

İletişimsel Rasyonel Eylemin Meritokrasi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi

Ahmet Yavuz ÇAMLI (<https://orcid.org/0000-0002-0746-9755>), Manisa Celal Bayar University, Türkiye;
ahmetyavuz.camli@cbu.edu.tr

Selin ÇAVUŞOĞLU (<https://orcid.org/0000-0002-1952-8265>), Manisa Celal Bayar University, Türkiye;
selin.cavusoglu@cbu.edu.tr

Mutlu YORULDU (<https://orcid.org/0000-0002-1010-2938>), Balıkesir University, Türkiye;
mutlu.yoruldu@balikesir.edu.tr

An Investigation of the Moderator Effect of Communicative Rational Action on the Relationship Between Meritocracy and Psychological Capital

Abstract

This study aims to determine whether meritocracy influences psychological capital and, if so, to reveal whether communicative rational action moderates this relationship. The sample group consists of managers of domestic and international companies. Data were analysed using the IBM SPSS 21 program. Multiple regression analysis and SPSS PROCESS v3.5 (Model 1) methods were used. Except for the value-rational-action, four sub-dimensions (rational action, practical-rational action, rational communication and firm family) are moderated in the relationship between meritocracy and psychological capital. In conclusion, meritocracy has a positive effect on psychological capital.

Keywords : Meritocracy, Psychological Capital, Communicative Rational Action, Firm Family.

JEL Classification Codes : D22, P10, Z10.

Öz

Bu çalışmanın amacı, meritokrasinin psikolojik sermaye üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek, etkisi varsa iletişimsel rasyonel eylemin bu ilişkide düzenleyici etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Örneklem grubu, Türkiye’de faaliyet gösteren yerli ve uluslararası şirketlerin yöneticilerinden oluşmaktadır. Veriler IBM SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Analizde, çoklu regresyon analizi ve SPSS PROCESS v3.5 (Model 1) yöntemleri kullanılmıştır. Bulgulara göre iletişimsel rasyonel eylemin dört alt boyutu (rasyonel eylem, pratik-rasyonel eylem, rasyonel iletişim ve firma ailesi) meritokrasi ve psikolojik sermaye ilişkisinde düzenleyici role sahiptir. Değer-rasyonel-eylem alt boyutunun, bu ilişkide düzenleyici etkisi yoktur. Sonuçta meritokrasinin psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler : Meritokrasi, Psikolojik Sermaye, İletişimsel Rasyonel Eylem, Firma Ailesi.

1. Giriş

Çağdaş toplumların en önemli kurucu mitlerinden biri haline gelen liyakat sayesinde çaba ve yetenek formülü başarıyla tamamlanmıştır. Ancak, zorlu başarı merdivenlerini tırmanmak farklı başlangıç noktalarından gelen bireyler için eşit derecede erişilebilir olmamıştır. Bu nedenle, bazı araştırmalar liyakat inancının daha az ayrıcalıklı geçmişe sahip bireyler için zararlı olabileceğini öne sürmektedir. Buna karşılık, liyakat daha ayrıcalıklı geçmişe sahip olanlar için bir motivasyon kaynağı olabilir. Liyakati savunan yaklaşımlar, insanların çaba ve sıkı çalışmayla elde ettikleri hak olarak gören sistemi meşrulaştırıcı özelliktedirler (García-Sierra, 2023). 1958’de Michael Young, gelir, servet ve sosyal konumun dağıtımında yeteneği, yeterliliği, motivasyonu ve çabayı dikkate alan rekabetçi bir topluma vurgu yaparak liyakati ya da meritokrasiyi popüler bir kavram haline getirdi (Poocharoen & Brillantes, 2013). Özellikle gelişmiş toplumlarda, başarı ve zenginliğin, başarılı ve zengin insanların kendi yeteneklerinin bir sonucu olduğu yönünde yaygın bir anlayış vardır. Aslında, post modern toplumda, genel olarak insanların liyakatlerine göre hak ettiklerini almaları gerektiği ima edilmektedir (Holmqvist, 2023).

Bu noktada konuyla bağlantılı olarak örgütsel performans referansları açısından psikolojik sermaye kavramıyla karşılaştırılır. Psikolojik sermaye, bir bireyin güçlü yönlerinin nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak eğitim veya deneyim gibi geliştirilebilen ve değiştirilebilen çeşitli özelliklerin toplamı olarak tanımlanır (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Psikolojik sermaye, çalışanlara istenen hedeflere ulaşmak, iş gereksinimlerini karşılamak veya aşmak ve yüksek performans göstermek için gerekli olan içsel motivasyonu ve öz denetimi sağlar. Meritokrasi inancına sahip bireylerin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmaları durumunda, çalışma hayatında daha fazla fayda sağlamayı amaçlayan davranışlarda bulunacaklarına inanılmaktadır. Kendi çabalarıyla kurumsal merdivenleri tırmandıklarına inanan çalışanlar, güler yüzlü hizmet sunumu ve mükemmel hizmet anlayışı gibi temel özellikler geliştirebilirler. Bu nedenle, psikolojik sermaye fikri meritokratik örgütlerde giderek daha önemli hale gelmektedir. Liyakate dayalı bir yaklaşımın hakim olduğu bir örgütte, çalışanların yüksek psikolojik sermayesi, adil değerlendirmeye olan inançlarını etkiler. Bu inanç veya algı doğal olarak performansa da yansıtacaktır.

Organizasyon içindeki dışsal motivasyon faktörlerinden biri de iletişimsel rasyonel eylemdir. Bir firmada, yöneticilerin çalışanlara ve çalışanların birbirlerine yaklaşımı öncelikle insancıl ise, bu durum bireylerin psikolojik sermayesine olumlu katkıda bulunacaktır. Şirket üyelerinin birbirlerini anlamak, desteklemek, yardım etmek ve geliştirmek için birbirlerini dinlemeleri günümüzün talep edilen organizasyonel ihtiyaçlarından biridir. Bu anlayışa sahip firmaların öz değerlendirmelerinin, kalite yönetim süreçlerinin, performans düzeylerinin, iş tatminlerinin ve diğer organizasyonel çıktılarının olumlu etkileneceği açıktır.

