

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

PROAKTİF KİŞİLİĞİN İŞ ÇIKTILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ: ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE MEDIATING ROLE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY ON WORK OUTCOMES: A RESEARCH ON PRIVATE SECURITY PERSONNEL

Dr. Öğr. Üyesi Ümit ŞEVİK¹

ÖZ

Bu çalışma proaktif kişiliğin iş çıktıları üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Literatürde çoğunlukla proaktif kişiliğin olumlu iş çıktılarına etkileri incelenmiştir. Çevresini etkilemek için inisiyatif kullanma eğiliminde olan proaktif kişiliğe sahip çalışanlar, olumsuzluklardan daha az proaktif özelliklere sahip çalışanlara göre daha yüksek oranda etkilenecektir. Bu bağlamda proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütün etkinliğine katkı sunmalarında ve olumsuzluklardan daha az etkilenmelerinde liderlerin rolü, lider ile takipçilerin uyumu ve lider-üye etkileşiminin kalitesi önemli bir etkidir. Proaktif kişiliğin olumsuz iş çıktıları üzerinde etkisi kapsamında işten ayrılma niyeti ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması alt boyutları bu çalışmada değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında Ankara’da bir özel güvenlik firmasında çalışan 116 özel güvenlik personeline olasılığa dayalı olmayan kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS 24 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda proaktif kişilik ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif etki varken, proaktif kişiliğin ve lider-üye etkileşiminin kişisel başarı hissi azalması üzerinde negatif etkisi tespit edilmiştir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin kişisel başarı hissi azalması alt boyutu üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, Lider-Üye Etkileşimi, İşten Ayrılma Niyeti, Tükenmişlik.

JEL Sınıflandırma Kodları: M54, D23, C91.

ABSTRACT

The study aims to determine the mediating effect of leader-member exchange on the effect of proactive personality on work outcomes. In the literature, mostly the effects of a proactive personality on positive work outcomes have been examined. Employees with proactive personalities, who tend to take the initiative to influence their environment, would be affected more by negativities than employees with less proactive characteristics. In this context, the role of the leaders, the harmony of the leader and the followers, and the quality of the leader-member exchange are important factors in contributing to the effectiveness of the organization and less affecting the employees with proactive personality traits from the negativities. Within the scope of the effect of proactive personality on negative work outcomes, the intention to leave and the sub-dimensions of emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment, which are sub-dimensions of burnout, are evaluated in the study. Within the scope of the research, a questionnaire is applied on 116 private security personnel working in a private security firm in Ankara with a non-probabilistic convenience sampling method. Survey results are analyzed through SPSS 24 and AMOS 24 programs. As a result of the analysis, there is a positive effect between the proactive personality and the leader-member exchange, while the negative effect of the proactive personality and the leader-member exchange on personal accomplishment is determined. However, a partial mediation effect of the leader-member exchange is found in the effect of proactive personality on the sub-dimension of reduced sense of personal accomplishment.

Keywords: Proactive Personality, Leader-Member Exchange, Intention to Leave, Burnout.

JEL Classification Codes: M54, D23, C91.

* Bu çalışma için Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Etik Kurulundan E-73257130-050.99-6316750 sayılı ve 09.11.2021 tarihli etik kurulu onayı alınmıştır.

¹  Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Bölümü, umit.sevik@jsga.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of this study is to determine the mediating effect of leader-member exchange on the effect of proactive personality on work outputs. In the literature, proactive personality is generally evaluated with positive work outcomes. A proactive personality also reduces the impact of undesired work outcomes. In addition, employees' proactive behavior may lessen due to feelings of decreased self-efficacy or learned helplessness when blocked or discouraged by the leader, or employees may stop trying to be proactive. Sometimes, employees with proactive personalities may be in conflict with their leaders. However, proactive employees push the limits to meet performance goals and meet job demands, which inevitably results in some work stress and burnout. Employees with proactive personalities, who tend to take the initiative to influence their environment, will be affected more by negativities than employees with less proactive characteristics. In this context, the role of the leaders, the harmony of the leader, the followers and the quality of the leader-member exchange are important factors in both contributing to the effectiveness of the organization and less affecting the employees with proactive personality traits from the negativities of the conditions. In this study, firstly, within the scope of the effect of proactive personality on negative work outcomes, intention to leave and the sub-dimensions of burnout, emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment were evaluated. Then the mediating role of leader-member exchange, which is considered to reduce the effect of negativities that may occur in employees in these relations was examined.

Design/methodology/approach:

The research universe of the study was determined as the personnel working in the field as private security. The private security company headquartered in Ankara and serves in different provinces of Turkey. The reason for determining a single company as the research universe is the evaluation that leadership practice in a company with the same organizational climate contributes positively to the research result, considering that there may be different leadership practices in each organization. The number of private security personnel working in Ankara, is 230 personnel, who constitute the research universe. In the research, the sample was determined by convenience sampling method within the scope of non-probabilistic techniques and a questionnaire was sent to all private security personnel through Google form. Only 116 private security personnel completed and returned the questionnaires. Survey results were analyzed using SPSS 24 and AMOS 24 programs.

Findings:

Within the scope of the study, first, it was determined that there was no common method bias and that the internal consistency reliability of the scales was in the appropriate range. And then, as a result of the confirmatory factor analysis, it was concluded that the values were within the limits of acceptable fit values. In the light of these findings, within the scope of path analysis, the positive effect of proactive personality on leader-member exchange and negative effect on personal accomplishment and the negative effect of leader-member exchange on personal accomplishment were determined. Regarding these relations, only the mediating role of leader-member exchange on the effect of proactive personality on personal accomplishment was determined. No significant relationship was found between a proactive personality's intention to leave, depersonalization, and emotional exhaustion.

Conclusion and Discussion:

In this study, which investigated the mediating effects of leader-member exchange on the relationship between proactive personality and the sub-dimensions of turnover intention and burnout, only the partial mediating effect of leader-member exchange was found in the relationship between proactive personality and the personal accomplishment. Proactive personality trait reduces the feeling of a decrease in personal accomplishment under normal conditions. However, when employees with proactive personality traits encounter negativity, they will evaluate themselves as unsuccessful, feel guilty, and feel a decrease in their personal accomplishment levels. An employee with a proactive personality, who tends to take more initiative, will not be able to influence his environment as desired and will begin to seek responsibility for this in himself, and by evaluating himself as inadequate, a decrease in his sense of personal accomplishment will be observed. The quality of the leader-member exchange will partially reduce the negativity of this effect. In light of the results, within the scope of proactive personality traits, it doesn't affect emotional exhaustion, which indicates minimizing relations, and depersonalization indicating non-serious attitudes, in terms of negative work outcomes in employees. On the other hand, the decrease in the sense of personal accomplishment indicates that the person turns to himself, not to his environment, in negativities. Employees with a proactive personality will have better interaction with their leaders, which will reduce the level of employees being affected by negativity. In this way, employees will be more supported by their leaders and will be able to access more resources. The quality of leader-member exchange will also result in more proactive characteristics of the employee with a proactive personality trait. In this study, the importance of leader-member exchange for leaders was investigated, especially in the private security sector, where face-to-face communication is at the forefront and burnout can be experienced. Proactive behavioral characteristics will be a tool for leaders to reduce the effect of such negativity, as they will partially reduce the effect of the decrease in personal accomplishment with the quality of the leader-member exchange.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin sahip olduğu en önemli değer insan sermayesidir. Çalışanların, örgütleri için sahip olduğu nitelikleri sergilemesi hatta bunun da fazlasını sergilemesi örgütler için önem arz eden konular arasında yer almaktadır. Çalışanların çevrelerini etkilemek için inisiyatif almaları hem örgüt başarısını hem de çalışanların yaptıkları işten duyacağı tatmini arttıracaktır. Çalışanların inisiyatif alarak örgüte katkıları aynı zamanda onları motive edecektir.

