



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(3):166-179.

DOI: [10.26677/TR1010.2019.110](https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.110)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Güvenlik ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasında Bir Çalışma

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Nevşehir. e-posta: erkutlu@nevsehir.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2441-3603>

Dr. Mehmet KAYACAN, Nevşehir İl Sağlık Müdürlüğü, Acil Sağlık ve Tıbbi Cihaz Hizmetleri Başkanlığı, Nevşehir. e-posta: mkayacan50@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3778-6006>

Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Kırşehir. e-posta: hoozdemir@ahievran.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0021-3618>

Öz

Sağlık sunumunda tetkik ve tedavi sürecinin en önemli parçası olan sağlık çalışanlarının alacakları kararlar, hizmet alan hastaların sağlıkları üzerinde ciddi etki sahibidir. Bu açıdan sağlık çalışanları alacakları kararlarda daha sağlıklı ve etkili sonuçlar elde edebilmeleri için risk almak zorunda kalabilmektedirler. Bu noktada çalışanların alacakları kararları olumlu etkileyen en önemli algılardan birisi psikolojik güvenlik algısı, olumsuz yönden etkileyecek olan ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Sağlık çalışanlarının sahip olabileceği bu alguların ışığında, sunduğu hizmet üzerinde önemli etkileri olduğu için hastane yönetimlerinin her iki algı açısından da çalışanlarına gerekli desteği vermelidir. Bu çalışmada Nevşehir Devlet Hastanesi bünyesinde görev yapan sağlık personelleri üzerinde psikolojik güvenlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmek üzere anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 180 katılımcıdan demografik özellikleri, Psikolojik Güvenlik Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği aracılığıyla veriler toplanarak, elde edilen veriler SPSS 21 programına işlenerek analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, sağlık çalışanlarının sundukları hizmetler esnasında göstermiş oldukları yaklaşıma ışık tutacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Psikolojik Güvenlik, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.

Makale Gönderme Tarihi: 25.02.2019

Makale Kabul Tarihi: 04.05.2019

Önerilen Atf:

Ertuklu, H. V., Kayacan, M. ve Özdemir, H. Ö. (2019). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Güvenlik ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasında Bir Çalışma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(3):166-179.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



RESEARCH PAPER

A Study between Psychological Safety and Counterproductive Work Behavior on Health Workers

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Nevşehir. e-mail: erkutlu@nevsehir.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2441-3603>

Dr. Mehmet KAYACAN, Nevşehir Provincial Directorate of Health, Emergency Health and Medical Device Services, Nevşehir. e-mail: mkayacan50@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3778-6006>

Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR, Kırşehir Ahi Evran University, Social Sciences Vocational School, Kırşehir. e-mail: hoozdemir@ahievran.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0021-3618>

Abstract

The decisions taken by the health care workers, which are the most important part of the examination and treatment process in health presentation, have a serious effect on the health of the patients. In this point, health workers may have to take risks in order to achieve healthier and more effective results. This point is one of the most important perceptions that positively affect the decisions of the employees is the perception of psychological safety, and the negative impact of the workers on the other is counterproductive work behavior. In the light of these perceptions that healthcare workers may have, it should give the necessary support to their employees in terms of both perceptions of the hospital administrations since they have important effects on the service they offer. In this study, a survey was conducted to examine the relationship between psychological safety and counterproductive work behaviors of health personnel working in Nevşehir State Hospital. Data were collected from the 180 participants of the study by means of demographic characteristics, Psychological Safety Scale and Counterproductive Work Behavior Scale, and the data was analyzed by using SPSS 21 program. The data obtained will shed light on the approach that health workers have shown during the services they provide.

Keywords: Health Workers, Psychological Safety, Counterproductive Work Behaviors.

Received: 25.02.2019

Accepted: 04.05.2019

Suggested Citation:

Ertuklu, H. V., Kayacan, M. and Özdemir, H. Ö. (2019). A Study between Psychological Safety and Counterproductive Work Behavior on Health Workers, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(3):166-179.

