

AİLE ŞİRKETLERİNDE Y JENERASYONUNUN ÖZ YETERLİLİK ALGISI VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ

Selda KELEŞ¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, günümüz ekonomileri açısından ele alındığında gerek yerel sınırlar kapsamında gerekse küresel anlamda önemli bir ekonomik aktör olan aile şirketlerinde Y Jenerasyonunun öz yeterlilik algılarının işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu kapsamda yürütülen çalışma kapsamında ele alınan aile şirketlerine mensup Y Jenerasyonunun öz yeterlilik algılar Sherer tarafından geliştirilen “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği” ile işe adanmışlık düzeyleri ise Rich, Lepin ve Crawford tarafından geliştirilmiş “İşe Adanmışlık Ölçeği” ile ölçülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, İşe Adanmışlık, Y Jenerasyonu

ABSTRACT

The aim of this study is to find out the relationship among the self-efficacy concept and work-engagement level of Y Generation in family corporations which have a special importance in today's global economies. According to this aim, the Y Generationers' self-efficacy is measured with the “ Sherer's Self Efficacy Scale” and the work engagement level is measured with the “Work Engagement Scale” developed by Rich, Lepin and Crawford.

Key Words: Self-Efficacy, Work-Engagement, Y Generation

GİRİŞ

Küreselleşme ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler beraberinde artan rekabet koşullarının yanı sıra birçok farklılaşmayı da getirmiştir. Bu farklılaşmalar ve yenilikler sadece iş dünyası kapsamında ele alınamayacak kadar geniş spektruma sahiptir. Küreselleşme ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, yepyeni bir kuşağı Y Jenerasyonunu doğurmuştur. Tam anlamı ile yaş aralığı kesin olmamakla birlikte Y Jenerasyonu bu güne kadar dünya üzerinde tanımlanmış en yüksek nüfuslu ikinci kuşaktır ve günümüz iş dünyasında önem arz eden bir kuşaktır.

¹ Bilim Uzmanı, sldkeles@gmail.com

Y Jenerasyonuna mensup bireyler, artık aile şirketlerinin de yönetsel düzeylerinde yer alacak olgunlukta ve yaşta oldukları için aile şirketleri açısından da ayrıca önemli bir konudur. Bilindiği gibi girişimci kuşak tarafından belirli bir amaç ve hedefe ulaşmak için kurulan aile şirketleri yönetsel anlamda bir ailenin elinde bulunan şirketlerdir. Bu şirketler gerek sayıca gerekse piyasa gücü olarak küresel ve yerel ekonomilerde oldukça önemlidirler. Bu nedenle aile şirketlerinin sürdürülebilirliklerinin ve kârlılıklarının korunması sadece aile bireyleri için değil aynı zamanda küresel piyasalar ve toplumsal refah açısından da oldukça önemlidir. Bu nedenle, aile şirketlerinin sürdürülebilirliği üzerindeki engellerin ortadan kaldırılması şarttır. Aile şirketlerinin sürdürülebilirliği üzerindeki en önemli olumsuzluklardan bir tanesi birinci kuşağın mevcut yetkilerini yeni kuşaklara devretmemesi noktasında ortaya çıkmaktadır. İş te bu noktada, Y Jenerasyonunun bireysel algıları ile şekillenen yönetsel düzeydeki yetkinlikleri ve işe adanmışlıkları ön plana çıkmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Aile şirketlerinde Y Jenerasyonuna mensup bireylerin öz yeterlilik algılarının işe adanmışlık düzeyi ile olan ilişkisine yönelik araştırma bulgularının yorumlanması ve etkin sonuçlandırılması için öncelikle konuya ilişkin genel bir kavramsal çerçeve çizmekte fayda vardır. Bu kapsamda öncelikle öz yeterlilik algısı kavramı ele alınmıştır. Daha sonra kavramsal çerçeve kapsamında işe adanmışlık ve aile şirketlerinde Y Jenerasyonu olguları irdelenmiştir.

1.1. Öz Yeterlilik Algısı

Öz yeterlilik algısı, ilk defa Bandura (1982) tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramından türemiş bir kavramdır (Sahertian & Soetjipto, 2011, s. 50). Sosyal bilişsel kuramda, öz yeterlilik algısı sürekli olarak araştırılan ve tartışılan önemli bir temel kavramdır. Öz yeterliliği kavramsal olarak ilk ele alan araştırmacı olan Bandura (1982) öz yeterliliği; bireylerin belirlenmiş tipte performans gerektiren görevleri organize etme ve gerçekleştirme hususunda kendi yeterliliklerine ilişkin sahip oldukları yargıdır (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 69) şeklinde tanımlamaktadır. Literatürde yer alan diğer bir tanımlamaya göre ise öz yeterlilik; zor ve belirsiz olan görevleri yapabilme ve özellikli bir takım gereksinimleri olan zorluklar ile baş edebilme hususlarında bireyin kendi yetkinliklerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005, s. 439).