İnisiyatif gösterme, proaktif kişiliğin özelliklerinden birisidir (Crant ve Bateman, 2000, s. 65; Yolcu ve Çakmak, 2017, s. 426). Proaktif kişiliğin arzu edilmeyen iş çıktıların etkisini azaltmasının (Baba vd., 2009, s. 30; Jawahar vd., 2012, s. 249; Kong vd., 2021, s. 693; Schwarzer, 2000, s. 321; Shin ve Jeung, 2019; Yang vd., 2011, s. 747) yanında, çalışanların proaktif davranışları, liderlerin yaklaşımları sonucunda yani lider tarafından engellenme veya cesaretinin kırılması durumunda çalışmada azalan öz-yeterlilik veya öğrenilmiş çaresizlik duyguları sebebiyle çalışanlar proaktif olmaya çalışmaktan vazgeçebilirler (Bolino vd., 2010, s. 341). Bazen de proaktif kişiliğe sahip çalışanlar liderleri ile uyumsuzluk içinde olabilirler (Crant vd., 2016, s. 217). Bununla birlikte proaktif çalışanlar performans hedeflerine ulaşmak ve iş taleplerini yerine getirmek için sınırları zorlarlar ve bu husus kaçınılmaz olarak biraz iş stresi (Bolino vd., 2010, s. 326) ile tükenmişliğe neden olur (Wahab ve Blackman, 2022). Çevresini etkilemek için inisiyatif alma eğiliminde olan proaktif kişiliğe sahip çalışanlar bu şekilde olumsuzluklarla karşısında daha az proaktif özelliğe sahip çalışanlara göre daha yüksek oranda etkilenecektir (Bolino vd., 2010, s. 325). Bu kapsamda proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütün etkinliğine katkı sunmalarında ve olumsuzluklardan daha az etkilenmelerinde liderlerin rolü, lider ile takipçilerin uyumu ve lider-üye etkileşiminin kalitesi önemli bir etkidir (Zhang vd., 2012, s. 111).

Proaktif kişilikle ilgili literatürde yapılan çalışmalar çoğunlukla olumlu iş çıktıları ile değerlendirilmiştir. Ancak proaktif kişiliğin istenmeyen davranışlar üzerindeki negatif etkileri çok az çalışılmıştır (Song ve Lee, 2020, s. 654-655). Literatürdeki bu duruma binaen çalışmada, proaktif kişiliğin işten ayrılma niyeti ile tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması gibi arzu edilmeyen iş çıktıları (Kızıloğlu ve Akgemci, 2021, s. 100; Pala ve Sürgevil, 2016, s. 775; Yüksel ve Bolat, 2016, s. 178) üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bununla birlikte bu çalışmada proaktif kişiliğe sahip çalışanların arzu edilmeyen iş çıktıları üzerindeki negatif etkisini lider-üye etkileşiminin daha da azaltıp azaltmayacağı diğer bir ifadeyle aracılık etkisi araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Proaktif Kişilik

Yöneticiler, liderler ve çalışanlar yani genel olarak insanlar çevrelerini etkileme konusunda çeşitli seviyelerde eylemlerde bulunurlar. Çalışanların kişilik özelliklerinin davranış örüntüsünü şekillendirmesi (Celiker vd., 2019, s. 342) kapsamında proaktif davranış gösteren bireyler daha çok inisiyatif alma, sorunları çözme ve ekstra rol davranışı konusunda diğer bireylere göre farklılık gösterirler ve bu konularda genellikle ısrarcıdırlar (Crant ve Bateman, 2000, s. 65). Çevresel faktörlerden görece olarak daha az sınırlandırılan ve değişim için etki eden bir özelliğe sahip olan proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, sorumluluk alma, inisiyatif alma, yenilikçilik ve öğrenme kapasiteleri ile gün geçtikçe karmaşıklaşan çevrede daha da önemli hale gelmektedir (Yolcu ve Çakmak, 2017, s. 426-427). Proaktif kişilik aynı zamanda örgütteki proaktif davranışların önemli bir motive eden faktördür (Erdoğan ve Bauer, 2005, s. 860). Proaktif kişilik, genellikle bireysel ve örgütsel etkinliği artırmak kapsamında olumlu iş çıktılarıyla değerlendirilmiş olup proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanlar performans hedeflerine ulaşmak ve iş taleplerini yerine getirmek için sınırları daha fazla zorladıklarından dolayı aşırı stres yüklemesi, aşırı rol yüklemesi ve iş-aile çatışması gibi arzu edilmeyen sonuçlara da maruz kalabilmektedirler (Bolino vd., 2010, s. 325-326). Bununla birlikte proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanlarda arzu edilmeyen iş çıktıları daha az görülmektedir veya proaktif davranış özellikleri arzu edilmeyen iş çıktıların etkilerini de azaltmaktadır (Lan vd., 2020, s. 1046; Song ve Lee, 2020, s. 653; Wang vd., 2021, s. 7).

