

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ İLE ÇALIŞANLARIN BAĞLAMSAL PERFORMANSLARI VE RUMİNATİF DÜŞÜNME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: AMPİRİK BİR İNCELEME*

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND EMPLOYEES' CONTEXTUAL PERFORMANCE AND RUMINATIVE THOUGHT LEVELS: AN EMPIRICAL ANALYSIS

Öğr. Gör. Dr. Nurcan ÇETİNER¹

ÖZ

Lider-Üye Etkileşim (LÜE) teorisinde liderler/yöneticiler kendilerine bağlı bulunan astlardan oluşan grup içi ve grup dışı üyelerle farklı nitelikte ilişkiler geliştirmekte olup söz konusu ilişkilerin niteliği gerek bireysel gerekse örgütsel sonuçları etkilemektedir. Çalışmada hizmet sektöründe çalışanların LÜE ile bağlamsal performansları ve ruminatif düşünme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de hizmet sektöründe çalışan ve yönetici pozisyonunda olmayan beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Tarayıcı nitelikte olan çalışmada, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen katılımcılardan, hazırlanan anket formu ile veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda; LÜE ile çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performansları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, çalışanların ruminatif düşünme düzeylerinin cinsiyetine, çalıştığı kuruma, yaşlarına, çalıştıkları süreye ve eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı, LÜE’lerinin ruminatif düşünme düzeyleri ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider-Üye Etkileşimi, Bağlamsal Performans, Ruminatif Düşünme.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M19.


ABSTRACT

In the Leader-Member Exchange theory, leaders or managers develop relationships of different qualities with in-group and out-group members consisting of their subordinates, and the quality of these relationships affects both individual and organizational results. In the study, the relationship between leader-member interaction, contextual performance, and ruminative thought levels of those working in the service sector is examined. The population of the research consists of white-collar workers who work in the service sector and are not in managerial positions in Turkey. In the study, which has a scanning nature, data are collected with a questionnaire form prepared from the participants determined by the convenience sampling method. As a result of the analysis of the data obtained from the research; leader-member exchange has a significant and positive relationship between employees' contextual performances towards the organization; the ruminative thought levels of the employees do not differ according to gender, institution, age, duration of work and educational status. It is concluded that leader-member exchanges are not related to their ruminative thought levels.

Keywords: Leader-Member Exchange, Contextual Performance, Ruminative Thought.

JEL Classification Codes: M10, M12, M19.

* Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulundan 05-2022/112 sayılı ve 23.06.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, nurecancetiner@kmu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The main purpose of the study is to determine whether the leader-member exchanges of white-collar employees working in the service sector who are not in a managerial position have an effect on their ruminative thought and contextual performance. For this purpose, “*Is there a relationship between leader-member exchange and ruminative thought levels of the employees?*”; “*Is there a relationship between the leader-member exchange of employees and their contextual performance towards the organization?*”; “*Do the ruminative thought levels of the employees differ in terms of demographic variables?*” answers to the questions were sought.

Design/methodology/approach:

The population of the research consists of white-collar workers who work in the service sector and are not in managerial positions in Turkey. According to TUIK May 2022 data, the number of paid employees in the service sector in Turkey is 4.750.619. Participants were reached with the convenience sampling method. The questionnaire form was applied face-to-face and online with the questionnaire prepared via Google form. Data were collected between 28.06.2022 and 30/08/2022. Feedback was received from a total of 305 participants. As a result of the normality analysis, extreme values, and incorrectly entered data were removed and 290 data were included in the analysis. Research hypotheses were tested on the data obtained in the scanning study. In the research, a questionnaire consisting of 4 parts, namely personal information form, Ruminative Thought Style scale, Contextual Performance scale, and Multidimensionality of Leader-member Exchange scale, was used as a data collection tool. Before the analysis of the research data, normality tests, and reliability analyses of the data were carried out. According to the results of the analysis, it was concluded that the data were normally distributed, and the scales were at a very reliable level. To tests the construct validity of the scales, the structural equation model and Confirmatory factor analysis (CFA) are applied using the AMOS24 Eprogram. *AToA* tests the discriminant validity of the scales, the Fornell and Lacker method, which states that the square root of each variable's AVE values should be greater than the correlation coefficients between them and the other variables, were used. In addition, frequency, correlation and regression analysis was performed on the data obtained.

Findings:

As a result of the analysis of the data obtained from the research; leader-member exchange has a significant and positive relationship between employees' contextual performances towards the organization; the ruminative thought levels of the employees did not differ according to gender, institution, age, duration of work and educational status; it was concluded that leader-member exchanges are not related to their ruminative thought levels. It was concluded that the leader-member exchanges of the employees were not related to their ruminative thought levels. As a result of the research findings, the high level of leader-member exchange among the participants indicates that the participants are in-group members and have positive relations with their leaders. Since employees' positive relationships with their leaders do not constitute a reason for them to think ruminatively, it may be concluded that leader-member exchanges are not related to employees' ruminative thought levels. In addition to as a result of the research findings, it is seen that the Ruminative Thinking Scale, unlike the original scale, consists of two different dimensions: Reflection and Brooding. Contextual Performance Scale for Organization is divided into two factors, Contextual Knowledge and Contextual Skills, unlike the original scale.

Conclusion and Discussion:

While the study reveals important results for the organizations, some suggestions are also presented to the organizations. As a result of the research, it was concluded that the leader-member exchanges of the employees were not related to their ruminative thought levels. In future studies, the leader-member exchanges can be evaluated separately on the basis of in-group and out-group members, and studies can be carried out to determine whether it has an effect on the ruminative thought levels of employees. On the other hand, it is seen that the leader-member exchanges positively affect the contextual performance of the employees towards the organization. Organizations should pay attention to increasing the quality of the interaction between their employees and the leader, as well as applying different practices such as ensuring job satisfaction and applying motivation techniques in order to retain their qualified human resources that allow them to make a difference among their competitors and to get more efficiency from them. In this regard, it would be appropriate to reconsider the relations between the employees and their managers.

1. GİRİŞ

Örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen çalışmaların odak noktasının, örgüt çalışanlarının gerek kendileri arasındaki ilişkiler gerekse örgütle olan ilişkileri üzerine olduğu görülmektedir. Karşılıklılık ilkesine dayanan ve Sosyal Mübadele Teorisi kapsamında ele alınan bu ilişkilerden biri olan LÜE, çalışanların yöneticileri ile olan karşılıklı mübadele ilişkisini değerlendirmektedir (Yıldız ve Çakı, 2018, s. 70-71). Mevcut rekabet koşullarında örgütler, aynı alanda faaliyet gösterdikleri diğer örgütlerle rekabet edebilmelerinde, kendilerine destek olan en önemli kaynağın, sahip oldukları insan kaynağının kendilerinden beklenen düzeyde ve ötesinde sergiledikleri performans düzeylerinin olduğunun bilincindedirler (Ünlü ve Yürür, 2011, s. 184). Örgütler açısından önemli olan ve çalışanların belirlenen hedeflere ulaşma seviyesi ve bu hedeflere ulaşmada sergiledikleri davranış düzeyleri olarak ifade edebileceğimiz iş performansını çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilişkilendirilen çalışmanın konusunu oluşturan bağlamsal performans; çalışanların işleri ile ilgili konularda iş tanımlarında belirtilen görev ve sorumluluklarının yanı sıra kendi hür iradeleri ile gönüllü olarak sergilemiş oldukları olumlu iş davranışlarıdır. Bağlamsal performans doğası gereği çalışanların verimliliklerini olumlu yönde etkilemekte ve örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında etkililiğe katkı sağlamaktadır. Bu açıdan araştırmalarda örgütsel davranış uzmanlarının ilgisini çeken konular arasında yer almaktadır.