Öz yeterlilik kavramı özellikle son yıllarda üzerinde önemli çalışmalar yürütülmüş olan bir kavramdır. Öz yeterlilik kavramına ilişkin olarak yürütülmüş olan çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre (Salas & Janis, 2001, s. 478-479);

- Öz yeterlilik bireylerin daha iyi öğrenmelerine ve daha iyi performans göstermelerine önderlik eder.

- Öz yeterlilik kavramının birçok bireysel değişken ile (iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, eğitim) dolaylı olarak ilişkisi vardır.
- Öz yeterlilik, iyi yapılandırıldığı takdirde performans üzerinde artırıcı etkiye sahiptir.

Öz yeterlilik kavramı amaçların belirlenmesi hususunda da önemli bir değişkendir. Öz yeterlilik kavramının amaçların belirlenmesi hususunda önem arz etmesinin nedenleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Busch, Fallan, & Pettersen, 1998, s. 143);

- Öz yeterlilik kavramı bireylerin eylem seçimleri üzerinde etkili olan bir kavramdır. Bireyler yapamayacaklar algısına sahip oldukları eylemleri yapmayı tercih etmezler. Bireyler, yapabileceklerine inandıkları eylemleri yapma yönünde tercih kullanırlar.
- Öz yeterlilik kavramı bireylerin bir iş üzerinde harcayacakları enerji ve zaman üzerinde de etki sahibi olan bir kavramdır. Öz yeterlilik algıları düşük olan bireyler yaptıkları iş üzerinde az zaman ve enerji harcarlar ve çabuk pes ederler.
- Öz yeterlilik kavramı bireylerin motivasyonu ve performansı üzerinde de etkili olan bir kavramdır. Bireylerin öz yeterlilik algısına sahip oldukları alanda gerçekleştirdikleri eylemler üzerinde başarılı bir performans sergiledikleri görülmektedir.

Öz yeterlilik kavramına ilişkin yapılmış olan çalışmaların birçoğu öz yeterlilik kavramının performansa ve diğer davranışsal çıktılara olan etkileri üzerinde durmaktadır. Ancak, öz yeterlilik kavramı sadece bireysel performans ve bireysel çıktılar ile ilgili olan bir kavram değildir. Öz yeterlilik kavramı örgütsel kavramlar ve örgütsel çıktılar ile de ilgili olan bir kavramdır. Öz yeterlilik kavramının örgütsel anlamda incelenmesini Staples, Hlland ve Higgins 1999 yılında yürüttükleri bir çalışma ile ortaya koymuşlardır. Bu çalışma kapsamında, öz yeterlilik kavramının iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur (Yousaf & Sanders, 2012, s. 910). Bu ilişkiden yola çıkarak bireylerin öz yeterlilik algılarının, doğru ve etkin yönlendirilmesi ile, istenen örgütsel çıktılarının sağlanması hususunda önemli bir değişken olduğu sonucuna varmak mümkündür.

1.2. İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık, olumlu iş tecrübesini temsil etmektedir ve örgütsel yaşamda örgüt için birçok yararlı çıktıya olanak sağlamaktadır (Yakın & Erdil, 2012, s. 372). İşe adanmışlık en temel anlamda, bireyin işine yönelik tutumu, bireyin benliğinin işi ile bütünleşmesi ya da bağlantılı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Chusmir, 1982, s. 596). Literatür kapsamında ele alındığında işe adanmışlık ile ilgili birçok farklı tanımlama olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu tanımlamaların ortak noktası, işe adanmışlık kavramının örgütsel literatürde yer alan diğer adanmışlık

tanımlamalarından farklı bir yere konmasıdır. Diğer bir ifade ile örgütsel literatür kapsamında sıklıkla kullanılan çalışmaya bağlılık, mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılık kavramları ile işe adanmışlık kavramı oldukça farklı kavramlardır. Tanımlamalar kapsamında işe adanmışlığın birden çok faktörden etkilendiği görülmektedir.

