

	MAKALE ADI	SAYFA
1	ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI DEĞİŞKEN ROLÜ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA <i>Dr. Öğr. Üyesi Tamer KILIÇ, İhsan SAYGILI</i>	1-22
2	LİDERLERİN KARİZMATİK DAVRANIŞLARI ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSINI NASIL ETKİLER? ÇALIŞANLARIN İŞE TUTULMA DÜZEYLERİNİN ARACILIK ROLÜ <i>Dr. Öğr. Üyesi Metin OCAK</i>	23-38
3	KURULUŞ YERİ SEÇİMİNDE ANALİTİK HİYERARŞİK SÜREÇ YÖNTEMİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR UYGULAMA <i>Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DEMİRCİ</i>	39-55
4	SOSYAL MEDYA KULLANIMININ MARKA ALGISINA ETKİSİ: İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA <i>Mustafa Kabasakal, Dr. Öğr. Üyesi İlkay Öztürk</i>	56-76
5	BULANIK ÇKKV METODU KULLANARAK DEĞER AKIŞ HARİTALAMA UYGULAMASI <i>Dr. Hakan TURAN</i>	77-93
6	YENİLİKÇİ DAVRANIŞ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI <i>Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ, Doç. Dr. Ömer TURUNÇ</i>	94-111
7	MUSTAFA KEMAL ATATÜRK'ÜN ULUS DEVLETİ, EGEMENLİK VE BAĞIMSIZLIK ANLAYIŞINA FRANSIZ İHTİLALİ FİKİR AKIMLARININ ETKİSİ <i>Dr. Öğr. Üyesi Murat KÖYLÜ</i>	112-130
8	NİTEL ARAŞTIRMALARDA KODLAMA: "PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI, ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI VE PROFESYONEL BÜROKRASİ ETKİSİ"NE YÖNELİK BİR ÖRNEK <i>Yavuz KOKMAZYÜREK</i>	131-147

9	<i>ŞİRKETLERİN TEDARİK SÜREÇLERİ ve TALEP YÖNETİMİNDE WEB ENTEGRASYONU SEVİYELERİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ: MERSİN SERBEST BÖLGE ÖRNEĞİ</i>	148-166
	<i>Prof. Dr. Köksal HAZIR, Didem DEMİR</i>	
10	<i>MESLEK AŞKI (CALLING) ÖLÇEĞİ TÜRKÇE GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI</i>	167-188
	<i>Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ERHAN, Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT, Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin UZUNBACAK, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YILDIRIM</i>	

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149 - 5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FİNDİKLİ (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayımlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.org.tr/uiibd>

NİTEL ARAŞTIRMALARDA KODLAMA: “PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI, ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI VE PROFESYONEL BÜROKRASİ ETKİSİ”NE YÖNELİK BİR ÖRNEK

Yavuz KORKMAZYÜREK*

ÖZ: Günümüzün karmaşık problemlerine daha geçerli çıkarımlar sağlamaya çalışan nitel araştırmalar incelendiğinde, birbirlerinden oldukça farklı analiz yöntem ve teknikleri ile karşılaşmaktadır. Bu araştırmada, araştırma değişkenlerinin kuramsal altyapıdan hareket ile açık bir biçimde birbirleri ile bağlantısını kuran bir içerik analizi yöntemi ve akabinde araştırma sorusuna cevap verebilecek veriler sağlayacağı düşünülen yapılandırılmış bir mülakatın nasıl oluşturulabileceğine yönelik bir yol haritası detaylandırılmıştır. Böylece nitel veri toplama ve tündengelimci bir yaklaşım ile araştırmacıların aynı sonuçlara ulaşabilecekleri türden uygun kategori geliştirebilecekleri düşünülmektedir. Model önerisini somutlaştırmak için bir araştırma sorusu ve örnek değişkenler üzerinden araştırma ilerletilmiştir. Bu yöntem vasıtasıyla kodlama konusunda Türkçe alanyazındaki bir boşluğun daha doldurulmasına katkı sunulması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nitel araştırma, kodlama, mülakat,

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI: 10.29131/uiibd.570598

Geliş tarihi: 27.05.2019 / **Kabul Tarihi:** 18.06.2019 / **Yayın Tarihi:** 20.06.2019

CODING IN QUALITATIVE RESEARCH: AN EXAMPLE FOR “PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT, PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL TRUST AND THE EFFECT OF PROFESSIONAL BUREAUCRACY”

ABSTRACT: When the qualitative researches that try to provide more valid implications for today's complex problems are examined, different methods and techniques of analysis are encountered. In this research, a method of content analysis which clearly links the research variables with the theoretical infrastructure and how to construct a structured interview which is thought to provide the data that can answer the research question in detailed. Thus, with qualitative data collection and deductive approach, it is thought that researchers can develop the appropriate category in which they can reach the same results. A research question and sample variables were employed to embody the model proposal. With this method, it is aimed to contribute to the filling of a gap in the Turkish literature on coding.