© 2019 Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Günümüzde hizmet sektörlerindeki verimliliği artırmak için maddi kaynak kullanımının yanında örgüt içerisindeki bireyleri motive edici, risk değerlendirmesinin bireysel olarak yapılarak karar verilmesi ve verilen kararların sonuçlarında örgüt içerisinde bunun kabul edilebilir olarak görülmesi çalışan açısından oldukça önemlidir. Bireyin çalışma ortamında fikrini beyan edebilmesi, işinin gereklerini sorgulayabilmesi, geribildirimler yapabilmesi, yapmış olduğu hata veya eksiklikleri dile getirebilmesi, işi hakkında girişkenlik sergileyebilmesi ve bütün bu konuların sonucunda çalışma arkadaşları ve üstleri tarafında kabul görmesi psikolojik güvenlik sürecini tanımlamaktadır (Yener, 2014). Psikolojik güvenlik olarak adlandırılan bu sürecin sağlıklı olarak gelişmesi hem bireyin çalışma hayatına olumlu etkisi olduğu gibi hem de örgüt açısından işe adanmışlık seviyesini yükseltmektedir. Çünkü bireyin çalışma ortamında karşılaşacağı riskler karşısında alacağı kararların üzerinde psikolojik güvenlik olgusunun etkisi büyüktür. Karşılaşılan bu risklerin tolere edilebilir olarak üstesinden gelinebilmesi için bireyin psikolojik güvenlik doyumunun yüksek olması gerekmektedir.

Çalışma hayatında bireyin karar mekanizmasını olumlu yönde etkileyen ve bunun sonucunda örgüte fayda sağlayan olguların olduğu kadar, bireylerden kaynaklanan, örgüte ve hizmet alan müşterilere ve en önemlisi kaynak ve zaman kaybına neden olan davranışlarda mevcuttur. Bireyin örgüt içerisinde kasıtlı olarak verimsizliğe sebebiyet veren davranışları olarak özetlenebilen üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütü maddi ve manevi olarak zarara uğratma davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kişisel özellikleri ya da örgütün çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışları, direkt olarak örgütü, çalışma arkadaşlarını veya müşterileri hedef alan kasıtlı davranışlar olarak nitelendirilebilir. Bireyin çalışma arkadaşlarına karşı göstermiş olduğu fiziksel veya sözlü saldırıları, bireye tanınan hakların kasıtlı olarak ihlal edilmesi (işe gitmeme, hastalık izninin sabote edilmesi, mesai saatlerine uymama, mola sürelerinin uzatılması, sorumluluğu altında bulunan araç ve gereçler hakkında hırsızlık) gibi gözlemlenebilen veya üstü kapalı olarak yapılan fiilleri sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileyen bireyler örgüte, örgüt üyelerine ve hizmet alan müşterilere zarar verebilmektedir.

Sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının alacağı kararların etkilendiği hizmet alan kişiler üzerindeki etkisi şüphesiz ki büyük ciddiyet arz etmektedir. İnsan sağlığına karşı yerine getirilen sağlık hizmeti sunumunda gösterilecek olan özverili davranışlar ve alınacak kararlar kişilerin iyilik hallerini koruyacağı gibi alınacak veya gösterilecek olan yanlış veya kasıtlı olarak gösterilen davranış veya hizmet sunumu aynı şekilde insan sağlığında kalıcı hasarlara neden olabilir. Bu çalışmada psikolojik güvenlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olgularının sağlık çalışanları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

PSİKOLOJİK GÜVENLİK

Psikolojik güvenlik, bireyin örgüt içerisinde bildireceği fikirlerin, faaliyetler hakkında soracağı soruların, geribildirim veya bir fikir beyan ettiğinde bunun örgüt ve çalışma arkadaşları tarafından kabul görmesinin olumsuz etkilerinden korkmaması durumudur. Edmondson (1999)'a göre bireyin çalışma ortamı içerisindeki davranışlarında algıladığı kişilerarası risk seviyesi, psikolojik rahatlık algısının seviyesini belirlemektedir. Psikolojik güvenlik, Kahn (1990) tarafından, kendi imajını, statüsünü ya da kariyerini olumsuz etkilemekten korkmadan, kendini gösterme ve kullanma hissi olarak tanımlanmaktadır (Alkan, 2015). Psikolojik rahatlık algısı bireyin örgüt içerisinde iş konusundaki güven ortamına bağlı olarak alacağı kararlar bakımından

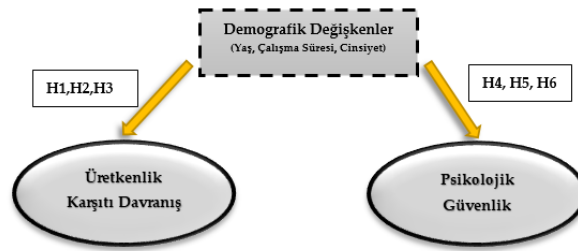
eleştirel olarak baskı altında kalmayacağını bilmesi durumunda örgüt için daha verimli kararlar almasını sağlayacaktır (Yener, 2015). Bireyin çalışma alanında karşılaşacağı ekstrem durumlarda ani kararlar almak zorunda kaldığında, kendisini stres altında hissettiği zaman hata payı yükselirken, psikolojik rahatlık algısı yüksek olması sayesinde stres yönetimini kolayca yaparak doğru karar alma yetisi artacaktır.