İşe adanmışlık kavramının ilk çıkış noktası kavramsal olarak tam anlamı ile zıt olduğu tükenmişlik kavramına ilişkin yapılmış olan araştırmalar sonucundadır. Örgütsel literatür kapsamında yürütülen çalışan tükenmişliğine ilişkin çalışmalar kapsamında tükenmişlik algısına sahip olmayan ve işe yönelik aktivitelerde daha enerjik ve etkin iletişime sahip olan çalışanların sahip oldukları algı işe adanmışlık algısı olarak tanımlanmıştır (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008, s. 176).

İşe adanmışlık olumlu birçok olumlu ve olumsuz örgütsel çıktıları olan bir kavramdır ve bu nedenle özellikle günümüz örgütleri tarafından üzerinde önemle durulmaktadır. İşe bağlılık, bireysel, psiko-sosyal, örgütsel ve dış faktörler olarak birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerin etkin ve doğru yönetilmesi ise, bireylerin tükenmişlik düzeylerinin azaltılması yönünde etki yapacağı için, örgütsel olumsuzlukların da bir anlamda önünce geçilecektir.

1.3. Aile Şirketleri ve Y Jenerasyonu

Küresel dünyada piyasa farkı gözetmeksizin önemli bir paya sahip olan aile şirketleri gerek yerel gerekse küresel ekonomiler üzerinde önemli etkileri olan aktörlerdir. Bu aktörlerin sürdürülebilirliklerini korumaları ve etkin-verimli çıktılar elde ederek ekonomik, sosyo-ekonomik olarak olumlu etkiler sunmaları önemli bir konudur. Modernizasyon süreçlerinde önemli etkileri olan ve ülkelerin Gayri Safi Yurt İçi Hasıllarına direkt olarak etki eden aile şirketlerinin günümüz küresel rekabet koşullarında ayakta kalmaları son derece önemlidir. Aile şirketlerinin ayakta kalabilmelerine ilişkin en önemli nokta, şirketin sürdürülebilir kılınmasına ilişkin olarak kurumsallaşma süreçlerinin hayata geçirilmesidir. Diğer bir ifade ile girişimci nesil ya da diğer bir ifade ile birinci nesil tarafından kurulan ve yönetilen aile şirketlerinin, bir süre sonra yönetsel yetki devri hususunda etkin ve verimli bir süreç izlemesi gerekmektedir. Bu noktada da birinci kuşağın yetkiyi devretme isteğinin yanı sıra, aile şirketlerinin ikinci kuşağının sahip olduğu özellikler de önem arz eden bir durum halini almaktadır.

Günümüz aile şirketleri kapsamında ele alındığında ikinci kuşağın demografik özellikler kapsamında değerlendirildiğinde Y Jenerasyonu ile örtüştüğü görülmektedir. Diğer bir ifade ile Y Jenerasyonuna mensup bireyler aile şirketlerinde ikinci kuşak olarak yönetsel yetkiyi devralacak olan kuşaktır.

Y Jenerasyonu olarak tabir edilen kuşağa ilişkin olarak belirli bir yaş aralığı vermek mümkün olmamaktadır. Ancak literatür kapsamında ele alındığında

Y Jenerasyonuna dahil bireylerin bir takım ortak özelliklerinin olduğunu söylemek mümkündür. Aşağıdaki tablo kapsamında Y Jenerasyonuna ilişkin karakteristik özellikleri incelemek ve Y Jenerasyonuna ilişkin olarak detaylı bir bilgiye sahip olmak mümkündür.

Demografik Özellikler	Diğer Özellikleri	İş Ortamına İlişkin Özellikler
Doğum tarihleri ile ilgili olarak kesinleşmiş bir ortak kanı yoktur ancak, konunun uzmanları doğum tarihlerini 1978-1995 ya da 1981-1993 olarak sınırlandırmaktadır.	7/24 internet erişimleri vardır.	Takım çalışması ve iş arkadaşları ile uyumlu çalışma konusunda başarılıdırlar. Akıl hocaları ile işbirliği içerisinde çalışırlar.
“Baby Boomers” ² olarak tabir edilen neslin çocuklarıdır.	Kendilerine güvenleri tamdır.	Yaratıcı düşünürler ve işbirlikçilerdir. Sabırsızlardır ve saygı beklerler.
X Jenerasyonunun kardeşleridir.	İyimser, umutlu ve bağımsızdırlar.	Rekabeti severler ve bir fark yaratmak için çabalarlar
75 milyon nüfuslu olduğu tahmin edilen Baby Boomers (80 milyon)’dan sonra gelen en geniş jenerasyondur.	Hedefe, başarıya ve hizmete odaklıdırlar.	Harcadıkları emeğe değer bir şey yaratmaya çabalarlar ve bir “kahraman” olmayı hedeflerler
Y Jenerasyonu mensuplarının % 38’i kendilerini Avrupa kökenli olmayan bireyler olarak tanımlamaktadır.	Küresel yurttaş olduklarına inanırlar ve girişimci kişilikleri oldukça gelişmiştir.	Değişim süreçlerinde rahattırlar.