Key Words: Qualitative research, coding, interview,

Jel Classification: M10, M12

Received: 27.05.2019 / **Accepted:** 18.06.2019 / **Published:** 20.06.2019

* Doktora Öğrencisi., Başkent Üniversitesi, Ankara, ykyurek@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8329-4080

Kaynak gösterimi için:

KORKMAZYÜREK, Y. (2019). NİTEL ARAŞTIRMALARDA KODLAMA: “PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI, ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI VE PROFESYONEL BÜROKRASİ ETKİSİ”NE YÖNELİK BİR ÖRNEK. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5 (1), 131-147. DOI: 10.29131/uiibd.570598

1. GİRİŞ

Gelişen ve değişen dünya dinamiklerine bağlı olarak mevcut araştırma tekniklerinde gelişmelerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Sosyal bilimler de giderek artan oranda özerkleşmekte ve kendine özgü yöntembilimsel kavram ve araçlar geliştirmektedir (Özdemir, 2010: 339). Bu çalışma örnek olarak bürokrasinin işgörenin “Örgütsel Güven” (ÖG) ve Psikolojik Sözleşme” (PS) algısı üzerindeki etkisini irdelemeye dönük nitel bir araştırma modeli ortaya koymaktadır. Sorunsalın değişkenlerini daha da netleştirmek için Mintzberg’in “Örgüt Yapılanmaları”ndan “Profesyonel Bürokrasi” (PB)’yi temel alan çalışmada bu yapıyı oluşturan birimler arasında muhtemel ÖG ve PS algı farklılıklarına yol açacak çatışma kaynakları ve PB’nin diğer değişkenler üzerindeki olası etkisi, oluşturulan bu araştırma modeli ile test edilebileceği düşünülmektedir.

Nitel veri analizinde uygulanan yöntem, teknik ve süreçler konusunda akademisyenler arasında henüz ortak bir dilin geliştiğinden söz edebilmek için erkendir. Zaten nitel araştırmalar, gerçekliğin araştırmacı tarafından kurulduğu; gerçekliğin anlaşılmasında söz konusu gerçeklik ile etkileşim içerisinde olunması gerektiği; gerçekliğin araştırmacının kendi öznel değerleri perspektifinden kavranması ve araştırma raporunda kişisel bir dil kullanılması gerektiği varsayımlarından hareket etmektedir (Creswell, 1994). Fakat nitel araştırmalarda destekleyici veri toplama yöntemleri olan anketler, tarama çalışmaları (surveys)’ni oluşturmaya yönelik ortak bir yol haritası çizilebilir. Nicel çalışmalarda kullanılan ölçekler ve kuramsal altyapıdan eş zamanlı faydalanılarak oluşturulan bir mülakat formundan elde edilen veriler nicel veriler ile karşılaştırılabilir. Nitel araştırmanın en önemli bileşenini “nitel veri”nin oluşturduğu söylenir. Bu noktada nicel çalışmalardan gelebilecek olası bir “anamlı farklılık” verisinin altında yatan nedenler, bu yöntem ile uygulanabilecek bir içerik analizi vasıtasıyla daha anlaşılır hale gelebilir ve ayrıca bu yöntem ile farklı çalışmalar tekrarlandığında, benzer verilere ulaşılabilir ve güvenilirlik noktasında araştırmacılara yardımcı olabilir. Araştırmanın önceliği bir nitel veri toplama ve işleme metodolojisi ortaya koymak olduğundan, aşağıda araştırmanın örnek değişkenlerinin teorik arka planına (theoretical background) derinlemesine inilmemiştir.

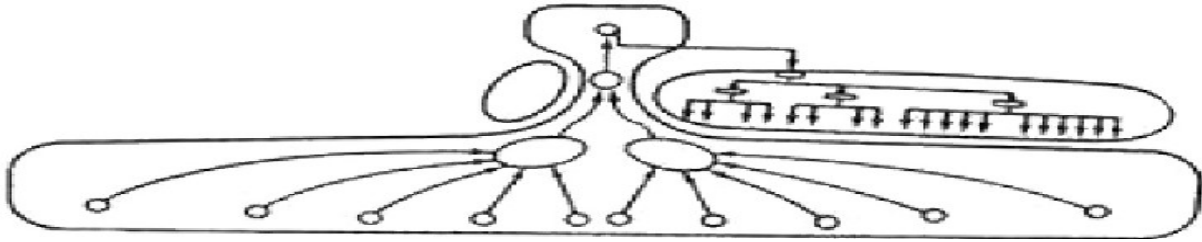
ÖG örgütteki yapılar ve süreçlerden kaynaklanan sisteme dayalı güvenin bir biçimidir (Bagraim ve Hime, 2007: 43). Alan yazında “kurum temelli güven” (institution-based trust) olarak da geçen bu kavram, birinin başarılı bir gelecek çabası beklentisi ile eyleme geçmesine olanak sağlayan, gerekli gayri şahsi yapıların mevcudiyetine inanmasıdır (Shapiro, 1987; Zucker, 1986). Bu noktada gayri şahsiliği ifade etmektedir. PS fenomeni de özünde beklentiler temelinde oluşmaktadır. Rousseau (1990) göre PS; “bireyler ile örgüt arasındaki mübadele kapsamında örgüt tarafından şekillendirilen bireysel inançlardır”. Bu tanıma göre PS bireyin zihinsel (bilişsel) algılamasıyla oluşur. Örgüt ise, bireyin PS’sini oluşturduğu şartlar ve çevre anlamına gelmektedir (Schalk ve Roe, 2007).

Mintzberg, örgütsel yapıyı, işi görevlere bölen ve sonra onlar arasındaki koordinasyonu sağlayan basit örgütsel yollar olarak tasvir etmiştir. PB’ler de öne çıkan örgüt birimi Örgüt profesyonelleri- akademisyenler (ÖP) olup, üretim işinin büyük bir kısmı bu bölümdedir ve ÖP müşterilerine rutin olmayan hizmet vermektedir. Üst yönetim küçüktür ve birkaç orta kademe yönetici vardır. Teknik yapı ise genellikle küçüktür. Ancak, Destek personeli (DB), profesyonel olan ÖP birimine resmi işlemler sağlamak ve desteği sürdürmek için genellikle büyüktür (Lunenburg, 2012).

