

ÇALIşANLARIN STATÜ KAYGISI ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL ATALET ALGISININ ETKİSİ: LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL INERTIA PERCEPTION ON EMPLOYEES' STATUS ANXIETY: AN APPLICATION IN THE LOGISTICS INDUSTRY

Hakan GÖKGÖZ *

*Araştırma Makalesi / Geliş Tarihi: 25.01.2024
Kabul Tarihi: 30.06.2024*

Öz

Günümüzün küreselleşen iş dünyasında, iş yapma şekilleri, yönetim modelleri, teknolojik ve çevresel değişim ve belirsizlikler çok hızlı yaşanmaktadır. Örgütlerin ayakta kalabilme, rekabet edebilme, kar sağlayabilme, varlıklarını sürdürüebilme gibi amaçları, yaşanan değişime hızla cevap verilmesi ve uyum sağlanmasıyla bağlıdır. Yaşanan değişime kayıtsız kalan, direnç gösteren veya yavaş davranan örgütlerde belirsizlik yaşanmaktadır. Yaşanan bu belirsizlik ortamı, çalışanlara yansımakta ve onlar için mevcut çalışma statülerinin korunması veya değişimi gibi endişelere yol açmaktadır. Bu çalışmada işletmelerdeki örgütsel atalet algısının çalışanların statü kaygıları üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda Trakya bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firması çalışanlarına anket uygulanmış, elde edilen veriler SPSS istatistik programı ve LISREL yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesine göre örgütsel atalet bağımsız değişkeni ile statü kaygısı bağımlı değişkeni arasında 0.62 puanlık, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre araştırmaya katılan lojistik firması çalışanlarının örgütsel atalet algılarının, statü kaygılarını arttırdığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Statü Kaygısı, Örgütsel Atalet Algısı, Lojistik Sektörü, Yapısal Eşitlik.

JEL Sınıflaması: C20, D23, M10.

Abstract

In today's globalizing business world, ways of doing business, management models, technological and environmental changes and uncertainties are experienced very rapidly. The goals of organizations such as being able to survive, being competitive, making profits, and sustaining their existence depend on the rapid response and adaptation to the changes experienced. Uncertainty is experienced in organizations that remain indifferent to the change, show resistance or act slowly. This environment of uncertainty is reflected on the employees and causes anxiety such as the preservation or change of their current working status. In this study, it was examined whether the perception of organizational inertia in organizations has an effect on the status anxiety of employees. In this context, a questionnaire was applied to the employees of the logistics company operating in the Thrace region, and the data obtained were tested with the SPSS statistical program and LISREL structural equation modeling. According to structural equation modeling, a positive and significant relationship of 0.62 points was found between the independent variable of organizational inertia and the dependent variable of status anxiety. According to this result, it was seen that the organizational inertia perceptions of the logistics company employees participating in the research increased their status anxiety.

Keywords: Status Anxiety, Perception of Organizational Inertia, Logistics Sector, Structural Equality.

JEL Classification: C20, D23, M10.

¹ **Bibliyografik Bilgi (APA):** FESA Dergisi, 2024; 9(2) , 115 - 123 / DOI: 10.29106/fesa.1425894

* Öğr. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi SBMYO, hakan.gokgoz@klu.edu.tr, Kırklareli - Türkiye, ORCID 0000-0003-4422-6813

1. Giriş

Sürekli değişen iş ortamında uzun vadeli başarı, yalnızca taklit edilmesi zor olan varlıklara sahip olmayı değil, aynı zamanda türünün tek örneği olmayı ve olağanüstü dinamik yeteneklere sahip olmayı da gerektirmektedir. Başarılı örgütler, yaşam döngüsündeki değişikliklerin ortaya çıkardığı zorluklarla yüzleşmek için yeni stratejiler geliştirmektedirler. Ancak bazı örgütler her zaman strateji geliştirmeyerek hareketsizlik durumuna düşebilmektedir. Bunun nedeni, örgütün değişime uyum sağlamasının, örgütün rutin çalışma prosedürleri, örgüt yapısı, kaynak tahsis yöntemleri ve karar alma prosedürleri gibi mevcut özellikleri etkilemesidir. Atalet olgusu ortaya çıktığında, örgüt dış çevredeki değişikliklere uyum sağlamaya direnme eğilimindedir ve bu da örgütün esnekliğinin azalmasına neden olmaktadır (Teofilus vd., 2022: 1-4). Dolayısıyla küresel rekabetin ve hızlı dönüşümün yaşandığı bu çağda, örgütsel atalet giderek daha önemli hale gelmektedir. Örgütsel ataletin zamanında kırılmaması, işletmelerin gelişimi ve hayatta kalması bakımından olumsuzluklara neden olmakta ve bu durum işletmelerin dönüşümlerini ve çalışanların kariyer gelişimlerini etkilemektedir (Dong, 2023: 119). İşletmelerde belirsizlik arttığında, çalışanlar olumsuz psikolojik tepkiler verebilmekte ve bu da onları mevcut duruma karşı önyargılı hale getirebilmektedir (Mikalef vd., 2020: 3). Çünkü günümüzde birçok insan, toplumdaki konumlarını ilerletmeyi arzulamaktadır. Daha yüksek statüye sahip olmanın, daha yüksek yaşam kalitesi ve artan refah dahil olmak üzere çeşitli avantajları bulunmaktadır. Ayrıca yüksek statüye sahip olma beklentisi, eğitim ve kariyer başarısı gibi birçok önemli sonucu motive etmektedir. Ancak belirsizlik durumu, çalışanlarda statü kaygısı yaratabilmektedir. Geniş anlamda kavramsallaştırıldığında statü kaygısı, kişinin statüsüne dair endişelerini içermektedir. Yükselmeme, aynı pozisyonda kalma, mevcut bir konumda sıkışıp kalma veya statüde düşme endişeleri bu kapsamda ifade edilmektedir (Keshabyan ve Day, 2020: 1). Bu çalışmada, örgütlerde görülen belirsizlik durumları ve örgütlerin çevresel değişime uyum sağlamaya direnç göstermelerinin sonucu olan örgütsel ataletin çalışanların buldukları örgütteki statü durumlarına dair hissettikleri statü kaygıları ile olan ilişkisi ve düzeyi, lojistik sektörü çalışanları özelinde ele alınarak incelenmiştir.