Kaynak: Johnson Controls, 2010, “Generation Y and the Workplace Annual Report 2010”, s. 19.

Yukarıdaki tablo kapsamında ele alındığında Y Jenerasyonunun oldukça geniş bir yaş aralığındaki bireyleri kapsadığı görülmektedir. Ayrıca Y Jenerasyonunun kültürel ve etik olarak oldukça farklı yelpazede bireyleri barındırdığı bir gerçektir. Bunun yanı sıra, Y Jenerasyonuna mensup bireylerin, teknolojik değişimlere ve yeniliklere diğer jenerasyonlara kıyasla daha yatkın olduğu ve değişimlere kolay adapte oldukları görülmektedir. İş yaşamına ilişkin davranışlar kapsamında ele alındığında Y Jenerasyonunun işe ilişkin tutumlarında da teknolojinin etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Y Jenerasyonuna mensup bireyler kendilerini kariyerlerinin haricinde tanımlamaktadırlar (Brown, et al., 2012, s. 10).

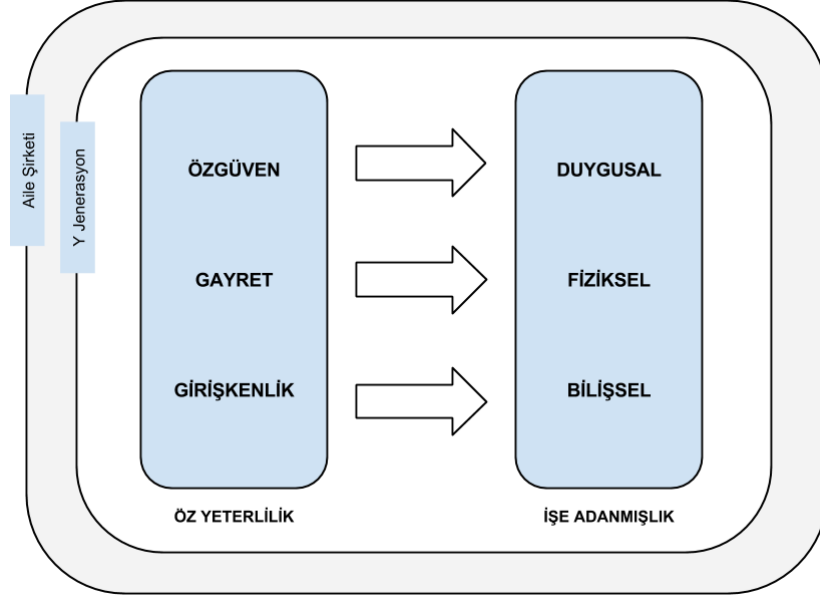
² “Baby Boomers” olarak tabir edilen nesil, Amerika Birleşik Devletleri’nde 1946-1964 yılları arasında doğmuş olan nesildir.