Örgütler için önemli olan bağlamsal performansın sağlanmasında gerekli olan unsurlar arasında öz disiplin, iş doyumunu, yönetici ile özdeşim kurma ve örgütsel destek gibi farklı değişkenlerin olduğu görülmektedir (Öcel, 2013, s. 38). Lider-üye etkileşiminde grup içi çalışanlar olarak ifade edilen ve yöneticisi ile yüksek düzeyde kaliteli ilişki içinde bulunan çalışanların işleri ile ilgili konularda rol ötesi davranışlar sergiledikleri, işlerine daha fazla katkıda buldukları ve yüksek düzeyde performans sergiledikleri görülmektedir (Liden ve Grean, 1980, s. 451). Bu durum örgütlerin rakipleri ile mücadele edebilmelerinde sahip oldukları insan kaynağından beklentilerini karşılar nitelikte olduğu için önem arz etmektedir.

Bireylerin üzerlerinde hissettikleri sıkıntı, baskı yaratan durumlara tekrar tekrar odaklanmaları sonucu verdikleri tepkiler olarak ifade edilen ruminatif düşünmenin, onların sorunlara takılıp kalmalarına ve bu nedenle problem çözme becerilerine engel olduğu görülmektedir (Nolen-Hoeksema vd., 2008, s. 400; Baysak vd., 2020, s. 253).

LÜE’de grup dışı üyelerin liderlerinden düşük düzeyde gördüğü destek, onların işlerine yönelik tutumlarını ve düşüncelerini olumsuz yönde etkileyecektir (Wayne vd., 1997, s. 88; Özutku vd., 2008, s. 97). Bu nedenle LÜE düzeyinin çalışanların ruminatif düşünme düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği öngörülmektedir. Yapılan alan yazın taraması sonucunda araştırmaya konu olan değişkenlerin ayrı ayrı farklı çalışmalarda incelendiği (*LÜE ile algılanan örgütsel destek* (Wayne vd., 1997); *bağlamsal performans ve bireysel farklılıklar* (Motowidlo vd., 1997); *LÜE ile örgütsel bağlılık ve iş boyutları* (Özutku vd., 2008); *yeniden düşünmek* (Nolen-Hoeksema vd., 2008); *örgüt iklimi, iş performansı* (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017), ve benzerleri gibi) fakat LÜE’nin çalışanların bağlamsal performansları ve ruminatif düşünme düzeyleri ile olan ilişkinin daha önce test edilmediği görülmüştür. Bu sebeple çalışmanın örgütsel davranış alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

LÜE’nin çalışanların ruminatif düşünme düzeyleri ve örgüte yönelik bağlamsal performansları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik argümanları sunmadan önce, araştırma değişkenleri hakkında teorik çerçeve oluşturularak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

Bilindiği üzere örgütlerin yaşamlarına devam edebilmelerine yardımcı olan belki de temel unsurlardan biri çalışanlarının işte sergiledikleri performanslarıdır (Özer, 2009, s. 3). Örgütsel sürekliliğin bir gereği olarak görülen iş performansının çok boyutlu bir yapısı vardır (Yıldız ve Çakı, 2018, s. 72). İş performansının boyutlarından biri olan ve rol ötesi olumlu iş davranışları arasında yer alan bağlamsal performans, örgüt çalışanlarının iş tanımlarında belirtilen yükümlülükleri dışında, işleri ile ilgili faaliyetlerde sergiledikleri ve örgütün bütünsel hedeflerine katkı sağlayan, örgütün etik değerlerinin savunulması, diğer çalışma arkadaşlarının sorunlarıyla ilgilenme gibi uygulamalar olarak sergilenen performans boyutu şeklinde ifade edilebilmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011, s. 183-184; Akbaş Tuna, 2020, s. 1847).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilişkilendirilen bağlamsal performans davranışı çalışanların değerlendirilmesi açısından önemli olan (Bağcı, 2014, s. 61) rol ötesi davranışlardır. Çalışanların iş tanımları haricinde, kendi hür iradelerine bağlı olarak sergiledikleri rol ötesi olumlu iş davranışları genellikle örgütsel vatandaşlık davranışları olarak incelenmekle beraber, söz konusu davranışlar arasında bağlamsal performansın da

yer aldığı ve gönüllü iş davranışları açıklanırken bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının birlikte kullanıldığı görülmektedir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994, s. 476; Öcel, 2013, s. 38; Yıldız ve Çakı, 2018, s. 72).

Çalışanların kendilerinden beklenen görevleri daha etkili ve özverili bir şekilde yapabilmeleri amacıyla gerekli olan örgütsel, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesine katkıda bulunan davranışlar olarak da ifade edilebilen bağlamsal performans, çalışma arkadaşlarına yardımcı olma, işbirliği içinde bulunma, iş tanımının ötesinde çaba harcama, örgütsel amaçları savunma ve amaçlara ulaşma gibi davranışlarla örneklendirilebilir (Motowidlo vd., 1997, s. 75-76; Öcel, 2013, s. 38).

Bağlamsal performans düzeyi beklenilenin üzerinde olan örgüt çalışanlarının çalıştıkları örgütten/işlerinden ayrılma niyetleri ve devamsızlık düzeylerinin düşük olduğu, ödüllerden daha fazla yararlandıkları, yöneticileri tarafından performanslarının olumlu yönde değerlendirildiği, örgütsel üretimi artırmaya ve maliyetleri düşürme konusunda daha fazla katkı sağladıkları ve müşteri memnuniyeti oluşturmaya olumlu katkılar sağladıkları görülmektedir (Podsakoff vd., 2009, s. 131; Öcel, 2013, s. 38).

Bağlamsal performansın öncüllerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde örgüt çalışanlarının yöneticileri ile karşılıklı güvene dayalı gerçekleştirdiği ilişkiyi ifade eden LÜE'nin, çalışanların yöneticileri ile özdeşim kurmalarının (Anderson ve Williams, 1996, s. 284; Ersoy vd., 2011, s. 358; Öcel, 2013, s. 38) söz konusu değişkenin oluşumuna etki ettiği görülmektedir.

LÜE; iş rollerinin, lider ve ona bağlı olan astı arasında bazı değişim ya da etkileşim aracılığı ile gelişim gösterdiği bir süreci ifade etmektedir (Bauer ve Green, 1996, s.1538). LÜE'de lider, zamanı ve kaynakları etkin kullanabilmek amacıyla, kendisine bağlı olarak çalışan bazı astları ile diğerlerine nazaran daha yakın ve niteliği yüksek iş ilişkisi içinde olurken, diğer astlarla daha çok resmi yol ve yöntemlere bağlı olarak daha düşük nitelikte bir iş ilişkisi içinde olmaktadır (Dienesch ve Liden, 1986, s. 621).