Bu çalışma, bahsi geçen meritokrasi, psikolojik sermaye ve iletişimsel rasyonel eylem değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İlgili değişkenlerin seçilmesinin

nedeni, günümüzde en çok ihtiyaç duyulan örgütsel değişkenler arasında olmalarıdır. Değişkenler arasında nicel analize dayalı daha önce yapılmış bir araştırmanın olmaması çalışmanın özgünlüğünü göstermektedir. Katılımcı grubun yöneticilerden oluşması, özellikle kullanılan değişkenler açısından daha tutarlı veriler elde edilebileceğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçlarının örgütsel ve yönetsel alanlar gibi birçok alanda literatüre ciddi katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Literatür

2.1. Meritokrasi

Meritokrasi, kökenleri Konfüçyüs ve Platon’a dayanan erdemli bir siyasi felsefe olarak bilinir (Park, 2024). İlk olarak Young’ın *The Rise of Meritocracy* (1958) adlı kitabında ortaya atılan bir terim olan meritokrasi, ödüllerin liyakat (yetenek ve çaba) temelinde dağıtıldığını öne süren bir kavramdır. Meritokrasinin, ödüllerin dağıtımı için ahlaki bir temel sağladığı düşünülmektedir (Gilbert, 2023). Meritokrasi, sosyal statü ve başarının insanların yetenek ve çabasına dayandığı ve başarılı olanların bunu kendi liyakatleri sayesinde başardıklarına inanılan bir sosyal sistemdir (Crossman, 2019). Meritokraside, bir bireyin dereceleri, diplomaları, sertifikaları ve deneyimleri; ilgili pozisyon veya ofis için gereken becerilere dönüştürülen araçlardır (Jackson-Cole & Goldmeier, 2023). Meritokrasi, kalıtsal aristokrasi ve kayırmacılığın reddini temsil eder ve eşit fırsatlar olasılığını varsayar (Costa, 2024). Meritokrasi ilkesi, bireylerin kamu ve siyasi görevlere atanmalarının liyakat, yeterlilik, nitelikler, dürüstlük ve atanan görevleri yerine getirme becerisine dayandırılması ihtiyacını vurgular (Agba et al., 2023). Meritokratik uygulamalar bilgiye dayalı rekabeti teşvik eder. Bu nedenle meritokrasi, firmaların/kurumların yüksek kaliteli hizmetler sunabilen iyi eğitilmiş, yetenekli ve becerikli çalışanları çekmesine yardımcı olabilir (Caldwell, 1978; Kellough, 2020). “Ödül için çalış, çalışma için ödül” meritokrasiyi ifade eder (Cheang & Choy, 2023). Bu anlayış, lütfun önemini reddeder. Ancak, “başarılı” olanlarda haksız kibir yaratma etkisine sahip olabilir (Gadsby & Smith, 2023).

Arendt’e göre liyakat, başarılıların başarılarını, bu yeteneklerin altında yatan miras alınmış ayrıcalıklara değil, yeteneklerine bağlamalarına izin veren bir ideoloji olarak ifade edilebilir (O’Neill, 2023). Günümüzde liyakat büyük ölçüde eşit fırsat fikri etrafında dönmektedir. Herkesin cinsiyet, ırk, sınıf veya diğer faktörlerden bağımsız olarak, yetenekleri ve çabalarına göre ilerlemek için eşit şansa sahip olduğunu belirtir (Suzuki & Hor, 2021). Daha yüksek performans seviyelerine ulaşanların daha elverişli muamele görmesi gerektiği liyakatin odağını oluşturur (Yum & Hyun, 2024).

Bazı düşünürlere göre insanların liyakate inanmasının iki temel nedeni vardır. Birincisi, fırsat engellerini gözlemlememeleri veya deneyimlememeleri, ikincisi ise böyle bir inancın kendi çıkarlarıyla tutarlı olmasıdır. Bu teoriler genellikle avantajlı bireylerin liyakate inanma olasılığının daha yüksek olduğunu, dezavantajlı bireylerin ise daha şüpheli olacağını öngörür. Ampirik araştırmalarda genellikle bu şekilde sonuçlar elde edilmiştir (Ho,

2023). Sistemlerin liyakate dayalı olduğuna dair inanç; ekonomi, eğitim, siyaset ve yaşamın diğer alanındaki birçok temel varsayımın temelini oluşturur (Gilbert, 2023).

Liyakat kavramının, bir kişiye ödül hakkı veren veya ödüle layık görülen bir nitelik veya başarıdan oluştuğunu görebiliriz (Pavel, 2024). Liyakat ilkesine göre, ödül yetenek ve çabayı takip etmelidir. Adil bir toplumda ekonomik eşitsizlik durumu nasıl adil olabilir? Birinin sıkı çalışmasının ve yeteneğinin sonucuysa ve avantajlı yetiştirilmenin, kayırmacılığın, ayrımcılığın vb. ürünü değilse adil olabilir (Shahar, 2023). Liyakatçı inançlar dünyadaki eşitsizlikleri meşrulaştırmayı ve sosyal hiyerarşileri güçlendirmeyi amaçlar (Major & Kaiser, 2017). Liyakatçı inançlar refahı korur, bireylerin belirsizlikle başa çıkmasına yardımcı olur ve gelecekteki başarı için kontrol algılarını yönlendirir (Fernández et al., 2023).

Güncel araştırmalar liyakatin avantajlarını yansıtmaktadır. Örneğin liyakat, bir kişiyi yalnızca bağlantıları temelinde övmekten kaçındığı ve bunun yerine bireysel çabalarına değer verdiği için sosyal bir evrim olarak kabul edilir (Dover et al., 2015). Bireysel düzeyde liyakatin, öngörülebilir işe alım ve seçim, eğitim ve geliştirme, terfi/tazminat ve görev süresi güvenliği sistemleri yoluyla çalışan motivasyonunu ve memnuniyetini artırdığı söylenmektedir (Kellough, 2020). Liyakat algısıyla birlikte çalışanların örgütlerinden ve liderlerinden daha yüksek düzeyde memnuniyet duyduğu ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı iddia edilmektedir (Brewer et al., 2021). Adaleti teşvik ettiği için ideal bir adalet ilkesi türü olarak görülmektedir. Gerçek bir liyakat, cinsiyet, ırk, engellilik veya sosyoekonomik statüye bakılmaksızın en iyi yetenekleri besler ve değer verir (Wackym et al., 2024).

Meritokrasinin dezavantajlarını gösteren araştırmalar da vardır. Avantajlarına rağmen, meritokrasinin kullanımı tartışmasız değildir. Önceki çalışmalar, meritokrasiye aykırı olan bazı insan kaynakları uygulamalarının liyakate dayalı insan kaynakları yönetiminden daha iyi performans gösterebileceğini bulmuştur. Örneğin, ganimet sistemi veya bürokratik örgütlere siyasi müttefiklerin atanması, bürokratların hedef ve çıkarlarının seçilmiş yetkililerin hedef ve çıkarlarıyla uyumlu hale getirilmesine yardımcı olabilir. Ayrıcalıksız ve azınlık gruplarını işe almak için olumlu eylem programlarını kullanmak, şirketler için çeşitli bir iş gücü yaratabilir ve sosyal adaleti teşvik edebilir. Bu, kurumsal performans, yenilikçiliği ve yaratıcılığı artırmanın bir yolu olarak görülebilir (Mulaphong, 2023).

Bir bakış açısına göre, liyakat kibri doğurur. Bu, örgütlerde çatışmaya ve huzursuzluğa yol açabilir (Nugraha, 2023). Liyakat, bireylerin fırsatlarını ve sonuçlarını etkileyebilecek sistemik ve yapısal eşitsizlikleri hesaba katmaz (Chua et al., 2024). Genellikle sistemik önyargıları ve engelleri, kişisel deneyimleri veya zorlukları görmezden gelir. Zenginlik ve eğitimdeki eşitsizlikler engeller haline gelebilir ve kaynaklara, mentorluğa ve kariyer gelişimine erişimi etkileyebilir. Örtük önyargılar ve öznel yargılar liyakat algılarını etkileyerek ayrımcılığa ve kayırmacılığa yol açabilir (Wackym et al., 2024).

