

Research Article | Araştırma Makalesi

Çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü

Eda Telli

Ali İnanır

Aslı Uğur Aydın Taştekin

Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, edatelli@mehmetakif.edu.tr, [0000-0003-0353-2507](https://orcid.org/0000-0003-0353-2507)Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, ainanir@mehmetakif.edu.tr, [0000-0001-8647-3375](https://orcid.org/0000-0001-8647-3375)Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, asliaydin1710@outlook.com, [0000-0002-9354-2591](https://orcid.org/0000-0002-9354-2591)Corresponding author/Sorumlu yazar: Ali İnanır ✉ ainanir@mehmetakif.edu.tr

Öz

Araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın örneklemi, Antalya'da Kemer ilçesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerdir. Verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket uygulaması 1 Nisan-31 Ağustos tarihleri arasında kolayda örnekleme tekniği ile gerçekleştirilmiş ve toplamda 220 anket elde edilmiştir. Veriler SPSS Statistics 26.0 ve Amos Graphics 22.0 istatistik programlarından yararlanılarak test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çevik liderliğin mesleki öz yeterliliği, yaratıcılığı işe gömülmüşlüğü ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği, ayrıca çevik liderliğin mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ortaya konulan araştırma çevik liderlik konusunun otelcilik sektöründe çok az ele alınması ve ele alınan konu ile ilgili yeni bir model ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çevik Liderlik, Mesleki Öz Yeterlilik, Yaratıcılık, İşe Gömülmüşlük, Örgütsel Özdeşleşme**JEL Kodları:** D23, M1, L83, Z32

The mediating role of organizational identification in the relationship between agile leadership, professional self-efficacy, creativity and job embeddedness

Abstract

The aim of the research is to determine the relationship between agile leadership, professional self-efficacy, creativity, and job embeddedness in hotel businesses and determine whether organizational identification has a mediating role in this relationship. The sample of the research is the employees in 5-star hotel businesses operating in the Kemer district of Antalya. The survey method was used to collect the data. The survey application was carried out between April 1 and August 31 with the convenience sampling technique, and a total of 220 surveys were obtained. The data were tested using SPSS Statistics 26.0 and Amos Graphics 22.0 statistical programs. According to the results obtained, it was determined that agile leadership positively affects professional self-efficacy, creativity, job embeddedness, and organizational identification and that organizational identification has a mediating role in the relationship between agile leadership, professional self-efficacy, creativity, and job embeddedness. The research is important in terms of the fact that the agile leadership issue is rarely addressed in the hotel management sector and that it reveals a new model related to the issue addressed.

Keywords: Agile Leadership, Professional Self-efficacy, Creativity, Job Embeddedness, Organizational Identification**JEL Codes:** D23, M1, L83, Z32

Extended Summary

Depending on the developments in today's world, agility has become an important issue for the future of businesses. Especially for businesses that want to survive for a long time and act strategically, agility has become inevitable. Agile leaders have become an important necessity in ensuring agility in businesses. An agile leader is a leader who adapts to innovation processes in businesses, acts flexibly, and strives to ensure the continuity of businesses in situations of uncertainty. For this reason, under the leadership of the agile leader, the execution of the work in the business with employees who have professional competence, are creative and innovative, and who adopt the work they do is an important factor for the businesses to survive in the long term, to act strategically and to increase their profitability. In this context, the purpose of this research is to determine the mediating role of organizational identification in the relationship between agile leadership, professional self-efficacy, creativity, and job

How to cite this article / Bu makaleye atıf vermek için:Telli, E., İnanır, A., & Aydın Taştekin, A. U. (2024). Çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. *KOCATEPEİİBFD*, 26(2), 238-249. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1446523>

embeddedness in hotel businesses.

The issue of agile leadership has been addressed in many sectors in relation to different issues, but the related issue needs to be addressed more in the tourism sector. However, the mediating role of organizational identification in the relationship between agile leadership, professional self-efficacy, creativity, and job embeddedness has not been addressed in previous studies, so this research is important in terms of presenting a different model from other studies and filling the gap in the literature. In addition, this research will also be beneficial for business owners and managers in terms of guiding them in making strategic decisions in the long term.

The quantitative research method was used in the research. The survey method was used to collect data. The survey was prepared on a 5-point Likert scale and was grouped as 1-strongly disagree and 5-strongly agree. The survey consists of agile leadership, professional self-efficacy, creativity, job embeddedness, organizational identification scales, and demographic data. The sample of the research consists of 216 personnel working in hotel businesses operating in the tourism sector in the Kemer district of Antalya province.

The findings revealed that agile leadership positively affects professional self-efficacy, creativity, job embeddedness, and organizational identification. On the other hand, it was concluded that organizational identification plays a mediating role in the effect of agile leadership on professional self-efficacy, creativity, and job embeddedness. In this context, the hypotheses H1 , H2 , H3, and H4, prepared for the purpose of the study, are accepted. In this regard, it is concluded that the agile behaviors of the leaders are effective on the belief that organizational identification, which refers to the belonging of the employees to the organization and their ability to see themselves as a part of the organization, can increase the creativity of the employees, ensure their commitment to work, in other words, prevent turnover and fulfill their job successfully, especially in hotel businesses.

Based on this information, agility, which has become a very important issue in recent years, emerges as a feature that today's managers should have in their behavioral styles. For this reason, it can be said that managing uncertainties, integrating rapidly changing innovations into the organization, and providing an environment where employees can work comfortably with team spirit within the framework of continuous learning focus increases the need for agile leaders in hotel businesses where the impact of environmental changes and transformations is felt intensely today. In line with this information, some suggestions can be made to sector representatives and academicians.

Preferring managers with agile leadership characteristics in the sector will provide advantages to hotel businesses in terms of result orientation, team orientation, competence, flexibility, speed, and adaptability to change. On the other hand, the training that can be given to managers on agile leadership can provide hotel businesses with these advantages.

The fact that agile leadership is related to job embeddedness may create emotionally committed employees in hotel businesses. In this case, it can ensure the long-term survival of hotels and increase their profitability.

The flexible attitude of agile leaders may contribute to the emergence of creative employees in hotel businesses. As a matter of fact, the emergence of a relationship between agile leadership and creativity supports this situation. Depending on this situation, the fact that hotel businesses, which are more integrated into technology day by day in today's conditions, have agile leaders in their organization can give them the advantage of bringing innovative features to businesses by employees. At the same time, employees with high professional self-efficacy can contribute to the integration of these technologies into businesses.

Agile leadership, which is a new leadership behavior style among academicians in the field of tourism, can be examined in different sectors and with different variables and can contribute to the literature. In addition, the contribution of agile leadership in hotel businesses can be discussed in depth by using qualitative methods. However, this research was carried out in a limited destination due to time, cost, and seasonal density.