2. Literatür Taraması

Statü kaygısı, kişinin kendi sosyoekonomik konumu ve sosyal standartlara göre başarısı hakkında sürekli endişelenme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Melita vd., 2021: 1). Ayrıca kişinin bulunduğu sosyal konumunda sıkışıp kalma veya statüsünü kaybetme konusundaki endişeleri de ifade etmektedir (Melita vd., 2023: 4). Statü kaygısı, gelir eşişsizliği olan işletmelerde genellikle daha düşük gelir sıralamasına sahip bireyleri etkileyebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların hem sosyal bakımdan hem de ekonomik bakımdan endişe duymasını belirten bir kavramdır (Pybus vd., 2022: 4).

Kayı, bireyin anlık bir zaman diliminde yaptığı işe verdiği önem derecesine göre verdiği duysal ve duygusal tepkiler olarak yorumlanmaktadır (Ergin ve Çakır, 2023: 625). Ancak statü kaygısı, işe veya işe özgü bir değerlendirme değildir. Kişinin toplumdaki konumuna ilişkin genel kaygıları içermektedir. Genel statü arayışı ve bunun örgütle olan ilişkisi, bu olası ilişkiye dair fikir vermektedir. Bir kişinin mesleği, kişinin algılanan statüsünün (örneğin mesleki prestij, maaş, toplumsal değer) önemli bir bileşenidir, ancak tüm çalışanlar işlerinde arzu ettikleri rütbeyle ulaşamaz veya beklentileriyle aynı hızda ilerlemez. Ayrıca statü kaygısı, ilerleme fırsatlarının azlığı gibi durumlarda da görülebilmektedir. Terfi olanaklarının azlığı, üst pozisyonların kısıtlı olması gibi durumlar, bu kaygıya yol açarak çalışanın işine yönelik genel tutumunu olumsuz etkilemektedir. Bu yüzden statü ile ilgili endişeler genellikle rahatsız edici olmakta ve dolayısıyla statü kaygısı deneyimi, kişinin işten genel olarak keyif almasını olumsuz yönde etkilemektedir (Keshabyan ve Day, 2020: 2).

Hızla değişen çevre, rekabet güçlerini korumak için örgütleri değişiklik yapmaya zorlamaktadır. Ancak belirsiz dönemlerde mevcut değişimlere ayak uyduramayan ve aynı rutinleri uygulamaya devam eden örgütler, örgütsel ataletin tuzağına düşmektedir (Ramadania vd., 2022: 162). Örgütlerde görülen atalet, arzu edilen değişimi engelleyen ve dönüşümün önünde engeller oluşturan olumsuz bir durumu temsil etmektedir (Mikalef vd., 2020: 2). Atalet kelimesi, atıl kökünden gelmektedir. Fizik biliminde eylemsizlik hali, sosyal bilimlerde ise durağanlık hali anlamında kullanılmaktadır. Sosyal bilimlerde atalet, harekete geçmeme ve ağırkanlı davranma gibi durumları ifade etmek için kullanılmaktadır (Karapınar Türkmenoğlu ve Çetin, 2023: 1325). Örgütlerin çevresel değişimlerle baş etme konusunda eski ve klasik yöntemleri ve yolları tercih etmesi, ağır ve yavaş bir değişime, hatta durağanlığa yol açmaktadır (Li vd., 2023: 3). Değişim, örgütlerin rekabet avantajı elde etmek için ihtiyaç duyduğu bir önkoşuldur. Örgütsel atalet, çevresel değişikliklerle başa çıkmak için değişime ihtiyaç duyulduğunda değişime karşı düşük bağlılık veya değişime direnme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Ramadania vd., 2022: 167).