2.2. Psikolojik Sermaye

Bir organizasyonun başarısı ve hedeflerine ulaşma yeteneği, çalışanlarının psikolojik gücüne ve fiziksel katılımına bağlıdır. Psikolojik sermaye, psikolojik kaynakların bir deposu olarak hareket eder ve “bir bireyin ne kadar umutlu, dayanıklı, kendine güvenen ve iyimser olduğu açısından olumlu psikolojik durumunu” ifade eder (Youssef-Morgam & Luthans, 2013). Psikolojik sermaye, insanların tutumları, davranışları ve birçok inceleme düzeyindeki etkinlikleriyle ilişkili olduğu için hem akademisyenler hem de profesyoneller tarafından kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Psikolojik sermayenin performans, refah, uyum sağlama ve dayanıklılık ve bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması nedeniyle büyük önem taşıdığı söylenebilir (Moustafa et al., 2024). Çalışanlar bir organizasyondaki uyarıcı olayları algılar ve buna göre bilişsel, sosyal ve davranışsal yeterliliklerini günlük olarak geliştirirler. Ancak, bu günlük bilişsel veya davranışsal yeterlilikler, psikolojik sermaye gibi bilişsel kaynaklara bağlı olarak farklılık gösterebilir (Gardner et al., 2011). Zorlukları azaltmanın ve olumlu sonuçları teşvik etmenin bir yolu olarak öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığı içerir (Chen et al., 2023). Bu kavram aslında insan kaynaklarında güçlü yönlerin uygulanmasını destekleyen olumlu örgütsel davranışın bir gelişimidir (Suharto et al., 2024).

Birçok bilim insanı psikolojik sermayeyi, insanların ne bildiklerini belirleyen deneyimleri, bilgisi, becerileri ve tutumlarıyla ilgilenen insan sermayesinden ve kimi tanıdıklarını belirleyen sosyal ilişkiler ve ağlarla ilgilenen sosyal sermayeden daha üst düzey bir yapı olarak algılamaktadır (Ashmawy, 2024). Psikolojik sermaye yalnızca bireysel büyümeyi ve gelişmeyi destekleyebilen bireyin olumlu psikolojik güçleri değil, aynı zamanda bireyin engellerle ve sorunlarla başa çıkmasına yardımcı olan psikolojik kaynaklardır (Song & Song, 2024). Pozitif psikolojik sermaye, bir kişinin bireysel psikolojik güçlerine göre hedeflere ulaşmasını ve performansını iyileştirmesini sağlayan olumlu bir zihin durumunu ifade eder (Kwon & Song, 2024). Bir bireyin olumlu psikolojik durumu olan psikolojik sermaye, işe yönelik tutum ve davranışları etkiler (Zhou et al., 2024). Yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların, liderlerin sözlerini ve eylemlerini sürekli bir tehdit olarak algılama olasılığı daha düşüktür; psikolojik sermaye bu dış tehdit ile başa çıkabilir ve lider korkusunun etkilerini azaltabilir (Wang et al., 2024). Daha yüksek psikolojik sermayeye sahip kişiler daha düşük iş stresi seviyeleri yaşarlar. Ayrıca, psikolojik kaynakların geliştirilmesi daha iyi performansla önemli ölçüde ilişkilidir ve bu da nihayetinde mutluluğa yol açar (Pradhan et al., 2023).

Kavram, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık temalarını içerir (Luthans et al., 2007). Bu dört unsur sinerji içinde etkileşime girer ve toplam etki, ayrı etkilerinin toplamından daha yüksektir (Kamil & Yong, 2024). Psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, bu iki değişken arasında anlamlı bir negatif ilişki bulunmuştur. Araştırmada psikolojik sermayenin tükenmişliği en aza indirdiği gösterilmiştir (Luthans & Youssef, 2004).

Sosyal bilişsel kariyer teorisi, psikolojik sermayenin bireylerin hedef sonuçlarına ulaşma sürecinde temel bilişsel motivasyonlarla yakından ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Motivasyon perspektifinden yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin kariyer yeterliliği ve kariyer başarısı gibi kariyerle ilgili sonuçları tahmin edebileceği sonucuna varmıştır. Ayrıca, çalışanların psikolojik durumları, İK uygulamalarına ilişkin öznel farkındalıkları ile pratikteki uygulamaların sonuçları arasındaki bağlantıda önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal bilişsel kariyer teorisi, öz yeterlilik ve sonuç beklentilerinin önemini vurgulamaktadır. Psikolojik sermaye, kariyer öz yönetiminde büyüme ve başarı olasılığını artıran belirgin bir hedef odaklı niteliğe sahip olabilir. Yüksek öz yeterlilik, umut ve iyimserliğe sahip çalışanlar, olumlu kariyer beklentilerine sahip olacak, öz yönetime inanacak, zorluklara karşı dayanıklılık ve ısrarı sürdürecektir ve büyüme odaklı kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabileceklerdir. Kariyer gelişimi, bir kişinin performansının genel bir sonucu olarak kavramsallaştırılır ve bu sonuç, hedeflere ulaşma, beceri geliştirme ve görev performansı kazanımları şeklinde kendini gösterir (Cheng et al., 2024).

Psikolojik sermayenin bileşenlerinden biri olan *öz yeterlilik*, çalışanın motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve eylem planlarını harekete geçirerek bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine olan inancı veya güvenidir. Bu inanç, birey o görevi ustalaşana kadar belirli bir görevin tekrarlanmasını gerektiren ustalık deneyimlerine, geri bildirimlerden ve rol modellerinin etkisinden kaynaklanan deneyimlere, önerilere, uyarılara ve kendi kendine öğrenme veya psikolojik ve fizyolojik olarak gelişen sözlü iknaya dayanır (Ashmawy, 2024). Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanların işte daha iyi performans gösterme olasılıkları daha yüksektir ve başarıya ulaşmak için çaba göstermeye isteklidirler (Chang et al., 2024). *Umut* boyutu, düşüncelerin bir kişinin istenen hedeflere ulaşmak için yollar bulabileceğine olan inancını yansıttığını ve bu yolları kullanmaya motive olduğunu belirtir. Umut, zorlu bir ortamla karşı karşıya kalındığında güçlü bir psikolojik varlık olarak kabul edilir (Sigal & Micron, 2024). Umutlu çalışanlar daha aktif çalışacak ve daha olumlu davranışsal sonuçlar elde edebilecektir (Chang et al., 2024). Genellikle insanlar istenilen hedeflere ulaşmak için başarı olasılığı yüksek planlar geliştirirler ve ilk planları başarısız olursa hedeflere ulaşmak için alternatif planlar geliştirirler (Ashmawy, 2024). *İyimserlik* boyutu, bireylerin mevcut, geçmiş ve gelecekteki olaylara ilişkin olumlu veya olumsuz yorumlarına ve değerlendirmelerine odaklanır. Literatürde eğilimsel ve açıklayıcı olmak üzere iki tür iyimserlik sunulmaktadır. Eğilimsel iyimserlik, hedeflere ulaşılacağına dair genel beklentiye ve sonuçlara ilişkin olumsuzdan ziyade olumlu bir görüşü ifade eder. Açıklayıcı iyimserlik, bireyin “kötü olayların nedenlerini nasıl açıkladığını” ifade eder (Sigal & Micron, 2024). İyimserlerin kötümserlere göre daha olumlu sonuçlar elde etmeleri ve daha fazla yaşam doyumuna sahip olmaları beklenmektedir (Cao et al., 2024). Chang et al. (2024), iyimser bir tavra sahip çalışanların yeni fikirleri kabul etmeye çalıştıklarını ve öncü performans göstermeye çabaladıklarını belirtmiştir. *Dayanıklılık* boyutu, zorluklardan, çatışmalardan, başarısızlıklardan ve hatta olumlu olaylardan sonra toparlanma kapasitesini ifade eder (Luthans et al., 2007) ve bu aynı zamanda bireylerin becerikliliğini de geliştirir (Sigal & Micron, 2024). Yaşam memnuniyetini artırır (Cao et al., 2024). Diğer bileşenlerin aksine, dayanıklılık proaktif olmaktan çok reaktiftir. Dayanıklı insanlar problem çözme