2.2. Lider-Üye Etkileşimi

Lider-üye etkileşimi, lider ile astlar arasında karşılıklı saygı, güven ve yükümlülük olarak ele alınması kapsamında ilişkisel bir yaklaşıma işaret etmektedir (Dansereau vd., 1995, s. 100). Lider ve belirli çalışanlar daha iyi karşılıklı bir etkileşim ilişkisine sahip olduklarında, liderin bu çalışanların teknik yetenekleri, becerileri, kişilik özellikleri ve tutum uyumluluğu konusunda daha yüksek düzeyde bilgisi bulunduğu için lider tarafından bu çalışanlara güven

sonucu daha fazla destek ve kaynak sağlanır. Bu şekilde yüksek etkileşimde olan çalışanlar liderler tarafından grup içi üyeler olarak değerlendirilir ve grup dışı olarak değerlendirilen üyelere göre daha fazla yönetici desteğine sahiptirler (Liang ve Yeh, 2019, s. 572). Diğer yandan grup içi çalışanlarla liderler arasında daha duygusal bağlar vardır ve liderler tarafından daha çok güvenilir ve önemsenirler. Ek olarak, grup içi olarak değerlendirilen çalışanlar liderlere itaat ederken daha aktiftir ve görevleri tamamlamak için yeteneklerini tam olarak kullanabilirler. Ancak, grup dışı olarak değerlendirilen çalışanlar ile lider arasındaki ilişkiler, tamamen işleyen bir ilişki olan yapısal güç temelinde şekillenir (Zhou vd., 2021, s. 4). Lider-üye etkileşimi özellikle ast-üst arasında geliştirilen farklı ilişkiyi karşılıklı olarak incelemesiyle ve liderin astlara verdiği destek açısından diğer liderlik teorilerinden de farklılaşmaktadır. Lider tarafından çalışana olumlu destek verilmesi durumunda, astın aynı şekilde olumlu çıktılar vermesi lider-üye etkileşiminde öne çıkan bir husustur (Markham vd., 2010, s. 470). Normalde, çalışanlar ve liderler arasında etkileşimin görünür ve görünmez faydalarının algılanan değeri arttıkça lider-üye etkileşimi ilişkisinin kalitesi de artar. Diğer bir ifadeyle, liderleriyle kaliteli etkileşim içinde olan çalışanlar, genellikle liderlerinden daha fazla kaynak ve destek alırlar. Bu suretle çalışanlar daha etkin bir performans gösterme eğiliminde olurlar (Teng vd., 2019, s. 216).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütlere yönelik çeşitli maliyetlerden dolayı zararlı olarak değerlendirilen ve arzu edilmeyen bir iş çıktısı olan işten ayrılma niyeti (Hellman, 1997, s. 677) örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik halidir (Tett ve Meyer, 1993, s. 262). Yakın gelecekte örgütten ayrılmaya yönelik isteklilik hali bilişsel süreçte üç faktöre de atıfta bulunur. Bunlar işten ayrılma düşüncesi, başka bir yerde başka bir iş arama niyeti ve işten ayrılma niyeti (Carmeli ve Weisberg, 2006, s. 193). İşten ayrılma niyeti gönüllü işten ayrılmanın en büyük tahmin edicisidir (Johnsrud ve Rosser, 2002, s. 520). İşten ayrılma niyetinde işten ayrılma eylemi henüz gerçekleşmediği için aslında işten ayrılmaya göre örgüte zararlı etkisi daha fazladır.

2.4. Tükenmişlik

Genellikle yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde gözlemlenen tükenmişlik (Çalgan vd., 2009, s. 62), çalışanların stres durumuyla başa çıkamayıp fizyolojik açıdan, zihinsel ve duygusal açıdan çalışanlarda gözlenen ve hissedilen problem halidir. Özellikle kişiler arası ilişkilerin iyi olmaması ve stres, tükenmeye yol açmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005, s. 180). Tükenmişlik literatürde genellikle üç alt boyutta incelenmektedir. Çalışanların olumsuz çalışma koşulları sonucunda kendilerini yorgun hissettikleri, işlerine karşı eski ilgilerinin kalmadığı ve iş taleplerini karşılayamadığını düşündükleri durumlarda çalışanlarda duygusal tükenme hali gözlenmektedir (Deran ve Beller, 2015, s. 72). Tükenmişliğin ikinci boyutu olarak duygusal tükenme ile birlikte işe karşı ve diğer insanlara karşı duygusuzlaşma, anlayışsız davranma ve insanlık dışı davranışlar gibi olumsuz davranışların gözlemlendiği duyarsızlaşmadır (Çetin vd., 2013, s. 98). Kişisel başarı hissinde azalma alt boyutu ise çalışanların kendilerini başarısız olarak gördükleri, işlerinde ilerleme yerine gerilediği ve kendilerinin işe yaramadığı hissine katıldığı duruma vurgu yapmaktadır (Meydan vd., 2011, s. 179). Çalışanların tükenmişlik seviyelerinde değişiklikler olabileceği gibi örgütlerde bazı çalışanların tükenmişlik seviyeleri yüksekken bazı çalışanlarda tükenmişlik yaşanmaması tükenmişlikle bireysel olarak baş etme yöntemlerine (Doğan ve Basım, 2021, s. 1535) diğer bir ifadeyle tükenmişlikte bireysel özelliklerin önemine atıf yapmaktadır.

2.5. Kavramlar Arası İlişkiler

Literatürde proaktif kişiliğin, iş çıktıları ile ilişkilerinin incelendiği çok sayıda araştırma yapılmıştır (Song ve Lee, 2020:654). Literatürde yer alan çalışmalarda proaktif kişiliğin işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönlü (Shin ve Jeung, 2019; Yang vd., 2011, s. 747), duygusal tükenme ile negatif yönlü (Baba vd., 2009, s. 30; Kong vd., 2021, s. 693), duyarsızlaşma ile negatif yönlü (Schwarzer, 2000, s. 321), kişisel başarı hissinde azalma ile negatif yönlü (Jawahar vd., 2012, s. 249) ve lider-üye etkileşimi ile pozitif yönlü (Wijaya, 2019, s. 94) ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte lider-üye etkileşimi işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönlü (Bhatti vd., 2015, s. 1524), duygusal tükenme ile negatif yönlü (Schermuly ve Meyer, 2016, s. 677), duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma ile negatif yönlü (Dilshani, 2015, s. 234) ilişkiye sahiptir.

Proaktif kişiliğin iş çıktıları üzerindeki etkisi, lider-üye etkileşimini de değerlendirerek özellik etkinleştirme teorisi (Trait Activation Theory, TAT) kapsamında açıklanacaktır. Özellik etkinleştirme teorisi, bireylerin kişilik özelliklerinin durumsal koşullar aracılığıyla nasıl etkinleştirildiğini ve ardından kendilerini davranışsal olarak nasıl gösterdiğini açıklar. Bu perspektiften davranışın özellik ilişki durumu belirleyici olmaktadır. (Tett ve Guterman, 2000; Zagenczyk vd., 2017). Günümüzde örgütlerdeki yöneticilerin rolleri ve sorumlulukları göz önüne

alındığında, bir yöneticinin liderlik tarzının, astlarının çalışma davranışlarını etkileyebilecek önemli bir durumsal ipucu olduğu varsayılmaktadır (Song ve Lee, 2020:654). Literatürde bulunan bazı çalışmalarda proaktif kişiliğin iş çıktılarıyla ilişkisi özellik etkinleştirme teorisi ile açıklanmaktadır (Hua vd., 2019; McCormick vd., 2019; Wang vd., 2017).

