,06$, $LLCI = -,64$, $ULCI = -,42$), bunun yanı sıra yüksek düzeyde psikolojik sahiplenmenin işte kendini yetiştirme üzerindeki düzenleyici etkisi de anlamlıdır ($E = -,43$, $SE = ,05$, $LLCI = -,54$, $ULCI = -,33$). Ayrıca durumsal aracılık endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,04$, $SE = ,01$, $LLCI = ,02$, $ULCI = ,06$). İşte kendini yetiştirme üzerinde durumsal aracılık etkisinin bulunduğu kanıtlanarak, “işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel özdeşleşme üzerinden işte kendini yetiştirme ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir değişkendir. Bu ilişki psikolojik sahiplenme düşük düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır” biçiminde çalışmada sunulan hipotez 5 kabul edilmiştir.

Tablo 5. Durumsal Aracılık Sonuçları (Aracı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme)

Psikolojik Sahiplenme	(İşte Kendini Yetiştirme)			
	E	SE	LLCI	ULCI
Düşük	-0,53	0,06	-0,64	-0,42
Yüksek	-0,43	0,05	-0,54	-0,33
Durumsal aracılık endeksi	0,04	0,01	0,02	0,06

5. SONUÇ

Çalışma kapsamında yönetici ve diğer çalışanlar tarafından sergilenen küçümseyici, fikirleri dikkate almama ve dışlama gibi işyeri nezaketsizliği (Cortina vd., 2001) olarak nitelendirilen davranışların çalışanların işte kendilerini yetiştirmesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. İşyeri nezaketsizliği olarak nitelendirilen bu tür olumsuz davranışların, işletmelerde istenen bir durum olmadığından çalışanların işte kendini yetiştirmelerini olumsuz etkileyeceğinden yola çıkılmıştır. Çünkü çalışanların işte kendilerini yetiştirebilmeleri için yaptıkları işe odaklanabilmeleri gerekmektedir (Spreitzer vd., 2005, s. 539) ancak işyeri nezaketsizliği davranışları onların işlerine odaklanmalarına engel olabilmektedir. Çalışmada ayrıca örgütsel özdeşleşme aracı değişkeninin ve psikolojik sahiplenme düzenleyici değişkeninin düzeylerinin işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki etkisi de ele alınmıştır.

İşte kendini yetiştirmenin potansiyeli bakımından örgütsel alanda önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu çalışma genel olarak işte kendini yetiştirme literatürüne katkıda bulunmakta olup, alan yazında bu kavram ile ilişkilendirilen çok fazla veri bulunmamaktadır ve Türk kültürüne yönelik sonuçlarının nasıl olacağı yeni yeni araştırma konusu olarak yer almaya başlamıştır. İşyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenmenin çalışanın işte kendini yetiştirmesi üzerindeki etkilerini bir arada ele alan çalışmaların olmaması da bu çalışma sonuçlarının önemini arttırmaktadır. Bu bakımdan bu çalışma ilgili literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışmada işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde negatif etkiler doğurabilen bir durum olduğu, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin de bulunduğu ortaya konulmuştur. Bulgulara göre işyeri nezaketsizliği ile çalışanın işte kendilerini yetiştirmeleri arasındaki doğrudan ilişki, örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleşen etkiye göre daha güçlüdür. Ayrıca işyeri nezaketsizliği ile çalışanların kurumlarında yapmış oldukları işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki negatif yöne sahip olan ilişkide psikolojik sahiplenme düzenleyici bir role sahiptir ve bu ilişkinin psikolojik sahiplenme düzeyleri düşük çalışanlarda daha olumsuz hale geldiği de belirlenmiştir. Buna göre, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendini yetiştirmelerini olumsuz etkilediği, bu durumdan çalışanların kendilerini rahatsız hissettikleri ifade edilebilir. Bu açıdan işte kendini yetiştirmek isteyen çalışanların çalışma hayatı içerisindeki ilişkilerini diğerleriyle çatışmayacak şekilde yönetebilmeleri önemlidir.