Psikolojik güvenlik hakkında yapılan araştırmalarda ortak amaç, sunulan fikirlerin ve yapılan eylemlerin ortak bir amaca yönelik gönüllü olarak sağlanan katkıyı kolaylaştırmasıdır. Örneğin, psikolojik güvenlik, çalışanların bilgi ve deneyimlerini paylaşımlarındaki temel nedeni açıklamaya yardımcı olur, organizasyonel inovasyonlar için önerilerde bulunur ve yeni ürün veya hizmetler geliştirmek için inisiyatif alırlar (Edmondson ve Lei, 2014).

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Çalışan bireyler, örgüt içerisinde geçirdikleri süre boyunca karşılaştıkları bazı problemler, çalışma arkadaşlarının göstermiş oldukları bazı olumsuz davranışlar, örgüt yönetiminin izlemekte olduğu politikalar nedeniyle işten soğumaya bağlı olarak sorumluluklarını yerine getirmekten vazgeçerek, bazı etik olmayan davranışlarda bulunabilmektedir. Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak adlandırılan bu durum, çalışan her bireyin sergileyeceği davranış olmamakla birlikte, hem örgüte, hem görev ve sorumluluklara hem de hizmet alan kişilere zarar verebilmektedir. İş tatmini, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü gibi birçok neden, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesine neden olur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışan bireyin, bilerek ve isteyerek işini gerektiği gibi yerine getirmemesi, örgütün meşru çıkarlarına, çalışma arkadaşlarına kasıtlı olarak zarar verme davranışı olarak adlandırılmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda örgüt bünyelerinde en az %30 oranında bir üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilendiğine inanılmaktadır. Ayrıca çalışanların %35-%75'i, çalıştıkları kurum bünyesindeki eşya hakkında hırsızlıkta bulunduğunu kabul ettiğini ve bu eylemin ABD bünyesindeki kuruluşlara maliyeti 50 milyar dolar olduğu ve bu maliyetin her yıl arttığı belirtilmiştir (Instone, 2012).

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma kapsamında demografik değişkenler (yaş, çalışma süresi, cinsiyet) bağımsız değişken iken üretkenlik karşıtı davranış ve psikolojik güvenlik bağımlı değişkenlerdir.

H1: Çalışanların yaş grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışma süresi ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Cinsiyet ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Cinsiyet ile psikolojik güvenlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Çalışma süresi ile psikolojik güvenlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H6: Yaş grupları ile psikolojik güvenlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma Nevşehir Devlet Hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarında psikolojik güvenlik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları algıları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılmıştır.

VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bilgilendirme Notu ve Demografik Özellikler Anketi

Araştırmada, anket uygulamasına katılan çalışanlara sunulan ankette araştırma hakkında kısa bir bilgi içeren bilgi notu ve katılımcılara ilişkin tanıtıcı bilgilerin elde edilebilmesi için yaş, cinsiyet ve görev süreleri gibi bilgileri içeren anket formu oluşturulmuştur.

Psikolojik Güvenlik Ölçeği

Araştırmada kullanılan "Psikolojik Güvenlik Ölçeği", Edmondson (1999) tarafından çalışanların örgüt ikliminde kişilerarası riske ne kadar elverişli olduklarını ve örgüt içerisinde alacakları kararların sonuçları konusunda diğerlerine güvenlerini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek, 7 maddeden oluşan "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek şeklindedir.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Araştırmada kullanılan "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği" Bennett ve Robinson (2000) tarafından, örgüte karşı ve örgüt içerisindeki diğer çalışan bireylere karşı sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek 19 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. maddeler örgüt içerisindeki bireylere karşı 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 ve 19. maddeler ise örgüte karşı sergilenen davranışların alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçek, sergilenen bu davranışların hangi sıklıkta sergilendiğini ölçmek amacıyla "Hiçbir Zaman", "Çok Seyrek (yılda bir veya iki defa)", "Bazen (Ayda bir veya iki defa)", "Genellikle (Haftada bir veya iki defa)" ve "Her Zaman" seçeneklerini içeren 5'li Likert tipi ölçek şeklindedir.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme Nevşehir Devlet Hastanesinde çeşitli birimlerde görev yapan 250 sağlık çalışanı dahil edilmek istenmiştir. Anket uygulamasına gönüllü katılan 200 sağlık çalışanından elde edilen veriler incelendiğinde 20 katılımcının girmiş olduğu verilerdeki eksikliklerden dolayı araştırma örnekleme dahil edilememiştir. Geri kalan 180 katılımcı, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada kullanılan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinde bulunan bazı maddelerin, bireylerin kendilerinin verecekleri cevaplar konusunda yöneticileri ile sorun yaşayabilecekleri algısıyla bazı ölçek maddelerine cevap vermeme veya yanlış cevap verme ihtimalleri yüksektir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin, çalışan bireylerin çalışma arkadaşlarına veya çalıştıkları kurumlara karşı göstermiş oldukları davranışların yanlış olduğunu bilmekle beraber, bunu afişe etmenin de zararlarını görecekları düşüncesi, kullanılan ölçekten elde edilen verileri etkileyebilir.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Anket uygulamasından elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirilmesi SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 21.0 paket programında yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda; üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin Cronbac's Alpha değeri 0,785; psikolojik güvenlik ölçeğinin Cronbac's Alpha değeri ise; 0,800 çıkmıştır. Bu değerler 0,700'den büyük oldukları için ölçekler güvenilir denilebilir. Cronbach Alfa katsayısının 0,70 olması çalışmanın güvenilir olması için yeterlidir (Nunnaly, 1978).