becerilerini geliştirir ve belirsizlikler ve yanlışlıklar hakkında gerçekçi beklentiler geliştirir (Ashmawy, 2024).

Pozitif psikolojiye dayalı araştırmalar, çeşitli çalışan tutumları, davranışları ve performans sonuçlarıyla ilişkisini göstererek psikolojik sermayenin önemini vurgulamaktadır (Zambrano-Chumo & Guevara, 2024). Araştırmalar, psikolojik sermayenin örgütsel ve bireysel düzeylerde birçok değişkenle ilişkili olduğunu göstermiştir. Örgütsel düzeyde; örgütsel performans, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, değişim, yenilikçilik ve yaratıcılık, çalışan refahı ve güvenli bir çalışma ortamı ve güven arasındaki pozitif ilişki vurgulanmıştır. Bireysel düzeyde; zorlu iş seçimi, olumlu duygular, iş şekillendirme, bağlılık ve memnuniyet, uyum sağlama, yeterlilik ve proaktiflik, refah, öz saygı, işten ayrılma, sapkın davranış, şiddet, nezaketsizlik, gönüllü ve gönülsüz devamsızlık, tükenmişlik, alaycılık, kaygı, depresyon, stres ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiler vurgulanmıştır (Ashmawy, 2024).

Meritokrasi ile yönetilen örgütlerdeki çalışanlar, başarılarının adil bir şekilde ödüllendirileceğini ve çabalarının ödüllendirileceğini bildiklerinden, işe alım süreçlerinde psikolojik sermayesi yüksek bireylerin işe alınması örgüt içindeki toplam katkıyı artıracak ve bu da öncelikle uyum süreçlerini destekleyecektir. Daha sonra, bireysel performans arttıkça ve bu örgütsel performanstaki artışa yansıkça, örgütün sürdürülebilir bir rekabet ortamında rekabet etme yeteneğine büyük katkı sağlayacaktır.

2.3. İletişimsel Rasyonel Eylem

İletişimsel rasyonel eylem kuramı, Habermas'ın bireyler ve toplumlar arasındaki ilişkileri insani bir temele oturtma çabasıdır. Bu kuram, kapitalizmin bireyin ilişkileri, zihniyeti ve hedefleri üzerindeki yan etkilerini en aza indirmeyi amaçlar. Weber'in rasyonalizasyon kuramına dayanan bu kuramında Habermas, modern ekonomik sistemin salt ekonomik özelliklerle anılmaması gerektiğini; modern ekonomik sistemin odak noktasının insan olduğunu ileri sürer (Ibsen, 2023). Bu nedenle felsefe, sosyoloji, din ve siyaset gibi diğer alanlardan beslenen bir sistem insanlığın ve toplumların gereksinimidir. Weber'in amaç-rasyonel olarak adlandırdığı, yalnızca kendi çıkarlarını düşünen bir birey yerine, diğer kişiyi öncelikle bir insan olarak gören bir zihniyet geliştirmek ister. Bunun dini argümanların gücüyle gerçekleşmesi gerektiğini söyler ancak geliştirdiği kuramda dini kavramları kullanmaktan kaçınır. Habermas, bu görevi tüm bu süreçte iletişim faktörüne verir (Udin & Yuniawan, 2020). İletişimsel rasyonel eylem, kısaca, bireyin yalnızca kendi çıkarlarını düşünmesi değil, aynı zamanda diğer bireyin çıkarlarına da önem vermesi anlamına gelir. Bu amaçla, bir kişinin diğer bir kişiyle iletişiminin arkasında birçok dinamik, kural, koşul ve özellik yatar.

Habermas'ın iletişimsel rasyonel eylem kuramı üzerine literatürde çok sayıda kavramsal çalışma bulunmaktadır (Chris & Melendez-Torres, 2023; O'Mahony, 2021). Öte yandan, iletişimsel rasyonel eylem üzerine ampirik çalışmalar literatürde oldukça nadirdir (Ashenden, 2014). Teorinin ölçeğe dönüştürülmesi çalışması literatürde ilk kez Çamlı vd.

(2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. İletişimsel rasyonel eylem ölçeğinin geliştirilmesi çalışmasında 5 alt boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar rasyonel iletişim, rasyonel eylem, pratik-rasyonel eylem, değer-rasyonel eylem ve firma ailesidir. *Rasyonel eylem*, bireyin karar alırken duygularından kurtulup aklını ön planda tutması ve bu kararları uygulamaya koymasidir (Jovanoski & Sharlamanov, 2021; De Angelis, 2021). *Rasyonel iletişim*, bireylerin veya tarafların belirli koşul ve sınırlara göre iletişim kurması anlamına gelir (Blau, 2022). *Pratik-rasyonel eylem*, bireyin karar alırken veya eylemde bulunurken yalnızca amaçlı-rasyonel davranmaması gerektiğini belirtir. Birey kendi amaçları doğrultusunda hareket ettiğinde bunu belirli dini, ahlaki ve geleneksel kurallara göre ve belirli bir zihinsel sistem içerisinde yapmalıdır (Ashenden, 2014). *Değer-rasyonel eylemde* birey duygularına, bağlı olduğu geleneklere veya mensup olduğu dinin kurallarına göre hareket eder (Budiyanti et al., 2020). *Firma ailesi*, bir işletmenin sadece kar odaklı bir kurum olmadığını vurgular. Ayrıca bu işletme, tüm çalışanlarının ve paydaşlarının en küçük haklarına bile saygı duyan ve onları bir taraf olarak gören bir anlayışı belirtir (Koomen, 2020). Öte yandan bu araştırmada güvenilirlik analizi, örneklem ölçeğiyle ilişki, test-tekrar test ve kesme analizi de yapılmıştır.

Yukarıdaki tartışmalara dayanarak, aşağıdaki araştırma hipotezi ortaya konulmuştur:

Hipotez 1: Meritokrasi psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkiler.