Örgüt çalışanlarının farklı LÜE'sini algılama biçimleri, onların örgütsel davranış olarak çalışma arkadaşlarının başarısız olmasını isteme gibi olumsuz tepkiler veya işiyle ilgili olarak kendini geliştirme isteği içinde olma gibi olumlu tepkiler sergilemelerine neden olabilmektedir (Lee vd., 2022, s. 1). Örneğin LÜE düzeyi yüksek düzeyde olan ve grup içi olarak tanımlanan çalışanların rol tanımlarının da ötesinde performans sergiledikleri görülürken, grup dışı olarak ifade edilen ve LÜE düzeyi düşük olan çalışanların yalnızca iş tanımlarında belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirdikleri görülmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s. 226-227). LÜE teorisi üzerine gerçekleştirilen araştırmalar LÜE'nin örgüt çalışanlarının tutum ve performans sonuçları üzerinde büyük oranda etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Liden ve Grean, 1980, s. 451; Carnevale vd., 2017, s. 518; Grean vd., 2022, s. 159; Uhl-Bien vd., 2022, s. 225).

Alan yazında belirtilen bulgulardan yola çıkılarak; “ H_1 : LÜE düzeyinin çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performansları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.; H_{1a} : Etki boyutunun, H_{1b} : Sadakat boyutunun, H_{1c} : Katkı boyutunun ve H_{1d} : Profesyonel saygı boyutunun çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performansları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri oluşturulmuştur.

Tepki stilleri kuramına dayandırılan ruminatif düşünme, bireylerin kendileri üzerinde baskı oluşturan/sorun yaratan durumlar ve bahsi geçen durumların muhtemel neden ve sonuçlarına tekrar tekrar, edilgen bir şekilde odaklanmaya yönelik verdikleri tepkidir. Ruminatif düşünme, bireyin üzerinde sıkıntı yaratan koşulları değiştirmeye yönelik adımlar atmak yerine, geviş getirmeye devam ederek, yaşadıkları problemlere ve onlar hakkındaki hislerine, düşüncelerine takılıp kalmalarını ifade eden bir tepki durumudur (Nolen-Hoeksema vd., 2008, s. 400). En basit haliyle ruminatif düşünme, bireylerin uzun süreler boyunca aynı düşünceleri tekrar tekrar yaşaması olarak tanımlanabilmektedir (Baysak vd., 2020, s. 253).

“Zihinsel geviş getirme” (Totan, 2015, s. 155; Baysak vd., 2020, s. 253) olarak da ifade edilen *ruminatif düşünme*; bireylerin olumsuz duygulanımlarını artırarak, onların etkili problem çözme ve uyum sağlayıcı davranışlarda bulunma becerilerine olumsuz yönde etki etmekte (Alderman vd., 2015, s. 2; Aydın ve Ersoy Özcan, 2021, s. 1197), stresli koşulların artmasına neden olmaktadır (Nolen-Hoeksema vd., 2008, s. 401). Ayrıca ruminatif düşünmeye sahip olan bireylerin karşılaştıkları sorunları, problemleri üstesinden gelinemez düzeyde olduğu inancına kapıldıkları ve bu durumun onları başarısızlığa ittiği görülmektedir (Lyubomirsky vd., 1999, s. 1041; Yaya vd., 2019, s. 140). Ruminatif tepkiler bireylerin motivasyon ve inisiyatiflerini azaltarak onların problem çözmeye müdahale etmelerine engel teşkil etmektedir (Lyubomirsky ve Nolen-Hoeksema, 1993, s. 339).

LÜE’de üyeler liderlerinden iş performansları, bireysel ve işle ilgili sorunlarının çözümüyle ilgili destek vermeleri (Graen, Liden ve Hoel, 1982, s. 871), işleri ile ilgili süreçte kendilerini güçlendirmeleri ve iş süreçlerinin kontrolünü kendilerine bırakmalarının beklentisi içindedirler (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s. 224). Liderlerin grup içi üyelerinin söz konusu beklentilerinin karşılanması ve onların zor görevlerle dahi denetlenmeye gerek kalmaksızın başa çıkabileceğine olan inancı ve desteği, grup içi üyeleri zor görevleri tamamlamasında daha motive edecektir (Çetiner ve Atar, 2021, s. 180). Bu durum beklediği desteği alamayan ya da yasal yol ve yöntemler dâhilinde LÜE devam eden çalışanların, bekledikleri desteği alamamaları nedeniyle ruminatif düşünme içine girip girmeyeceği sorusunu akıllara getirmektedir. Bilindiği üzere ruminatif düşünme bireylerin kendileri üzerinde sıkıntı yaratan durumların neden ve sonuçları üzerinde tekrar tekrar, edilgen bir şekilde odaklanmaya yönelik verdikleri tepkiler bütünüdür. Çalışanın örgüt içerisinde liderinden beklediği desteği alamaması onu sıkıntıya düşürebilecek bir durum olması nedeniyle çalışanın ruminatif tepkiler verebileceğinden yola çıkılarak; “*H₂: LÜE düzeyinin çalışanların ruminatif düşünme düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.; H_{2a}: Etki boyutunun; H_{2b}: Sadakat boyutunun; H_{2c}: Katkı boyutunun; H_{2d}: Profesyonel saygı boyutunun çalışanların ruminatif düşünme düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” hipotezleri oluşturulmuştur.

Çalışanların yaşları ve iş deneyimlerinin onların ruminatif düşünme düzeylerine etki ettiği, yaş aldıkça (Yaya vd., 2019, s.142; Aydın ve Ersoy Özcan, 2021, s.1195) ve iş tecrübeleri arttıkça ruminatif düşünme düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Çünkü bireylerin gelişim dönemlerine paralel olarak olaylara bakış açıları değişmekte, tekrarlayıcı düşüncelerin yerini olaylara yönelik gerçekçi bakış açısı almaktadır (Aydın ve Ersoy Özcan, 2021, s. 1197). Bulgulardan yola çıkılarak; “*H₃: Çalışanların demografik özelliklerine göre ruminatif düşünme düzeyleri farklılık göstermektedir. H_{3a} : Çalışanların yaşlarına göre, H_{3b} : çalıştıkları kuruma göre, H_{3c}: çalışma sürelerine göre, H_{3d}: cinsiyetlerine göre, H_{3e}: eğitim durumlarına göre ruminatif düşünme düzeyleri farklılık göstermektedir.*” hipotezleri oluşturulmuştur.

Araştırmalar ruminatif düşünmeye yatkın çalışanların problem çözme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi, onların bireysel veya grup psikoterapilere katılımlarının sağlanması, ruminatif düşünmeyle mücadele etmelerinde önemli rol oynayacağını göstermektedir (Yaya vd., 2019, s. 144).

3. METODOLOJİ

3.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’de hizmet sektöründe çalışan ve yönetici olmayan beyaz yakalılarından oluşmaktadır. TÜİK Mayıs 2022 verilerine göre Türkiye’de hizmet sektöründe ücretli çalışan sayısı 4.750.619 kişidir. Araştırmada %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir (Cohen vd. 2007, s.104). Veriler 28.06.2022- 30/08/2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplam 305 katılımcıdan dönüt alınabilmiştir. Yapılan normallik analizleri sonucunda uç değerler ile yanlış girilen veriler çıkarılmış ve 290 veri analize dâhil edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği (Büyüköztürk, 2002, s. 480) bilgisinden yola çıkılarak örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan katılımcılara anket formu yüz yüze ve uygun oldukları zamanda katılabilmeleri için Google form üzerinden hazırlanan anket formunun linkinin paylaşılması ile çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler üzerinde araştırma hipotezleri sınanmıştır.