BULGULAR

Yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin analizleri bu kısımda verilmiştir.

Tablo 1 - Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Frekans	%
1-5 Yıl Arası	36	20,0
6-10 Yıl Arası	45	25,0
11-15 Yıl Arası	31	17,2
16-20 Yıl Arası	23	12,8
21-25 Yıl Arası	22	12,2
26 Yıl ve Üzeri	23	12,8
Toplam	180	100,0

Katılımcıların "Çalışma Süresi" kriterine göre dağılımına bakıldığında %20 1-5 yıl arası, %25 6-10 yıl arası, %17,2 11-15 yıl arası, %12,8 16-20 yıl arası, %12,2 21-25 yıl arası ve %12,8 26 yıl ve üzerin çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2 - Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Frekans	%
20 Yaş ve Altı	1	,6
21-30 Yaş Arası	41	22,8
31-40 Yaş Arası	66	36,7
41-50 Yaş Arası	58	32,2
51 ve Üzeri	14	7,8
Toplam	180	100,0

Katılımcıların %0,6'sı 20 yaş ve altı, %22,8'i 21-30 yaş arası, %36,7'si 31-40 yaş arası, %32,2'si 41-50 yaş arası ve %7,8'i 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %39,4'ü erkek, %60,6'sı ise kadın olarak belirlenmiştir.

Tablo 3 - Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	%
Erkek	71	39,4
Kadın	109	60,6
Toplam	180	100,0

Tablo 4 - Psikolojik Güvenlik Bağımlı Değişkeni İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	Beta	p	R	R ²	Düz. R ²
Yaş	0,029	0,056	,621	0,125	0,016	-0,007
Cinsiyet	0,093	0,098	,221			
Çalışma Süresi	-0,021	-0,076	,495			
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-0,91	-0,053	,497			
Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik						

Yapılan regresyon analizi sonucu Tablo-4'de belirtilmiştir. Regresyon modelinde psikolojik güvenlik algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamsız bulunmuştur.

Tablo 5 - Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Güvenlik

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	F	p
20 Yaş ve Altı	1	2,7143	.	2,71	2,71	,014	1
21-30 Yaş Arası	41	2,6969	,41551	1,57	3,43		
31-40 Yaş Arası	66	2,7121	,47973	1,00	4,00		
41-50 Yaş Arası	58	2,7044	,47181	1,00	4,00		
51 ve Üzeri	14	2,6837	,54378	1,57	3,43		
Toplam	180	2,7040	,46323	1,00	4,00		

Tablo-5'de yaşa göre psikolojik güvenlik ölçeği verileri gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre yaş ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>,05$).

Tablo 6 - Cinsiyetlere Göre Psikolojik Güvenlik

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	F	p
Erkek	71	2,6479	,47554	1,00	3,57	1,725	,191
Kadın	109	2,7405	,45349	1,00	4,00		
Toplam	180	2,7040	,46323	1,00	4,00		

Tablo-6'da cinsiyete göre psikolojik güvenlik ölçeği verileri gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre cinsiyet ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>,05$).

Tablo 7 – Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Güvenlik

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	F	p
1-5 Yıl Arası	36	2,7183	,40763	1,57	3,43	,822	,536
6-10 Yıl Arası	45	2,7429	,50928	1,43	4,00		
11-15 Yıl Arası	31	2,7235	,37241	2,14	3,71		
16-20 Yıl Arası	23	2,5963	,53911	1,00	3,57		
21-25 Yıl Arası	22	2,5844	,51960	1,00	3,57		
26 Yıl ve Üzeri	23	2,8012	,43017	1,57	3,71		
Toplam	180	2,7040	,46323	1,00	4,00		

Tablo-7'de çalışma süresine göre psikolojik güvenlik ölçeği verileri gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre çalışma süresi ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>,05$).