Örgütsel atalet, örgütün çalışma modunu düşürmekte ve esnekliğinin azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel süreçlerde ve prosedürlerde değişiklik olmaması, katı kurallara aşırı bağlılık, kapalı iletişim ve bilgi kanalları, örgütün çevresinde meydana gelen değişikliklerden habersiz kalması gibi durgunluk ortamları örgütsel ataletle yol açmaktadır (Teofilus vd., 2022: 4). Örgütsel atalet, kısaca değişime karşı direnç olarak tanımlanmaktadır (Utomo vd., 2023: 132). Örgütsel atalet, mevcut durumu koruma ve sürdürme arzusu, esnekliğin azalması ve çevresel

değişikliklere uyum sağlamama biçimlerinde görölmektedir. Örgütsel atalet, örgütsel süreçlerde hasara ve verimsizliğe yol açmaktadır. Günümüzde bu olgunun örgütsel esnekliği sınırlayan, örgütün günlük çevresel değişimlere zamanında tepki vermesini engelleyen bir faktör olduğu bilinmektedir. Ayrıca bu durum, örgütlerin verimliliğini azaltırken, örgütsel performansın düşmesine yol açarak uzun vadede telafisi mümkün olmayan kayıplara neden olmaktadır (Kiyanpour vd., 2024: 107-108).

Örgütsel atalet, işletmelerin çevresel değişikliklere uyum sağlamak yerine mevcut uygulamaları ve süreçleri sürdürme eğilimi ile karakterize edilmektedir (Liu vd., 2024: 4). Örgütsel atalet üç boyutta ifade edilmektedir; içgörü ataleti, eylem ataleti ve psikolojik atalet. İçgörü ataleti, örgütün rekabet ortamındaki kritik değişiklikleri anında tespit edip tanımlayamadığını göstermektedir. Dolayısıyla, değişikliklerin meydana gelmesi ile değişikliklerin ve olası sonuçların farkına varılması arasında uzun bir zaman farkı bulunmaktadır. Eylem ataleti, örgütün mevcut statükoyu savunma eğilimini ifade etmektedir. Bu nedenle, tehditlerin yaklaştığını fark etmelerine rağmen genellikle değişikliklere hızlı tepki verme konusunda isteksizdirler. Psikolojik atalet ise, çalışanların dış baskının bilincinde olduklarında değişikliklere karşı psikolojik direnç göstermelerini ve tehditler karşısındaki zihinsel kaygılarını ifade etmektedir (Li vd., 2023: 4).

Sosyal değişim teorisi, yükümlülükler doğuran bir dizi etkileşimi içermektedir. Sosyal değişim teorisi içinde bu etkileşimler genellikle birbirine bağımlı ve başka eylemlere bağlı olarak görölmektedir. Sosyal değişim teorisinin temel ilkesi olan değişim kuralları, bir değişim ilişkisindeki katılımcılar arasında oluşan ve onlar tarafından benimsenen durumun normatif bir tanımını oluşturmaktadır. Bu şekilde değişim kuralları ve normları değişim süreçlerinin rehberini oluşturmaktadır. Dolayısıyla olumlu sonuç veren değişimlerin karşılıklı tepkilerle sonuçlanacağı sonucuna varılmaktadır. Değişim sırasında her iki taraf da değerlerini en üst düzeye çıkarmak istemektedir (Oduyoye vd., 2020: 4-5). Bu açıdan bakıldığında, işletmelerin çevresel değişimlere uyum sağlamaları ve belirsizlik durumlarını fırsata çevirmeleri, örgütsel ataletin azalmasına yol açarak işletmelerin başarısını, performansını ve verimliliğini arttırmaları ve bunun da çalışanların statülerine karşı beklentilerinde olumlu algılara neden olacağı ortadadır. Buradan hareketle çalışmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

Hipotez: Örgütsel ataletin çalışanların statü kaygıları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

3. Metodoloji

Çalışanların görev yaptıkları işletmelerin dış çevredeki belirsizlik durumlarına uyum sağlamaması, işletmenin çevresel değişimi yakalamaması, değişime ve gelişmeye direnç göstermesi gibi durumların, çalışanlarda mevcut statülerinin değişip değişmeyeceği bakımından endişe uyandırması olası bir durumdur. Bu bakımdan araştırmanın amacı, işletmelerdeki örgütsel atalet algısının çalışanların statü kaygıları üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Araştırma için Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 23.01.2023 tarihli ve E-35523585-302.99-75481 sayılı etik kurul izni alınmıştır.

Araştırma için gerekli veriler, yüzyüze anket uygulaması ile elde edilmiş olup, beşli likert ölçeğine göre hazırlanan, Huang vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Orçanlı, Bekmezci ve Fırat (2020) tarafından yapıp test edilen “örgütsel atalet ölçeği” ile Day ve Fiske (2016) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Sürücü, Maşlakçı ve Ertan (2022) tarafından yapıp test edilen “statü kaygısı ölçeği” kullanılmıştır.

Bu kapsamda 2023 yılı nisan ayı içinde TR21 Trakya Alt Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firması çalışanlarına anket uygulanmış ve 187 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programı ve LISREL yapısal eşitlik programı ile analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırmanın evreni, Trakya bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firması çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Örneklem büyüklüğünün, kullanılan ölçeklerdeki madde sayısının on katı kadar olması önerildiği için (Çokluk vd., 2016: 206; Aksu vd., 2017: 25; Seçer, 2017: 155) bu çalışmada yeterli örneklem büyüklüğünün sağlandığı görölmektedir.