Giriş

Dünyada meydana gelen değişimlere bağlı olarak çeviklik işletmeler için önemli bir konu haline gelmiştir. İşletmeler uzun vadeli ayakta kalabilmek adına çevikliği benimsemek zorunda kalmıştır. Nitekim çeviklik değişen pazarlar karşısında hızlı ve etkili bir şekilde tepki vererek rekabetçi ve öngörülemez değişim ortamında işletmelere hayatta kalma becerisi sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle çeviklik, artan reaksiyon hızı, esneklik, beklenti ve kalıcı yeniliğe izin veren örgütsel bir modeldir (Charbonnier-Voirin, 2011). İşletmelerde çevikliğin sağlanmasında çevik lidere önemli roller düşmektedir. Çevik lider, işletmelerde yenilik süreçlerine uyum sağlayan, belirsizliklerin olduğu durumlarda işletmelerin devamlılığının sağlanması için çabalayan liderdir (Hayward, 2021). Bununla birlikte çevik lider, işgörenlerin işletmede kalmasını sağlama adına esnek çalışma sistemini destekleyen bir strateji ortaya koymaktadır (Safavi ve Bouzari, 2019). Aynı zamanda çevik liderlik, işletmelerde işe gömülmüşlüğü ve yararcılığın artmasında pozitif bir etkiye sahiptir. (Bushuyeva vd., 2019, s. 77; Akkaya vd., 2022, s. 1)

Mesleki öz yeterlilik, kişinin işindeki azmi ve işin önündeki engel ve zorluklarla baş etme yeteneği gibi bağlamsal görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme becerisine olan inancıdır (Alon vd., 2023). Mesleki öz yeterliliğin işletmelerde iş performansı, iş tatmini, ücret, statü ve kariyer tatmini, kariyer gelişimi, bilgi paylaşma davranışı pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Judge ve Bono, 2001, s. 80; Abele ve Spurk, 2009; Chamani vd., 2023; Karadirek, 2023). Özellikle bireylerin işletmelerde iş görevlerini yerine getirmek için gerekli yeteneklere sahip olduklarına inanmaları durumunda daha fazla çaba göstermeleri ve dolayısıyla başarılı olabilecekleri ileri sürülmektedir (Jungert vd., 2013).

Yaratıcılık işletmelerde yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılması ve desteklenmesini sağlayan bir kavramdır (Çalışkan, 2013, s. 95). Özellikle örgütsel iklimin olduğu işletmelerde yaratıcılık davranışının arttığı görülmektedir (Aydın ve Çilesiz, 2022). İşe gömülmüşlük ise, çalışanların işlerine veya organizasyonlarına ne derece bağlı olduklarını temsil eden bir yapıyı ortaya koymaktadır (Harris vd., 2011). İşe gömülmüşlüğü çalışan katılımı, performansı ve işten ayrılma eğilimi gibi örgütsel sonuçların iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi psikolojik unsurlardan çok daha güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir (Ng ve Feldman, 2013; Aykan ve Akgül, 2019, s. 2714). Bununla birlikte işe gömülmüşlüğü yüksek olan çalışanların işlerini güvence altına almak için, işletmelerini daha güçlü ve daha başarılı hale getirmek için çok çalıştıkları ileri sürülmektedir (Bozkurt ve Demirel, 2019, s. 1384).

Araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü tespit etmektir. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde özellikle otelcilik sektöründe çevik liderlik konusunun oldukça az ele alındığı (Fang vd., 2017; Artun, 2021; Au-Yeung vd., 2022; Lazaro, 2022; Cinnioğlu ve Ertoğrul, 2022), bununla birlikte çalışmada ortaya konulan benzer bir modelin daha önce ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu durumlar çalışmayı özgün hale getirmiştir.

1. Literatür Taraması ve Hipotezler

Bu bölümde çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük konusunda literatür bilgisi verilmiş ve araştırma ile ilgili hipotezler geliştirilmiştir.

1.1. Çevik Liderlik

İşletmelerde çevik organizasyon yapısı, işletmelerin müşteri merkezli düşünmesini ve dış çevreye karşı duyarlı olmasını teşvik etmektedir (İnanır, 2020, s. 72). Diğer bir ifadeyle çevik işletmeler sürekli olarak değişimin var olduğu çevrelerde ayakta kalmaya ve büyümeye dayanan bir felsefeye dayanmaktadır (Maskel, 2001). İşletmelerde başarılı çevik bir yapının oluşmasında lider önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle işgörenleri koordine eden, onları motive ederek başarıya yönelten, yenilikçi fikirleri benimseyen, çevrede meydana gelen gelişmeleri takip ederek işgörenleri sürece dâhil eden liderler, işletmelerin başarısında önemli rol oynamaktadır (Turan ve Cinnioğlu, 2020, s. 1238). Bu özellikleri bünyesinde barındıran çevik liderlerdir. Çevik liderler, belirsizliğin olduğu durumlarda hızlı kararlar alabilen liderlerdir (Joiner, 2009). Aynı zamanda çevik liderler, sürekli değişen durumlara ayak uydurabilen, takım olarak hareket eden, gelecekte meydana gelen fırsat ve tehlikeleri düşünebilen ve buna göre strateji geliştiren liderlerdir (Joiner ve Joseps, 2007).

Çevik liderliğin boyutları konusunda birçok araştırma yapılmıştır ve çevik liderlik konusu araştırmalarda genel olarak altı boyutta ele alınmıştır. Bunlar; sonuç odaklılık, takım odaklılık, yetkinlik, esneklik, hızlilik ve değişim odaklılıktır (Akkaya vd., 2020, s. 1620-1621). *Sonuç odaklılık*; yapılan çalışmaların sonuçları incelenerek olası durumların tespit edilmesini, verimliliğinin artmasını sağlayan etmenler ile azalmasına neden olan etmenleri ortaya çıkarmak, gerekli düzenlemeleri uygulamak ve denetime tabi etme olayıdır (Cinnioğlu ve Ertoğrul, 2022, s.2601). *Takım odaklılık*; işletmelerdeki takımlar ile birlikte hareket ederek onlara rehberlik etmek, ekip çalışmasını sürekli teşvik etmek, ilham vermek ve zor kararlar almalarında takıma yardımcı olmaya dayanan bir yaklaşımdır (Parker vd., 2015). *Yetkinlik*; iletişim, yol gösterici olma ve işletmelerde ortaya çıkan değişimi yönetebilme davranışı ve becerilerine sahip olmayı ifade etmektedir (İçerikli ve Çelik, 2020, s.95). *Esneklik*; teknoloji çağına, çevreye ve toplumsal değişimlere karşı esnek olabilme ve işgörenleri bu değişime adepte edebilmeye dayanan bir yöntemdir (Medinilla, 2012). *Hızlilik*; beklentilere en kısa sürede cevap verebilme, süreçleri iyileştirme ve değişime hızlı adapte olabilmektir ve son olarak da *değişim odaklılık*; süreç iyileştirmeyi ön planda tutma, değişime odaklanma ve değişen durumlara karşı esnek olmayı ifade etmektedir (Akkaya ve Bayram, 2021, s.178-179).

1.2. Mesleki Öz Yeterlilik

Son yıllarda sosyal psikoloji alanındaki çalışmalarla önemi artan ve Bandura (1977)'nin Sosyal Bilişsel Kuramı'na (sosyal öğrenme kuramı) dayanan öz yeterlik, kişilerin belli bir görevi gerçekleştirmek üzere karşılaşılabileceği olası durumları yönetmek için gereken eylem planlarını organize etme ve yürütme becerisine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Arseven, 2016). Dolayısıyla öz yeterlilikte yeterliliğe ait öz inançlar insan motivasyonu, duyguları ve eylemleri ile etkileşimdedir (Bandura, 1989).