Literatürdeki kavramlar arası ilişkiler değerlendirildiğinde ve özellik etkinleştirme teorisi kapsamında potansiyel durumsal faktörler yani örgütteki liderin astlarıyla yapmış olduğu etkileşimin kalitesi durumsal bir ipucu rolü oynayarak çalışanların bireysel özellikleri ile iş davranış ilişkisini etkileyecek ve bu davranışlar arasında ilişkileri ortaya çıkaracaktır. Bu kapsamda kavramlar arası ilişkilere yönelik aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Proaktif Kişiliğin Lider-Üye Etkileşimi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Proaktif Kişiliğin İşten Ayrılma Niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Proaktif Kişiliğin Duygusal Tükenme üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Proaktif Kişiliğin Duyarsızlaşma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

H5: Proaktif Kişiliğin Kişisel Başarı Hissinde Azalma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

H6: Proaktif Kişiliğin İş Tatmini, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Hissinde Azalma üzerindeki etkilerinde Lider-Üye Etkileşiminin aracı etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı proaktif kişiliğin olumsuz iş çıktılarından işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolünü tespit etmektir. Çalışmanın araştırma evreni Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı Etik Kurulundan 9 Kasım 2021 tarih ve E-73257130-050.99-6316750 sayılı yazısı ile alınan izin kapsamında merkezi Ankara'da olan ve Türkiye'nin farklı illerinde hizmet veren bir özel güvenlik şirketine sahada özel güvenlik olarak çalışan personel olarak belirlenmiştir. Araştırma evreni olarak tek şirketin belirlenmesinin sebebi her örgütte farklı liderlik uygulamalarının olabileceği göz önüne alındığında, aynı örgüt iklimine sahip bir şirketteki liderlik uygulamasının araştırma sonucuna yönelik olumlu açıdan katkı sağlaması yönündeki değerlendirmedir. Araştırma evreni olarak belirlenen firmasının Ankara ilinde çalışan özel güvenlik sayısı 230 personeldir. Özel güvenlik personeline yine özel güvenlik firmasının personeli yöneticilik yapmaktadır. Araştırmada örneklem, olasılığa dayalı olmayan teknikler kapsamında kolayda örnekleme yöntemi (Coşkun vd., 2019, s. 168) ile belirlenmiş olup tüm özel güvenlik çalışanına Google form üzerinden anket gönderilmiştir. Anketleri sadece 116 özel güvenlik personeli doldurup göndermiştir. Örneklem kapsamında $p < 0,01$ güvenilirlik düzeyinde 250 kişilik evren için asgari 97 örneklem kabul edilirken sosyal bilimlerde 30 ile 500 arasındaki örneklem sayıları çoğu zaman yeterli görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 128-130). Bu kapsamda 116 örneklem büyüklüğü kabul edilebilir sayıda değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılan 116 özel güvenlik personelinin %86'sı (100) erkek özel güvenlik personeli, %14'ü (16) kadın özel güvenlik personelidir. Eğitim durumları kapsamında %77'si (90) lise mezunu, %11'i (12) yüksekokul mezunu ve %12'si (14) üniversite mezunudur. Çalışma süreleri kapsamında %11'i (12) 1-3 yıl, %12'si (14) 4-6 yıl, %12'si (14) 7-9 yıl, %65'i (76) 10 yıl ve üzeri özel güvenlik tecrübesine sahiptir. Çalışma kapsamında veriler SPSS 24 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir.

3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışma kapsamında dört farklı ölçek kullanılmış olup ölçeklerde 5'li likert ölçeği ile kullanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçekler aşağıda sunulmuştur.

3.1.1. Proaktif Kişilik Ölçeği

Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen proaktif kişilik ölçeğinin kısaltılmış Türkçe versiyonunun güvenilirliği 0,86 olarak bulunmuştur. Ölçek tek boyutlu 10 sorudan oluşmakta ve ters puanlanan maddesi bulunmamaktadır (Akin ve Özcan, 2015; aktaran Korkmaz, 2020, s. 81).

3.1.2. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği

Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen lider-üye etkileşimi ölçeği Baş vd. (2010) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 12 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirliği 0,74 olarak bulunmuştur. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır (Baş vd., 2010; aktaran Aslaner, 2020, s. 63-64).

3.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Tak ve Çiftçi (2009) tarafından oluşturulan işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliği 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçek tek boyutlu 5 sorudan oluşmakta olup “Bu işyerinde önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim” ve “Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işyerinden ayrılmayı istemiyorum” şeklindeki iki soru ters puanlanmıştır (Eroğlu, 2020, s. 47).

3.1.4. Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Üç boyuttan oluşan ölçeğin kişisel başarı hissi azalması alt boyutu ters kodlanmıştır (Çakar, 2020, s. 105).

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

İlk olarak ölçeklerde yaygın metot yanlılığı bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Bu kapsamda Harman tek faktör testi yapılmıştır. Harman tek faktör testinde yaygın metot yanlılığının olmaması için ölçeğin ilk faktöründe varyans değerinin %50’den az olması gerekmektedir (Fuller vd., 2016, s. 3196). Çalışmada kullanılan her bir ölçeğin ve tüm ölçeğin ilk faktöründeki varyans değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Harman Tek Faktör Test Sonuçları

Kullanılan Ölçek	Yüklerin Kareler Toplamının %Varyans Değeri
Proaktif Kişilik Ölçeği	% 31,266
Lider-üye Etkileşimi	% 43,272
İşten Ayrılma Niyeti	% 40,923
Tükenmişlik	% 38,440
Tüm anket	% 25,611

Tablo 1’de görüldüğü üzere ölçeklerde ve tüm anket için açıklanan varyans değerlerinin %50’den küçük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kullanılan ölçeklerde ve tüm ankette yaygın metot yaygınlığı bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Bundan sonraki aşamada ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliği ile basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İç Tutarlılık Güvenilirliği ile Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Kullanılan Ölçek	Cronbach Alfa Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri	Basıklık (Kurtosis) Değeri
Proaktif Kişilik	0,806	-0,689	1,704
Lider-üye Etkileşimi	0,890	-0,508	0,621
İşten Ayrılma Niyeti	0,732	0,988	1,622
Duygusal Tükenme	0,921	1,110	1,252
Duyarsızlaşma	0,785	0,824	0,599
Kişisel Başarı Hissi Azalması	0,747	0,266	1,326

Tablo 2’de görüldüğü üzere ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarının 0,7’den büyük olduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım sergilemesi yapısal eşitlik modelinin varsayımları arasında yer almaktadır (Civelek, 2018, s. 22). Verilerin normal dağılımının tespitinde kullanılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,96$ arasında olması gerekmektedir (Karageorghis, 2006, s. 904). Çalışma kapsamında kullanılan veriler Tablo 2’de bulunan değerlere göre normal dağılım sergilemektedir.