Oluşturulan araştırma modeline göre araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel atalet ve araştırmanın bağımlı değişkeni ise statü kaygısı olarak belirlenmiştir. Çalışanlardan elde edilen verilere önce güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapılmış, statü kaygısı değişkeni ile örgütsel atalet değişkeninin alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılmış ve ardından yapısal eşitlik modellemesi ile araştırmanın modeli test edilmiştir.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Atalet Ölçeği	13	0,935
Statü Kaygısı Ölçeği	5	0,854

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Anketin Tamamı	18	0,934

Yapılan güvenilirlik analizine göre örgütsel atalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,935 ve statü kaygısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı da 0,854 değerlerinde bulunmuştur. Sonuçların 0,80 değerinin üzerinde çıkması, kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Lorcu, 2015: 208).

Tablo 2. Örgütsel Atalet Ölçeği Faktör Analizi

	İçgörü Ataleti	Eylem Ataleti	Psikolojik Atalet
Şirketimiz, diğer şirketlerin sorunları nasıl çözdüğünü tanımlamakta zorlanıyor.	0,813		
Şirketimiz, dış çevredeki değişiklikleri nadiren fark eder.	0,680		
Şirketimiz, sorunları çözmek için geçmişe ait bilgisini ve tecrübesini kullanır.	0,665		
Düşüncemi ve davranışımı değiştirmek için yeni kavramları incelemeyi ve öğrenmeyi nadiren deniyorum.	0,670		
Şirketimiz, köklü bir örgüt kültürüne sahiptir.		0,680	
Şirketimizin değerleri kutsaldır, onları kesinlikle değiştirmeyeceğiz.		0,795	
Sorunları çözmeye tarzımı değiştirmek için başkalarının önerisini dinleyeceğim ve gereğini yapacağım.		0,885	
Geçmiş bilgi ve tecrübeler, işteki verimliliğimi artırabilir.		0,758	
Davranışlarımızı değiştirdiğimizde, başkalarını aynı şekilde davranmaya ikna etmek çok zordur.		0,568	
Şirketteki herhangi bir değişiklikte kendimizi tehdit altında hissediyoruz.			0,814
Şirketteki herhangi bir değişiklikte kendimizi savunmaya geçmiş hissediyoruz.			0,768
Değişimden kaynaklanan geçmişteki acı deneyimlerimi hatırladığımda, kendimi endişeli hissediyorum.			0,788
Çalışanlar mevcut süreçleri seviyor ve değiştirilmesini istemiyor.			0,587

Örgütsel atalet ölçeği için yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu alt boyutlar, kullanılan orijinal ölçekteki gibi dağılım göstermiş ve örgütsel atalet ölçeğinin alt boyutları “İçgörü Ataleti”, “Eylem Ataleti” ve “Psikolojik Atalet” olarak orijinal haliyle isimlendirilmiştir. Ortaya çıkan bu üç alt boyut için de güvenilirlik analizi yapılmış ve 4 maddelik içgörü ataleti 0,845, 5 maddelik eylem ataleti 0,900 ve 4 maddelik psikolojik atalet 0,855 düzeylerinde güvenilirliğe sahip olarak bulunmuştur. Örgütsel atalet ölçeğinin toplam varyansın % 72,530’unu açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik testi sonucuna göre (0,907) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Bartlett’s küresellik testi Sig. 0,000, χ^2 1,662E3, df 78).

Tablo 3. Statü Kaygısı Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü
Ömür boyu bulunduğum konumda sıkışıp kalacağım konusunda endişeliyim.	0,804
Kariyer hedeflerime ulaşamayacağım konusunda endişeli hissediyorum.	0,780
Daha düşük sosyal konumda olma konusunda endişe duyuyorum.	0,764
Hayattaki mevcut konumumun çok düşük olmasından endişeleniyorum.	0,817
Sosyal statümün değişmeyeceğinden endişe ediyorum.	0,815

Statü kaygısı ölçeğinin faktör analizi sonucuna göre ise ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Statü kaygısı ölçeğinin toplam varyansın % 63,402'sini açıkladığı ve KMO örnekleme yeterlilik testi sonucuna göre (0,858) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görölmektedir (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, χ^2 372,346, df 10).

Tablo 4. Normallik Testi

Kolmogorov-Smirnov	Statistic	df	Sig.
Örgütsel Atalet Ölçeği	0,127	187	0,000
Statü Kaygısı Ölçeği	0,209	187	0,000

Normallik testinde gözlem sayısı 50'nin üzerinde olduğu için (187) Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları incelenmiş ve elde edilen p değerlerinin 0,01 değerinden küçük olması sonucuyla, kullanılan iki ölçeğin de normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (Lorcu, 2015: 103).