Rigotti vd. (2008: 239) mesleki öz yeterliliği, "bireylerin işiyle ilgili görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme becerisine ilişkin hissettiği yeterlilik" şeklinde açıklamaktadır. Schyns ve von Collani (2002)'ye göre mesleki öz yeterlik, mesleki uyum ve mesleki engellerin yönetilmesi süreçlerine odaklanan mesleki alanla ilgili, kariyer öz-yeterliliğinin içeriğe özgü bir türü olarak görülebileceğini Telli vd. (2024).

ileri sürmektedir. Yang vd., (2023) çalışmasında ise mesleki öz yeterliliğin aynı zamanda kişisel bir kaynak olarak da kabul edilebileceği ifade edilmektedir.

1.3. Yaratıcılık

Yaratıcılık, hem kişisel hem de örgütsel başarıda önemli bir faktördür (Hsia vd., 2021). Özellikle işletmeler karlı büyümeyi ve rekabeti sağlama adına yaratıcılığı örgütsel boyutta benimsemek zorundadır (Samen, 2008). Diğer bir ifadeyle ağır rekabet koşulları altında tüm işletmeler ayakta kalabilme adına ürün ve hizmetlerinde değişime gitmektedirler. Bu değişimin sağlanmasında ve ürün ile hizmetlerin daha değerli hale gelmesinde yaratıcılık yadsınmaz bir değer haline gelmiştir (Üngüren ve Tekin, 2022, s. 1-2). Nitekim işletmelerde en alt kademeden en üst kademeye kadar kalitenin sağlanması adına yaratıcılık benimsenmeli ve desteklenmelidir. İşletmelerde sağlanan bu destek işgörenlerin yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkarmaktadır (Jaiswal ve Dhar, 2015).

İşletmelerde yaratıcılık, işletme içinde yaratıcı fikirlerin başarılı bir şekilde uygulanmasında önemli bir faktördür. Bu süreçte ürünler, hizmetler ve süreçler üzerinde yeni ve özgün yaratıcı fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması söz konusu olmaktadır (Çalışkan, 2013, s. 95). İşletmelerde yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasında ve uygulanmasında işgörenlerin zekâ ve deneyim gibi kişisel faktörleri önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında işgörenlerin problem çözme yeteneği ve yaratıcılık konusunda motive olması da önemli unsurlar arasındadır (Amabile, 1988). Bu motivasyonun sağlanabilmesi adına işletmelerde özgür düşünce ortamının oluşturulması, esnek davranılması, işgörenlerin yaratıcılık sürecine dahil edilmesi, yaratıcı fikirlerin desteklenmesi ve bu konuda kaynak sunulması önemli unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır (Iraz ve Altınışık, 2016; Meriç, 2020).

1.4. İşe Gömülmüşlük

Literatüre Mitchell vd., (2001) tarafından kazandırılan işe gömülmüşlük kavramı, bireylerin işiyle bütünleşmesi ve işe bağlılığı üzerindeki etkilerini gösteren geniş bir kümeyi temsil ettiği ifade edilmektedir. Ayrıca Bergiel vd., (2009) da Witkin vd. (1977)'den aldığı şekliyle işe gömülmüşlüğü teorik temeli, Kurt Lewin'in (1951) alan teorisinden ve gömülü figürler teorilerinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranış alanında pek çok araştırmacıya göre işe gömülmüşlük, bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen ve bu nedenle bireylerin işini duygusal ve bilişsel açıdan değerlendirdikleri kavram olarak açıklanmaktadır (Tabrizi vd., 2023).

İşe gömülmüşlük bireylerin işteki bağlantıları, işlerine uyumları ve işten ayrılmayı düşünceleri durumunda kaybedeceği faydaların niteliğiyle ilgili bağ, uyum ve fedakarlık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Takawira vd., 2014). Bağ, bireylerin diğer insanlarla ve işteki faaliyetlerle sahip olduğu bağların sayısını (örneğin, arkadaşlık bağları veya görev bağımlılığı) ile ilgili ilişkisini göstermektedir (Ng ve Feldman, 2010). Örneğin bireylerin hem iş bağlantıları bireylerin örgütten ayrılmaması konusunda normatif baskılar uygulayarak veya sosyal sermaye oluşturarak örgütte kalmayı teşvik ederken, hem de iş dışındaki ilişkilerin (örneğin arkadaşlar) bu bağı oluşturduğu söylenebilir (Kiazad vd., 2015). Uyum, bir çalışanın kişisel değerleri, kariyer hedefleri ve geleceğe yönelik planlarının kurumsal kültüre ve o anki işinin talepleri ile (örneğin, iş bilgisi, beceri ve yetenekler) örtüşmesini ifade etmektedir (Mallol vd., 2007). Fedakarlık boyutu ise, bireylerin işlerini güvence altına alma ve kendi kuruluşları için çalışmaya teşvik etmek amacıyla gelecekte ödülleri sağlama konusunda güçlü bir istek oluşturmayla ilgili olduğu söylenebilir (Bai vd., 2023). Diğer bir ifadeyle işten ayrılmanın hem iş hem de sosyal kayıplara neden olmasıyla ilgili algılanan maliyet fedakarlıkla ilgilidir (Turhan vd., 2023). Sonuç olarak işten ayrılmanın maliyeti ne kadar yüksek olursa, fedakarlık da o kadar büyük olur ve bu da alternatif iş tekliflerinin çekiciliğini azaltacak ve dolayısıyla çalışanların örgütte kalma olasılıkları daha yüksek olacaktır (Nguyen vd., 2023).

Ele alınan konunun hipotezlerinin geliştirilmesine yönelik çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık, işe gömülmüşlük ve örgütsel özdeşleşme ilişkilerini ele alan araştırmalar incelendiğinde Aftab vd., (2022) çalışmasında, çevik liderliğin, çalışanların işe gömülmüşlüğü geliştirmelerine yardımcı olduğunu ve bu durumun da çalışanların iş-yaşam dengesini ve iş tatminini artırmaya yardımcı olduğundan bahsetmektedir. Unegbu ve Ndu-Ahiakwo (2023)'nun çalışmasında, işe gömülmüşlüğü çevik liderlik ile bireylerin mesleki başarı arasındaki bağlantıya aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Akyüz (2015)'ün çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık ile ilişkisinde tam aracılığının olduğu ifade edilmektedir. Dechawatanapaisal (2018)'in hemşirelerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde lider-üye değişiminin, örgütsel özdeşleşmenin ve işe gömülmüşlüğü etkisini inceledikleri çalışmada ise, örgütsel özdeşleşme, lider-üye değişim kalitesi arasındaki işe gömülmüşlük ilişkisine kısmen aracılık eden bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur.