2.4. Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde İletişimsel Rasyonel Eylemin Rolü

Literatürde liyakat ve iletişimsel rasyonel eylem üzerine hiçbir çalışma yapılmamıştır. Aynı şekilde, liyakatin iletişimsel rasyonel eylem üzerindeki etkisini araştıran hiçbir çalışma yapılmamıştır. Ayrıca, liyakat ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen hiçbir çalışma yapılmamıştır. İletişimsel rasyonel eylemin aracılık veya moderatör rolü oynadığı yalnızca birkaç çalışma vardır.

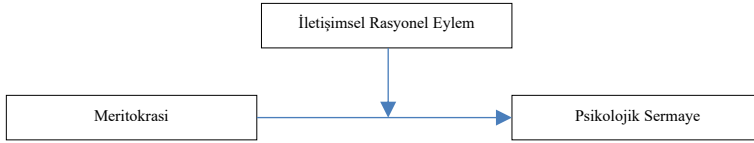
İletişimsel rasyonel eylem ölçeği geliştirme çalışmasında, iletişimsel rasyonel eylemi benimseyen yöneticilerin, hem diğer çalışanlara hem de şirketle ilişkili bireylere karşı örgüte daha olumlu yaklaşımları görülmüştür. Bunun temel nedenlerinden biri, kişinin iletişimsel rasyonel eylemde bulunurken yalnızca kar/çıkar odaklı hareket etmemesidir. Bu şekilde hareket eden kişi, diğer kişiyi bir özne/amaç olarak görür. Hem kendi yararını hem de diğer kişinin yararını artırmaya çalışır ve diğer kişiyi stratejik eylem veya amaçlı-rasyonel eylemde olduğu gibi bir araç olarak görmez. Aslında Habermas'ın iletişimsel rasyonalite kuramında ortaya koyduğu rasyonel iletişim olgusunun değerleri, insani ve toplumsal değerlere işaret eder. Böyle bir yaklaşım kapitalist zihniyete aykırı olsa da, günümüzde giderek yaygınlaşan ve neredeyse zorunlu hale gelen sosyal firma anlayışının gerekleriyle uyumludur. Öte yandan bu argümanı kabul etmeyen bir çalışma da vardır. Araştırmacılar, iletişimsel rasyonalitenin firmaların stratejik hedeflerini yumuşatmada tüm kurumlara karşı başarılı olamayacağını, ancak bunun sadece şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki ilişkiyle ilgili olduğunu savunmaktadırlar.

Tüm bunlara karşın iletişimsel rasyonel eylemi benimseyen bir şirkette psikolojik sermayenin yüksek seviyede olacağı söylenebilir. Bu tür bir kurumsal zihniyete sahip örgütler, mutlu çalışanlar hedefiyle çalışanlarının fikirlerine önem verir, gelişimlerine yardımcı olur ve özel hayatlarını takip ederek onları desteklemeye çalışırlar. Bu bağlamda, liyakatin olumsuz sonuçlarının iletişimsel rasyonel eylem seviyesi yüksek olan örgütlerde daha az olabileceği ileri sürülebilir. İletişimsel rasyonel eylem seviyesi yüksek olan örgütlerde psikolojik sermayenin yüksek seviyede olabileceği söylenebilir.

Yukarıdaki tartışmalara dayanarak, aşağıdaki araştırma hipotezi ortaya konulmuştur:

Hipotez 2: İletişimsel rasyonel eylem, meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynar.

Şekil: 1
Araştırmanın Modeli



3. Yöntem

Araştırmanın ana evrenini Türkiye'deki özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanlar oluşturmaktadır. Ana evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından araştırmanın kapsamı bazı sektörlerin yöneticileri olarak belirlenmiştir. Katılımcılar ise çeşitli sektörlerde ve farklı illerde çalışan alt ve üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Bu amaçla öncelikle her bir ildeki yönetici sayıları belirlenerek bu sayıların evrendeki payı hesaplanmıştır. Örneklemdeki bu payları korumak için her bir ilden örneklemlemesi gereken yönetici sayıları hesaplanmıştır. Her bir il için belirlenen yönetici sayısının seçimi bilgisayarda rastgele sayılar türetilerek belirlenmiştir. Veriler çevrimiçi ve yüz yüze görüşme yöntemleri ile elde edilmiştir. Anket; cinsiyet, yaş, eğitim, sektörler, yöneticilik düzeyi (alt / üst) gibi demografik bilgiler kısmı ile meritokrasi, psikolojik sermaye ve iletişimsel rasyonel eylem ölçeklerinden oluşmaktadır. Anket formlarında yer alan tüm sorular kapalı uçludur. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, yöneticilik düzeyi (alt / üst) ve sektör değişkenleri kategorik tiptedir. Meritokrasi ölçeği (15 soru), iletişimsel rasyonel eylem ölçeği (21 soru) ve psikolojik sermaye ölçeği (24 soru) 5'li Likert ölçeği tipindedir. Çevrimiçi anketlerin bağlantısı yöneticilere e-posta yoluyla gönderilmiştir. Anketler kendilerine yakın olan yöneticilere yüz yüze görüşmeler yoluyla uygulanmıştır. Araştırmaya toplam 678 yönetici katılmış, 47'si eksik bilgi nedeniyle değerlendirilememiş ve nihayetinde 631'i değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo: 1
Demografik Bulgular

Cinsiyet								
Kadın				Erkek				
292 (46,28%)				339 (53,72%)				
Yaş Aralığı								
25-35			36-45			46-65		
234 (37,08%)			291 (46,12%)			106 (16,80%)		
Kadın	Erkek		Kadın	Erkek		Kadın	Erkek	
99 (42,31%)	135 (57,69%)		174 (59,79%)	117 (40,21%)		19 (17,92%)	87 (82,08%)	
Eğitim								
Lise			Lisans			Lisansüstü		
148 (23,45%)			410 (64,98%)			73 (11,57%)		
Yönetici Düzeyi								
Alt Düzey Yönetici				Üst Düzey Yönetici				
427 (67,67%)				204 (32,33%)				
Kadın			Erkek		Kadın		Erkek	
241 (56,44%)			186 (43,56%)		51 (25%)		153 (75%)	
Sektör								
Turizm	Eğitim	Finans	Otomobil	Gayrimenkul	Perakende	Tekstil	Enerji	Gıda
176	92	95	79	35	44	32	21	57
27,89%	14,58%	15,06%	12,52%	5,55%	6,97%	5,07	3,33	9,03

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların %46,28’i kadın, %53,72’si erkektir. Katılımcıların %37,08’i 25-35 yaş aralığında, %46,11’i 36-45 yaş aralığında ve %16,80’i 46-65 yaş aralığındadır. Kadın yöneticilerin %42,31’i, erkek yöneticilerin %57,69’u 25-35 yaş aralığında, kadın yöneticilerin %59,79’u, erkek yöneticilerin %40,21’i 36-45 yaş aralığında ve kadın yöneticilerin %17,92’si, erkek yöneticilerin %82,08’i 46-65 yaş aralığındadır. Üst düzey yöneticilerin %25’i kadın, %75’i erkektir. Alt düzey yöneticilerin %56,44’ü kadın, %43,56’si erkektir. Katılımcıların %23,45’i lise mezunu, %64,98’i üniversite mezunu, %11,57’si ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %27,89’u turizm sektöründe, %14,58’i eğitim sektöründe, %15,06’sı finans sektöründe, %12,52’si otomotiv sektöründe, %5,55’i gayrimenkul sektöründe, %6,97’si perakende sektöründe, %5,07’si tekstil sektöründe, %3,33’ü enerji sektöründe ve %9,03’ü gıda sektöründe çalışmaktadır.