Tablo 5. Korelasyon Analizi

	İçgörü Ataleti	Eylem Ataleti	Psikolojik Atalet
Statü Kaygısı	0,472**	0,461**	0,500**

** 0.01 düzeyinde anlamlı

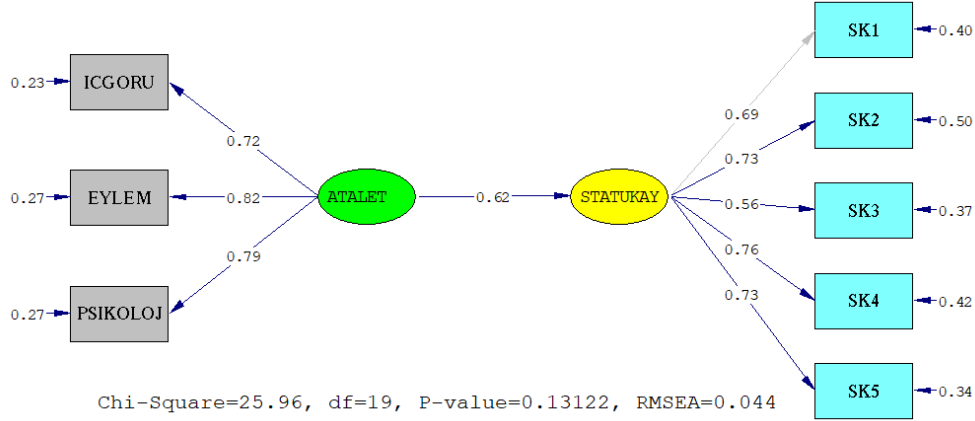
Korelasyon analizinde, veriler normal dağılım göstermediği için Spearman's rho yöntemi kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel ataletin alt boyutları içgörü ataleti, eylem ataleti ve psikolojik atalet değişkenleri ile araştırmanın bağımlı değişkeni olan statü kaygısı arasında orta seviyede ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla bir değişken artarken diğer değişken de artmakta veya bir değişken azalırken diğer değişken de azalmaktadır denilebilir. Ardından araştırma modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır.

Tablo 6. Yapısal Modelin Uyum Ölçütleri

Ki-Kare (χ^2)	Serbestlik derecesi (df)	χ^2/df	P-değerı	RMSEA	RMR	SRMR	CFI
25.96	19	1.36	0.13122	0.044	0.027	0.031	0.99
NFI	NNFI	PNFI	IFI	RFI	GFI	AGFI	PGFI
0.98	0.99	0.66	0.99	0.97	0.97	0.94	0.51

Yapısal modelin uyum ölçütlerine bakıldığında, elde edilen değerlerin referans aralıklarında oldukları görülmekte (İlhan ve Çetin, 2014: 31; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52) ve bu da araştırma modelinin kabul edilebilir bir model olduğunu ifade etmektedir.

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli



Yapısal eşitlik modeline göre örgütsel atalet değişkeni ile statü kaybı değişkeni arasındaki yol katsayısı 0.62 olarak bulunmuştur. Modelin Ki-kare değerinin 25.96, serbestlik derecesinin 19 ve RMSEA değerinin 0.044 olması, modelin iyi uyum gösterdiğini belirtmektedir. Çünkü Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının 2’den az olması (1.36) ve RMSEA değerinin 0.080’in altında olması (0.044) beklenmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2016; Şimşek, 2007).

Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal Eşitlik	t-değeri	R ²
Statü Kaybı = Örgütsel Atalet x 0.62	7.11	0.38

Yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre örgütsel atalet bağımsız değişkeni ile statü kaybı bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütsel atalet değişkenindeki bir puanlık artış, statü kaybı değişkeninde 0.62 puanlık bir artışa ve tam tersi şekilde örgütsel atalet değişkenindeki bir puanlık azalış, statü kaybı değişkeninde 0.62 puanlık bir azalışa neden olacağı ifade edilebilir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 132). Ayrıca örgütsel atalet değişkeni, statü kaybı değişkeninin 0.38’lik kısmını açıklamaktadır. Modelin t-değerinin 2.576 değerinden yüksek olması (7.11) yapısal modelin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan lojistik firması çalışanlarının örgütsel atalet algılarının, statü kaygıları üzerinde etkisinin olduğu söylenebilir. Buna göre, yaşanan çevresel ve örgütsel değişimler, belirsizlikler, görülen durağanlık durumları, çalışanlarda mevcut statülerini koruma, bulunduğu pozisyonda kalma ve terfi gibi konularda endişe yaratmaktadır.