Çalışma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 28.06.2022 tarih ve E-75732670-020-76526 sayılı yazısında belirttiği 23.06.2022 tarih 05-2022/112 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

3.2. Araştırma Amacı

Çalışmanın temel amacı, hizmet sektöründe çalışan, yönetici pozisyonunda olmayan beyaz yaka çalışanların LÜE’lerinin onların ruminatif düşüncelerine ve bağlamsal performanslarına etkisi olup olmadığının belirlenmesidir. Bu amaçla “Çalışanların LÜE ile ruminatif düşünme düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?”; “Çalışanların LÜE ile örgüte yönelik bağlamsal performansları arasında bir ilişki var mıdır?”; “Çalışanların ruminatif düşünme düzeyleri demografik değişkenler açısından farklılaşmakta mıdır?” sorularına yanıt aranmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Gerçekleştirilen çalışmada, kişisel bilgi formu, Ruminatif Düşünce Biçimi ölçeği, Bağlamsal Performans ölçeği ve LÜE'nin Çok Boyutluluğu ölçeği olmak üzere 4 bölümden oluşan anket formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeği: Organizasyona Yönelik Bağlamsal performansın ölçümünde Jawahar ve Carr'ın (2007) Moorman ve Blakely'in (1995) çalışmalarından geliştirerek araştırmalarında kullandıkları sekiz ifadeden oluşan Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans ölçeği kullanılmıştır. Tek faktörlü bir yapıya sahip olan ölçeğin iç tutarlık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,930' dur.

Lider-üye Etkileşiminin Çok Boyutluluğu Ölçeği: Liden ve Maslyn'in (1998) "Lider-üye Etkileşiminin Çok Boyutluluğu" ölçeğinin üye için geliştirilen ve Baş vd., (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan, on iki ifadeden oluşan ölçek liderlerin çalışanlarıyla olan etkileşimlerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha değeri 0,94'tür.

Ruminatif Düşünme Biçimi Ölçeği: Çalışanların ruminatif düşünce biçimlerini değerlendirmek amacıyla Brinker ve Dozois (2009) tarafından geliştirilen ve yirmi ifadeden oluşan, Karatepe vd. (2013, s. 241) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Ruminatif Düşünme Biçimi Ölçeği" kullanılmıştır. Tek faktörlü olan ölçeğin iç tutarlık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,907'dir. Tüm ölçeklerdeki ifadeler beşli likert ölçeği ile yapılandırılmıştır

3.4. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlik Yapıları

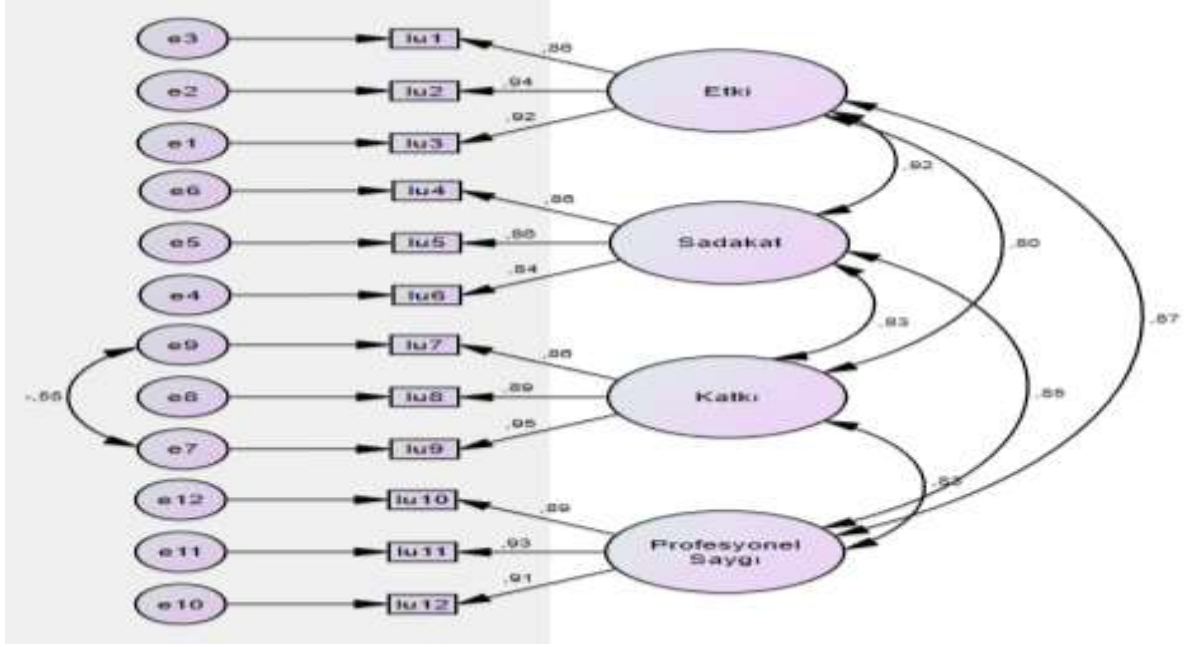
Araştırma verilerinin analizine geçmeden önce verilerin normallik sınamaları ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de görüleceği üzere veriler normal dağılmaktadır ve ölçekler *çok güvenilir* düzeydedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Normallik Sınamaları ve Güvenirlik Analizi (n=290)

	Statistic	Kolmogorov-Smirnov			Cranbach's Alpha
		Sig.	Çarpıklık	Basıklık	α
Lider-Üye Etkileşimi	,094	,000	-,656	,070	,965
<i>Etki</i>	,139	,000	-,564	-,075	,931
<i>Sadakat</i>	,139	,000	-,657	,212	,887
<i>Katkı</i>	,157	,000	-,700	-,095	,915
<i>Profesyonel Saygı</i>	,161	,000	-,770	-,052	,936
Ruminatif Düşünme	,032	,200	-,059	-,459	,961
Bağlamsal Performans	,129	,000	-,949	1,658	,755

LÜE ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak için, AMOS24 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile DFA uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin uyum indis değerleri CMIN/DF(χ^2/df)= 2,961; GFI=,921; CFI=,975; RFI=,948; NFI=,963; RMSEA=,082 olarak hesaplanmıştır. Modifikasyon indeksleri, e7 ve e9 (MI=7,803), ifadeleri arasında hata kovaryansı önerdi. Söz konusu maddelerin hata varyansları birleştirilerek, önerilen düzenlemeler gerçekleştirildikten sonra DFA tekrar gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda ulaşılan model uyum indeksleri χ^2/df (CMIN/DF)= 2,678; GFI=,929; CFI=,979; RFI=,953; NFI=,967; RMSEA=,076 olarak hesaplanmıştır. Tüm uyum indis değerlerinin mükemmel uyum değerleri düzeyinde olduğu görülmektedir (Saruhan ve Özdemir, 2016, s. 295; Gürbüz, 2021, s. 79). Ayrıca Lider-üye etkileşimi ölçeğinin AVE=,798; CR=,979'dir. LÜE ölçeğinin alt faktörleri ve ölçek maddelerinin faktör yükleri ve DFA sonuçları Şekil 1'de görüldüğü gibidir.