Tablo 1 – Yaş Grupları İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Yaş	Sayı	Ortalama	p
Bireye Karşı	20 Yaş ve Altı	1	38,50	,696
	21-30 Yaş Arası	41	87,63	
	31-40 Yaş Arası	66	94,36	
	41-50 Yaş Arası	58	87,16	
	51 ve Üzeri	14	98,25	
	Genel	180		
Örgüte Karşı	20 Yaş ve Altı	1	45,50	,236
	21-30 Yaş Arası	41	92,07	
	31-40 Yaş Arası	66	97,77	
	41-50 Yaş Arası	58	87,26	
	51 ve Üzeri	14	68,29	
	Genel	180		
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	20 Yaş ve Altı	1	31,00	,519
	21-30 Yaş Arası	41	92,06	
	31-40 Yaş Arası	66	96,02	
	41-50 Yaş Arası	58	87,09	
	51 ve Üzeri	14	78,29	
	Toplam	180		

Yaş grupları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo-8'de gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre yaş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutları olan bireye karşı, örgüte karşı ve genel üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>,05$). Alt boyutlardan bireye karşı üretkenlik karşıtı iş davranışını en fazla sergileyen yaş grubu 51 ve üzeri, örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyen yaş grubu, 31-40 yaş arası ve genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyen yaş grubu ise 31-40 yaş arası katılımcılar olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 9 – Cinsiyetler İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	p
Bireye Karşı	Erkek	71	106,05	,001
	Kadın	109	80,37	
	Total	180		
Örgüte Karşı	Erkek	71	102,72	,007
	Kadın	109	82,54	
	Total	180		
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Erkek	71	106,77	,001
	Kadın	109	79,90	
	Toplam	180		

Cinsiyet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo-9'da gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre cinsiyet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutları olan bireye karşı, örgüte karşı ve genel üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < ,05$). Tüm alt boyutlarda erkek bireylerin kadın bireylere göre daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediği söylenebilir.

Tablo 2 – Çalışma Süreleri İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Çalışma Süresi	Sayı	Ortalama	p
Bireye Karşı	1-5 Yıl Arası	36	81,19	,515
	6-10 Yıl Arası	45	88,94	
	11-15 Yıl Arası	31	96,65	
	16-20 Yıl Arası	23	86,74	
	21-25 Yıl Arası	22	106,61	
	26 Yıl ve Üzeri	23	88,17	
	Total	180		
Örgüte Karşı	1-5 Yıl Arası	36	88,51	,228
	6-10 Yıl Arası	45	90,18	
	11-15 Yıl Arası	31	100,37	
	16-20 Yıl Arası	23	84,78	
	21-25 Yıl Arası	22	105,41	
	26 Yıl ve Üzeri	23	72,39	
	Total	180		
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1-5 Yıl Arası	36	87,36	,412
	6-10 Yıl Arası	45	89,26	
	11-15 Yıl Arası	31	98,19	
	16-20 Yıl Arası	23	83,43	
	21-25 Yıl Arası	22	107,41	
	26 Yıl ve Üzeri	23	78,37	
	Toplam	180		

Çalışma süresi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo-10'da gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre çalışma süresi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutları olan bireye karşı, örgüte karşı ve genel üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$). Çalışma sürelerine göre en fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyen katılımcılar, 21-25 yıl arasında çalışma süresi olan katılımcılar olarak değerlendirilebilir.

Tablo-11 ve Tablo-12’de Psikolojik Güvenlik bağımsız değişkeni ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ölçeğinin alt boyutları olan “Bireye Karşı” ve “Örgüte Karşı” alt boyutları bağımlı değişkenleri arasındaki regresyon analizleri gösterilmektedir.

Tablo 11 - Bireye Yönelik ÜKİD Bağımlı Değişkeni İle Psikolojik Güvenlik Bağımsız Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi

Model Özeti									
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hatası	R ²	F	Sabitlik Derece	Sabitlik Derece	Anl. F
					Değişimi	Değişimi	si 1	si 2	Değişimi
1	.074 _a	.005	-.001	.29641	.005	.870	1	159	.352

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik

Tablo-11’de katılımcıların bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, psikolojik güvenlik algısının ne ölçüde belirtmekte olduğunu incelemek için regresyon analizi yapılmış olup elde edilen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p > .05$).