Çalışmadaki elde edilen veriler, araştırmaya katılan çalışanların ölçeklerde yer alan ifadelerle verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Bunun yanı sıra bu çalışma geçerliği ve güvenilirliği sınanan ölçeklerle nicel yöntemle başvurularak gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda, katılımcılardan daha detaylı bilgilere ulaşabilmek için nitel araştırma yolu tercih edilebilir. Araştırmacıların gelecekte işte kendini yetiştirmeyle geçmişte ilişkisi ele alınmamış örgütsel çeviklik, işe tutulma, yenilikçi iş davranışı gibi değişkenlerin ilişkilerine bakmalarının literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, çalışanların işte kendilerini yetiştirebilmeleri adına geliştirmeleri gereken bireysel stratejilerin yanı sıra çalıştıkları işletmelerde yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından kendilerinin fikirlerine önem verilmesi ve kendilerine nazik davranılması da göz önünde bulundurulması gereken konular olarak görülmektedir. Bu bakımdan işletmelerde çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesine yönelik etkinlikler yapılması, bu konunun önemine dair eğitimler verilmesi ve konferanslar düzenlenmesi önerilebilir. Ayrıca işletme çalışanlarına esnek ve özerk çalışma koşullarının sağlanması ve onlara kendi işlerini şekillendirme olanağı sunulması da onların işte kendini yetiştirmelerinde önemli bir role sahip olabilecektir. İşletmelerin mevcut çalışanlarının durumlarını daha iyi hale getirmeleri ve kendilerini geliştirme potansiyeli yüksek kişileri bünyelerine katmaları görevleri insan kaynakları bölümüne düşmektedir. İşletmelerin insan kaynakları bölümleri tarafından organize edilecek eğitim programlarının, mevcut çalışanlarının işte kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ortak hedeflere, değerlere ve inançlara sahip işletmeler, çalışanların daha fazla örgütleriyle özdeşleşmelerine ve örgütlerini sahiplenmelerine yardımcı olmakta, bu sayede çalışanları daha mutlu ve motive olarak işletmelerini başarıya ulaştırabilmektedir. Bunun için; çalışanlara yönelik işletmenin sunduğu imkânların artırılması ve çalışanların öneri ve eleştirilerinin dikkate alınması da önerilmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications
- Ali, M., Islam, T., Ali, F. H., Raza, B. ve Kabir, G. (2021). Enhancing nurses well-being through managerial coaching: a mediating model. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 14(2), 143-157.
- Alola, U. V., Avcı, T. ve Öztüren, A. (2021). The nexus of workplace incivility and emotional exhaustion in hotel industry. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2236.
- Alola, U. V., Olugbade, O. A., Avcı, T. ve Öztüren, A. (2019). Customer incivility and employees' outcomes in the hotel: Testing the mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 29, 9-17.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Anderson, N., Potočník, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Arslandere, M. (2021). Küresel tüketici kültürüyle özdeşleşmenin hedonik ve faydacı alışveriş değeri üzerindeki etkisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 699-714.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-hall.
- Baran, H., ve Karavelioğlu, C. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2235-2259.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Batson, C. D. ve Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107–122.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Bono, J. E. ve McNamara, G. (2011). Publishing in AMJ—part 2: Research design. *Academy of Management Journal*, 54(4), 657-660.
- Brown, G., Lawrence, T. B. ve Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Brown, G. ve Zhu, H. (2016). ‘My workspace, not yours’: The impact of psychological ownership and territoriality in organizations. *Journal of Environmental Psychology*, 48, 54-64.
- Butt, S. ve Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the moderating role of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(2), 378-404.

- Cameron, K. S., Bright, D. ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.
- Cortina, L. M. ve Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64.
- Cuellar, A., Krist, A. H., Nichols, L. M., ve Kuzel, A. J. (2018). Effect of practice ownership on work environment, learning culture, psychological safety, and burnout. *The Annals of Family Medicine*, 16(Suppl 1), S44-S51.
- Çiçek, B., ve Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Çoban, R., ve Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 1224-1259.
- Dansereau Jr, F., Graen, G. ve Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demirsel, M. T., ve Erat, L. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42.1), 209-221.
- Dickert, S., Ashby, N. J. ve Dickert, A. (2018). Trading under the influence: The effects of psychological ownership on economic decision-making. *Psychological Ownership and Consumer Behavior*, 145-163.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., Jack, G. A., De Cieri, H. ve Spreitzer, G. M. (2022). An integrative multilevel review of thriving at work: Assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197-213.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

- Griffin, B. A., Ross, T., Karau, S. J., ve Anaza, N. A. (2023). Work-Family Balance and Thriving at Work: The Joint Influence of Supervisor Support, Family Support, and Family Motivation. *Journal of Managerial Issues*, 35(3).
- Guo, J., Qiu, Y. ve Gan, Y. (2020). Workplace incivility and work engagement: The chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification. *Current Psychology*, 1-12.
- Güleryüz, İ., Sürücü, L. ve Yıkılmaz, İ. (2023). The Role of Job Stress in the Effect of Workplace Incivility on Organizational Commitment. *Erciyes İletişim Dergisi*, 10(2), 525-542.
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2013). *Ekonometri: Temel kavramlar*, Der Yayınları.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach*. NY: Ebook The Guilford Press.
- He, K., Oláh, J. ve Hasan, M. (2022). The influence of psychological ownership and social support on organizational resilience: the mediating role of organizational identity. *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 650-667.
- Holm, K., Torkelson, E. ve Bäckström, M. (2016). New types of employment, new ways to be uncivil? A thematic analysis of temporary agency workers' exposure to workplace incivility. *Psychology*, 7, 74-84.
- Hon, A. H. ve Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862-885.
- Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y. ve Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z. ve Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800-818.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M. ve Hair, J. F. (2015). Individual psychological ownership: Concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139.
- Kabat-Farr, D., Cortina, L. M., ve Marchiondo, L. A. (2018). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109.
- Karagöz, H. (2023). İşyeri Nezaketsizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2), 185-200.
- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri kabalığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yükseköğretimde bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science Studies JASSS International Journal of Social Science*, 41(2), 55-78.
- Kim, N. L. ve Jin, B. E. (2020). Why buy new when one can share? Exploring collaborative consumption motivations for consumer goods. *International Journal of Consumer Studies*, 44(2), 122-130.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W. ve Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.