Verilerin analizinde IBM SPSS 21 yazılımı kullanılmıştır. Öncelikle demografik değişkenlere ilişkin frekans dağılımları belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarına ve çeyrekler arasındaki farka dayalı testlere göre verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle parametrik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Veriler arasındaki korelasyonlar incelenip ardından SPSS PROCESS v3.5 (Model 1) eklentisi ile çoklu regresyon analizi yoluyla moderatör etki analizi yapılmıştır.

A.F. Hayes tarafından yazılan PROCESS, OLS tabanlı gözlenen veri ve lojistik regresyon yol analizi modelleme aracıdır. Sosyal, ticari ve sağlık bilimlerinde tek ve çoklu aracı modellerde (paralel ve seri) doğrudan ve dolaylı etkileri, etkileşimleri araştırmak için basit eğimler ve önem bölgeleri ile birlikte moderasyon modellerinde iki ve üç yönlü etkileşimleri ve tek veya çoklu aracı veya moderatörlü moderasyon modellerinde koşullu dolaylı etkileri tahmin etmek için yaygın olarak kullanılır. PROCESS makrosu kullanışlı, ücretsiz ve kolay bir yöntemdir. Ayrıca moderatör, etkinin gözlemlenebileceği grafikleri çizmek için gerekli verileri sağlar. Bu nedenle analizde PROCESS v3.5 makrosu kullanılmıştır.

3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Meritokrasi Ölçeği, Bobocel ve arkadaşları tarafından geliştirilen (Davey et al., 1999: 223-240) 15 soruluk bir ölçektir. Bu ölçek Topdemir ve Öncer (2020: 555-585) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve geçerlik ve güvenilirlik analizleriyle doğrulanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen (Kelloway et al., 2010: 18-25) 24 soruluk bir ölçektir. Bu ölçek Çetin ve Basım tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır (Çetin & Basım, 2012: 121-137) ve geçerlik ve güvenilirlik analizleriyle doğrulanmıştır. İletişimsel Rasyonel Eylem Ölçeği, Çamlı vd. tarafından geliştirilen (2021: 1-24) 21 soruluk bir ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri de yapılmıştır.

Meritokrasi Ölçeği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,70'dir. Alt boyut bulunmamaktadır. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach α değerleri; ölçeğin tamamı için 0,91; iyimserlik 0,67; umut 0,81; psikolojik dayanıklılık 0,68, öz yeterlilik 0,85'tir. Bu değerler güvenilir olarak değerlendirilmiştir. İletişimsel Rasyonel Eylem Ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach α değerleri; ölçeğin tamamı için 0,878; rasyonel eylem 0,805; pratik rasyonel eylem 0,744, rasyonel iletişim 0,788, değer rasyonel eylemi 0,742 ve firma ailesi 0,688'dir. Bu değerler güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Tüm ölçekler için AMOS 22.0.0 (Build 1384), Amos Development Corporation, Medville, PA, ABD ile doğrulayıcı faktör analizi yapılarak faktör yapısı doğrulanmıştır. Meritokrasi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılması nedeniyle uyum indeksi değerleri hesaplanmıştır. Bunlar $\chi^2/df = 1,258$; RMR = 0,020; GFI = 0,912; AGFI = 0,938; NFI = 0,929; NNFI = 0,965; CFI = 0,964; RMSEA = 0,025'tir. Tüm indeks değerleri iyi uyum göstermiştir. Bu değerlere göre meritokrasi ölçeğinin faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri hesaplanmıştır. Bunlar; $\chi^2/df=2,119$; RMR=0,019; GFI=0,915; AGFI=0,932; NFI=0,907; NNFI=0,928; CFI=0,938; RMSEA=0,041'dir. RMR, GFI ve AGFI indeksleri iyi uyum gösterirken, χ^2/df , NFI, CFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum göstermiştir. Bu değerlere göre psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

İletişimsel rasyonel eylem ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılması sonucu uyum indeksi değerleri hesaplanmıştır. Bunlar; $\chi^2/df = 3,338$; RMR = 0,029; GFI = 0,944; AGFI = 0,838; NFI = 0,966; NNFI = 0,942; CFI = 0,972; RMSEA = 0,051'dir. RMR, GFI, NFI ve CFI indeksleri iyi uyum gösterirken, AGFI, NNFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum göstermiştir. Bu değerlere göre iletişimsel rasyonel eylem ölçeğinin faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

4. Bulgular

4.1. Temel Veriler

Katılımcıların liyakat, psikolojik sermaye ve iletişimsel rasyonel eylem düzeylerine ilişkin temel istatistikler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo: 2
Meritokrasi, Psikolojik Sermaye ve İletişimsel Rasyonel Eylem Değişkenlerinin Temel İstatistikleri

	En düşük	En Yüksek	Arit. Ort.	Standart Sapma	Çarpık.	Basık.	Kesim Noktaları		
							Düşük	Orta	Yüksek
M	58	92	81,3146	8,62985	-0,08	-1,429	0-69	M	58
PC	78	94	82,4256	6,9467	0,231	-1,346	0-78	PC	78
RA	7	15	14,6872	1,80142	-0,918	0,054	0-10	RA	7
PRA	21	25	24,8124	3,63456	-0,934	-0,346	0-21	PRA	21
VRA	15	20	15,8567	1,32349	-1,450	1,841	0-10	VRA	15
RC	26	30	28,2954	3,80894	-0,841	-0,938	0-22	RC	26
FF	14	15	14,1127	1,49293	-1,226	0,499	0-9	FF	14

Tablo 2, yöneticilerin orta düzeyde liyakat harcadığını, orta düzeyde iletişimsel rasyonel eylemler gösterdiğini ve orta düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğunu göstermektedir. Son olarak, rasyonel iletişim ve pratik-rasyonel eylem düzeyinin yüksek düzeyde olduğu ve iletişimsel rasyonel eylemin diğer boyutlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Eğrilik ve basıklık katsayıları normal dağılıma uymaktadır.

4.2. Korelasyon Analizi

Meritokrasi, psikolojik sermaye ve iletişimsel rasyonel eylem değişkenleri arasındaki etkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek için Pearson korelasyon analizi yürütülmüştür. Değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3, meritokrasi ile psikolojik sermaye arasında 0,01 (0,648) değerinde anlamlı ve pozitif bir korelasyon göstermektedir. Bu, yöneticilerin psikolojik sermayesinin harcanan meritokrasi seviyesindeki artışla birlikte arttığını göstermektedir.