Tablo 12 – Örgüte Yönelik ÜKİD Bağımlı Değişkeni İle Psikolojik Güvenlik Bağımsız Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi

Model Özeti									
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hatası	R ²	F	Sabitlik Derece	Sabitlik Derece	Anl. F
					Değişimi	Değişimi	si 1	si 2	Değişimi
1	.097 _a	.009	.003	.30735	.009	1.495	1	159	.223

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik Güvenlik

Tablo-12’de katılımcıların örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, psikolojik güvenlik algısının ne ölçüde belirtmekte olduğunu incelemek için regresyon analizi yapılmış olup elde edilen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p > .05$). Bu çalışma kapsamında H1, H4, H5, H6 hipotezleri reddedilmiş; H2 ve H3 hipotezleri ise kabul edilmiştir.

SONUÇ

Sağlık çalışanlarında sunulan hizmetin etkinliği açısından psikolojik güvenlik algısının yeri oldukça önemlidir. Söz konusu hizmetin insan sağlığı olması, alınan kararların direkt olarak insan sağlığına etki etmesi ve sağlık çalışanlarının tedavi sürecinde bilgi ve deneyimlerine bağlı olarak kararlar alabilmesi psikolojik güvenlik algılarının seviyesine bağlıdır. Bu bağlamda, sağlık kurumları, çalışan bireylerinin sunmakta oldukları hizmetlerde daha etkili olabilmeleri için gerekli politikaları düzenleme ve uygulama konusunda insan sağlığının önemini öncelikleri olarak düşünmelidirler. Sağlık çalışanlarının sergileyecekleri üretkenlik karşıtı iş davranışları ise, psikolojik güvenlik algısının tersine hem sağlık hizmeti alan bireylerin hem de çalışma ortamı ve hastane kaynaklarının kötüye kullanımını sonucunda örgüt içerisindeki her bir birim ve bireye zarar verebilecek niteliktedir. Sunulan tedavi hizmetlerinde oluşan üretkenlik karşıtı iş

davranışları dolaylı olarak hastalara da etki etmektedir. Bireylere karşı sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışları sonucunda, görev ihmalinin doğması, görev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda, bu durumdan en ciddi şekilde etkilenecek olan kişiler, başvuran hastalardır. Örgüte karşı sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarında, bireye karşı olan davranışlarla aynı etkiler söz konusudur. Sağlık kurumuna karşı sergilenen bu davranışlar sonucunda, kurum kaynaklarının kötüye kullanılması, tıbbi cihazların zarar görmesi gibi gerekçeler, yine dolaylı olarak hastaları etkileyecektir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, incelenen psikolojik güvenlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yönetimlerin alabilecekleri önlemler ve uygulayabilecekleri politikalar hakkında yol gösterici niteliktedir. Aşağıda elde edilen bulgular ve bu bulgular sonucunda izlenebilecek yollarla ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda yaş gruplarına göre üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Kılıç (2013) ve Özüren (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da, elde ettiğimiz sonuçlarla aynı şekilde anlamlılık bulunmamaktadır ve elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Çalışma süresi arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğiliminin arttığı analiz edilmiştir. Güllü (2018) tarafından yapılan çalışmada, çalışma süresi 5 yılın altında olan katılımcıların daha az üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiledikleri belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ödemiş (2011) tarafından yapılan çalışmada ise bu sonuç anlamlı olarak değerlendirilemezken, Örenlili (2018), Öztürk (2015) ve Dirican (2013) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuç araştırmamıza benzer şekilde anlamlı bulunmuştur. Araştırmamızda en çok sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışma arkadaşlarına karşı kırıcı söz söyleme ve işe izinsiz geç gelme davranışlarıdır. Yapılan bazı çalışmalarda, katılımcıların en çok sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışları, izin verildenden daha uzun molalar kullanması yönündedir. Tuna (2015), Dalton ve Mesch (1991) ve Öztürk (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda da benzer şekilde çalışanların en sık olarak sergiledikleri davranış izin ve molalar konusundadır.

Yapılan çoğu araştırmada, anket uygulamasına katılan bireylerin demografik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları algıları arasında farklı sonuçlar elde edilmiştir. Her ne kadar demografik özellikler üzerinden veriler incelense de araştırmalarda katılımcıların kişilik özelliklerini yansıtan kriterlerin etkisi olmakla birlikte, araştırmaların çoğunda bu kriter demografik veriler arasında değerlendirilerek kullanılmamaktadır. Katılımcıların belli bir yaş grubunda olması, cinsiyetleri, unvanları veya çalışma süreleri gibi birçok değişkene etki eden farklı faktörler, araştırmalarda elde edilen sonuçlarda değişikliklerin olmasına sebep olmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üzerinde yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi birçok kriterin önemli bir yeri vardır. Çalışma hayatına girişte eğitim, yaşa bağlı iş ve hayat tecrübesi ve bireylerin cinsel kimlikleri, algılayacakları davranışlara etki etmektedir. Genç bir bireyin tecrübesiz olması ve karşılaştığı zorluklarda geri çekilmesi, kadın bireylerin toplumda ve çalışma hayatında erkek bireylere göre daha zor şartlarda çalışması veya örgüt içerisinde uzun yıllar çalışan bireylerin işten soğuması veya işe bağlılıklarının artması tahmin edilemez bir durumdur. Tüm bu etkenlerin sonucunda, her ne kadar uygulanan anketlerde benzer sonuçlarla teori desteklenmek istense de, belli bir oranda değişiklik görülmesi muhtemeldir.