- Kline, R. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*.: Guilford.
- Koçak, Ö. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 5(4), 40-52.
- Koon, V. Y. ve Pun, P. Y. (2018). The mediating role of emotional exhaustion and job satisfaction on the relationship between job demands and instigated workplace incivility. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 187-207.
- Kyei-Poku, I. (2019). The influence of fair supervision on employees' emotional exhaustion and turnover intentions. *Management Research Review*, 42(9), 1116-1132.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Kanov, J. M. ve Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations*, 64(7), 873-899.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E. ve Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 193-218.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslyn, J. M. ve Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 697.
- Moloney, W., Fieldes, J. ve Jacobs, S. (2020). An integrative review of how healthcare organizations can support hospital nurses to thrive at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8757.
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R. ve Seibold, D. R. (2016). Organizational identification: A mixed methods study exploring students' relationship with their university. *Communication Quarterly*, 16(1), 1-22.
- Nekooee, N., Isfahani, A. N., Abzari, M., ve Teimouri, H. (2021). Exploring antecedents and mediators of thriving at work: a mixed-method approach. *International Journal of Business Innovation and Research*, 25(1), 117-143.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Pearson, C. M. ve Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for "nice"? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7-18.
- Peck, J. ve Shu, S. B. (Eds.). (2018). *Psychological ownership and consumer behavior*. Springer.
- Pierce, J. L. ve Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.

- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.
- Pierre, T. M. A. (2019). Workplace Incivility: A Quantitative Study of Public University Staff Member Experiences in the Northeast.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. ve Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Porath, C. L. ve Erez, A. (2007). Does rudeness really matter? The effects of rudeness on task performance and helpfulness. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1181-1197.
- Porath, C.L., Foulk, T. ve Erez, A. (2015). How incivility hijacks performance: It robs cognitive resources, increases dysfunctional behavior, and infects team dynamics and functioning. *Organizational Dynamics*, 44(1), 258-265.
- Ren, S., Babalola, M. T., Ogbonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O. ve Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: The long reach of family incivility and family support. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 17-35.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E. ve Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57-S88.
- Sekiguchi, T. (2004). The role of different types of person-organization fit in Japanese recruiters' judgments of applicant qualifications: An experimental policy-capturing investigation. *Japan Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 17(2), 51-63.
- Shenghao, G. ve Qianqian, H. (2022). Energetic learning: the effect of organizational identification and thriving at work on innovation performance. *Management Review*, 34(1), 205.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Informatics Technologies*, 9(2), 221-227.
- Spreitzer, G. M. ve Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 90, 245-258.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. ve Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Sun, T., Zhang, S. E., Yin, H. Y., Li, Q. L., Li, Y., Li, L., ... ve Liu, B. (2022). Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership. *Frontiers in psychology*, 13, 847536.

- Şahin, S., Arıcı Özcan, N. ve Arslan Babal, R. (2020). The mediating role of thriving: Mindfulness and contextual performance among Turkish nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 175–184.
- Tak, B., ve Aydemir, B. A. (2004). Orgütsel özdeşleşme üzerine iki gorgul çalışma. 12. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Taşkın, E. ve Kosat, A. (2016). Tüketicilerdeki spor sponsorluğu algısının marka değeri üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(12), 1-17.
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.
- Van Dyne, L. ve Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.
- Viotti, S., Guglielmetti, C., Gilardi, S. ve Guidetti, G. (2021). The role of colleague incivility in linking work-related stressors and job burnout. A cross-sectional study in a sample of faculty administrative employees. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 209.
- Vivek, S. A. ve Raveendran, D. (2017). Thriving at workplace by bank managers: An empirical study of public and private sector banks. *International Journal of Entrepreneurship and Development Studies*, 5(1), 1-11.
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G. ve Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work ve Stress*, 20(1), 60-83.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Zhan, X., Li, Z. ve Luo, W. (2019). An identification-based model of workplace incivility and employee creativity: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 528-552.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S. ve Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745-770.
- Zhu, X., Kunaviktikul, W., Sirakamon, S., Abhichartibutra, K. ve Turale, S. (2021). A causal model of thriving at work in Chinese nurses. *International Nursing Review*, 68, 444–452.
- Zhou, J. ve Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in personnel and human resources management*, 165-217.