Şekil 1. LÜE Ölçeği DFA Sonuçları



Ruminatif Düşünme ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonucu orijinal ölçekten farklı olarak ölçeğin iki faktöre ayrıldığı görülmektedir. Ölçek ifadelerinden “Önceden yaşadığım.....”, “Oturup geçmişteki” ve “Biriyle karşılaşma....” ifadelerinin faktör yüklerinin ,50’ nin altında olmasından dolayı söz konusu maddeler çıkarılmıştır. Son hali ile iki faktör 17 ifadeden oluşan Ruminatif Düşünme Ölçeğinin güvenilirlik değeri ,958; **Zihinde Tartmak (Reflection)** alt boyutunun ,957; **Kara Kara Düşünmek (Brooding)** boyutunun ise ,889’dır. **Kara Kara Düşünmek** “Neden diğer insanların sahip olmadığı sorunlarım var” sorusu ile ilgilenir ve sahip olunan durumun/sorunun çözilemeyen kısmına odaklanarak, kişinin mevcut durumu hakkında özeleştiri ve olumsuz değerlendirmeler yapmayı gerektirir. **Zihinde Tartmak** ise düşünüp taşınmak, bireyin sorun çözme motivasyonunu değerlendirmesi olarak açıklanabilir, problem çözme ile ilgilidir ve düşünceler bazı zorlukların üstesinden gelmek için kullanılır (Treynor vd., 2003, s. 251-252; Brose vd., 2022, s. 4210). Ruminatif Düşünme Ölçeğinin AFA sonuçları Tablo2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Ruminatif Düşünme Biçimi Ölçeğinin AFA Sonuçları

Faktör/İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Zihinde Tartmak ($\alpha = ,957$)		57,612
e24	,896	
e17	,846	
e19	,819	
e16	,832	
e13	,817	
e14	,777	
e15	,775	
e20	,790	
e18	,708	
e12	,588	
e21	,568	
e23	,536	
e22	,521	

Faktör/İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Kara Kara Düşünmek ($\alpha = ,889$)		8,723
e10	,927	
e9	,903	
e11	,716	
e8	,645	

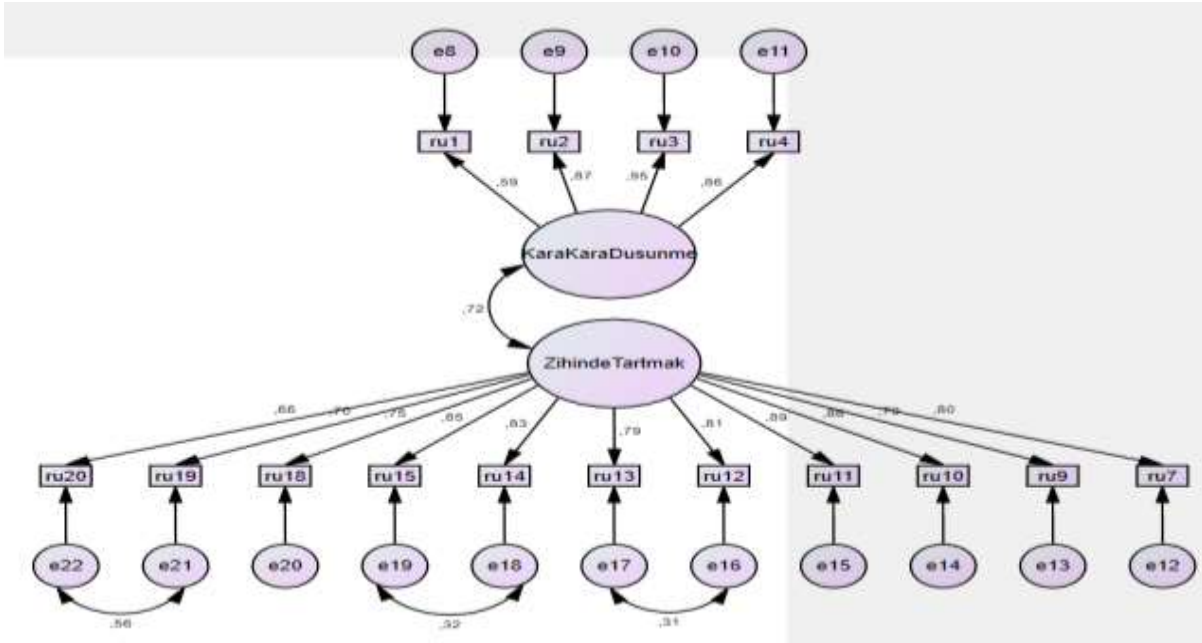
Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 6 iterations.

Tablo2’de görüntülenen faktör yapısı belirlendikten sonra, iki faktör 17 ifadeden oluşan Ruminatif Düşünme Ölçeğinin söz konusu faktör yapısı üzerinde yapı geçerliliği için AMOS24 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile DFA uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda model uyum indeksleri χ^2/df (CMIN/DF)= 5,107; RMSEA = ,119; GFI = ,791; NFI = ,866; RFI = ,845; AGFI= ,729; CFI = ,889 olarak görülmüştür. Modifikasyon indeksleri, e22 ve e21 (MI=91,706), e19 ve e18 (MI=21,393) ile e17 ve e16 (MI=25,293) ifadeleri arasında hata kovaryansı önerdi. Ayrıca e23(Kötü geçtiğini düşündüğüm bir görüşme...) ve e24(Heyecan verici bir olayı beklerken..) ifadeleri çapraz yükleme (cross loading) eğiliminde olduğu görülmüş olup, bu durum birleşim ve ayrışım geçerliliğini ihlal ettiği için söz konusu ifadeler analizden çıkarılmıştır. Modifikasyon indeksleri önerileri doğrultusunda uyum iyiliği değerleri için söz konusu maddelerin hata varyansları birleştirilerek, önerilen düzenlemeler gerçekleştirildikten sonra doğrulayıcı faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiş ve model uyum indeksleri χ^2/df (CMIN/DF)= 2,840; RMSEA = ,080; GFI = ,901; NFI = ,936; RFI = ,922; CFI = ,957 değerleri iki faktörlü modelin Türkiye bağlamında iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Bentler, 1990; Browne ve Cudeck, 1993).

Ayrıca Ruminatif Düşünme ölçeğinin AVE= ,648; CR= ,965’dir. Ruminatif Düşünme ölçeğinin DFA sonuçları Şekil 2’de görülmektedir.

Şekil 2. Ruminatif Düşünme Biçimi Ölçeğinin DFA Analiz Sonuçları



Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin açılımlayıcı faktör analizi sonucu orijinal ölçekten farklı olarak ölçeğin iki faktöre ayrıldığı görülmektedir. Ayrıca ölçek ifadelerinden “Geçerli bir nedenim olsa dahi nadiren işimi aksatırım.” ifadesi faktör yükünün (,123) ,50’ nin altında olmasından dolayı söz konusu madde çıkarılmıştır. Son hali ile iki faktör 7 ifadeden oluşan Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin güvenilirlik değeri ,870; **Bağlamsal Bilgi** alt boyutunun ,819; **Bağlamsal Beceri** boyutunun ise ,891’dir.

Çalışanların performans alanındaki davranışsal bölümlerin sıklığı ve katkı değeri, onların doğrudan bilgi, beceriler ve çalışma alışkanlıkları tarafından belirlenir. **Bağlamsal bilgi**, örgüt çalışanlarının sahip olduğu, diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmeyi ve onlarla işbirliği yapmayı gerektiren durumlarda etkili uygulamalar için gerekli olan gerçekler, ilkeler ve prosedürler bilgisidir. Örgütsel kurallara uymak, örgütsel amaçları desteklemek ve savunmak, farklı çalışma gruplarıyla nasıl işbirliği yapılacağını ve nasıl verimli çalışılacağını bilmek, örgütün olumlu imajını dış çevreye nasıl yansıtacağını bağlamsal bilginin örnekleri olarak sayılabilir. **Bağlamsal beceri**, çalışanların, çalışma arkadaşlarına yardım ve onlarla uyumu gerektiren durumlarla başa çıkmak için etkili olduğu bilinen örgütsel kuralları takip etmek, örgütsel amaçları uygulamak, onaylamak, desteklemek ve savunmak gibi eylemleri fiilen gerçekleştirme becerisidir (Motowidlo vd., 1997, s. 80-81). Organizasyona yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA sonuçları Tablo3'te görüldüğü gibidir.