Katılımcıların cinsiyet grupları ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Benzer şekilde Ingrid vd., (2006) ve Yener (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da elde edilenler sonucu destekler niteliktedir. Çalışma süresi ile psikolojik güvenlik arasındaki fark anlamlı bulunamamış olup, Edmondson (2006) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuç elde edilmiştir. Bir diğer sonuç olan yaş grupları ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı yönündedir. Carmeli vd.,

(2009) tarafından yapılan çalışma sonucunda elde edilen verilerle benzer nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca psikolojik güvenlik bağımsız değişkeninin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları olan bireye yönelik ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonucunda istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır.

Sağlık çalışanlarının aldıkları ve alacakları çoğu karar hayati önem taşımaktadır. Bu noktada karar verme mekanizmasını etkileyen önemli bir algı olarak psikolojik güvenliğe karşımıza çıkmaktadır. Görev hayatı boyunca hastalık ve ölümlerle uğraşan sağlık çalışanlarında, algıladıkları psikolojik güvenliğin etkisi büyüktür. Meslekleri gereği zor şartlarda çalışan sağlık çalışanları, verecekleri kararların sorumluluğu nedeniyle ek bir zorluk yaşamaktadırlar. Sağlık çalışanlarında, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi birçok faktör, çalışma hayatına başladıktan sonra çoğu sektöre göre daha büyük sorumluluklar getirmektedir. Farklı bakış açılarının getirdiği farklı davranış biçimleri sonucunda, sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçları etkilemektedir. Erkek çalışanların kadınlara göre daha az sorumluluk sahibi olmaları, meslekte geçirilen süre boyunca karşılaşılan vakalardan edinilen tecrübe, eğitim seviyesine bağlı olarak alınacak kararların etkilenmesi gibi nedenler, yapılan bu araştırmaları etkilemekte ve farklılıklar ortaya koymaktadır.

Elde edilen verilerin analizi sonucunda katılımcıların demografik özelliklerine göre psikolojik güvenlik algıları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları algıları farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İş hayatı içerisinde bireylerde psikolojik güvenlik algısının oluşabilmesi için, öncelikle işe yeni başlayan bireylerde belirli bir süreç önem taşımaktadır. İşe adaptasyon, çalışma hayatına giriş, çalışma arkadaşlarıyla tanışma süreçleri gibi birçok neden, bu bireylerde psikolojik güvenlik algısının gelişmesi için ihtiyaç duyulan bir süreçtir. Sonuç olarak çalışanların işleri konusunda alacakları inisiyatif ve kritik kararlar, herhangi bir tecrübeye dayalı gelişebilecek bir durum olarak ifade edilebilir. Kritik kararlar alma konusunda bireylerin edindikleri iş tecrübeleri de söz sahibidir. Çalışma ortamında daha önce karşılaşılmamış bir durumla karşılaşan çalışan, vereceği kararın risklerinden veya sonuçlarından haberdar olmadığı için, söz konusu durumdan bireysel olarak zan altında kalmamak adına geri çekilme davranışı sergileyebilir, böylece psikolojik güvenlik algısından uzaklaşabilir. Çalışma süresinin psikolojik güvenlik üzerindeki etkisinin temel nedeni de, kişilerin tecrübelerine dayalıdır.

Bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları algısında, kişilik özelliklerinin etkisi kaçınılmazdır. Her ne kadar araştırmamızda kişilik özellikleri açısından bir değerlendirme bulunmasa da, yapılan bazı araştırmalarda, farklı kişilik yapısına sahip çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları algıları da farklı olduğu yönündedir. Erkek bireylerin kadın bireylere göre olaylara tepkileri daha fevri olduğu için, örgüt içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri de daha olası bir durum olarak gözlemlenmiştir.

Bazı çalışanlar, iş ortamında kendilerini daha rahat hissettikleri için daha ılımlı yaklaşımlarda bulunarak ortama ayak uydurabilir. Ama bazı çalışanlar ise kişilik özelliklerinin daha baskın olması nedeniyle, işleri ve çalışma arkadaşlarına karşı farklı davranış modelleri sergileyebilmektedir. Erkek bireylerin toplumun genelinde görülen ataerkillik, kadın bireylere göre daha rahat davranışlar sergilemelerine, tepkilerini daha şiddetli gösterme eğilimine sahip olmalarına neden olmaktadır.