ÖG ve PS ilişkili kavramlar olup, örgütsel yapı içerisinde güvenin rolünün örgütsel yapılara bağlı olduğu ileri sürülmektedir. Gouldner (1957)’de farklı sosyal kimliklere tekabül

eden farklı beklentiler ile hak ve yükümlülüklerin farklı konfigürasyonları olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla PB içinde işgörenlerin, farklı hiyerarşik yapılanma ve bu yapıya bağlı çalışma prosedürleri altında işgörmesi, olayları farklı algılamalarına zemin hazırlayabilir. Sonuçta, güven algısını etkileyebilecek örgütsel yapı (hiyerarşi) ile kuramsal olarak güven algısından etkilenecek şekillenebilen PS algısının DB’de, genellikle bireysel rol performansı sergileyen akademisyenlerden farklılaşabileceği düşünülebilir. Zira Atkinson (2007)’de örgütlerde güvenin, PS ve alt boyutlarını destekleyici bir unsur olduğu belirtilmektedir. Aşağıdaki şekilde PB’yi oluşturan birimler arasındaki hiyerarşik yapılanma farklılıkları görülmektedir.

Şekil 1. Mintzberg Profesyonel Bürokrasi Paralel ve Dikey Hiyerarşi



Kaynak: Mintzberg, H. 2015. Örgütler ve yapıları. (Çev. Aypay, A.). *Nobel Akademik Yayıncılık*. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 1979).

PB’ler de sıklıkla ortaya çıkan paralel yönetim hiyerarşileridir; birincisi profesyoneller için demokratik ve aşağıdan yukarıya iken; ikincisi, destek personeli için makine bürokrasisidir ve yukarıdan aşağıyadır (Mintzberg, 2015: 360).

2. Araştırma Deseni ve Örneklem

Olgular ile günlük yaşantımızda olaylar, deneyimler, algılar ve kavramlar olarak farklı şekillerde karşılaşırız. Olguları araştırma amacını taşıyan çalışmalar fenomenolojik analiz (FA) – olgu bilim araştırmalarıdır. Derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa ulaşma gayesi ile yürütülen bu araştırma deseninde, araştırılan olguya ilişkin algı ve deneyimler ile bunları şekillendiren çevrenin ve koşulların neler olduğu sorularına ilişkin cevaplara yanıt aranır. Bu nokta da PB araştırmanın çevresi ve çalışma yapılanması (Örgüt profesyonelleri ve Destek birimi) ise koşullara denk gelmektedir. Neticede FA insanların çevrelerinde olup biten olayları nasıl değerlendirdiklerini anlamaya çalışan bir analiz türüdür (Wade ve Tavris, 1990).

FA’da üretilen bilgilerin geçerliliğinin sağlanmasında iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi “özneîçi geçerlilik”tir. Bu geçerlilik türünde katılımcının farklı durumlarda ortaya çıkan benzer davranışları algılama ve tanımlamadaki tutarlılığı incelenmektedir (Özdemir, 2010: 335). Bu noktada Ek-1’de önerilen mülakat formunun olgulara ilişkin tanımlardaki tutarlılığı arttıracığı ve oluşturulan kodların da veri analizi aşamasında elde edilecek tanımlar ile de eşleşeceği düşünülmektedir. İkinci geçerlilik yöntemi ise “öznelerarası geçerlilik”tir. Bu geçerlilik yönteminde ise belirlenmiş bir verinin deneyimli fenomenologlar tarafından bağımsız olarak değerlendirilmesi ve sonuçların karşılaştırılması yapılmaktadır (Hall ve Lindzey, 1985).

Nitel araştırmada kullanılan örneklem modeline ise “amaçlı örneklem” ismi verilmektedir. Olasılık dışı bir teknik olan bu örneklem türünde amaç, evrenin yeterince temsiliyeti değil, araştırılan konu hakkında ilgili ve bilgili kişilerin deneyimlerine ve bilgilerine

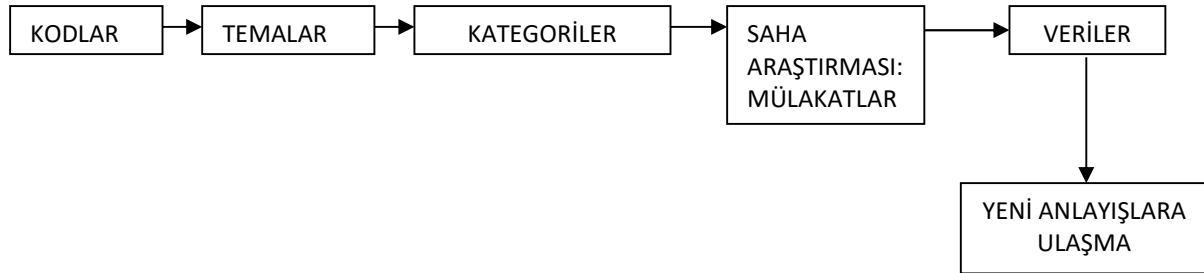
başvurulmasıdır (Johnson vd., 2007). Örneğin bu araştırma kapsamında yapılabilecek mülakatlar, kurumunda beş yıl ve üzeri deneyime sahip işgörenler ile yürütülebilir.