Tablo 3. Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA Sonuçları

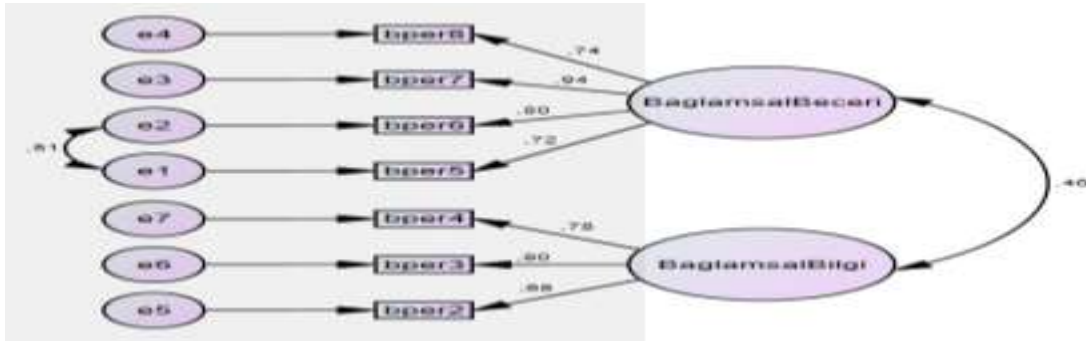
Faktör/İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Bağlamsal Bilgi ($\alpha = ,819$)		48,310
Çalıştığım kurumu dışarıdan biri eleştirdiğinde savunurum.	,979	
Diğer çalışanlar çalıştığım kurumu eleştirdiklerinde ben kurumumu savunurum.	,838	
Çalıştığım kurumu dışarıda temsil ederken gurur duyarım.	,824	
Potansiyel müşterilere kurumumun ürün ve hizmetlerini aktif bir şekilde tanıtırım.	,598	
Bağlamsal Beceri ($\alpha = ,891$)		18,031
Görevlerimi son derece özenli yaparım.	,865	
İşimi bitirilmesi gereken tarihte mutlaka bitiririm.	,759	
İşimi neredeyse kusursuz yaparım.	,719	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 6 iterations.

Tablo 3'te görüntülenen faktör yapısı belirlendikten sonra, iki faktör 7 ifadeden oluşan Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin söz konusu faktör yapısı üzerinde yapı geçerliliği için AMOS24 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile DFA uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda model uyum indeksleri χ^2 /df (CMIN/DF)= 5,654; RMSEA = ,127; GFI =,928; NFI = ,936; RFI = ,897; AGFI=,844; CFI = ,947 olarak görülmüştür. Modifikasyon indeksleri, e1 ve e2 (MI=17,054) ifadeleri arasında hata kovaryansı önerdi. Modifikasyon indeksleri önerileri doğrultusunda uyum iyiliği değerleri için söz konusu maddelerin hata varyansları birleştirilerek doğrulayıcı faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiştir ve model uyum indeksleri χ^2 /df (CMIN/DF)= 2,326; RMSEA = ,068; GFI = ,973; NFI = ,976; RFI = ,958; AGFI= ,936; CFI = ,986 değerleri iki faktörlü modelin Türkiye bağlamında iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Bentler, 1990; Browne ve Cudeck, 1993). Ayrıca Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin AVE= ,639; CR= ,924'dür. Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA sonuçları Şekil 3'te görülmektedir.

Şekil 3. Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA Analiz Sonuçları



Ayrışma geçerliliğini test etmek için Fornell ve Lacker yöntemi kullanılmıştır (Tan ve Çolakoğlu, 2021, s. 582). Tablo 4'teki değerler incelendiğinde ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 4. Ayrışma Geçerliliği

	M	SD	1	2	3
Lider-Üye etkileşimi	3,55	,967	*,893		
Ruminatif Düşünme	3,37	,870	,046	*,805	
Bağlamsal Performans	4,10	,655	,398	,085	*,799

* AVE değerlerinin kareköküdür.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili tanımlayıcı bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=290)

	f	Yüzde (%)		f	Yüzde (%)		
Eğitim	Lise	16	5,5	Çalışılan Kurum	Kamu	187	64,5
	Ön lisans	72	24,8		Özel	103	35,5
	Lisans	113	39,0	Cinsiyet	Erkek	110	37,9
	Y. Lisans	57	19,7		Kadın	180	62,1
	Doktora	32	11,0		< 22	18	6,2
Çalışma Süresi	< 1	42	14,5	Yaş	23 - 41	199	68,6
	1 - 5	75	25,9		42 - 57	69	23,8
	6 - 10	56	19,3		58 - 75	4	1,4
	11 - 15	44	15,2				
	16 >	73	25,2				

Tablo 5'te görüleceği üzere katılımcıların %64,5'i kamu sektörü çalışanı, %62,1'i kadın, %39'u lisans mezunu ve %68,6'sı 23-41 yaşları arasındadır.

Ölçeklerin betimsel istatistikleri ise Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'da görüleceği üzere katılımcıların LÜE düzeylerinin (3,55) **yüksek** düzeyde olduğu, ruminatif düşünme düzeylerinin (3,37) **orta** düzeyde olduğu, örgüte yönelik bağlamsal performans düzeylerinin 4,10 ortalama ile **oldukça yüksek** düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri (n=290)

Ölçek	Min	Max	Ort	Std. Hata	Std. Sapma	Varyans
Lider Üye Etkileşimi	1,00	5,00	3,5543	,05677	,96669	,934
Ruminatif Düşünme	1,00	5,00	3,3694	,05108	,86979	,757
Bağlamsal Performans	1,86	5,00	4,0985	,03843	,65450	,428

Çalışmanın betimsel analizlerinden sonra hipotezleri sınamak amacıyla SPSS21 programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Lider-Üye Etkileşimi	PC	1										
	p											
<i>Etki</i>	PC	,930**	1									
	p	,000										
<i>Sadakat</i>	PC	,919**	,849**	1								
	p	,000	,000									
<i>Katkı</i>	PC	,904**	,764**	,771**	1							
	p	,000	,000	,000								
<i>Profesyonel Saygı</i>	PC	,921**	,814**	,775**	,783**	1						
	p	,000	,000	,000	,000							
Ruminatif Düşünme	PC	,046	,026	,069	,056	,019	1					
	p	,436	,654	,240	,341	,742						
<i>Kara Kara Düşünmek</i>	PC	,042	,039	,050	,050	,015	,808**	1				
	p	,481	,507	,399	,393	,796	,000					
<i>Zihinde Tartmak</i>	PC	,044	,020	,070	,054	,019	,982**	,681**	1			
	p	,459	,732	,235	,364	,745	,000	,000				
Ö.Y. Bağlamsal Performans	PC	,398**	,351**	,341**	,399**	,367**	,085	,132*	,063	1		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,148	,025	,282			
<i>Bağlamsal Beceri</i>	PC	,454**	,417**	,391**	,427**	,432**	,070	,086	,059	,928**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,234	,144	,314	,000		
<i>Bağlamsal Bilgi</i>	PC	,123*	,080	,103	,177**	,090	,077	,162**	,044	,713**	,399**	1
	p	,036	,172	,079	,002	,125	,188	,006	,454	,000	,000	