Y Jenerasyonu aile şirketleri kapsamında ele alındığında, bu jenerasyona dâhil bireylerin aile şirketlerinin kurucusu konumundaki birinci kuşak aile bireylerinden oldukça farklı özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi aile şirketleri; girişimci nesil yani birinci nesil tarafından kurulmaktadır. Ancak aile şirketleri, süre sonra, bu ilk nesil tarafından etkin ve verimli yönetilememektedir. Girişimci nesil, işe başlama aşamasında belirlediği amaç ve hedeflere ulaştıktan sonra, bu amaç ve hedefleri revize etmek ve yeni süreçler ile faaliyetlerini sürdürmek yerine, stabil bir süreçte aile şirketini devam ettirmeyi tercih etmektedir. Ancak bu durum aile şirketi için sonun başlangıcı olan bir durumdur ve mutlaka önüne geçilmelidir. Bu duruma engel olabilmeyen en temel kuralı ikinci kuşağa yetkileri devretmek ve aile şirketinin yönetsel kararlarını bir sonraki kuşağa bırakmaktır. Ancak bu noktada, devretme sorunu ortaya çıkmaktadır. Çoğu zaman kurucu nesil yetkilerini devretmeye yanaşmamaktadır ve bu durumda aile şirketleri olgunluk dönemi sonrasında hayat eğrilerinin sonuna gelmektedir. Bu nedenle, aile şirketlerinde mutlaka zamanı geldiğinde yetkinin diğer kuşaklara devredilmesi gerekmektedir. İşte bu noktada, günümüz kapsamında ele alındığında, yetkinin devredileceği kuşak Y Jenerasyonudur. Y Jenerasyonu sahip olduğu bireysel yetenekler ve iş yaşamına ilişkin davranışsal tutumları kapsamında ele alındığında aile şirketlerinin sürdürülebilirliği hususunda yetkin ve etkin olabilecek bir kuşaktır. Ancak elbette ki bu noktada Y Jenerasyonuna mensup bireylerin öz yeterlilik algılarının ve diğer bireysel becerilerinin, iş yaşamına etkin olarak aktarılabilmesi hususu önem kazanmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu değiştirmeden betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012). Bu çalışmada da Y jenerasyonu öz yeterlilik algısı ile işe adanmışlık ilişkisi var olduğu şekilde tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya ilişkin şematik model aşağıda görülmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

İlgili literatürde yapılan araştırmalar öz yeterlilik ve işe adanmışlığın ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Gayret ve özveri içerisinde tatmin edici pozitif etkinliklerin işe adanmışlığı karakterize eden mantık aracı olduğu görülmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002, s. 72).

2.2. Örneklem

Araştırmada örneklem olarak İstanbul'da faaliyet gösteren bir aile şirketindeki Y jenerasyon çalışanlar alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kişisel bilgi formu ile birlikte öz yeterlilik ve işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır.

Y jenerasyonun Öz yeterlilik algıları Sherer tarafından geliştirilen (1982) 12 maddelik "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)" ile ölçülmüştür (Sherer ve diğerleri, 1982: 663-671). Ölçek ifadelerinden 1,2,3,9,10,11,12 nolu ifadeler ters puanlanmaktadır. Öz yeterlilik ölçeği Özgüven, Gayret, Girişkenlik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.754$ olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi varsayımlarından Barlett testi sonucunda $p=0.000<0.05$; $KMO=0.749>0,60$ olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %60.105 olan 3 faktör altında

toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre öz yeterlilik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 1: Öz yeterlilik Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüklü	Açıklanan Varyans	Cronbach 's Alpha
Özgüven (Özdeğer=3.655)	Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşıyorum.	0,789	21,505	0,756
	Bir şeyler yapma kabiliyetim konusunda kendimi güvensiz hissedirim.	0,772		
	Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda, onları çok iyi halledemem.	0,747		
	Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum.	0,609		
Gayret (Özdeğer=2.122)	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar denemeye devam ederim.	0,780	20,473	0,718
	Plan yaptığımda, o planı hayata geçirebileceğimden eminimdir.	0,749		
	Bir şey yapmaya karar verdiğimde, doğrudan o iş üzerinde çalışmaya başlarım.	0,748		
	Başarısızlık, beni sadece daha azimli bir şekilde denemeye yöneltir.	0,658		
	Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum.	0,446		
Girişkenlik (Özdeğer=1.436)	Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem.	0,849	18,127	0,765
	Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim	0,752		
	Çok zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	0,731		
Toplam Varyans %60.105				

İşe adanmışlık düzeyi *Rich, Lepine ve Crawford* (Rich ve Crawford, 2010: 617- 635) tarafından geliştirilen işe adanmışlık ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek çalışanların kurum misyonunu, vizyonunu, stratejisi ve değerlerini ne ölçüde benimsedikleri ve kurum için ne kadar enerji ve çaba harcamaya hazır olduklarının belirlenmesini amaçlamaktadır. Ölçeği Kurtpınar (2011) yüksek lisans tezinde uygulamış, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini tekrarlamıştır. Ölçek Fiziksel adanmışlık(1-6. maddeler); Duygusal adanmışlık(7-12. maddeler); Bilişsel adanmışlık(13-18. maddeler) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin genel güvenirligi $\alpha=0.909$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Barlett testi