3. Nitel Veri Analizi

Nitel veri çözümlenmesi betimleme, sınıflandırma ve veri parçalarını aralarındaki ilişkiler üzerinden birleştirme sürecini içerir (Dey, 2003) ve özünde, bütün nitel içerik analizlerinin benzer analitik süreçlere sahip olduğu düşünülebilir. Nitel veri analizinde farklı düşünce biçimleri mevcut olup bu araştırma kapsamında “kategorik düşünme” temel düşünme tekniği olarak ele alınabilir. Bu düşünce tekniği, verilerin diğer veriler ile olan karşıtlığı veya ilişkilerini ortaya koyarak sonuçlara ulaşmaya yardımcı olur. Bu araştırma kapsamında da değişkenler arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki olası etkileri temel sorunsalımızdır.

Nitel araştırmalardaki temel veri analizi tekniği ise “içerik analizi” tekniğidir. Burada amaç, metinlerde nesneliliği (herkesin aynı şeyi anlaması) sağlamanın yanında, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizindeki temel adımlar; 1) verilerin kodlanması, 2) temaların bulunması, 3) kodların ve temaların organize edilmesi, 4) verilerin kodların ve temaların ışığında incelenmesi, 5) bulguların ortaya konması ve yorumlanması şeklinde uygulanmaktadır. Diğer bir ifade ile kodlama vasıtasıyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan “tümevarımcı” bir yaklaşımdır (Sığırı, 2018: 280). Aşağıdaki şekilde bu araştırmaya yönelik nitel yöntemin izleyebileceği süreç görülmektedir.

Şekil 2. Nitel Araştırma Süreci



Yukarıdaki şekilde görüldüğü üzere, öncelikle, doğru yöntemin seçilmesi ve devamında kodlamaların doğru yapılması* bizi temalara ve devamında kategorilere ulaştıracak olup, ayrıca araştırmaların geçerlik ve güvenilirliğini arttıracak unsurlar olarak da değerlendirilmektedir.

Genel olarak araştırmacılar, geçerlik ve güvenilirlik kavramlarını araştırmanın sonuçlarının inandırıcılığını veya niteliğini gösteren en önemli unsurlar olarak ifade etmişlerdir (Daymon ve Holloway, 2003). Hammersley (akt. Marvasti, 2004) nitel araştırmalardaki geçerlik kavramını sosyal bir olayı tüm gerçekliği ile ortaya koyma şeklinde tanımlamıştır. Veri toplama sürecinin ve bu sürecin ulaştırdığı sonuçların, net ve ayrıntılı şekilde özetlenmesi, nitel bir araştırmada geçerliğin önemli ölçütleri arasında sayılır.

Sosyal bilimlerde güvenilirlik tanımlamalarının dayanak noktasının nicel araştırmalar olduğu ileri sürülmektedir. Nitel araştırma noktasında ise Stiles ve Bryman (akt. Roberst ve Priest, 2006) güvenilirlik kavramını “trustworthiness” olarak adlandırıp, aynı sonuçların veya

* Kodlama sürecini alanyazından ilgili kaynakları göstererek saha araştırması öncesinde oluşturur.

ölçümün farklı şartlarda tekrar elde edilebilmesi şeklinde tanımlamışlardır. Yukarıda Şekil 2’de ki araştırma sürecinde benzer çalışmaların benzer sonuçlara ulaşabilmesi gayesi ile önerilmiştir. Fakat doğal seleksiyon (uyuma zorlanma) gibi farklı sosyal yapılar da insanları kendi dinamiklerine, kültürlerine, normlarına vb, uyuma zorlar. Bu zorlamanın bir neticesi ya da Heisenberg’in “belirsizlik ilkesi” (uncertainty principle)’ne de benzetebileceğimiz, sosyal ortamlarda dinamik insan davranışını incelemeye yönelik kullanılan yöntemlerin, devamlı aynı sonuçları üretmesinin zor olduğu aşıkardır. Hatta aynı çalışmayı farklı araştırmacılar tekrar uygulasa bile aynı sonuçları yakalamaları çok zordur (Daymon ve Holloway 2003; Twycross ve Shields, 2005). Bu gerçekler, araştırmacıları nitel araştırmalarda sorunsallarına uygun olarak birtakım stratejiler geliştirmeye itmeli. Örneğin Yıldırım (2010), nitel araştırmalarda çalışmanın kalitesini artırmaya yönelik bir takım stratejiler ileri sürmüştür. Bunlar;

Tablo 1. Nitel Araştırma Çalışma Stratejileri

Katılımcı Teyidi (Dönüt alma, İletişimsel Geçerleme)
Ayrıntılı Betimleme
Eş Denetleme (Uzman inceleme)
Çeşitleme (Üçgenleme, Sac Ayağı)
Negatif ve Alternatif Sonuçlarla Karşılaştırma
Araştırmanın Sınırlarını Ortaya Koyma
Bağlantılara Yoğunlaşma

Kaynak: Yıldırım, K. 2010’dan derlenmiştir. Raising the quality in qualitative research. *Elementary Education Online*, 9 (1), 79-92.

Katılımcıların soruları tam olarak anladıkları (iletişimsel geçerleme)’na dair onayları alınarak mülakat süreci ilerletilmelidir. Nitel araştırma sonuçlarının aktarılabilirliği (genellenebilirliği veya başka bir alanda uygulanabilirliği), dayandığı verilerin yeterli düzeyde betimlenmesine bağlıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Marvasti (2004)’de farklı perspektiflerle veri toplamanın araştırmanın niteliğini artıracak olduğunu belirtmiştir. Diğer stratejilere de eşit önem verilmesi araştırmacının “sistemik hata” yapma riskini azaltacak ve bulgularının geçerlik ve güvenilirlik noktasında kalitesini de arttıracaktır.