Üretim sektöründe oldukça fazla ele alınan çevik liderlik konusunun, turizm sektöründe ise oldukça az incelendiği görülmektedir (Artun, 2021; Au-Yeung vd., 2022). Turistik destinasyonlar için etkili çevik liderlik modeli ortaya koymak için yapılan bir araştırmada (Fang vd., 2017), turistik destinasyonlarda çevik liderliğin geliştirilmesi ve değerlendirilmesine yönelik bir model önerisi ortaya koymuşlardır. Çevik liderlik uygulamaları ile otel yöneticilerinin profesyonel özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer bir araştırmada ise; liderlik geliştirme programları, ödüllendirme, eğitim ve gelişim planlamalarının otel yöneticileri arasında çevik liderlik uygulamalarını geliştirdiği bulguları elde edilmiştir (Lazaro, 2022). Son olarak da Cinnioğlu ve Ertoğrul (2022) konaklama işletmelerinde çalışanların çevik liderlik anlayışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünü Tellı vd. (2024).

incelemişlerdir. Bu kapsamda çevik liderlik algısının işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ve aynı zamanda çevik liderlik tarzının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın kısmi aracı role sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Yapılan bu literatür taramalarından elde edilenlere göre araştırmanın gerçekleştirilebilmesi adına dört adet hipotez ortaya konulmuştur.

H₁: Çevik liderlik algısı ile mesleki öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çevik liderlik algısı ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Çevik liderlik algısı ile işe gömülmüşlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

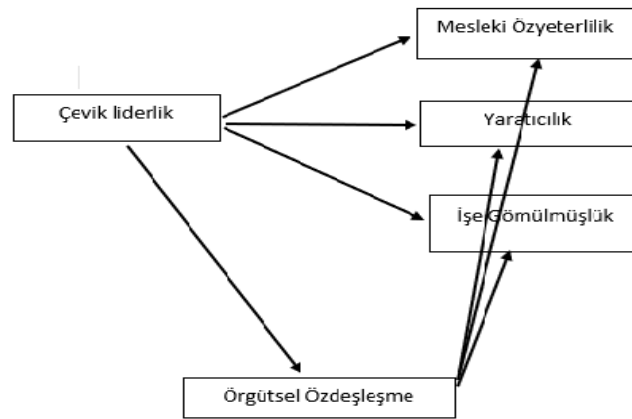
2. Yöntem

Burada araştırmanın modeli, araştırmanın örneklemi ve ölçüm aracı hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada, turizm sektöründe yer alan otel işletmelerinde çalışanların çevik liderlik algısı ile mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasında bir ilişkinin olup olmadığı; aynı zamanda bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı bir rolünün olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaca bağlı olarak Şekil 1'deki araştırma modeli ortaya konulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Kaynak: Yazarlar Tarafından Oluşturulmuştur.

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi Antalya ili Kemer ilçesinde turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 216 personel oluşturmaktadır. YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) için önerilen örneklem büyüklüğü üzerinde çok az fikir birliğine varılmasına rağmen, analiz ve model testi için en az 200 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenmektedir (Hoelter, 1983; Garver ve Mentzer, 1999; Tosun vd., 2022). Bu duruma bağlı olarak analizde kullanılan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ifade edilebilir.

2.3. Ölçüm Aracı

Mevcut çalışmada ölçüm aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmış olup, 1-kesinlikle katılmıyorum; 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Anket çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık, işe gömülmüşlük, örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin yanı sıra demografik verilerden oluşmaktadır. Çevik liderlik ölçeği Akkaya vd., (2020)'nin çalışmasından yararlanılmış 32 ifadeli 6 boyutlu bir ölçek kullanılmıştır. Mesleki öz yeterlilik ölçeği ile yaratıcılık ölçeği Üngüren ve Tekin (2022)'nin çalışmasından yararlanılmış ve her iki ölçek de 6 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. İşe gömülmüşlük ölçeği Kesen ve Akyüz (2016)'nin çalışmasından tek boyutlu 7 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Son olarak da örgütsel özdeşleşme ölçeği de Kalemci Tüzün (2006)'nin çalışmasından yararlanılmış ve 6 ifadeli bir ölçek kullanılmıştır. Demografik bilgileri ise çalışanların medeni durumu, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu ve departmanından oluşmaktadır.

3. Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; 53 (%24,5)'ünün kadın, 127 (%58,8) erkek olduğu, 36 (%16,7)'sinin ise cinsiyet sorusuna yanıt vermediği; 29 (%13,4)'ünün 18-24, 68 (%31,5)'inin 25-34, 53 (%24,5)'ünün 35-44, 27 (%12,5)'sinin 45-54 yaş aralığında 3 (%1,4)'ünün 55 yaş ve üzerinde olduğu, 36 (%16,7)'sinin ise yaş sorusunu yanıtlamadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; 36 (%16,7)'sinin ilköğretim, 73 (%33,8)'ünün lise, 21 (%9,7)'inin ön lisans, 20 (%9,3)'sinin lisans, 2 (%0,9)'sinin yüksek lisans, 2 (%0,9)'sinin doktora mezunu olduğu ortaya çıkmış, 62(%28,7) katılımcının ise

mezuniyet bilgisini paylaşmadığı görülmüştür. Katılımcıların çalıştıkları departman incelendiğinde ise 20 (%9,3)'sinin önbüro, 50 (%23,1)'sinin kat hizmetleri, 40 (%18,5)'inin yiyecek içecek, 10 (%4,6)'unun mutfak, 4 (%1,9)'ünün muhasebe/finans, 3 (%1,4)'ünün insan kaynakları, 11 (%5,1)'inin satış ve pazarlama, 9 (%4,2)'unun satın alma, 14 (%6,5)'ünün güvenlik, 5 (%2,3)'inin diğer departmanlarda çalıştığı, 50 (%23,1)'sinin ise çalıştıkları departmanı belirtmedikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda çevik liderlik ($\alpha=,962$), mesleki öz yeterlilik ($\alpha=,916$), yaratıcılık ($\alpha=,912$), işe gömülmürlük ($\alpha=,903$) ve örgütsel özdeşleşme ($\alpha=,893$) ölçeklerinin güven aralıkları 0,80'den büyük ve güven düzeylerinin ise yüksek güvenilirlikte (Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, çalışma kapsamında kullanılan ölçek ifadeleri arasında bulunan ilişkiler ve bunların faktör analizine uygunluğunun ölçülmesi için yapılmaktadır. Ölçeğin analizlerde kullanılması ve testin kabul edilebilir düzeyde olması için KMO değerinin 0,50'de büyük olması beklenmektedir (Çokluk vd., 2018).

Tablo 1. Ölçeklerin Faktör Analizine Uygunluğu

| KMO and Bartlett's Test | Çevik Liderlik | Mesleki Öz Yeterlilik | Yaratıcılık | İşe Gömülmürlük | Örgütsel Özdeşleşme |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|-------------|-----------------|---------------------|
| KMO Measure of Sampling Adequacy | ,906 | ,821 | ,851 | ,857 | ,774 |
| Bartlett's Test of Sphericity | 4845,725 | 1185,883 | 1089,035 | 1025,992 | 1049,804 |
| | df | 15 | 15 | 21 | 15 |
| | Sig. | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

Kaynak: Yazarlar Tarafından Oluşturulmuştur.