Çalışmanın bundan sonraki aşamasında değişkenlere yönelik olarak ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon değerlerine bakılmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere Yönelik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1 Proaktif Kişilik	4,01	0,49	1					
2 Lider-Üye Etkileşimi	3,80	0,56	0,465**	1				
3 İşten Ayrılma Niyeti	1,72	0,64	-0,145	-0,341**	1			
4 Duygusal Tükenme	1,88	0,73	-0,102	-0,352**	0,677**	1		
5 Duyarsızlaşma	1,88	0,67	-0,128	-0,281**	0,624**	0,749**	1	
6 Kişisel Başarı Hissi Azalması	2,10	0,46	-0,501**	-0,484**	0,443**	0,455**	0,446**	1

(*p<0,05, **p<0,01,*** p<0,001)

Tablo 3'te yer alan korelasyon analizi neticesinde proaktif kişilik ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif ($r=0,465$, $p<0,01$) ve kişisel başarı hissi azalması arasında negatif ($r=-0,501$, $p<0,01$) ilişki bulunmaktadır. Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti ile arasında negatif ($r=-0,341$, $p<0,01$), duygusal tükenme arasında negatif ($r=-0,352$, $p<0,01$), duyarsızlaşma arasında ($r=-0,281$, $p<0,01$) ve kişisel başarı hissi azalması arasında negatif ($r=-0,484$, $p<0,01$) ilişki bulunmaktadır.

Ölçekte yer alan verilerin normal dağılım sergilemesi neticesinde yapısal eşitlik modeli kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4'te yapısal eşitlik modeline ait uyum iyiliği değerleri ve ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan değerler verilmiştir.

Tablo 4. Uyum Değerleri ve Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
<i>İyi Uyum</i>	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$> 0,95$	$\leq 0,05$
<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>	$\leq 4-5$	$0,89-0,85$	$0,94-0,90$	$> 0,90$	$0,06-0,08$
Proaktif Kişilik	1,315	0,938	0,970	0,968	0,052
Lider-üye Etkileşimi	1,654	0,904	0,965	0,965	0,075
İşten Ayrılma Niyeti	1,043	0,982	0,999	0,998	0,019
Kişisel Başarı Hissi Azalması	2,122	0,967	0,957	0,955	0,089
Duyarsızlaşma	1,321	0,987	0,996	0,996	0,053
Duygusal Tükenme	1,225	0,954	0,994	0,994	0,044

Kaynak: (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 345; Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37).

Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analiz değerlerinin Tablo 4'te belirtilen uyum değerlerine ulaşması için ölçeklerde faktör yükleri düşük olan gözlenebilen değerler çıkarılmıştır. Yapılan düzenlemeler sonrasında ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiz değerleri Tablo 4'te belirtilen değerlere ulaşmış olup değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri sınırlarında olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeklerden faktör yükleri düşük olan gözlenebilen değerler çıktıktan sonra yeniden ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliği ile analiz için verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İç Tutarlılık Güvenilirliği ile Basıklık ve Çarpıklık Değerlerinin Nihai Hali

Kullanılan Ölçek	Cronbach Alfa Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri	Basıklık (Kurtosis) Değeri
Proaktif Kişilik	0,804	-0,740	1,846
Lider-üye Etkileşimi	0,892	-0,604	0,558
İşten Ayrılma Niyeti	0,732	0,988	1,622
Duygusal Tükenme	0,921	1,110	1,252
Duyarsızlaşma	0,785	0,824	0,599
Kişisel Başarı Hissi Azalması	0,755	0,176	0,877

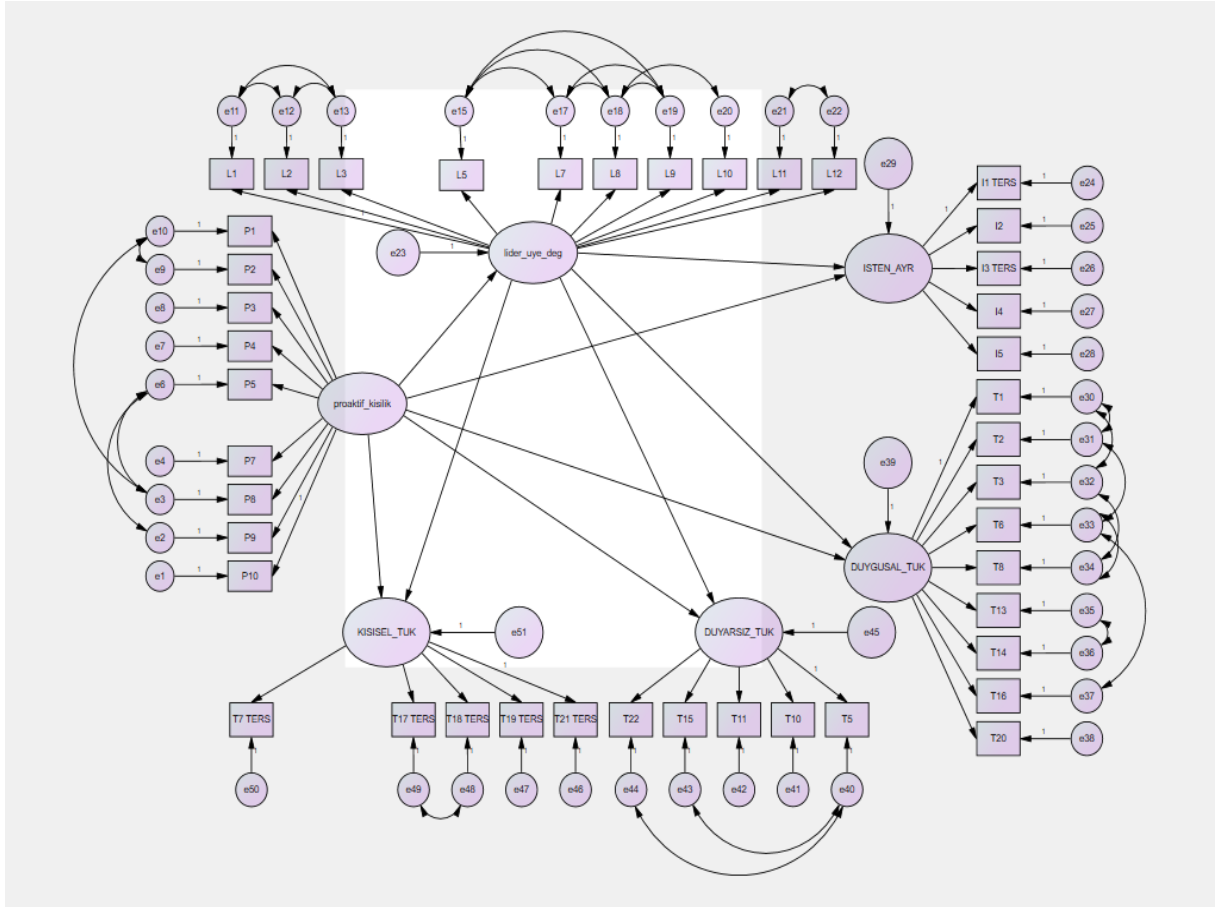
Tablo 5'te görüldüğü üzere faktör yükleri düşük olan ifadelerin ölçekten çıkarılması sonucunda ölçeklerin yine iç tutarlık güvenilirlik katsayılarının 0,7'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin uygun olduğu ve verilerin yine normal dağıldığı gözlenmiştir. Bundan sonraki aşamada bileşim ve ayrışım geçerliliğine yönelik ölçüğe ilişkin tüm CR değerleri, ortalama açıklanan varyans ve maksimum paylaşılan varyansın karelerine ait değerlere bakılmıştır.