3.1. İçerik Analizi ve Sürecinin Adımları

İçerik analizi, nitel veri analiz türleri arasında en sık kullanılan yöntemlerden biridir. İçerik analizi, “tematik analiz”, sistematik analiz”, “kategorik analiz” olarak da adlandırılmaktadır. Çalışılan metnin içeriğinden altındaki olguyu (fenomeni) anlamının yanı sıra içerik analizi, verilerin geçerliliği ve güvenilirliği için güçlü bir analiz tekniğidir. Strauss ve Corbin (1990) nitel veri analiz sürecini “kodlama” olarak tanımlamaktadır. Kodlama, verilerin içerik analizine tabi tutulması, yani veriler arasında yer alan anlamlı bölümlere (bir kelime, cümle, paragraf gibi) isim verilmesi işlemidir ve başarılı bir içerik analizi kodlama sürecine önemli ölçüde bağlıdır (Hsieh ve Shannon, 2005). İçerik analizinde elde edilen kodların birbirleriyle belirli kategori altında sınırlandırılması ve sınıflandırılması ile de “temalar” meydana gelir. İlgili temaların ise bir üst seviyede birleştirilerek kategorilerin oluşturulması ve toplanan sözel verilerin kod-tema-kategoriler bünyesinde gözden geçirilerek çıkarsamalar yapılması aşamaları takip edilir. Strauss ve Corbin (1990)’e göre üç tür kodlama biçimi vardır;

1) önceden belirlenmiş kavramlara göre kodlama, 2) süreç ve inceleme esnasında verilerden çıkarılan kavramlara göre kodlama, 3) karma yöntem (başlangıç + süreç) kodlaması. Bu araştırma ya da benzer değişkenleri kapsayan araştırmaların temelini oluşturan bir kuram ya da kavramsal çerçeve var olabileceğinden bu durumlarda başvurulabilen “önceden belirlenmiş kavramlara göre kodlama” yöntemini kullanılabilir. Diğer bir ifade ile kod listesi, veriler toplanmadan önce hazırlanır.

İçerik analizi uygulamaları üç farklı yaklaşım gösterir: 1) klasik-geleneksel (conventional), 2) yönlendirilmiş (directed), 3) bütüne yönelik-özetleyici (sumative) şeklinde üç farklı yaklaşımda ortaya çıkmaktadır (Hsieh ve Shannon, 2005). Bu içerik analizlerinden hangisinin seçileceği yapılan araştırmanın doğasına bağlıdır. Klasik yöntemde kodlama kategorileri doğrudan metin verilerinden türetilirken, yönlendirilmiş yaklaşımda başlangıç kodları için bir teori veya araştırma bulguları gereklidir. Özetleyici bir içerik analizi ise genellikle anahtar sözcüklerin veya içeriğin sayılmasını ve karşılaştırılmasını, ardından da alttaki içeriğin yorumlanmasını içerir (Sığrı, 2018: 294). Bu araştırma modeli için, nitel veri analizi teknikleri bakımından özetleyici bir içerik analizi yaklaşımı benimsenebilir. Bu yaklaşımda veriler diğer iki türden farklı olarak bir bütün olarak analiz edilmez. Buradaki metin belirli bir içerik veya kelime ile ilişkilendirilir (Hsieh ve Shannon, 2005). Aşağıda “bütüne yönelik içerik analizi” yaklaşımının bazı özellikleri sıralanmaktadır.

- Araştırmacının amacına göre metin içerisindeki belirli kelimelerin ya da tümcelerin tanımlanması ve belirlenmesi ile başlar.
- Bu belirleme işlemi, anlamdan ziyade kelimelerin kullanılmasının keşfedilmesine yöneliktir. Kelimelerin ya da tümcelerin altında yatan anlamları keşfetmeye çalışılır [çalışır].
- Metin içerisinde bir kelime-tümcenin ne kadar sıklıkla kullanıldığı belirlenir.
- Araştırmada vurgulanan kelimenin sayımının yanı sıra, aynı anlama gelmesine karşın örtülü olarak belirtilen kelime/tümceler de belirlenerek kullanım sıklığı ölçülür.
- Katılımcıların yaşı, araştırmacının tecrübesine bağlı olarak açık ve örtülü kullanılan kelimeler raporlanır (Sığrı, 2018: 306).

Sosyal bilimlerde iki temel akıl yürütme mantığı vardır bunlar; tümevarım ve tümdengelimdir. tümevarım akıl yürütme mantığını takip ederek gerçekleştirilecek bir içerik analizinde bizim oluşturduğumuz model, özelden genele diğer bir ifade ile parçalar (kod içerikleri ve kodlar)’dan bütüne doğru ilerleyerek muhakeme ve ilişkilendirme neticesinde ortaya çıkan tema ve kategorilerdir. Daha sonra, elde edilen veri setinde, bu kategoriler içerisine giren kelime ve cümleler sayılarak (frekans-yüzde analizi) veri seti değerlendirilir. İçerik analizinde araştırmacı öncelikli olarak araştırma konusu ile ilgili kategoriler geliştirmektedir. Araştırmacı kategori geliştirme aşamasında dikkatli olmalı ve aynı metin üzerinden benzer bir araştırma yürütmeyi planlayan başka araştırmacıların da aynı sonuçlara ulaşabilecekleri türden uygun kategoriler geliştirmelidir (Silverman, 2001). Bu yüzden araştırmada kod içerikleri, alanyazın üzerinden taranarak ilgili kategoriler altına yerleştirildiğini gösteren bir süreç Tablo 2 de gösterilmiştir.