5. Sonuç

Yoğun rekabet ortamında örgütlerin başarısı, çevrede yaşanan değişime ve gelişime anında cevap vermelerine bağlıdır. Ancak sektörel ve çevresel değişime ve gelişmelere ayak uyduramayan, direnç gösteren, kayıtsız kalan, isteksiz davranan örgütlerde belirsizlik ve durağanlık hakim olmaktadır. Bu durum da çalışanların iş hayatlarıyla ilgili statüleri bakımından endişe yaşamalarına yol açmaktadır. Bu araştırmanın amacı, işletmelerdeki örgütsel atalet algısının çalışanların statü kaygıları üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu kapsamda TR21 Trakya Alt Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firması çalışanları ile araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre örgütsel atalet algısı ile statü kaybı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre örgütsel atalet değişkenindeki bir puanlık artış, statü kaybı değişkeninde 0.62 puanlık bir artışa neden olmaktadır. Bu durumda araştırmaya katılan lojistik firması çalışanlarının örgütsel atalet algılarının, statü kaygıları üzerinde etkisinin olduğu söylenebilir. Buna göre, yaşanan çevresel ve örgütsel değişimler, belirsizlikler, görülen durağanlık

durumları, çalışanlarda mevcut statülerini koruma, bulunduğu pozisyonda kalma ve terfi gibi konularda endişe yaratmaktadır.

Yapılan benzer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, Keshabyan ve Day (2020) alışanlardaki yüksek statü kaygısının, çalışanların gelir, eğitim, algılanan sosyoekonomik durum gibi durumlardan kaynaklandığını bulmuşlardır. Coşkuner (2023) statü kaybetmenin ve yıllarca çalışılıp kazanılan mevcut konumu kaybetmenin korkunç olduğunu belirtmektedir. Yılmaz (2023) ise düşük statünün, maddi zorlukların yanında bireyin kendine olan saygısının da yerle bir edilmesine neden olduğunu, değersizlik hissi verdiğini, yüksek statünün ise itibar, değer görme ve mükemmel addedilme anlamına geldiğini ifade etmektedir. Altaş (2024), öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin arttıça statü kaygılarının azaldığını bulmuştur.

Fettahlıoğlu ve arkadaşları (2018) alışanların örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılarının olumsuz düşünceler barındırdığını, Ak (2021) ataletin, hem çalışanlar hem de örgütler nezdinde olumsuz etkilerinin olduğunu, bu bağlamda örgüt yapılarını ve çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini, Türk (2023) de örgütsel atalet bağlamında değişime direncin çalışanlardan kaynaklandığını, gösterilen bu direncin, mevcudu devam ettirme, eski deneyimlerden kopamama veya alışkanlıklarını sürdürme eğilimi ile ortaya çıktığını belirtmektedir. Dong (2023) örgütsel ataletin, değişimi engellediğini, Türk (2023) ataletin, çalışanların kaygı düzeyinin yükselmesi ve çalışma ortamından kaynaklı gerginliğin aşılamaması, kıskançlık, rekabet ortamı oluşturma gibi yıkıcı davranışların sergilenmesine neden olduğunu, Akpolat (2023) ise öğretmenlerin örgütsel belirsizlik algılarının atalet tutumuna yol açtığını saptamıştır. İşletmelerin değişime hızla uyum sağlamalarının ve değişimin getirdiği belirsizlik durumlarında aksiyon alabilmelerinin, işletmeler açısından hayati önem taşıdığını ifade etmektedirler. Shehada ve Hussein (2023) gelişimden ve değişimden uzak, rutin ve tekrarlanan prosedürlerin ve iş yapma süreçlerinin ataletle yol açtığını tespit etmişlerdir. Bunu önlemek için üst yönetimin, durgunluk veya durağanlık olgusuna yol açan unsurları araştırarak etkili çözümler geliştirebileceklerini önermektedirler. Le ve Mohiuddin (2024), yüksek ataletle sahip işletmelerin yenilik kapasitesinin düşük olduğunu, bunun da rekabet avantajını azalttığını, Liu ve arkadaşları (2024) da, daha fazla ataletle sahip işletmelerin, stratejik kararlar alırken eski yöntemlere ve yerleşik prosedürlere bağlı kalma olasılıklarının yüksek olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel atalet direncinin azaltılmasında lider desteğinin ve katılımının rolü önemlidir. Açık ve Őeffaf bir örgüt kültürünün geliştirilmesi ve çalışanların geri bildirimlerine ve görüşlerine olumlu yanıt verilmesi, çalışanların desteğinin ve örgütsel değişime katılımının teşvik edilmesi örgütsel atalet direnci azaltabilir. Ayrıca teşvik tedbirleri, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alan teşvik önlemleri tasarlanmanın önemi vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, örgütsel ataleti etkileyen faktörler karmaşık ve birbiriyle bağlantılıdır. Bu yüzden örgütsel ataletin kırılmasına, değişim ve gelişimin desteklenmesine yönelik stratejiler sağlanmalı ve uygulanmalıdır. Bunun için yöneticiler, örgütsel ataletin varlığını ve rolünü tam olarak kabul etmeli, tanımalı ve anlamalı, bunun örgütsel değişim üzerindeki engelleyici etkisinin farkında olmalı ve buna yönelik stratejiler benimsemelidir. Bu bağlamda örgütte değişimi kucaklayan bir kültür geliştirilmeli, yöneticiler esnek bir ortam yaratarak yenilikçiliği ve öğrenmeyi teşvik etmelidir. Örgütte yönetim sistemleri değiştirilmeli, yenilikçi yöntemler ve araçlar tercih edilmelidir. Ayrıca, etkili reform mekanizmaları ve tedbirlerinin oluşturulması ile somut değişim planları ve önlemleri geliştirilmeli, yöneticiler, çalışanların değişim süreçlerine katılımını teşvik etmelidir. Değerlendirme ve geri bildirim mekanizmaları kurmalı ve değişim girişimleri sürekli olarak iyileştirilmelidir. Son olarak örgütsel yeniliği ve öğrenmeyi teşvik etmek, örgütsel ataletin kırılması ve aynı zamanda gelişim ve değişimin kolaylaştırılması için gereklidir. Yöneticiler, örgütlerin öğrenme ve yenilik yeteneklerini geliştirmek için teknolojik gelişmeleri, bilgi yönetimini, çalışanların eğitimini ve diğer yöntemleri uygulamalıdır. Sonuç olarak örgütsel ataletten kurtulmak, değişimi ve gelişimi teşvik eden stratejiler geliştirmek ve uygulamak ile mümkündür.