Yapılan KMO testi sonucunda anlamlılık değerinin ,005'ten ($p=,000$) küçük olması ve çevik liderlik KMO değerinin ($KMO>0,90$) mükemmel; mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmürlük KMO değerinin ($KMO>0,80$) iyi; örgütsel özdeşleşme KMO değerinin ($KMO>0,70$) orta düzeyde olması, ölçek soruları arasındaki ilişkiye bağlı olarak uygun görülmektedir (Çokluk vd., 2018).

Faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere ikiye ayrılır. AFA maddeler arasında yapının nasıl olduğu veya yapıda kaç faktör olduğu ve hangi ifadelerin hangi faktörleri ölçtüğü kesin olarak bilinmediği durumda kullanılırken; DFA bu yapı hakkında güçlü bir teori olması durumunda kullanılmaktadır (Orçan, 2018). Bu nedenle YEM'i analiz etmeden önce ölçüm ölçeklerinin geçerliliğini test edebilmek amacıyla öncelikle AFA, YEM için ise DFA kullanılmıştır (Tosun vd., 2022).

Yapılan AFA sonucunda öncelikle faktör yükleri sosyal bilimler alanında kabul edilebilir geçerli sınır olan 0,4'ün (Şencan, 2005) altında olan ifadeler kontrol edilerek tüm ölçeklere ilişkin faktör yüklerinin 0,4'ün üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ardından binişik ifadeler incelenmiş olup birden fazla faktör yükü yer aldığından ve aralarındaki fark 0,1'den az olan binişik ifadeler (Büyüköztürk, 2020) tespit edilmesinden ötürü Çevik Liderlik Ölçeği'ne ait 1,7, 20 ve 27. ifadeler¹ analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra herhangi bir binişik ifadeye rastlanılmamış ve gerekli şartların sağlandığı belirlenmiştir. Diğer ölçeklerde ise herhangi bir binişik ifadeye rastlanmadığı için ifade çıkarımı yapılmamıştır.

Bu sonuçlara göre 32 ifadeden oluşan Çevik Liderlik Ölçeği'nden çıkan 4 ifade sonucunda ölçek 28 ifadeden ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Tüm boyutlar toplam varyansın %72,818'ini açıkladığı tespit edilmiştir. 6 ifadeden oluşan Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği tek alt boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %72,468'ini açıkladığı; 6 ifadeden oluşan Yaratıcılık Ölçeği tek alt boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %72,102'sini açıkladığı; 7 ifadeden oluşan İşe Gömülmürlük Ölçeği tek alt boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %65,104'ünü açıkladığı; 6 ifadeden oluşan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği tek alt boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %66,996'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

AFA sonrasında 6 boyuttan oluşturduğu tespit edilen Çevik Liderlik Ölçeği için AMOS programı aracılığıyla DFA yapılmıştır. Analizde ideal bir model uyumunu oluşturmak için modifikasyon indekslerinde bazı ifadelerin modifikasyonları düzeltilmiştir. Yapılan DFA sonuçlarına göre; Çevik Liderlik Ölçeği'nden 21 ve 22. ifadeler² tutarsızlık nedeni ile ölçekten çıkarılmıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=2,966$), iyilik uyum indeksi (GFI= 0,792), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0,873), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0,822), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0,96) değerleri incelenmiş ve neredeyse tüm indeks değerleri uyum açısından kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. GFI, CFI ve NFI kabul edilebilir uyum değer eşliğinin biraz altında olsa da kabul edilebilir olduğu söylenebilmektedir (Tosun vd., 2022).

AFA sonrasında tek boyuttan oluşturduğu tespit edilen Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği için AMOS programı aracılığıyla DFA yapılmıştır. Analizde ideal bir model uyumunu oluşturmak için modifikasyon indekslerinde bazı ifadelerin modifikasyonları düzeltilmiştir.

¹ 1. madde: İşletmemiz hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik stratejik vizyona sahiptir.

7. madde: Çalışanlarına sözlerinden ziyade davranışlarıyla öncülük eder.

20. madde: Çevresel ve teknolojik değişimlere firmamızı önceden hazırlar.

27. madde: Müşteriye en kısa zamanda ürün ve hizmet ulaştırmaya önem verir.

² 21. madde: Hızlı karar almayı sağladığı için tüm yetkiyi kendisinde toplamaz, yetkiyi işin uzmanına devreder.

22. madde: Farklı ürün ve modeller üretmek için esnek planlar yapar.

Yapılan DFA sonuçlarına göre; ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=4,395$), yıllık uyum indeksi (GFI= 0,968), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0,986), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0,982), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0,126) değerleri incelenmiş ve neredeyse tüm indeks değerleri uyum açısından iyi düzeyde olduğu görülmektedir. RMSEA kabul edilebilir uyum değer eşliğinin biraz altında olsa da kabul edilebilir olduğu söylenebilmektedir (Tosun vd., 2022).

AFA sonrasında tek boyuttan oluşturduğu tespit edilen Yaratıcılık Ölçeği için AMOS programı aracılığıyla DFA yapılmıştır. Analizde ideal bir model uyumunu oluşturmak için modifikasyon indekslerinde bazı ifadelerin modifikasyonları düzeltilmiştir. Yapılan DFA sonuçlarına göre; ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=1,168$), yıllık uyum indeksi (GFI= 0,987), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0,999), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0,993), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0,028) değerleri incelenmiş ve tüm indeks değerleri uyum açısından iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

AFA sonrasında tek boyuttan oluşturduğu tespit edilen İşe Gömülmüslük Ölçeği için AMOS programı aracılığıyla DFA yapılmıştır. Analizde ideal bir model uyumunu oluşturmak için modifikasyon indekslerinde bazı ifadelerin modifikasyonları düzeltilmiştir. Yapılan DFA sonuçlarına göre; ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=3,990$), yıllık uyum indeksi (GFI= 0,945), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0,968), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0,958), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0,118) değerleri incelenmiş ve neredeyse tüm indeks değerleri uyum açısından iyi düzeyde olduğu görülmektedir. RMSEA kabul edilebilir uyum değer eşliğinin biraz altında olsa da kabul edilebilir olduğu söylenebilmektedir (Tosun vd., 2022).

AFA sonrasında tek boyuttan oluşturduğu tespit edilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için AMOS programı aracılığıyla DFA yapılmıştır. Analizde ideal bir model uyumunu oluşturmak için modifikasyon indekslerinde bazı ifadelerin modifikasyonları düzeltilmiştir. Yapılan DFA sonuçlarına göre; ölçekten 6. ifade çıkarılmamıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=0,564$), yıllık uyum indeksi (GFI= 0,998), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=1,000), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0,999), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0,000) değerleri incelenmiş ve tüm indeks değerleri uyum açısından iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Tabanhnick ve Fidell (2013)'e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin standart hataya bölümünden (çarpıklık/standart hata, basıklık/standart hata) elde edilen sonuçların -2,000 ile +2,000 aralığında olması sebebiyle tüm değişkenlerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı yapılacak olan korelasyon analizinde Pearson Kat Sayısı'ndan faydalanılmıştır.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

| Değişkenler | | ÇL | MÖY | YY | İG | ÖÖ |
|-------------|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----|
| ÇL | Pearson Korelasyon Kat Sayısı | 1 | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | |
| MÖY | N | 216 | | | | |
| | Pearson Korelasyon Kat Sayısı | ,361** | 1 | | | |
| Y | Sig. (2-tailed) | ,000 | | | | |
| | N | 216 | 216 | | | |
| İG | Pearson Korelasyon Kat Sayısı | ,351** | ,659** | 1 | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | | |
| ÖÖ | N | 216 | 216 | 216 | | |
| | Pearson Korelasyon Kat Sayısı | ,382** | ,429** | ,525** | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | |
| | Pearson Korelasyon Kat Sayısı | ,345** | ,450** | ,494** | ,575** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |

Kaynak: Yazarlar Tarafından Oluşturulmuştur.