Tablo: 3
Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	M	PC	RA	PRA	VRA	RC	FF	CRA
M	1,000	0,648**	0,013	-0,118**	0,094*	-0,248**	-0,189*	-0,142**
PC	0,648**	1,000	0,144**	0,012	0,139*	0,087	-0,091	0,063
RA	0,013	0,144**	1,000	0,497**	0,499**	0,601**	0,436**	0,798**
PRA	-0,118**	0,012	0,497**	1,000	0,417**	0,730**	0,565**	0,858**
VRA	0,094*	0,139*	0,499**	0,417**	1,000	0,271**	0,423**	0,592**
RC	-0,248**	0,087	0,601**	0,730**	0,271**	1,000	0,465**	0,883**
FF	-0,189*	-0,091	0,436**	0,565**	0,423**	0,465**	1,000	0,753**

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. M: Meritokrasi; PC: Psikolojik sermaye; RA: Rasyonel eylem; PRA: Pratik-rasyonel eylem; VRA: Değer-rasyonel eylem; RC: Rasyonel iletişim; FF: Firma ailesi.

Rasyonel eylem ile psikolojik sermaye (0,144) arasında 0,01 düzeyinde anlamlı pozitif korelasyon; Değer-rasyonel eylem ile psikolojik sermaye (0,139) arasında 0,05

düzeyinde anlamlı pozitif korelasyon; Pratik-rasyonel eylem, rasyonel iletişim, firma ailesi ve psikolojik sermaye arasında ihmal edilebilir pozitif ve negatif korelasyonlar gözlemlenmiştir.

Pratik-rasyonel eylem (-0,118), rasyonel iletişim ve liyakat (-0,248) arasında 0,01 düzeyinde anlamlı negatif korelasyon; Değer-rasyonel eylem ile liyakat (0,094) arasında 0,05 düzeyinde anlamlı pozitif korelasyon; Firma ailesi ile liyakat (-0,189) arasında 0,05 düzeyinde anlamlı negatif korelasyon; Rasyonel eylem ile liyakat arasında ihmal edilebilir negatif korelasyonlar gözlemlenmiştir.

4.3. Moderatör Etki Analizi

İletişimsel rasyonel eylemin alt boyutlarının, meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin düzenleyici etkisini belirlemek için SPSS PROCESS V3.5 (model 1) ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo: 4
Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde İletişimsel Rasyonel Eylemin Düzenleyici Etkisi

Değişken/Model	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
1. Adım: Kontrol Değişkenleri						
Sabit	51,302**	77,456**	64,852**	64,264**	85,081**	45,502**
Cinsiyet	-5,981**	-7,108**	-7,224**	-7,432**	-7,541**	-7,773**
Yaş	0,403	0,179	0,083	0,139	-0,042	0,301
Eğitim	0,015	-0,017	0,092	0,056	0,067	0,025
Alt/Üst Düzey Yönetici	-4,143**	-5,287**	-5,469**	-5,832**	-5,335**	-5,846**
Sektör	0,211	0,120	0,065	0,154	-0,031	0,422
2. Adım: Ana Etkiler						
Meritokrasi	0,581**	0,381**	0,605**	0,612**	0,352*	0,916**
Rasyonel eylem	0,061	-7,238**	-0,032	0,010	-0,044	0,023
Pratik-rasyonel eylem	0,058	-6,124**	-0,022	0,012	-0,062	0,25
Değer-rasyonel eylem	-0,006	-0,041	-0,021	-2,290	-0,074	0,085
Rasyonel iletişim	0,195	0,085	0,168	0,185	-9,208**	0,224
Firma ailesi	-0,079	0,304	0,211	0,255	-0,304	-5,216
3. Adım: İki Yönlü Etkileşimler						
Meritokrasi X Rasyonel eylem		0,217**				
Meritokrasi X Pratik-rasyonel eylem			0,124**			
Meritokrasi X Değer-rasyonel eylem				0,052		
Meritokrasi X Rasyonel iletişim					0,196**	
Meritokrasi X Firma ailesi						0,199**
R ²	0,613	0,661	0,653	0,648	0,672	0,665
F	76,924	80,192	77,114	76,053	84,485	78,603
P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	631	631	631	631	631	631

*: Regresyon katsayısı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**: Regresyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4, model 0'daki regresyon modelinin ($F = 76,924$; $p = 0,000$) ve liyakatin ($\beta = 0,581$; $p = 0,000$) anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu durumda, hipotez 1 kabul edilmiştir.

Veriler, model 1'deki regresyon modelinin ($F = 80,192$; $p = 0,000$), rasyonel eylem değişkeninin ($\beta = -7,238$; $p = 0,0028$) ve liyakat X rasyonel eylem etkileşiminin ($\beta = 0,217$; $p = 0,001$) anlamlı olmasının, rasyonel eylemin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki

etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Puanlama yaklaşımı, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin rasyonel eyleme bağlı olarak nasıl farklılaştığını belirlemek için kullanılmıştır.

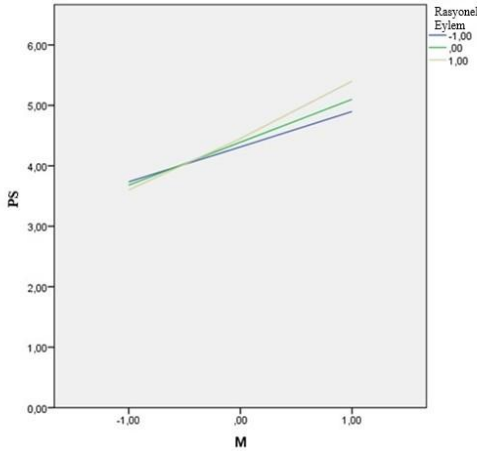
Tablo 5’te, farklı rasyonel eylem seviyelerinde odak tahmin edicisinin koşullu etki değerleri verilmiştir.

Tablo: 5
Farklı Rasyonel Eylem Seviyelerinde Odak Tahmin Edicisinin Koşullu Etkileri

Düzyey	Etki	SE	t	P	LLCI	ULCI
Düşük	0,3786	0,0912	5,1783	0,0000	0,2623	0,5178
Orta	0,5244	0,0546	15,0969	0,0000	0,5656	0,6899
Yüksek	0,8075	0,0391	18,9453	0,0000	0,7265	0,8107

Tablo 5, rasyonel eylem düzeyi arttıkça, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin moderatör etkisinin arttığını göstermektedir. Bu etki değerlerine dayalı olarak oluşturulan grafik Şekil 2’de sunulmaktadır.

Şekil: 2
Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde ‘Rasyonel Eylem’in Düzenleyici Etkisi



Şekil 2’de rasyonel eylemin farklı seviyeleri için çizilen çizgiler, bu değişkenin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine moderatör etkisini göstermektedir. Çizginin eğimi düşük rasyonel eylem seviyelerinde düşük iken, orta seviyelerde daha dik ve daha yüksek seviyelerde daha dik bir eğimde seyrettiği görülmektedir. Bu çizgilerdeki eğim değişimi, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin rasyonel eylem seviyesi arttıkça arttığını göstermektedir. Rasyonel eylemin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine moderatör etkisi olduğu söylenebilir.

Nokta belirleme yaklaşımı, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin pratik-rasyonel eyleme bağlı olarak nasıl farklılaştığını belirlemek için kullanılmıştır. Odak tahmincisinin pratik-rasyonel eylemin farklı seviyelerinde koşullu etki değerleri Tablo 6’da verilmiştir.