sonucunda $p=0.000<0.05$; $KMO=0.847>0,60$ olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %64.476 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre işe adanmışlık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2: İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Duygusal (Özdeğer=7.629)	İşimle Gurur Duyuyorum.	0,806	24,066	0,887
	İşim Hakkında Pozitif Düşüncelere Sahibim.	0,804		
	İşim Beni Heyecanlandırır.	0,797		
	İşime Çok Fazla İlgi Gösterir, Merak Duyarım.	0,729		
	İşime Tutkuyla Bağlıyım.	0,689		
	İş Yaparken Kendimi Enerji Dolu Hissederim.	0,654		
Fiziksel (Özdeğer=2.316)	Çalışırken Tüm Gayretimi İşime Aktarırım.	0,828	21,887	0,865
	İşimle Yoğun Bir Şekilde Meşgul Olurum.	0,823		
	İşimde Başarılı Olabilmek İçin Elimden Geleni Yaparım.	0,809		
	Enerjimin Çoğunu İş Yerinde Harcarım.	0,798		
	İşimi Tamamlayabilmek İçin Mümkün Olan En Yüksek Çabayı Sarf Ederim.	0,662		
	Çalışırken Tüm Enerjimi İşime Aktarırım.	0,523		
Bilişsel (Özdeğer=1.660)	İşyerinde Sadece İşime Konsantre Olurum.	0,797	18,523	0,852
	İşyerinde Dikkatimin Çoğunu İşime Ayırırım.	0,791		
	İşyerinde Çalışırken İşime Dalar Kendimden Geçerim.	0,754		
	İşyerinde Tüm Dikkatimi Yaptığım İşe Veririm.	0,656		
	İşyerinde Zihinsel Olarak İşime Odaklanırım.	0,584		
	İşyerinde, Yaptığım İşe Çok Fazla Dikkat Harcarım.	0,466		
Toplam Varyans %64.476				

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.5. Bulgular ve Yorumlar

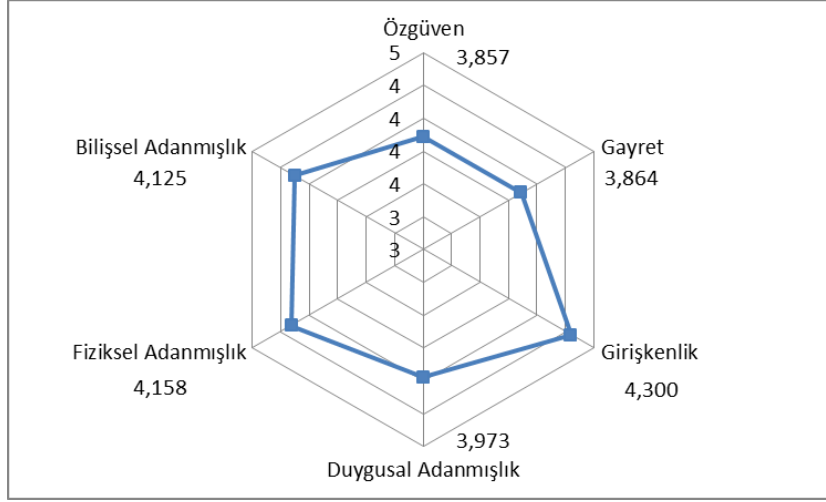
Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 3: Tanımlayıcı Özellikler

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	134	56,3
	Kadın	104	43,7
	Toplam	238	100,0
Medeni Durum	Evli	126	52,9
	Bekar	112	47,1
	Toplam	238	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise	8	3,4
	Yüksek Okul/Önlisans	12	5,0
	Üniversite	208	87,4
	Lisansüstü	10	4,2
	Toplam	238	100,0
Çalışma Süresi	1 Yıdan Az	24	10,1
	1-5 Yıl	66	27,7
	6-10 Yıl	90	37,8
	10 Yıl üstü	58	24,4
	Toplam	238	100,0

Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 134'ü (%56,3) Erkek, 104'ü (%43,7) Kadın; medeni durum değişkenine göre 126'sı (%52,9) Evli, 112'si (%47,1) Bekar; eğitim düzeyi değişkenine göre 8'i (%3,4) Lise, 12'si (%5,0) Yüksek okul/Ön lisans, 208'i (%87,4) Üniversite, 10'u (%4,2) Lisansüstü; çalışma süresi değişkenine göre 24'ü (%10,1) 1 yıldan az, 66'sı (%27,7) 1-5 yıl, 90'ı (%37,8) 6-10 yıl, 58'i (%24,4) 10 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların “özgüven” düzeyi yüksek ($3,857 \pm 0,789$); “gayret” düzeyi yüksek ($3,864 \pm 0,681$); “girişkenlik” düzeyi çok yüksek ($4,300 \pm 0,695$); “duygusal adanmışlık” düzeyi yüksek ($3,973 \pm 0,625$); “fiziksel adanmışlık” düzeyi yüksek ($4,158 \pm 0,681$); “bilişsel adanmışlık” düzeyi yüksek ($4,125 \pm 0,590$); olarak saptanmıştır.