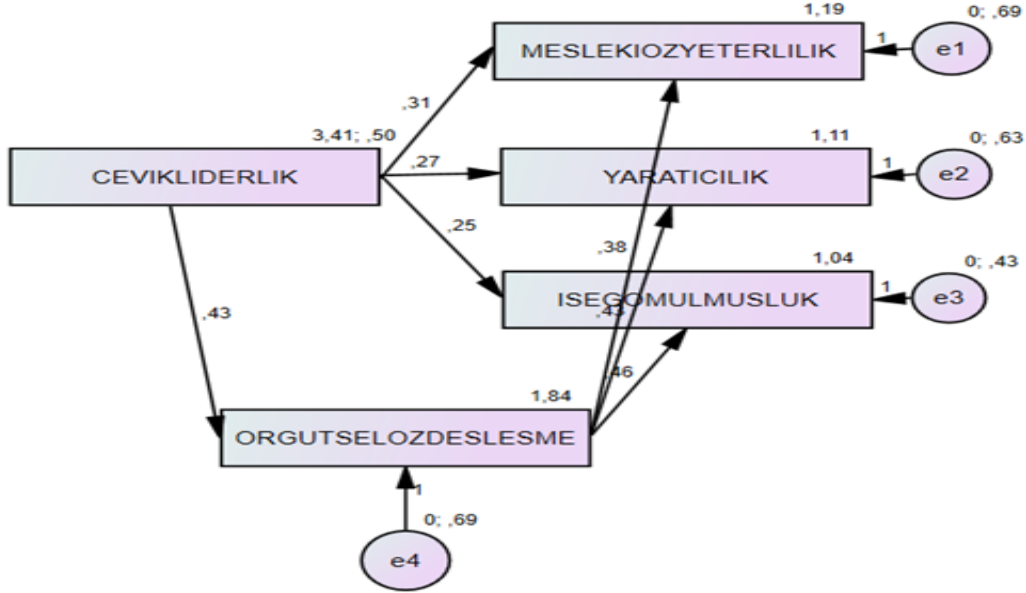
Yapılan korelasyon analizi (Tablo 2) sonucuna göre çevik liderlik ile mesleki özyeterlilik arasında (Korelasyon katsayısı=0,361); çevik liderlik ile yaratıcılık arasında (Korelasyon katsayısı=0,351); çevik liderlik ile işe gömülmüslük arasında (Korelasyon katsayısı=0,382); çevik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında (Korelasyon katsayısı=0,345); mesleki öz yeterlilik ile yaratıcılık arasında (Korelasyon katsayısı=0,659); mesleki özyeterlilik ile işe gömülmüslük arasında (Korelasyon katsayısı=0,429); mesleki özyeterlilik ile örgütsel özdeşleşme arasında (Korelasyon katsayısı=0,450); yaratıcılık ile işe gömülmüslük arasında (Korelasyon katsayısı=0,525); yaratıcılık ile örgütsel özdeşleşme arasında (Korelasyon katsayısı=0,494); işe gömülmüslük ile örgütsel özdeşleşme arasında (Korelasyon katsayısı=0,575) pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Uyum İyiliği Değerleri

| Uyum İyiliği Değerleri | χ^2/df | GFI | CFI | NFI | RMSEA |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ÇL-MÖY-ÖÖ (Model 1) | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | ,356 |
| ÇL-Y-ÖÖ (Model 2) | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | ,380 |
| ÇL-İG-ÖÖ (Model 3) | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | ,436 |
| İyi Uyum Değerleri | ≤ 3 | $\geq 0,90$ | $\geq 0,97$ | $\geq 0,95$ | $\leq 0,05$ |
| Kabul Edilebilir Uyum Değerleri | $\leq 4-5$ | 0,89-0,85 | $\geq 0,90$ | $\geq 0,90$ | 0,06-0,08 |

Kaynak: İlhan ve Çetin, 2014.

Tablo 3’de uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; Model 1, 2 ve 3 kapsamında RMSEA değerleri dışında tüm değerlerin mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Modellere ilişkin YEM şekilde görüldüğü gibidir.

Şekil 2. YEM Modeli

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Kurulan YEM’e dair katsayılar Tablo 4’te gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Yem Katsayıları

| Değişkenler | Std. β_1 | Std. β_2 | Estimate | Std. Error | CR | p | R ² |
|-------------|----------------|----------------|----------|------------|-------|------|----------------|
| ÇL-MYÖ | ,47 | ,31 | ,230 | ,085 | 3,617 | ,000 | ,307 |
| ÇL-Y | ,46 | ,27 | ,209 | ,081 | 3,368 | ,000 | ,273 |
| ÇL-İG | ,45 | ,25 | ,217 | ,067 | 3,744 | ,000 | ,252 |
| ÇL-ÖÖ | | ,43 | ,347 | ,080 | 5,433 | ,000 | ,433 |
| ÖÖ-İG | | ,46 | ,494 | ,054 | 8,536 | ,000 | ,462 |
| ÖÖ-Y | | ,43 | ,411 | ,065 | 6,619 | ,000 | ,431 |
| ÖÖ-MÖY | | ,38 | ,353 | ,068 | 5,541 | ,000 | ,377 |

Kaynak: Yazarlar Tarafından Oluşturulmuştur.

Yapılan YEM kapsamında regresyon katsayıları incelendiğinde; çevik liderlik mesleki öz yeterliliği, yaratıcılığı işe gömülmüşlüğü ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir. Çevik liderlik mesleki öz yeterliliği %30,7 ($R^2=307$), yaratıcılığı %27,3 ($R^2=273$), işe gömülmüşlüğü %25,2 ($R^2=252$), örgütsel özdeşleşmeyi %43,3 ($R^2=433$) oranında açıklamaktadır. Örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlüğü, yaratıcılığı ve mesleki öz yeterliliği pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme işe gömülmüşlüğü %46,2 ($R^2=462$), yaratıcılığı %43,1 ($R^2=431$), mesleki öz yeterliliği ise %37,7 ($R^2=377$) oranında açıklamaktadır.