Sonuçta nitel veri analizi üzerine odaklanmış çalışmalar farklı süreç ve yöntemler kullanmalarına karşın genel olarak tümevarımcı bir analiz yöntemi ile kuram geliştirmeyi amaçlamaktadırlar. Dolayısıyla bu analiz yaklaşımlarının benzer yönleri tanımlanarak nitel veri analiz sürecini betimlemeye dönük bir model geliştirmek mümkündür (Özdemir, 2010:

332). Aşağıda Tablo 2 de önceden belirlenmiş kavramlara göre geliştirilen model görülmektedir.

Tablo 2: Psikolojik Sözleşme Algısı, Örgütsel Güven Algısı ve Profesyonel Bürokrasi Etkisi Kategorilerinin Önceden Belirlenmiş Kavramlara Göre, Kod İçerikleri, Kodları ve Temaları

KOD İÇERİĞİ	KOD	TEMA	KATEGORİ
<p>K1:İşgörenlerin örgütten ayrılma konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya eğilimi (Bartlett, 1999: 70).</p> <p>K2:Örgütsel bağlılık; bir örgütün üyesi olarak kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeylerde efor sarf etme isteği veya örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç / kabulü belirtir (Rafaeli ve Suttan, 1987: 23).</p> <p>K3:İşgörenin çeşitli konularda izinleri yöneticisinden rahatça alabilmesi.</p> <p>K4:Crant (2000)'e göre proaktif davranış; mevcut durumu geliştirmek için inisiyatif alma ya da yenilerini yaratmadır.</p>	<p>K1: İşten ayrılma niyeti.</p> <p>K2: Örgütsel bağlılık.</p> <p>K3: izin kullanma.</p> <p>K4: Proaktif davranış, (Sorumluluk üstlenme).</p>	<p>GELENEKSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME</p>	<p>İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI</p>
<p>K5:Organ (1988), (akt. Çelik ve Çıra, 2013) “iyi asker sendromu” olarak tarif ettiği Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD)'yi, diğergamlık (altruizm), üstün görev bilinci (conscientiousness), nezaket (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (Sportsmanship) olmak üzere beş boyutta incelemiştir. Centilmenlik ise, örgüt içerisindeki olumsuzluklardan şikayetçi olmama, tolerans gösterme, işle ilgili her türlü faaliyeti sızlanmadan ve şikayetçi olmadan yerine getirme davranışlarıdır (Organ, 1988).</p> <p>K6: Örgütsel kimlik ile duygusal olarak özdeşleşen bireyler, örgütsel kimliği destekleyen ya da tehdit eden konularda eylem alma isteği içinde olurlar (Gioai ve Thomas,1996).</p> <p>K7:Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel</p>	<p>K5:ÖVD-Centilmenlik; Taviz verme ve fedakarlık yapma.</p> <p>K6:Örgütsel Özdeşleşme ; İşletmeyi sahiplenme.</p> <p>K7:Değişikliğe uyum sağlama.</p> <p>K8:Yoğun çalışma.</p>	<p>İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME</p>	

<p>perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artar (Dutton vd,1994). Bu bağlamda uyum, işgörenin performansının, iştanımının, görevinin ya da görev yerinin değişmesi durumunda herhangi bir düşüş göstermemesidir. K8:İşletmede çalışan bireylerin, organizasyonun başarılı olması için normal olarak kabul edilen ötesinde efor sarf etme dereceleri, organizasyona bağlılıklarını gösteren ayrı bir kriterdir (İbicioğlu, 2000: 14).</p>			
<p>K9:Başar (2000) 'e göre yönetici yeterlikleri teknik, insancl ve karar yeterlikleri olarak üç türe ayrılmıştır. K10:Gulick ve Urwick (1937), ünlü POSDCORB formülünde yöneticinin görevleri arasında yönetmeyi de saymış; yönetmeyi sürekli karar verme işi; karar vermeyi de, eylemci birimlerde çalışanların önemli bir görevi olarak görmüştür. Bu bağlamda karar; yöneticinin belirlilik, belirsizlik ya da risk altında verdiği karar ile var olan sorunu ya da sorunları çözebilmesidir. K11:Yönetenler sisteme uyum sağlayan ve itiraz etmeden sistemin gereklerini yerine getiren çalışanlara güven geliştirirken, genel olarak çalışanların bireysel çıkarlarının korunduğu kararları alabilen yöneticilere güven duyduklarını ifade etmek mümkündür (Asunakutlu, 2001: 10). Bu bağlamda karşılıklı güven; yönetici ve astların örgütsel ortam içerisinde birbirlerine güvenmeleridir.</p>	<p>K 9:Yöneticinin yeterliliği. K10:Yöneticinin iyi karar alması. K11:Karşılıklı güven.</p>	<p>YÖNETİCİYE GÜVEN</p>	<p>İŞYERİNDE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI</p>
<p>K12:Örgütsel adalet, genel anlamdaki adalet algısının iş yerine yansması yani iş yerine ilişkin adalet algısıdır(Byrne ve Cropanzano,2001) Bu bağlamda Örgütsel adalet; Örgüt içerisinde alınan kararların ve çalışma şartlarının adil olması ve bu unsurların işgörende güven duygusu yaratması olarak ele alınacaktır.</p>	<p>K12:Örgütte adalet ve güven</p>	<p>ÖRGÜTE GÜVEN</p>	