Tablo 6. Bileşim ve Ayrışım Geçerliliğine İlişkin Değerler

	CR	AVE	MSV
Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği	0,897	0,745	0,162
Proaktif Kişilik Ölçeği	0,682	0,529	0,305
Tükenmişlik Ölçeği	0,811	0,595	0,566
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,756	0,562	0,599

Tablo 6 kapsamında değerlerin uygun aralıkta olduğu gözlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin MSV (Maksimum Paylaşılan Varyans) değerinin AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerinden görece düşük olması, Harman Tek Faktör testi sonucuna göre ortak yöntem varyansı değerinin uygun olması kapsamında bu durumun analiz bulguları açısından herhangi bir problem oluşturmayacağı değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile bileşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin değerlerin tespiti sonrasında değişkenler arası ilişkileri ve özellikle lider-üye etkileşiminin aracı etkisini tespit etmek için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modeli kapsamında oluşturulan yol analizi Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli



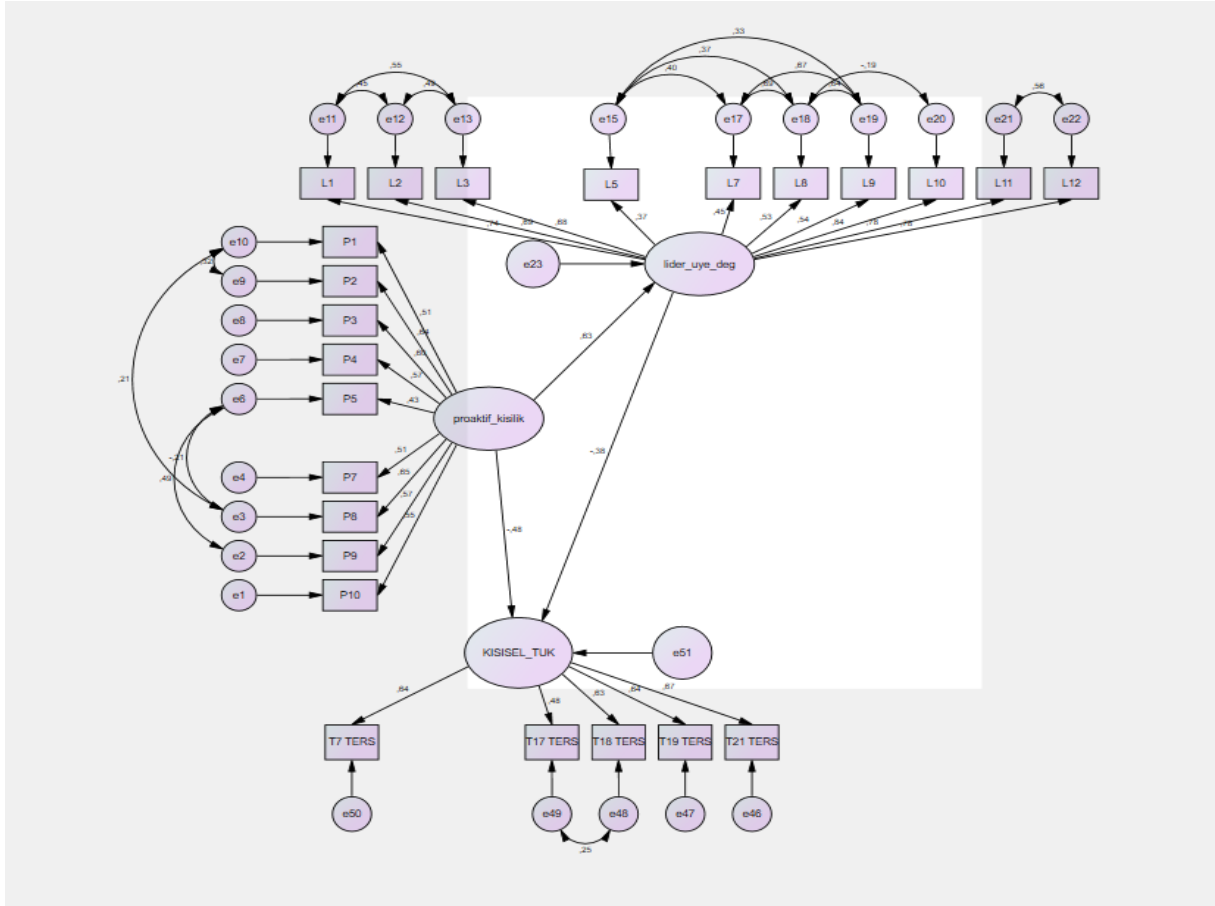
Yapısal eşitlik modeli kapsamında oluşturulan yol analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Yol Analiz Sonuçları

	Estimate	S.E.	C.R.	P.
lider_uye_deg<--- proaktif_kisilik	,737	,169	4,347	***
ISTEN_AYR<--- proaktif_kisilik	-,057	,076	-,750	,454
DUYARSIZ_TUK<--- proaktif_kisilik	-,109	,087	-1,249	,212
DUYGUSAL_TUK<--- proaktif_kisilik	-,316	,198	-1,596	,111
KISISEL_TUK<--- proaktif_kisilik	-,705	,167	-4,208	***
KISISEL_TUK<--- lider_uye_deg	-,531	,110	-4,823	***

(*p<0,05 , **p<0,01,*** p<0,001)

Tablo 7’de belirtilen değerler kapsamında aralarında anlamlı etki bulunmayan ilişkiler çıkarılmış ve sadece anlamlı etkilerin bulunduğu ilişkilerle Şekil 2’de bulunan yapısal eşitlik modelinin nihai modeli oluşturulmuştur.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modelinin Nihai Hali

Yapısal eşitlik modeli ile Tablo 7’de bulunan değerlerin dışında dolaylı etkiler de tespit edilebilir. Dolaylı etki bir aracı değişken üzerinden bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkiye yönelik daha gerçekçi bilgi sunmaktadır (Meydan vd., 2011, s. 188). Tablo 8’de proaktif kişiliğin tükenmişliğin kişisel başarı hissi azalması alt boyutu üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri verilmiştir.