Yapılan tüm bu etki sonuçlarının yanı sıra çevik liderliğin mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasındaki etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. β_1 ve β_2 arasında anlamlı bir azalmanın olması bu aracılığın kısmi aracılık olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Tüm sonuçlar incelendiğinde kurulan tüm hipotezlerin kabul edildiği ve çevik liderliğin mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasındaki etkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü oynadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre araştırma kapsamında kurulan tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bugünün iş dünyası değişimin hızının ve kapsamının belirlenemediği bir çevrede yer almaktadır. Ekonomiden sosyal ve kültürel alanlara, son yıllarda da dijitalleşme hareketleri işletme faaliyetlerini ve iş süreçlerini derinden etkilemektedir. Nitekim bütün bu

değişimler belirsizlikleri de beraberinde getirmekte ve yöneticilerin yeteneklerini farklılaşmaya itmektedir. Bu anlayıştan yola çıkarak günümüz şirketleri çevresel değişiklerin yönetilmesi ve belirsizliklerin azaltılabilmesi için hızla değişen bu dünyaya uyum sağlayabilmesi ve iş süreçleri değişen bu çağa adapte edebilmesi çevik yaklaşımı ortaya çıkarmaktadır. Çevik dönüşümü hayata geçirilebilmesi ve uzun dönemde işletme uygulamalarında çevik liderlik anlayışını önem kazandırmaktadır.

Çalışmada otel işletmelerinde çevik liderlik, mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişki ve bu ilişkiye örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çevik liderliğin mesleki öz yeterliliği, yaratıcılığı işe gömülmüşlüğü ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Öte yandan çevik liderliğin mesleki öz yeterlilik, yaratıcılık ve işe gömülmüşlük arasındaki etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda özellikle otel işletmelerinde çalışanların kuruma aidiyetleri ve kendini kurumun bir parçası olarak görebilmelerini ifade eden örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların yaratıcılıklarını arttırabilmelerinde, işe olan bağlılığının sağlanmasında diğer bir deyişle işten ayrılmanın önlenmesinde ve işini başarıyla yerine getirebilmesindeki inancı üzerinde liderlerin çevik davranışlarının etkili olduğu sonucunu öne çıkarmaktadır.

Bu bilgilere dayanarak son yıllarda oldukça önem kazanan bir konu haline gelen çevikliğin, günümüz yöneticilerinin davranış tarzlarında da sahip olması gereken bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bugün çevresel değişimlerin ve dönüşümlerin etkisinin yoğun olarak hissedildiği otel işletmelerinde belirsizlikleri yönetebilmek, hızla değişen yenilikleri kuruma entegre edebilmek, sürekli öğrenme odağı çerçevesinde çalışanları ekip ruhuyla rahatlıkla çalışabilecekleri ortam sağlayabilmek çevik liderlere olan ihtiyacı artırdığı söylenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda sektör temsilcilerine ve akademisyenlere bir takım önerilerde bulunulabilir.

Sektörde özellikle çevik liderlik özelliğini taşıyan yöneticilerin tercih edilmesi, otel işletmelerine sonuç odaklılık, takım odaklılık, yetkinlik, esneklik, hızlı olabilme ve değişime adaptasyon sağlayabilme konularında avantaj sağlayabilecektir. Diğer taraftan çevik liderlik konusunda yöneticilere verilebilecek eğitimlerde otel işletmelerine bu avantajların kazandırılmasını sağlayabilir.

Çevik liderlik özelliğinin işe gömülmüşlük ile ilişkili olması, otel işletmelerinde duygusal olarak işine bağlı işgörenler ortaya çıkarabilir. Bu durumda otellerin uzun vadeli ayakta kalmasını ve buna bağlı karlılığının artmasını sağlayabilir.

Çevik liderlerin esnek tutumu otel işletmelerinde yaratıcı işgörenlerin ortaya çıkmasında katkı sağlayabilir. Nitekim çevik liderlik ile yaratıcılık arasında ilişkinin ortaya çıkması bu durumu destekler niteliktedir. Bu duruma bağlı olarak günümüz koşullarında her geçen gün teknolojiye daha fazla entegre olan otel işletmelerinin çevik liderleri bünyesinde barındırması, bu işletmelerin yeni fikirleri elde etmesi avantajını sağlamaktadır. Aynı zamanda mesleki öz yeterliliği yüksek olan işgörenlerde bu teknolojilerin işletmelere entegrasyonu açısından katkı sağlayabilir

Turizm alanındaki akademisyenlerde yeni bir liderlik davranış tarzı olan çevik liderliği, farklı değişkenlerle incelenerek alan yazına katkı sunabilir. Bunun yanında nitel yöntemler kullanılarak otel işletmelerinde çevik liderliğin katkısı derinlemesine ele alınabilir. Bununla birlikte bu araştırma zaman, maliyet ve sezonda meydana gelen yoğunluktan dolayı, kısıtlı bir destinasyonda gerçekleştirilmek zorunda kalmıştır.



This research article has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License. Bu araştırma makalesi, Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarların çalışmaya katkı oranları şu şekildedir: Eda Telli %40, Ali İnanır %35, Aslı Uğur Aydın Taştekin %25.

Teşekkür Beyanı

Yazarlar teşekkür beyanında bulunmamışlardır.

Destek Beyanı

Yazarlar destek beyanında bulunmamışlardır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemişlerdir.

Etik Beyanı

Yazarlar çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nden 07/02/2024 tarihli ve GO 2024/111 sayılı Etik Kurul Onayı alındığını beyan etmişlerdir.

Sorumlu Editörler

Prof. Dr. Cantürk Kayahan, Afyon Kocatepe Üniversitesi

Doç. Dr. Osman Uslu, Afyon Kocatepe Üniversitesi

Arş. Gör. Yunus Yıldırım, Afyon Kocatepe Üniversitesi

Kaynakça/References

- Abele, A. E. ve Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Aftab, S., Khalid, K., Waheed, A., Aftab, A. ve Adnan, A (2022). Role of agile leadership in managing inter-role conflicts for a satisfying job and life during COVID-19 in a VUCA world. *Front. Psychol.* 13, 979-792, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.979792>
- Akkaya, B. ve Bayram, V. (2021). Yönetim araştırmalarında postmodern bir liderlik: çevik liderlik. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 173-188.
- Akkaya, B. ve Panait, M., Apostu, S.A. ve Kaya, Y. (2022). Agile leadership and perceived career success: the mediating role of job embeddedness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 483. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084834>
- Akkaya, B., Kayalidere, U. A. K., Aktaş, R. ve Karğın, S. (2020). Çevik liderlik yaklaşımı ve çevik lider davranışlarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1605-1621.
- Akyüz, B. (2015). Örgütsel sessizlik ve bireysel yaratıcılık performansı ilişkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44).
- Alon, R., Cinamon, R.G. ve Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efcacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 169–189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: bir kavram analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19).63-80. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.10001>
- Artun, C. (2021). Öğrenme temelinde çevik otellerin yapılandırılması: kavramsal bir bakış, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 15-29. <https://doi.org/10.29131/uiibd.976995> .
- Au-Yeung, M.A.M., Tung, V.W. S. ve Tse, S.W.T. (2022). Agile destination management and marketing. *Tourism Recreation Research*, <https://doi.org/10.1080/02508281.2022.2078623>
- Aydın, E. ve Çilesiz, E. (2022). Örgüt iklimi, yenilikçi davranış ve bireysel yaratıcılık ilişkisi. türkiye'de otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 266-280.
- Aykan, E. ve Akgül, H. (2019). Örgütsel desteğin işe gömülmüşlük davranışları üzerindeki etkisinde işgören avukatlığının aracılık rolü: Kayseri Lojistik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2714-2733.
- Bai, T., Jia, D., Liu, S. ve Shahzad, F. (2023). Psychological ownership and ambidexterity influence the innovative work behavior and job performance of SME employees: a mediating role of job embeddedness. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05399-y>
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729–735. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.25.5.729>
- Bergiel, E.B., Nguyen, V.Q., Clenney, B.F. ve Stephen Taylor, G. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*, 32(3),205-219. <https://doi.org/10.1108/01409170910943084>
- Bozkurt H.Ö. ve Demirel Z.H. (2019). Otel işletmelerinde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak iş güvencesi algısı: işe gömülmüşlüğün aracı rolü, *BMIJ*, 7(4), 1383-1404.
- Bushuyeva, N. ve Bushuiev, D. ve Bushuieva, V. (2019). Agile leadership of managing innovation projects. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*, 4(10), <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2019.10.077>
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chamani S, Safaeizadeh, F. ve Xodabande, I. (2023). Investigating the relationship between language teachers' occupational self-efficacy, satisfaction and meaning at work, and their subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1219130>
- Charbonnier-Voirin, A. (2011). The development and partial testing of the psychometric properties of a measurement scale of organizational agility. *Management*, 14(2), 118-154.
- Cinnioğlu H., ve Ertoğrul R. (2022). Konaklama işletmelerinde çalışanların çevik liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü: Antalya örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2599-2626.
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *İş, Güç" Endüstri*
- Telli vd. (2024).

İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(1), 88-112.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Nurses' turnover intention: The impact of leader-member exchange, organizational identification and job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1380-1391.
- Fang, M., Armstrong, A. ve Nguyen, T. H. (2017). *Conceptual framework to guide development and evaluation of agile leadership in tourism destinations*. Paper presented at ANZAM 2017 conference, creative disruption: Managing in a digital age December 5–8. Melbourne, Australia.
- Garver, M. S., ve Mentzer, J. T. (1999). Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. *Journal of Business Logistics*, 20(1), 33-57.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R. ve Kacmar, K. M. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX–outcomes relationships. *The leadership quarterly*, 22(2), 271-281.
- Hayward, S. (2021). *The Agile Leader: How to Create an Agile Business in the Digital Age*. Kogan Page Publishers: London, UK.
- Hoelter, D. R. (1983). The analysis of covariance structures: goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11(3), 325-344.
- Hsia, H., Chen, T.-L., Tan, T.-S.,(2021). Examining the concept of creativity in a culinary school setting. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 33(1), 66–73. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1726766>
- Iraz, R. ve Altınışik, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (11), 114-132.
- İçerikli, L. ve Çelik, R. (2020). Yönetim ve organizasyon araştırmaları. S. Yılmaz (ed.). *Yeni bir liderlik yaklaşımı: Çevik liderlik*. (s. 87-100). Akademisyen Yayınevi.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve amos programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- İnanır, A. (2020). Modern İşletmecilikte Yönetimsel Konular. M. Sağır (Ed.), *Örgütsel Çeviklik* (s. 71-80). Eğitim Yayınevi.
- Jaiswal, K. ve Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-45. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Joiner, B. (2009). Creating a culture of agile leaders: a developmental approach. *HRPS People & Strategy*, 32(4), 29-35.
- Joiner, B. ve Josephs, S. (2007). Developing agile leaders. *Industrial and Commercial Training*, 39(1), 35-42.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Jungert, T., Koestner, R.F., Houliort, N. ve Schattke, K. (2013). Distinguishing Source of Autonomy Support in Relation to Workers' Motivation and Self-Efficacy, *The Journal of Social Psychology*, 153(6), 651-666.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006) *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Karadirek, G. (2023). Kadınların kariyer gelişiminde cam tavan, mesleki öz yeterlik, rol-model ve güç mesafesinin rolü: Ordu İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(38), 496-515. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1133040>
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğe etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., ve Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641– 659.
- Lazaro, M. A. V. (2022). Agile leadership among hoteliers and its correlates in the hospitality industry in central Luzon, Philippines. *International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research(IJAAFMR)*, 6(5), 140-147.
- Mallol, C. M., Holtom, B. C. ve Lee, T. W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22, 35-44.
- Maskell, B. (2001). The Age of agile manufacturing, supply chain management, *An International Journal*, 6(1), 5-11.
- Medinilla, Á. (2012). *Agile management: leadership in an agile environment*. Springer.

- Meriç, E. (2020). Otel işletmeleri yöneticilerinin yenilik ve yaratıcılık özellikleri üzerine kavramsal bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 921-940.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. ve Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2010). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors. *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.
- Ng, T.W.H. ve Feldman, D.C. (2013) Changes in perceived supervisor embeddedness: effects on employees' embeddedness, organizational trust, and voice behavior. *Personnel Psychology*, 66, 645-685. <https://doi.org/10.1111/peps.12025>
- Nguyen, T. D., Pham, L. N. T. ve Vo, A. H. K. (2023). Faculty' turnover intention in Vietnamese public universities: the impact of leader-member exchange, psychological safety, and job embeddedness. *Public Organization Review*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s11115-023-00745-x>
- Orçan, F. (2018). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: ilk hangisi kullanılmalı. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 414-421.
- Oyler, J. D. (2007). *Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University, Department of Management, Blacksburg, Virginia.
- Parker, D. W., Holesgrove, M. ve Pathak, R. (2015). Improving productivity with self-organised teams and agile leadership. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(1), 112-128.
- Rigotti, T., Schyns, B. ve Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Safavi, H. P. ve Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspective*, 30, 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 363-378.
- Schyns, B. ve von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. (6. Baskı). Pearson.
- Tabrizi, R. S., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., Rescalvo-Martin, E. ve Enea, C. (2023). Green human resource management, job embeddedness and their effects on restaurant employees' green voice behaviors. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 35(10), 3453-3480. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2022-0750>
- Takawira, N., Coetzee, M., ve Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Tosun, C., Parvez, M. O., Bilim, Y. ve Yu, L. (2022). Effects of green transformational leadership on green performance of employees via the mediating role of corporate social responsibility: reflection from north cyprus. *International Journal of Hospitality Management*, 103, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103218>
- Turan, Y. ve Cinnioğlu, H. (2020). Otel işletmeleri çalışanlarının algıladıkları liderlik tarzının performans düzeyine etkisi: Antalya örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1227-1245.
- Turhan, M., Onan, G. ve Helvacı, İ. (2023). Otantik liderliğin işe gömülmüslük üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Fiscaeconomia*, 7(1), 274-300. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1150731>
- Unegbu, D. C. ve Ndu-Ahiakwo, E. I. M. (2023). Agile leadership and competitiveness of telecommunication firms, rivers state. *International Journal of Advanced Academic Research*, 9(6), 135-149.
- Üngüren, E. ve Tekin, Ö. A. (2022). The effect of openness to experience personality trait of kitchen staff on creativity potential: The mediating effect of food neophobia and the moderating effect of occupational self-efficacy. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 28, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2022.100530>
- Yang, C., Zhang, L. ve Yang, X. (2023). Development idiosyncratic deals and academic career success: the role of thriving and occupational self-efficacy. *Current Psychology*, 42, 24892-24901, <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03591-0>
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 14-28.