PC: Pearson Correlation

** .001 * .05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 7’de görüleceği üzere yapılan korelasyon analizi sonuçlarında LÜE’nin çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performansları arasındaki ilişkinin ($r=,398$; $p=,000$) anlamlı ve pozitif yönde **zayıf** bir ilişki olduğu, LÜE’nin tüm boyutlarının örgüte yönelik bağlamsal performanslarının bağlamsal beceri boyutu ile olumlu yönde ve **orta** düzeyde ($r=,454$; $,417$; $,391$; $,427$; $,432$; $p=,000$) ilişkili olduğu, LÜE’nin çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performanslarının bağlamsal bilgi boyutu ile olumlu ve çok düşük düzeyde ($r=,123$; $p=,036$) ilişki olduğu, ayrıca katkı boyutunun da örgüte yönelik bağlamsal performanslarının bağlamsal bilgi boyutu ile pozitif yönde ve **zayıf** bir ilişki ($r=,177$; $p=,002$) olduğu görülmektedir. Çalışanların ruminatif düşünme düzeylerinin alt boyutu olan kara kara düşünmenin örgüte yönelik bağlamsal performansları arasında pozitif yönde **zayıf** bir ilişki ($r=,162$; $p=,006$) olduğu görülmektedir. Çalışanların bağlamsal bilgileri ile kara kara düşünme düzeyleri arasında pozitif yönde **zayıf** bir ilişki ($r=,162$; $p=,006$) olduğu görülmektedir. Çalışanların LÜE’lerinin onların ruminatif düşünme düzeyleri ile ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir. H_2 , H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} ve H_{2d} hipotezleri reddedilmiştir.

LÜE’nin örgüte yönelik bağlamsal performansları üzerindeki etkinin düzeyini test etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Sekizinci tabloda görüleceği üzere LÜE’nin örgüte yönelik bağlamsal performansın varyansının yaklaşık olarak %16’sını açıkladığı görülmekte olup, LÜE düzeyindeki her 1 (bir) birimlik artışın, örgüte yönelik bağlamsal performansta ,269’luk bir artışa neden olacağı sonucuna ulaşılmış, **Örgüte Yönelik Bağlamsal Performans= 3,142+0,269 * LÜE** şeklinde regresyon modeli formüle edilmiştir.

Tablo 8. LÜE'nin Örgüte Yönelik Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisi

Model Özeti						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası		
1	,398 ^a	,158	,155	,60160		
ANOVA ^b						
Model	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Sig.	
Regresyon	19,563	1	19,563	54,052	,000 ^b	
Atık (Residual)	104,234	288	,362			
Toplam	123,797	289				
Katsayılar ^b						
Model	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar		t	Sig.
	β	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	3,142	,135		23,304	,000
	LÜE	,269	,037	,398	7,352	,000

a.Bağımlı Değişken: Bağlamsal Performans

Çalışanların ruminatif düşünme düzeylerinin, cinsiyete ve çalıştığı kuruma (kamu/özel) göre farklılığını analiz etmek için, bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Tablo 9. Cinsiyet ve Kuruma Göre Ruminatif Düşünme Düzeyleri

		N	Ort	S.S.	t	P	
Ruminatif Düşünme	Cinsiyet	Kadın	180	3,3763	,89180	,174	,862
		Erkek	110	3,3582	,83642		
	Kurum	Kamu	187	3,3437	,83379	-,657	,512
		Özel	103	3,4162	,93401		

Tablo 9'da belirtildiği üzere gerçekleştirilen analiz neticesinde sig. değeri ($p > 0,05$) istatistikî olarak anlamlı olmadığı için katılımcıların ruminatif düşünme düzeylerinin cinsiyet ve çalışılan kuruma bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Çalışanların ruminatif düşünme düzeylerinin yaş, çalışılan süreye ve eğitim durumuna göre farklılığını analiz etmek için, Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların yaşlarına göre ($f=,681$; $p=,564$), çalışma sürelerine göre ($f=1,587$; $p=,178$) ve eğitim durumlarına göre ($f=1,240$; $p=,294$) farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup bu durumda $H_{3,3a,3b,3c,3d,3e}$ hipotezleri reddedilmiştir.

5. SONUÇ

Araştırma sonucunda LÜE'nin çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performansları arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde Liden vd. (2006), Demirbağ ve Küçük (2021), araştırmalarında LÜE ile çalışanların bağlamsal performansları arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda, araştırma bulguları alan yazınla örtüşmektedir.

Araştırma bulguları sonucunda Ruminatif Düşünme Ölçeğinin orijinal ölçekten farklı olarak Zihinde Tartmak (*Reflection*) ve Kara Kara Düşünmek (*Brooding*) olmak üzere iki farklı boyuttan oluştuğu görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde Erdur Baker ve Bugay'ın (2010) da çalışmalarında ruminatif düşünmenin iki alt boyuta ayrıldığı sonucuna ulaştıkları görülmektedir ve bulgular alan yazınla örtüşmektedir.

Organizasyona Yönelik Bağlamsal Performans Ölçeği orijinal ölçekten farklı olarak Bağlamsal Bilgi ve Bağlamsal Beceri olmak üzere iki faktöre ayrılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde çalışanların yaşları ilerledikçe ruminatif düşünce düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Aydın ve Ersoy Özcan (2021, s. 1195) çalışmalarında 37 yaş ve üzerindeki bireylerin 37 ve altı bireylere nazaran

ruminatif düşünme biçimlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaya vd. (2019, s.142) 29 yaş ve altı olan akademisyenlerin yüksek ruminatif düşünce düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yaya vd. (2019, s.142) bekâr, uzman ve araştırma görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin yüksek ruminatif düşünce düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Aydın ve Ersoy Özcan (2021, s. 1195) çalışmalarında iş tecrübesi düşük olan sağlık çalışanlarının ruminatif düşünme puan ortalamalarının yüksek olduğu, çalışma süresine göre 5 yıl ve altında çalışan sağlık çalışanlarının ruminatif düşünme düzeyi ortalamalarının, 6-15 yıldır ve 16 yıl ve üzeri sürede çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaya vd. (2019, s.143) çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha depresif ve ruminatif düşünceye yatkın olduklarını belirtmektedirler. Alan yazından farklı olarak araştırma bulguları çalışanların ruminatif düşünme düzeylerinin cinsiyete, çalışılan kuruma, yaşlarına, çalıştıkları süreye ve eğitim durumlarına göre farklılaşmadığını belirtmektedir.

Araştırmada çalışanların lider-üye etkileşimlerinin onların ruminatif düşünme düzeyleri ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları sonucu katılımcıların lider-üye etkileşim düzeylerinin yüksek olması katılımcıların grup içi üyeler oldukları ve liderleri ile olumlu ilişkiler içinde olduklarının göstergesidir. Çalışanların liderleri ile olumlu ilişki içinde olmaları onları ruminatif düşünmeye itecek bir neden teşkil etmeyeceğinden, lider-üye etkileşimlerinin çalışanların ruminatif düşünme düzeyleri ile ilişki olmadığı sonucunu doğurmuş olabilir.