<p>K13:Ağ literatürü, araçsal (instrumental) ağ bağları ile arkadaşlık ve sosyal destek sağlayan ağ bağlarını ayırır. Araçsal ağlar, iş ile ilişkili kaynakları içeren (bilgi, uzmanlık, profesyonel tavsiye, politik erişim, maddi kaynaklar) görev rolü performansından ortaya çıkar. Duygusal (expressive) ağ ilişkileri ise yakınlık ve güven ile karakterize edilen, karşılıklı benzerlik (identity), güven ve desteğin alınıp verildiği bir arkadaşlık ağını ifade eder (Tichy ve Fombrun, 1979).</p> <p>K14:Hiyerarşi - ardışık otorite katmanları, örgütlerde yaygın olan iki anahtar tasarım problemini çözmek için ortaya atılmıştır: işgörenler arasında işbirliğini teşvik etmek ve koordinasyona olanak sağlamak (Lawrence ve Lorsch, 1967; March ve Simon, 1958).</p> <p>K15:Bireyin işini yaparken prosedürlerini belirleme ve iş takvimini yapma da işin ona sağladığı tatmin edici özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisinin derecesidir (Hackman ve Oldham, 1976: 258).</p>	<p>K13:Gruplaşma (Sosyal ağ)</p> <p>K14:Hiyerarşi,</p> <p>K15:Otonomi; (karar vermede özerklik derecesi).</p>	<p>PB</p> <p>TEMEL</p> <p>PARÇALARININ</p> <p>FARKLILAŞMA</p> <p>NOKTALARI</p>	<p>PROFESYONEL</p> <p>BÜROKRASI</p> <p>ETKİSİ</p>
--	---	--	---

Aynı örgüt içerisinde ÖG ve PS algı farklılıkları noktasında, PB'nin etkisini keşfetme isteğine yönelik oluşturulan model yukarıda Tablo 2'de görülmektedir. Örgütsel davranış alanı içerisinde yer alan değişkenlerin büyük çoğunluğunun birbirleri ile bir şekilde ilişkili olduğu ya da birbirlerini etkiledikleri bu güne kadar yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Modelimizde meydana gelen her kod ve kod'un içeriği, ilgili kavramların altında yatan bağlam ve ilişkiler üzerinden nasıl derlenebileceğine yönelik süreç tabloda görülmektedir. İlgili değişkenlere yönelik alanyazın ele alındıktan sonra oluşturulan bu kodların ilk bakışta görünüş geçerliliği de gösterdiği söylenebilir. Devamında oluşturulan bu kodların sayıları da araştırmanın derinliğine göre artabilir. Tablo 2'de kodlar kendi içerisinde örülerek temalar tanımlanmış ve temalar arasındaki ilişki yapıları da dikkate alınarak kategoriler isimlendirilmiştir. Araştırmacı ortaya koyduğu bu kod, tema ve kategori silsilesi ile araştırmasının teorik arka planı'nı da destekleyebilir. Zaten kurulan bu denenceler, mevcut veriler (kuram) ile yeterince desteklenmelidir.

Sonuç ve Öneriler

Kurt Lewin algıya dayanmayan davranışın olamayacağını söylemektedir. Örgütsel alan içerisinde ele alınan bütün sorunsallar da temelinde algı ve buna bağlı şekillenen tutum ve davranışlardır. Bu çalışmada ele alınan veri analiz yaklaşımının altında yatan temel neden, işgörenler açısından PB'nin, ÖG ve PS ilişkisindeki potansiyel etkisini sayıların ötesinde daha derinlemesine anlayabilme fırsatı yakalayabilmektir. Bu model önerisi vasıtası ile ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda araştırmacı teorik arka planını açık bir şekilde ortaya koyabileceği ve benzer değişkenler ile yapılan araştırmaların güvenilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla nitel veri analizini, somut sosyal gerçekliğin içerisindeki yerleşik bilginin, tümevarımcı yöntem bilimle kavranabilmesinin bir aracı olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımın dayandığı temel varsayım, bilginin araştırmacı tarafından örülerek yapılandırılmasıdır (Özdemir, 2010: 339).

İçerik analizine yönelik önerilen bu araştırma modelinin kullanacağı verilerin elde edilmesinde mülakat yöntemi tercih edilebilir. Örneğin gerçekleştirilecek yapılandırılmış bir mülakatta katılımcının sağlayacağı veriler, nicel analizlerden elde edemediğimiz grupların algı farklılıklarının nedenlerini ortaya koyabilir. Açık uçlu mülakat soruları, alanyazındaki ilgili ölçekler ve kuramsal çerçeveden faydalanarak oluşturulabilir. Güvenilirlik ve geçerlilikleri daha önceki çalışmalarda yapılan bu ölçeklerden faydalanılmasının önerilmesindeki amaç, bu tarz bir yaklaşımın iç tutarlılık (tema-kategoriler ile ilişkili kodlar) ve dış tutarlılık için faydalı olacaktır. Ayrıca Miles ve Huberman'ın (1984) önermiş olduğu veri analiz sürecinin son basamağını oluşturan "sonuca ulaşma ve teyit etme" hususunun bu yaklaşımla araştırmacı için daha kolay olacağı düşünülebilir. Bu tip mülakatlardaki sınırlama ise beklenmeyen konuların araştırılmasını kısıtlamasıdır.