Tablo 8. Kişisel Başarı Hissi Azalması Boyutu Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

	Proaktif Kişilik				Standardize Dolaylı Etki Lower Bounds	Standardize Dolaylı Etki Upper Bounds
	Standardize Doğrudan Etki	Standardize Dolaylı Etki	Standardize Toplam Etki	p değeri (Standardize Dolaylı Etki)		
Lider-üye Etkileşimi	0,634***	-	0,634***			
Kişisel Başarı Hissi Azalması	-0,483**	-0,243**	-0,727**	0,003	-0,459	-0,130

(*p<0,05, **p<0,01, *** p<0,001)

Tablo 8’de proaktif kişilik, lider-üye etkileşiminin aracı etkisiyle birlikte kişisel başarı hissi azalması alt boyutunu dolaylı olarak etkileyerek olumsuz etkisini $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde azaltmaktadır. Son olarak oluşturulan yapısal eşitlik modeli, kabul edilebilir uyum iyilik değerleri kapsamında Tablo 9’da değerlendirilmiştir.

Tablo 9. Aracılık Testi Uyum İyilikleri

	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
<i>İyi Uyum</i>	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$> 0,95$	$\leq 0,05$
<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>	$\leq 4-5$	0,89-0,85	0,94-0,90	>0,90	0,06-0,08
Aracı Etkiye Ait Yapısal Eşitlik Modeli	1,512	0,840	0,915	0,913	0,067

Tablo 9 kapsamında uyum iyilikleri değerlerinin kabul edilebilir seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sadece GFI değerinin belirlenen uyum iyiliğini tam olarak karşılamaması fakat çok yakın bir değer olması ve diğer uyum iyilikleri değerlerinin iyi seviyede olması modelin kabul edilmesinde belirleyici olmuştur. Bu kapsamda aracı etkiye ait değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda aracılık etkisi Sobel testiyle de analiz edilmiştir. Sobel testi sonucunda p değeri 0,00023054 (**p<0,001) olarak tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda H1 ve H5 hipotezleri kabul edilmiş, H6 hipotezi kısmen kabul edilmiş, H2, H3 ve H4 hipotezleri ise reddedilmiştir. Analiz sonucuna göre proaktif kişiliğin kişisel başarı hissi azalması alt boyutu üzerindeki etkisinde lider-üye değişiminin kısmi aracılık etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Proaktif kişiliğin işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğin alt boyutları ile ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracı etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada sadece proaktif kişilik ile kişisel başarıda azalma hissi arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin kısmi aracı etkisi tespit edilmiştir. Proaktif kişilik özelliği kişisel başarıda azalma hissini normal şartlarda azaltmaktadır. Fakat proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanlar olumsuzlukla karşılaştıklarında yine kendilerinin başarısız olduğunu değerlendirecekler, kendilerini suçlu hissedecekler ve kişisel başarı seviyelerinde azalma hissi gerçekleşecektir. Daha çok inisiyatif alma eğiliminde olan proaktif kişiliğe sahip çalışan çevresini arzu ettiği şekilde etkileyememesi ile bunun sorumluluğunu kendinde aramaya başlayacak ve kendisinin yetersiz olduğunu değerlendirerek kişisel başarı hissinde azalma gözlenecektir. Lider-üye etkileşiminin kalitesi ise bu etkinin olumsuzluğunu kısmen azaltacaktır.

Ortaya çıkan sonuçlar ışığında proaktif kişilik özellikleri kapsamında olumsuz iş çıktıları açısından çalışanlarda ilişkileri minimum seviye indirmeye işaret eden duygusal tükenme, ciddiyyetenden uzak tavırlar sergilemeye işaret eden duyarsızlaşma ve örgütten ayrılmaya yönelik olarak çalışanın geliştirdiği işten ayrılma niyetini etkilememektedir. Bununla birlikte kişisel başarıda azalma ise kişinin olumsuzluklarda çevresine değil kendisine dönmeye işaret etmektedir. Proaktif kişiliğin kişisel başarıda azalma ile negatif ilişkisi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile anlamlı olmayan ilişkisi aynı zamanda literatürdeki bazı çalışmalarla da uyumludur (Jawahar vd., 2012, s. 249).

Proaktif kişiliğe sahip çalışanların liderleriyle daha kaliteli etkileşim içinde olması çalışanların olumsuzluktan etkilenme seviyesini aşağıya çekecektir. Bu sayede çalışanlar liderleri tarafından daha çok desteklenecek ve daha fazla kaynağa ulaşabileceklerdir. Lider-üye etkileşimin kalitesi aynı zamanda proaktif kişilik özelliğine sahip çalışanın proaktif özelliklerini daha fazla yansıtmayı da netice verecektir.

Bu çalışmada özellikle yüz yüze iletişimin ön planda olduğu ve tükenmişliğin yaşanabileceği özel güvenlik sektöründe lider-üye etkileşiminin liderler için önemi araştırılmıştır. Proaktif davranış özellikleri kişisel başarıda azalma hissini etkisini lider-üye etkileşiminin kalitesi ile kısmen azaltacağından liderler için özellikle bu tür bir olumsuzluğun etkisini azaltacak bir araç olacaktır. Bu kapsamda liderlerin özellikle proaktif kişiliğe sahip çalışanları kontrol altında tutmaları diğer bir ifade ile lider üye etkileşimi açısından bu çalışanları iç grupta bulundurarak yeteneklerinden azami ölçüde istifade etmeleri önem arz etmektedir. Liderler açısından bu çalışmanın diğer bir önemi ise çalışanın sahip olduğu olumlu bir özelliğin her an olumsuz bir iş çıktısına dönüşebilecekken veya olumsuzluğun azaltılmasında liderin müdahalesi ile bu olumsuz durumun önlenmesi veya etkisinin azaltılabilmesidir. Bu önleme faaliyeti hem örgüt performansına katkı sunarken hem de çalışanın çalıştığı dönemde sağlığının korunarak bireye verilen önemin bir göstergesi haline gelmektedir.

Çalışmanın teorik katkısı açısından örgütteki lider-üye etkileşiminin kaliteli olması, çalışanların özelliklerini aktive ederek yani etkinleştirerek çalışanların davranışlarını etkilemekte ve aynı zamanda olumsuz iş çıktısı kapsamında kişisel başarı hissini azaltmaktadır. Çalışmada özellik etkinleştirme teorisi ile uyumlu sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmanın kısıtları ise; örneklem özellikleri, örneklem sayısı ve sonuçların kesitsel verilerle değerlendirilmesidir. Gelecekte yapılacak çalışmalara tavsiyeler kapsamında çalışmanın farklı sektörlerde yapılması, örneklem sayısının artırılması ve uzun süreli çalışmaların yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Yine çalışmada pozitif liderlik kapsamında değerlendirilen lider-üye etkileşiminin aracılık rolü yerine yıkıcı liderlik özelliklerinin aracılık etkisinin değerlendirilmesi de uygun olacaktır.