Çalışma ile örgütler açısından önemli sonuçlar ortaya koymakla beraber örgütlere birtakım öneriler de sunulmaktadır. Araştırma sonucu çalışanların lider-üye etkileşimlerinin onların ruminatif düşünme düzeyleri ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlerleyen çalışmalarda lider-üye etkileşiminin grup içi ve grup dışı üyeler bazında ayrı ayrı değerlendirilerek çalışanların ruminatif düşünme düzeylerine etkisi olup olmadığına yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Diğer taraftan lider-üye etkileşiminin çalışanların örgüte yönelik bağlamsal performanslarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Örgütler kendilerine rakipleri arasında fark yaratabilmelerine imkan sağlayan sahip oldukları nitelikli insan kaynağını elde tutmak ve onlardan daha fazla verim elde etmek adına iş tatminini sağlama, motivasyon tekniklerini uygulama gibi farklı uygulamalara başvurmanın yanı sıra çalışanları ile liderin etkileşiminin kalitesini artırmaya da özen göstermelidirler. Bu hususta çalışanlar ile yöneticileri arasındaki ilişkilerin tekrar gözden geçirilmesi 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

- Akbaş Tuna, A. (2020). Örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1834-1847. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.947>
- Alderman, B. L., Olson, R. L., Bates, M. E., Selby, E. A., Buckman, J. F., Brush, C. J., Panza, E. A., Kranzler, A., Eddie, D. ve Shors, T. J. (2015). Rumination in major depressive disorder is associated with impaired neural activation during conflict monitoring. *Frontiers in Human Neuroscience*, 9(269),1-14. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2015.00269>
- Anderson, S. E. ve Williams, L. J. (1996). Interpersonal, job, and individual factors related to help-seeking processes at work. *Journal of Applied Psychology*, 81, 282-296. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.282>
- Aydın, A. ve Ersoy Özcan, B. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında belirsizliğe tahammülsüzlük, ruminatif düşünme biçimi ve psikolojik sağlık düzeyleri. *Cukurova Medical Journal*, 46(3), 1191-1200. <https://doi.org/10.17826/cumj.925771>

- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 58-72. <http://dx.doi.org/10.11611/JMER534>
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider-üye etkileşimi modeli ve ölçme aracının Türkçe’de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.
- Bauer, T. N. ve Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: a longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538-1567. <https://doi.org/10.2307/257068>
- Baysak, S., Kılıç, F. A., Karagün, E. ve Baysak, E. (2020). Aleksitimi, ruminasyon ve stresle başa çıkmanın psöriyazis ile ilişkisi ve psöriyazis kliniğine etkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 31(4), 252-258. <https://doi.org/10.5080/u23743>.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models, *Psychol Bull*, 107, 238–246.
- Brinker, J. K. ve Dozois D. J. (2009). Ruminative thought style and depressed mood. *Journal of Clinical Psychology*, 65(1), 1-19. <https://doi.org/10.1002/jclp.20542>.
- Brose, A., Raedt, R. D. ve Vanderhasselt, M. A. (2022). Eight items of the ruminative response scale are sufficient to measure weekly within-person variation in rumination. *Current Psychology*, 41, 4210–4218. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00913-y>
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit, *Sage Focus Editions*, 154,136–162.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirme kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Carnevale, J. B., Huang, L., Crede, M. Harms, P. ve Uhl-Bien, M. (2017). Leading to stimulate employees’ ideas: a quantitative review of leader-member exchange, employee voice, creativity, and innovative behavior. *Applied Psychology*, 66 (4), 517-552. <https://doi.org/10.1111/apps.12102>
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th Edition). Routledge Falmer, London. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203224342>
- Çetiner, N. ve Atar, A. (2021). Sağlık turizminde lider-üye etkileşimi. S. Urgan ve P. Erdoğan (Ed.), *Sağlık perspektifinden örgütsel psikoloji* içinde (s. 175-797). Eğitim Yayınevi.
- Demirbağ, O. ve Küçük, M. (2021). Lider-üye etkileşiminin görev ve bağlamsal performans ile ilişkisinde lider-üye etkileşimi farklılaşmasının düzenleyici rolü. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(SI), 90-101. <https://dergipark.org.tr/en/pub/joeep/issue/64842/1010743>
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. <https://doi.org/10.2307/258314>
- Erdur-Baker, Ö. ve Bugay, A. (2010). The short version of ruminative response scale: reliability, validity and its relation to psychological symptoms. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 2178-2181. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.433>
- Ersoy, C. N., Born, M. Ph., Derousa, E. ve Vander Molen, H. T. (2011). Antecedents of organizational citizenship behavior among blue- and white-collar workers in Turkey. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 356-367. <https://doi.org/10.1016/J.IJINTREL.2010.05.002>

- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (lmx) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Graen, G. B., Liden, R. C. ve Hoel, W. (1982). Role of leadership in the employee withdrawal process. *Journal of Applied Psychology*, 67, 868-872. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.868>
- Graen, G., Canedo, J. C., Johnson, A. F. ve Grace, M. (2022). *Using lmx-alliance to enhance follower and team performance, in leadership: Leaders, followers, and context*, 157-180, Information Age Publishing.
- Gürbüz, S. (2021). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler* (2. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349. <https://doi.org/10.1108/02683940710745923>
- Karatepe, H. T., Yavuz, F. K. ve Türkcan, A. (2013). Validity and reliability of the Turkish version of the ruminative thought style questionnaire. *Klinik Psikofarmakol Bülteni*, 23(3), 231-241. <https://doi.org/10.5455/bcp.20121130122311>
- Lee, C., Song, J. ve Ryan, B. (2022). When employees feel envy: the role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 103251. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103251>
- Liden, R. C. ve Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3), 451-465. <https://doi.org/10.2307/255511>
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J. ve Sparrowe, R. T. (2006). Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 723-746. <https://doi.org/10.1002/job.409>
- Lyubomirsky, S. ve Nolen-Hoeksema, S. (1993). Self-perpetuating properties of dysphoric rumination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 339-349. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.65.2.339>. PMID: 8366423.
- Motowidlo, J. S. ve Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E. ve Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400-424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: örgüt bağlılığının aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Özer, M. A. (2009). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 73, 3-29. <https://dergipark.org.tr/pub/sayistay/issue/61529/918970>

- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behavior: a metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Saruhan, C. S ve Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji* (1. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Tan, M. F. ve Çolakoğlu, E. (2021). Marka tatmini, güveni ve sadakati arasındaki ilişkinin sosyal medya iletişimi kapsamında incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(2), 574-590. <https://doi.org/10.21547/jss.832475>
- Totan, T. (2015). Duygu düzenlenme anketi Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği., *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 3, 153-16. <https://www.jcbpr.org/fulltext/77-1434977667.pdf>.
- Treynor, W., Gonzalez, R. ve Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: a psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research*, 27(3), 247-259.
- TÜİK. (2022). *Ücretli çalışan istatistikleri Mayıs 2022*, 18 Temmuz 2022/45822 sayı, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ücretli-Calışan-Istatistikleri-Mayıs-2022-45822> adresinden 20 Temmuz 2022 tarihinde alınmıştır.
- Uhl-Bien, M., Carsten, M., Huang, L. ve Maslyn, J. (2022). What do managers value in the leader-member exchange (LMX) relationship? identification and measurement of the manager's perspective of LMX (MLMX). *Journal of Business Research*, 148, 225-240. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.041>
- Ünlü, O. ve Yürür, Ş. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207.
- Wayne, Sandy J., Shore, Lynn M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Yaya, B., Ergün, D. ve Yılmaz, B. (2019). Akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlere göre mobbing, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 139-44. <https://doi.org/10.35365/ctjpp.19.1.17>.
- Yıldız, B. ve Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 69-86. <https://doi.org/10.30794/pausbed.424505>
- Yüksekbilgili, Z. ve Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık kurumlarında örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.283317>