Türkan ve Esmer (2019) örgütsel ataletin, örgütlerin değişiminin önünde büyük bir engel olarak görüldüğünü, bu bağlamda örgütlerin birçok işlevini olumsuz etkileyerek rekabet ortamında ayakta kalamamalarına ve başarısız olmalarına neden olduğunu belirtmektedir. Örgütsel ataletin üstesinden gelinmesi ile örgütün yeniden harekete geçmesi sağlanarak örgütsel performansın ve örgütsel başarının artacağını, Karayel (2020) de örgütsel ataletle karşı yapılması gerekenin işletmelerin stratejilerini değiştirme isteksizliğinin arkasındaki motivasyon faktörlerinin tespit edilmesi olduğunu belirtmektedir. Çünkü ataletin, örgüt üyelerinin mevcut statülerini korumaya çalışmalarından kaynaklanan değişime direnci de beraberinde getirdiğini ifade etmektedirler. Teofilus ve arkadaşları (2022), örgütsel bazda dönüşme yeteneğinin, dış zorluklara uyum sağlama çabasında kritik öneme sahip olduğunu, örgütsel ataletin değişime karşı isteksizliğin yanı sıra mevcut statükoyu koruma arzusunu ifade ettiğini belirtmektedir. Bu yüzden örgütsel durgunluk ile mücadele edebilecek yeni bir örgüt kültürüne ihtiyaç duyulduğunu ve bu sayede zorlukların üstesinden gelebileceklerini ifade etmektedirler. Çetin (2023) ise işletmelerin rekabet koşullarındaki üstünlüğünün, bireysel eğilimler ile örgütsel dinamikler arasındaki karmaşık ilişkinin anlaşılmasında yattığını, bu bakımdan işletmelerin uyum sağlama ve tepki verme yeteneğini doğrudan tanımlayan örgütsel atalet kavramının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Tüm bu öneriler sayesinde örgütlerin çevresel değişime direnç göstermeleri ve anında tepki vermemeleri veya yavaş davranma durumları nispeten azaltılarak, örgütlerin değişimi ve gelişimi yakalayıp rekabet avantajı elde edilebilmeleri mümkündür. Değişime uyum sağlamak, hem rekabet açısından hem de örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri bakımından oldukça önemlidir. Bu sayede performans ve verimlilikte artış yaşanırken örgütün başarısı da artacak ve bu durum çalışanların mevcut statüleri veya gelecekteki statü durumları hakkında endişe duymalarını önleyecektir. Bu çalışmada zaman ve maliyet bakımından Trakya bölgesi ile sınırlı kalınmıştır ve araştırma, lojistik sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır. İleriki çalışmaların başka zaman dilimlerinde, başka bölgelerde ve sektörlerde yapılmasının farklı sonuçlar doğurabileceği söylenebilir.