Şekil 2: Çalışanların Öz Yeterlilik ve İşe Adanmışlık Düzeyleri

Öz yeterlilik ve işe adanmışlık alt boyutları arasındaki ilişkiler aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Öz Yeterlilik ve İşe Adanmışlık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6
1-Özgüven	1,000					
2-Gayret	0,147*	1,000				
3-Girişkenlik	0,447**	0,195**	1,000			
4-Duygusal Adanmışlık	0,182**	0,483**	0,401**	1,000		
5-Fiziksel Adanmışlık	0,195**	0,603**	0,125	0,485**	1,000	
6-Bilişsel Adanmışlık	0,000	0,574**	0,045	0,613**	0,469**	1,000

Gayret ile özgüven arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.147$; $p=0,023<0.05$). Girişkenlik ile özgüven arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.447$; $p=0,000<0.05$). Girişkenlik ile gayret arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.195$; $p=0,003<0.05$). Duygusal Adanmışlık ile özgüven arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.182$; $p=0,005<0.05$).Duygusal Adanmışlık ile gayret arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.483$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Adanmışlık ile girişkenlik arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.401$; $p=0,000<0.05$). Fiziksel Adanmışlık ile özgüven arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.195$; $p=0,003<0.05$). Fiziksel Adanmışlık ile gayret arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.603$; $p=0,000<0.05$). Fiziksel Adanmışlık ile girişkenlik

arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Fiziksel Adanmışlık ile duygusal adanmışlık arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,485$; $p=0,000<0,05$). Bilişsel Adanmışlık ile özgüven arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bilişsel Adanmışlık ile gayret arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,574$; $p=0,000<0,05$). Bilişsel Adanmışlık ile girişkenlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bilişsel Adanmışlık ile duygusal adanmışlık arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,613$; $p=0,000<0,05$). Bilişsel Adanmışlık ile fiziksel adanmışlık arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,469$; $p=0,000<0,05$).

Tablo 5: Y Jenerasyonunda Öz Yeterliliğin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Duygusal Adanmışlık		Fiziksel Adanmışlık		Bilişsel Adanmışlık	
	β	p	β	p	β	p
Sabit	1,280	0,000**	1,637	0,000**	2,486	0,000**
Özgüven	-0,022	0,638	0,111	0,027	-0,053	0,238
Gayret	0,388	0,000**	0,594	0,000**	0,514	0,000**
Girişkenlik	0,298	0,000**	-0,047	0,412	-0,033	0,521
F	38,737		47,237		39,925	
Model (p)	0,000**		0,000**		0,000**	
R²	0,323		0,369		0,330	

Y jenerasyon öz yeterlilik boyutlarından özgüven, gayret, girişkenlik ile duygusal adanmışlık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=38,737$; $p=0,000<0,05$). Duygusal adanmışlık düzeyinin belirleyicisi olarak özgüven, gayret, girişkenlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,323$). Çalışanların özgüven düzeyi duygusal adanmışlık düzeyini etkilememektedir ($p=0,638>0,05$). Çalışanların gayret düzeyi duygusal adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,388$). Çalışanların girişkenlik düzeyi duygusal adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,298$).

Özgüven, gayret, girişkenlik ile fiziksel adanmışlık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=47,237$; $p=0,000<0,05$). Fiziksel adanmışlık düzeyinin belirleyicisi olarak özgüven, gayret, girişkenlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,369$). Çalışanların özgüven düzeyi fiziksel adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,111$). Çalışanların gayret düzeyi fiziksel adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,594$). Çalışanların girişkenlik düzeyi fiziksel adanmışlık düzeyini etkilememektedir ($p=0,412>0,05$).

Özgüven, gayret, girişkenlik ile bilişsel adanmışlık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=39,925$; $p=0,000<0.05$). Bilişsel adanmışlık düzeyinin belirleyicisi olarak özgüven, gayret, girişkenlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,330$). Çalışanların özgüven düzeyi bilişsel adanmışlık düzeyini etkilememektedir ($p=0.238>0.05$). Çalışanların gayret düzeyi bilişsel adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,514$). Çalışanların girişkenlik düzeyi bilişsel adanmışlık düzeyini etkilememektedir ($p=0.521>0.05$).