YAZARIN BEYANI

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

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

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

KAYNAKÇA

- Akın, A. ve Özcan, N. A. (2015). Short Turkish version of proactive scale: A study of validity and reliability. *Mevlana International Journal of Education*, 5(1), 165-172. <http://dx.doi.org/10.13054/mije.14.12.5.1>.
- Aslaner, F. (2020). *Pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla bireysel performansı etkilemede örgütsel destek ile örgütsel prestij algılarının rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Baba, V. V., Tourigny, L., Wang, X. ve Liu, W. (2009). Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 26(1), 23-37. <https://doi.org/10.1002/cjas.90>.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi (Lüe) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Academic Review*, 10(3), 1013-1039.
- Bhatti, G. A., Islam, T., Mirza, H. H. ve Ali, F. H. (2015). The relationships between LMX, job satisfaction and turnover intention. *Science International*, 27(2), 1523-1526.
- Bolino, M., Valcea, S. ve Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325-345. <https://doi.org/10.1348/096317910X493134>.
- Carmeli, A. ve Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>.

- Celiker, N., Ustunel, M. F. ve Guzeller, C. O. (2019). The relationship between emotional labour and burnout: A meta-analysis. *Anatolia*, 30(3), 328-345. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1581625>.
- Civelek, M. E. (2018). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi* (1. Baskı). Beta Yayınevi.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı* (10. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Crant, J. M. ve Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J).
- Crant, J. M., Hu, J. ve Jiang, K. (2016). Proactive personality. *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organizations*, 193, 211-243.
- Çakar, S. (2020). *Örgüt İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Duygusal Emeğin Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Tokat Osmangazi Üniversitesi.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S. ve Aslan, D. (2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe University Journal of the Faculty of Pharmacy*, (1), 61-74. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hujpharm/issue/49841/639131>.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108. <https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TVRRNU56YzBOQT09>.
- Dansereau, F., Yammarino, F. J. ve Markham, S. E. (1995). Leadership: The multiple-level approaches. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 97-109.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93. <https://doi.org/10.18070/euiibfd.76305>.
- Dilshani, A. K. D. N. (2015). The impact of leader member exchange (LMX) on job burnout. *Proceedings of 8th International Research Conference*, 228-234. <http://ir.kdu.ac.lk/handle/345/1547>.
- Doğan, A. ve Basım, H.N. (2021). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: İş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1531-1556. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.911304>.
- Erdoğan, B. ve Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859-891. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>.
- Eroğlu, A. (2020). *İş yükü ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kişi-örgüt uyumunun rolü kamuda bir araştırma* [Doktora Tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y. ve Babin, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192-3198. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008>.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689. <https://doi.org/10.1080/00224549709595491>.
- Hua, J., Zheng, L., Zhang, G. ve Fan, J. (2019). Proactive personality and cross-cultural adjustment: A moderated mediation model. *International Journal of Intercultural Relations*, 72, 36-44. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.06.003>.

- Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T. H. ve Rahn, D. L. (2012). Differential effect of inter-role conflict on proactive individual's experience of burnout. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 243-254. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9234-5>.
- Johnsrud, L. K. ve Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: A multilevel explanation. *The Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542. <https://doi.org/10.1080/00221546.2002.11777162>.
- Karageorghis, C. I., Priest, D. L., Terry, P. C., Chatzisarantis, N. L. ve Lane, A. M. (2006). Redesign and initial validation of an instrument to assess the motivational qualities of music in exercise: The Brunel Music Rating Inventory-2. *Journal of Sports Sciences*, 24(8), 899-909. <https://doi.org/10.1080/02640410500298107>.
- Kızıloğlu, E. ve Akgemci, T. (2020). İş yeri nezaketsizliğinin bilgi paylaşma tutumu ve iş çıktıları üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 97-112. <https://doi.org/10.20875/makusobed.806885>.
- Kong, L. N., Yang, L., Pan, Y. N. ve Chen, S. Z. (2021). Proactive personality, professional self-efficacy and academic burnout in undergraduate nursing students in China. *Journal of Professional Nursing*, 37(4), 690-695. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.04.003>.
- Korkmaz, Ö. (2020). *Proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Lan, Y., Xia, Y., Li, S., Wu, W., Hui, J. ve Deng, H. (2020). Thwarted enthusiasm: effects of workplace incivility on newcomer proactive behaviors. *Chinese Management Studies*, 14(4), 1035-1056. <https://doi.org/10.1108/CMS-05-2019-0167>.
- Liang, H. L. ve Yeh, T. K. (2019). The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction: The mediating role of leader-member exchange. *Management Decision*, 58(3), 569-582. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2019-0112>.
- Markham, S. E., Yammarino, F. J., Murry, W. D. ve Palanski, M. E. (2010). Leader-member exchange, shared values, and performance: Agreement and levels of analysis do matter. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 469-480. <https://doi.org/10.1016/j.leafaqua.2010.03.010>.
- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E. ve Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person-situation interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 30-51. <https://doi.org/10.1111/joop.12234>.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi* (2. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2688/35327>.
- Pala, T. ve Sürgevil, O. (2016). Duygusal emek ölçęi: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Ege Academic Review*, 16(4), 773-787.
- Schermuly, C. C. ve Meyer, B. (2016). Good relationships at work: The effects of leader-member exchange and team-member exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 673-691. <https://doi.org/10.1002/job.2060>.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S. ve Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 309-326. <https://doi.org/10.1080/10615800008549268>.
- Shin, I. ve Jeung, C. W. (2019). Uncovering the turnover intention of proactive employees: The mediating role of work engagement and the moderated mediating role of job autonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 843. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050843>.

- Song, C. ve Lee, C. H. (2020). The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: A moderating effect of servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(5), 653-667. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0149>.
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y. ve Fang, C. H. (2019). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563>.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>.
- Tett, R. P. ve Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397-423. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2292>.
- Wahab, M. A. ve Blackman, D. (2022). Proactive personalities, trait competitiveness and well-being among retail employees: job burnout as a mediator. *Journal of Asia Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/JABS-04-2021-0171>.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J. ve Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 90-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002>.
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y. ve Yang, F. (2021). Proactive Personality as a Predictor of Career Adaptability and Career Growth Potential: A View From Conservation of Resources Theory. *Frontiers in Psychology*, 12, 699461. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699461>.
- Wijaya, N. H. S. (2019). Proactive personality, LMX, and voice behavior: employee-supervisor sex (Dis) similarity as a moderator. *Management Communication Quarterly*, 33(1), 86-100. <https://doi.org/10.1177/0893318918804890>.
- Yang, J., Gong, Y. ve Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 739-760. <https://doi.org/10.1108/02683941111181806>.
- Yolcu, İ. U. ve Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2017228692>.
- Yüksel, M. ve Bolat, T. (2016). Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(3), 173-204. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.272948>.
- Zagenczyk, T. J., Smallfield, J., Scott, K. L., Galloway, B. ve Purvis, R. L. (2017). The moderating effect of psychological contract violation on the relationship between narcissism and outcomes: An application of trait activation theory. *Frontiers in Psychology*, 8, 1113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01113>.
- Zhang, Z., Wang, M. O. ve Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange. *Academy of management journal*, 55(1), 111-130. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2009.0865>.
- Zhou, X., Rasool, S. F., Yang, J. ve Asghar, M. Z. (2021). Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: the role of self efficacy and leader-member exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5307. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>.