Kaynakça

- AK, M. (2021). *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- AKPOLAT, T. (2023). Perception of Organizational Uncertainty as a Predictor of Teacher Inertia. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(1), 159-173.
- AKSU, G., ESER, M.T. ve GÜZELLER, C.O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ALTAŞ, N. (2024). Öğretmenlerin Statü Kaygılarıyla İş Yaşam Kaliteleri İlişkisi. *Ulusal Eğitim, Toplum ve Dünya Dergisi*, 1(1), 43-68.
- COŞKUNER, A. (2023). Statü Endişesi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 9(1), 105-113.
- ÇELİK, H.E. ve YILMAZ, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇETİN, Z. (2023). The Relationship between the Dark Triad and Organizational Inertia: A Study in Tourism Sector Employees. *Journal of Public Economy and Public Financial Management*, 3(2), 75-98.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- DAY, M. ve FISKE, S. (2016). What is Status Anxiety? Exploring a Mechanism of the Consequences of Income Inequality. *International Society for Justice Research (ISJR), 16th Biennial Conference*, University Of Kent, UK: Canterbury.
- DONG, B. (2023). A Systematic Review of the Organizational Inertia Literature and Future Outlook. *International Journal of Education and Humanities*, 8(2), 119-123.
- ERGİN, R., ve ÇAKIR, G. (2023). Investigation of the Relationship between Mindfulness and Competition Status Anxiety with Track Performance. *TAY Journal*, 7(2), 624-639.
- FETTAHLIOĞLU, Ö.O., AKDOĞAN, Z. ve ALKIŞ, A. (2018). Örgütsel Kimlik Dejenerasyonu Üzerinde Örgütsel Atalet Algısının Etkisi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4(8), 43-54.
- HUANG, H.C., LAI, M.C., LIN, L.H. ve CHEN, C.T. (2013). Overcoming Organizational Inertia to Strengthen Business Model Innovation: An Open Innovation Perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002.
- İLHAN, M. ve ÇETİN, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- KARAPINAR TÜRKMEÑOĞLU, G. ve ÇETİN, M. (2023). Atalet Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1325-1344.
- KARAYEL, S. (2020). *Stratejik Yönetim Sürecinde Örgütsel Atalet ve Örgütsel Değişim İlişkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- KESHABYAN, A. ve DAY, M.V. (2020). Concerned Whether You'll Make It in Life? Status Anxiety Uniquely Explains Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(1523), 1-12.
- KIYANPOUR, S., TEIMOURI, H., ve MOBASHERI, A.A. (2024). Designing a Pattern Of the Causes and Consequences of Organizational Inertia. *Management Studies in Development and Evolution*, 32(110), 107-138.
- LE, T.T. ve MOHIUDDIN, M. (2024). Organizational Inertia and Firm Performance: Mediating Role of Green Business Model, and Open Innovation in Manufacturing SMEs of Emerging Markets. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 1-18.

- LI, W., CHEN, W., PANG, Q. ve SONG, J. (2023). How to Mitigate the Inhibitory Effect of Organizational Inertia on Corporate Digital Entrepreneurship?. *Frontiers in Psychology*, 14(1130801), 1-15.
- LIU, L., CUI, L., HAN, Q. ve ZHANG, C. (2024). The Impact of Digital Capabilities and Dynamic Capabilities on Business Model Innovation: The Moderating Effect of Organizational Inertia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(420), 1-14.
- LORCU, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi- SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- MELITA, D., RODRIGUEZ-BAILON, R. ve WILLIS, G.B. (2023). Does Income Inequality Increase Status Anxiety? Not Directly, the Indirect Role of Perceived Upward and Downward Mobility. *British Journal of Social Psychology*, 1-34.
- MELITA, D., WILLIS, G.B. ve RODRIGUEZ-BAILON, R. (2021). Economic Inequality Increases Status Anxiety Through Perceived Contextual Competitiveness. *Frontiers in Psychology*, 12(637365), 1-9.
- MIKALEF, P., WETERING, R. ve KROGSTIE, J. (2020). Building Dynamic Capabilities by Leveraging Big Data Analytics: The Role of Organizational Inertia. *Information & Management*, 1-17.
- ODUYOYE, O., FRANCIS-ODII, M.I. ve ASIKHIA, O.U. (2020). Debate on the Role of Organizational Silence Behaviors and Employee Efficiency. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 20(6), 1-10.
- ORÇANLI, K., BEKMEZCİ, M. ve FIRAT, Z.M. (2020). Örgütsel Atalet Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1735-1753.
- PYBUS, K., POWER, M., PICKETT, K.E. ve WILKINSON, R. (2022). Income Inequality, Status Consumption and Status Anxiety: An Exploratory Review of Implications for Sustainability and Directions for Future Research. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(100353), 1-8.
- RAMADANIA, I., ANGWAR, T., PADMALIA, M. ve TEOFILUS, T. (2022). Organizational Inertia and Organizational Performance: Family Business Context in Indonesia. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(2), 162- 185.
- SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H. ve MÜLLER, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- SEÇER, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi- Analiz ve Raporlaştırma*. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- SHEHADA, Y.Y. ve HUSSEIN, B.H. (2023). The Psychology and Administrative Inertia of the Deans of the Faculties from the Point of View of the Heads of the Scientific Departments. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 6(5s), 657-665.
- SÜRÜCÜ, L., MAŞLAKCI, A. ve ERTAN, S.Ş. (2022). Statü Kaygısı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 226-235.
- ŞİMŞEK, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- TEOFILUS, T., ARDYAN, E., SUTRISNO, T.F.C.W., SABAR, S. ve SUTANTO, V. (2022). Managing Organizational Inertia: Indonesian Family Business Perspective. *Frontiers in Psychology*, 13(839266), 1-12.
- TÜRK, B. (2023). Verimlilik Fırsatı Olarak Döngüsel Ekonomi: Döngüsel Modele Geçişte Atalet Engeli. *Verimlilik Dergisi, Döngüsel Ekonomi ve Sürdürülebilirlik*, 219-235.
- TÜRKAN, A. ve ESMER, Y. (2019). Örgütsel Atalet Kavramına Teorik Bir Bakış. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 525-534.
- UTOMO, A.A., MAULIDA, M. ve MUSA, S. (2023). Organizational Inertia, Digital Capabilities, Digital Transformation, and Firm Competencies. *The South East Asian Journal of Management*, 17(1), 130-144.
- YILMAZ, M. (2023). Statü Endişesi. *SEFAD*, 49, 343-350.