3. SONUÇ

Bu makale kapsamında ele alınan aile şirketlerinde Y Jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi kapsamında yürütülen araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir;

- Araştırma kapsamında öncelikle öz yeterlilik düzeyleri olarak belirlenmiş olan öz güven, gayret ve girişimcilik alt düzeylerinin birbirleri ile olan ilişkileri irdelenmiştir. Bu kapsamda, öz güven, gayret ve girişimcilik düzeylerinin birbirleri ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip oldukları görülmüştür.
- Araştırma kapsamında aile şirketlerindeki Y Jenerasyonunun sahip olduğu öz yeterlilik algısı ile işe adanmışlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Y Jenerasyonunun öz yeterlilik algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisi kapsamında; özgüven, gayret, girişkenlik olarak sınıflandırılan öz yeterlilik algı boyutlarının işe adanmışlığın alt boyutu olan duygusal adanmışlık ile anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Y jenerasyonu üyelerin öz yeterlilik algılarının alt boyutlarını oluşturan özgüven, gayret ve girişkenlik değerlerinin duygusal adanmışlık düzeyine ilişkin belirleyici bir özelliği vardır. Y jenerasyonuna üye bir aile bireyinin özgüveni, işe ilişkin gayreti ve girişimci ruhu arttığı sürece duygusal adanmışlık boyutunun da artacağı araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan bir tanesidir.
- Aile şirketlerinin Y jenerasyonu bireylerinin özgüven, gayret ve girişkenlik değerlerinin diğer bir adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlık üzerinde de etkisi olduğu görülmektedir. Bu noktada, araştırma sonuçları ışığında, özgüven sahibi ve gayretli Y jenerasyonu üyelerinin fiziksel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu diğer bir ifade ile özgüven ve gayret alt boyutlarının fiziksel adanmışlığı arttırdığını söylemek mümkündür. Ancak araştırma sonuçları kapsamında girişimcilik alt boyutunun fiziksel adanmışlık üzerinde her hangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

- Aile şirketlerinin Y jenerasyonu bireylerinin özgüven, gayret ve girişkenlik değerlerinin diğer bir adanmışlık alt boyutu olan bilişsel adanmışlık üzerinde de etkisi olduğu görülmektedir. Y jenerasyonu aile bireylerinin sahip oldukları öz güven düzeyi ve girişkenlik düzeyi bilişsel adanmışlık üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Ancak, Y jenerasyonu bireylerin sahip oldukları işe ilişkin gayret, bilişsel adanmışlık düzeyini artırıcı yönde bir etkiye sahiptir.

KAYNAKÇA

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122–147.
- Brown, S., Carter, B., Collins, M., Gallerson, C., Giffin, G., Griffith, R., et al. (2012). *Generation Y in the Workplace*. (D. Bearfield, Dü.) Texas. http://nslw.org/generation_y.pdf adresinden alınmıştır
- Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary Differences in Job Satisfaction, Self-Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment Among Faculty Employees in Norwegian Colleges: an empirical assesment of indications of performance. *Qualiyt in Higher Education*, 4(2), s. 137-157.
- Chusmir, H. L. (1982). Job Commitment and the Organizational Women. *Academy of Management Review*, 7(4), s. 595-602.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel, s. 77.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), s. 439-457.
- Ouweneel, E., Le Blanc, M. P., & Schaufeli, B. W. (2013). Do-it-Yourself: An Online Positive Psychology Intervation to Promote Positive Emotions, Self-Efficacy and Engagement at Work. *Career Developement International*, 18(2), s. 173-195.
- Sahertian, P., & Soetjpto, B. E. (2011, Summer). Improving Employee's Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior Through the Implementation of Task-Oriented and Relationship-Oriented Leadership Behavior. (Cambridge, Dü.) *The Business Review*, 17(2), s. 48-60.
- Salas, E., & Janis, B.-C. A. (2001). The Science of Training: A Decade of Proggess. *Annual Review of Psychology*, 52, s. 471-499.

- Schaufeli, B. W., Taris, W. T., & Rhenen, v. W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), s. 173-203.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Burnout and Engagement: A Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*(3), s. 71-92.
- Skaalvik, M. E., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Percieved Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(1), s. 68-77.
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effect on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *SciVerse Science Direct*(58), s. 370-378.
- Yousaf, A., & Sanders, K. (2012, November / December). The Role of Job-Satisfaction and Self-Efficacy as Mediating Mechanisms in the Employability and Affective Organizational Commitment Relationship: A Case From A Pakistani University. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), s. 907-919.