Sonuç olarak, sağlık çalışanlarında psikolojik güvenlik algısının artırılması konusunda yöneticiler, çalışanların işe adanmışlıklarını artırmak, rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamalarını engellemek ve verilen görev ve sorumlulukların yerine getirilebilmesi için gerekli görev dağılımı konusunda eşit davranmalıdır. Çalışanların kişisel gelişimlerinin desteklenmesi, mesleki bilgi ve yeterliliklerinin artırılması doğrudan hastaları etkileyeceği için, hizmet içi eğitimlerin düzenli yapılması, düzenlenen kongre seminer vb. etkinliklere katılımlarının sağlanması ve her türlü

eğitim konusunda sağlık çalışanlarını destekleyen bir politika izlemelidirler. Böylece sunulan hizmet kalitesi de artırılmış olacak ve hasta memnuniyeti de buna paralel olarak artacaktır. Çalışanların kişiler arası iletişimin geliştirilmesi, iletişimin zenginleştirilmesi, ücret konusunda ve görev dağılımı konusunda adaletli davranılması, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesinin önüne geçecektir. Çalışanlar arasında oluşacak rekabet duygusu, başarının kıskanılmasına neden olacak türden ödüllendirmeler, çalışanların maddi sorun yaşamasına neden olabilecek ücret adaletsizlikleri sonucunda, çalışanların hem çalışma arkadaşlarına hem de kurum yönetimi ve kaynaklarına yönelik davranışları olumsuz etkilenecektir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kasıtlılık özelliğinin olması, bu davranışın sergilenmesinde aslında örgütün de suçlu olduğunu gösterebilir. Sonuç olarak bireylerin örgüte karşı gelişen olumsuz davranışları, bireyin örgüt içerisinde yaşadığı sorunlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Yönetimlerin, çalışanlar üzerindeki etkisinin devamlılığı için, hem olumlu ve verimli çıktılar elde edilebilmesi, hem de çalışma arkadaşları ve örgüte bağlılığının devamlılığının sağlanabilmesi için yöneticilerin de çalışan bireylere bağlılığı devamlı olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alkan, S. E. (2015). A Research About the Relationship of Psychological Safety and Organizational Politics Perception with Compulsory Citizenship Behavior, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bennett, R. J, and Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 350.
- Carmeli, A, Brueller, D. and Dutton, J. E. (2009). Learning Behaviors in The Workplace: The Role of High-Quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety, *Syst. Res. Behav. Sci.*, 26:81–98.
- Carmeli, A, and Gittel, J. H. (2008). High-Quality Relationships, Psychological Safety, And Learning from Failures in Work Organizations, *Journal of Organization Behavior*, 30(6), 709-729.
- Dalton, D, and Mesch, D. (1991). On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An Assessment of Absence Policy Provisions, *Journal of Applied Psychology* 76(6), 810-817.
- Dirican, A. H. (2013). Duygusal Zekânın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, *Adm. Sci. Q*, 44(2):350–83.
- Edmondson, A. C. (2004). Psychological Safety, Trust, And Learning in Organizations: A Group-Level Lens. In *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*, Ed. RM Kramer, KS Cook, pp. 239–72, New York: Russell Sage.
- Edmondson, C E, and Lei, Z. (2014). *Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct*, *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Güllü, S. (2018). Lider Üye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü: Spor İşletmeleri Örneği, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

Ingrid, M N, and Edmondson, A. C. (2006). Making It Safe: The Effects Of Leader Inclusiveness And Professional Status On Psychological Safety And Improvement Efforts In Health Care Teams, *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 941–966.

Instone, K. (2012). *Counterproductive Work Behavior*, White Paper.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work, *Acad. Manag. J.* 33:692–724.

Kılıç, S. (2013). Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Niğde.

Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory* (McGraw-Hill, New York).

Ödemiş, S. N. (2011). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Örenlili, M. (2018). İşletmelerde Örgütsel Sessizlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Öztürk, B. (2018). Örgütsel Stresle Başa Çıkma, Örgütsel Adalet Algısı, İş Tatmini ve Duyguların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarındaki Rolü, TOBB Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Öztürk, İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık Ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özüren, Ü. (2017). Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ve Sonuçları, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tez, İstanbul.

Tuna, A. A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yener, S. (2014). Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yener, S. (2015). Özel Ortaöğretim Okullarında Paylaşılan Liderlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Rolü, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.