Kaynakça

- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5,1-17.
- Atkinson, C. (2007). Trust and the psychological contract, *Employee Relations*, 29 (3): 227-246.
- Bagraim., J. F. ve Hime, P. (2007). The dimensionality of workplace interpersonal trust and its relationship to workplace affective commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 3(3): 43-48.
- Bartlett, K.R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. Doktora Tezi, Urbana, The University of Illinois.
- Başar, H. (2000). Eğitim denetçisi (5. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Byrne, Z. S., ve Cropanzano, R. (2001). The history of organizational justice: The founder speak. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice*.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design. Qualitative and Quantitative Approaches*. London: Sage.
- Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13 (1): 11-20.
- Daymon, C., ve Holloway, I. (2003). *Qualitative research methods in public relations and marketing communications*. London: Routledge.
- Dey, I. (2003). *Qualitative Data Analysis. A User-Friendly Guide for Social Scientists*. London: Routledge.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail. C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*. 39 (2): 239-263.
- Gioia, D.A., ve Thomas, J.B. (1996). "Identity, image and issue interpretation: Sense making during strategic change in academia, *Administrative Science Quarterly*, 40, 370-403.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of latent social role. *Administrative Science Quarterly*, 2 (3): 281-306.
- Hackman J. R., ve Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of Work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hall, C. S., ve Lindzey, G. (1985). *Introduction to Theories of Personality*. New York: John Wiley and Sons.
- Hsieh, H. F., ve Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*. 15 (9): 1277-1288.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 15 (1): 13-22.
- Johnson, B., Buehring, A., Cassell, C., ve Symon, G. (2007). Defining qualitative management research: an empirical investigation. *Qualitative research in organizations and management. An International Journal*, 2 (1): 23-42.
- Lawrence P.R., ve Lorsch J.W. (1967). *Organization and Environment: Managing differentiation and integration*. Harvard University Press: Boston, MA.
- Lunenburg, F. C. (2012). Organizational structure Mintzberg's framework. *International Journal of Scholarly, Academic, Intellectual Diversity*, 14(1): 1-8.
- March, J.G., ve Simon., H.A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

- Marvasti, A.B. (2004). *Qualitative research in sociology*. London: Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Source Book of New Methods*. London: Sage.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington Mass. USA.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi. Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1): 323-343.
- Rafaeli, A., ve Sutton, R. I. (1987). Expression of emotion as part of work role. *Academy of Management Review*, 12 (1): 23-37.
- Roberts, P., ve Priest, H. (2006). Reliability and validity in research. *Nursing Standard*, 20, 41-45.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perception of their own and their employer's obligations. A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 389- 400.
- Schalk, R., ve Roe, R. (2007). *Towards a dynamic model of psychological contract violation*, Blackwell Publishing, Oxford.
- Shapiro, S. P. (1987). The social control of impersonal trust. *American journal of Sociology*, 93 (3): 623-658.
- Siğrı, Ü. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting qualitative data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.
- Strauss, A., Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. New Delhi: Sage.
- Tichy, N. M., ve Fombrun, C. (1979). Network Analysis in Organizational Settings. *Social Science Research*, 19, 113-131.
- Twycross, A., ve Shields, L. (2005). Validity and reliability-what's it all about? Part3 issues relating to qualitative studies. *Paediatric Nursing*, 17, 36.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2010). Raising the quality in qualitative research. *Elementary Education Online*, 9 (1): 79-92.
- Zucker, L. G. (1986). 'Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920'. *Research in Organizational Behavior*, 8: 53-111.
- Wade, C., ve Tavris, C. (1990). *Psychology*. (2nd Eds.). London: Harper and Row Publishing Com.

Ek-1. Mülakat Formu

Bu bölümde mülakat sorularının nasıl hazırlandığına yönelik bilgiler yer almaktadır. Sayfa sayısını belirli bir aralıkta tutma gerekliliğinden dolayı soruların hazırlanmasında kullanılan yazına, tablolara ve atıflarına yer verilmemiş sadece yöntem ortaya konulmuştur.

Örgütsel güven algısına yönelik soruların uyarlanmasında, alanyazındaki örgütsel güven ölçeklerinin yanında, örnek güven tanımları ve güven olgusunun öncülleri olan faktörler dikkate alınmıştır. Profesyonel ve bürokratik yapının temel özellikleri, benzerlikleri ve farklılıkları noktasındaki hususlar ise PB'ye yönelik soruların hazırlanmasında değerlendirilmiştir. Mülakat formunda yer alan ilk iki soru PB etkisini anlamaya yönelik hazırlanmış olup, üçüncü ve dördüncü sorular PS algısına yönelik hazırlanmıştır. Geriye kalan sorular ise ÖG algısına yöneliktir. Sorular aşağıda yer almaktadır.

- 1- İşyerinizde çatışma kaynağı olarak gördüğünüz hususlar nelerdir? Bu hususlar, kurumunuza olan bağlılığınızı ve güveninizi nasıl etkilemektedir?
- 2- Kurumunuzdaki hiyerarşik yapının, işiniz ile ilgili kararlar alma noktasında etkileri sizce nelerdir?
- 3- İşinizde sorumluluk almaya ve inisiyatif kullanmaya istekli oluyor musunuz? Mevcut hiyerarşik yapı bu isteğinizi etkiliyor mu?
- 4- Kurumunuza duygusal anlamda bağlanma ve fedakarlık yapma isteğinizi etkileyebilecek hususlar sizce nelerdir?
- 5- Sizce yöneticiniz işine hakim mi? (liyakat, uzlaştırma, güvenilirlik, motivasyon sağlama ve geri bildirimde bulunma perspektiflerinden de değerlendirebilirsiniz).
- 6- Yönetici ve iş arkadaşlarınıza güvenir misiniz ya da onlardan beklentileriniz nelerdir?, Sizce iş ortamında güveni oluşturan faktörler nelerdir ?