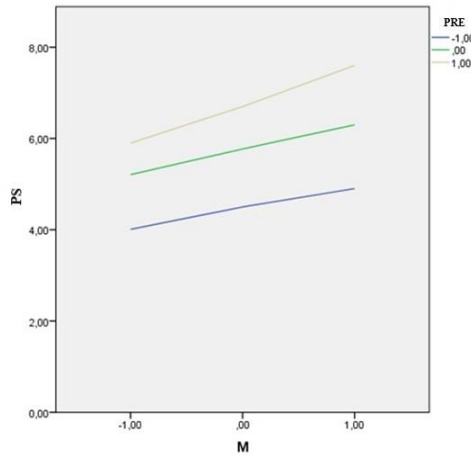
Tablo: 6
Odak Tahmin Edicisinin Pratik-Rasyonel Eylemin Farklı Düzeylerindeki Koşullu Etkileri

Düzy	Etki	SE	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	0,5221	0,0489	5,1378	0,0000	0,3741	0,8015
Orta	0,5579	0,0396	14,6132	0,0000	0,6711	0,8347
Yüksek	0,8197	0,0338	19,6543	0,0000	0,6990	0,8821

Tablo 6, model 2’de regresyon modeli ($F = 77,114$; $p = 0,000$), pratik-rasyonel eylem değişkeni ($\beta = -0,022$) ve liyakat X pratik-rasyonel eylem ($\beta = 0,124$) etkileşimini göstermektedir; bu da pratik-rasyonel eylemin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6, pratik rasyonel eylem düzeyi arttıkça, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin düzenleyici etkinin arttığını göstermektedir. Bu etki değerlerine dayalı olarak oluşturulan grafik Şekil 3’te sunulmaktadır.

Şekil: 3
Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde ‘Pratik-Rasyonel Eylem’in Düzenleyici Etkisi

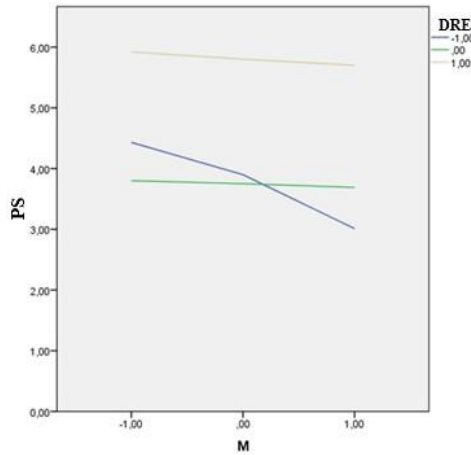


Şekil 3’te pratik-rasyonel eylemin farklı seviyeleri için çizilen çizgiler, bu değişkenin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin moderatör etkisini göstermektedir. Düşük pratik-rasyonel eylem seviyelerinde, çizginin eğimi düşüktür. Orta pratik-rasyonel eylem seviyelerinde, çizginin eğimi daha diktir. Daha yüksek pratik-rasyonel eylem

seviyelerinde, çizginin eğimi daha da diktir. Bu çizgilerdeki eğim değişimi, pratik-rasyonel eylem düzeyi arttıkça liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin arttığını göstermektedir. Bu belirlemeler sonucunda, pratik-rasyonel eylemin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4’te (model 3) görüldüğü üzere regresyon modeli ($F = 76,053$; $p = 0,000$), değer-rasyonel eylem değişkeni ($\beta = -2,290$; $p = 0,478$) ve meritokrasi X değer-rasyonel eylem ($\beta = 0,052$; $p = 0,3991$) etkileşimi, değer-rasyonel eylemin meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu etki değerlerine dayalı olarak oluşturulan grafik Şekil 4’te sunulmaktadır.

Şekil: 4
Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde ‘Değer-Rasyonel Eylem’in Düzenleyici Etkisi



Şekil 4, farklı boyutlardaki çizgilerin anlamsızlığı ortaya koyduğunu göstermektedir. Her üç durumda da, meritokrasinin psikolojik sermayeyi etkilemediği görülmektedir. Değer-rasyonel eylem düzeyini değiştirmenin olumlu bir etkisi yoktur. Bu nedenle, değer-rasyonel eylemin meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi üzerinde herhangi bir düzenleyici etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 4, model 4’te regresyon modelinin ($F = 84,485$; $p = 0,000$), rasyonel iletişim değişkeninin ($\beta = -9,208$; $p = 0,000$) ve meritokrasi X rasyonel iletişim etkisinin ($\beta = 0,196$; $p = 0,000$) anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu, rasyonel iletişimin meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin rasyonel iletişime bağlı olarak nasıl farklılaştığını belirlemek için nokta belirleme yaklaşımı kullanılmıştır. Odak

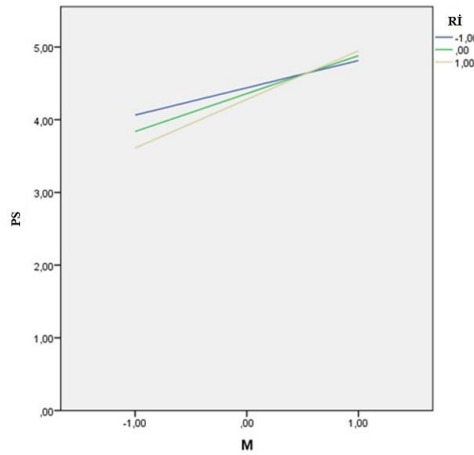
tahmincisinin farklı rasyonel iletişim seviyelerinde koşullu etki değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo: 7
Odak Tahmin Edicinin Rasyonel İletişimin Farklı Düzeylerindeki Koşullu Etkileri

Düzyey	Etki	SE	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	0,3145	0,0791	3,7011	0,0000	0,1543	0,3998
Orta	0,7234	0,0638	12,0576	0,0000	0,5331	0,8311
Yüksek	0,8201	0,0422	21,3989	0,0000	0,6942	0,8746

Tablo 7, rasyonel iletişim eyleminin düzeyi arttıkça, meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin moderatör etkisinin arttığını göstermektedir. Bu etki değerlerine dayanarak oluşturulan grafik Şekil 5’te sunulmaktadır.

Şekil: 5
Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde ‘Rasyonel İletişim’in Düzenleyici Etkisi



Şekil 5’te rasyonel iletişimin farklı düzeyleri için çizilen çizgiler, bu değişkenin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine moderatör etkisini göstermektedir. Düşük rasyonel iletişim düzeylerinde çizginin eğimi düşük iken, orta düzeylerde daha yüksek ve daha yüksek düzeylerde daha dik olduğu görülmektedir. Bu çizgilerdeki eğim değişimi, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin rasyonel iletişim düzeyi arttıkça arttığını göstermektedir. Bu tespitler sonucunda rasyonel iletişimin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine moderatör etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4 incelendiğinde, model 5’te regresyon modelinin ($F = 78,603$; $p = 0,000$), firma ailesi değişkeninin ($\beta = -5,216$; $p = 0,0275$) ve liyakat X firma ailesi etkisinin ($\beta = 0,199$; $p = 0,0132$) anlamlı çıkması, firma ailesinin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

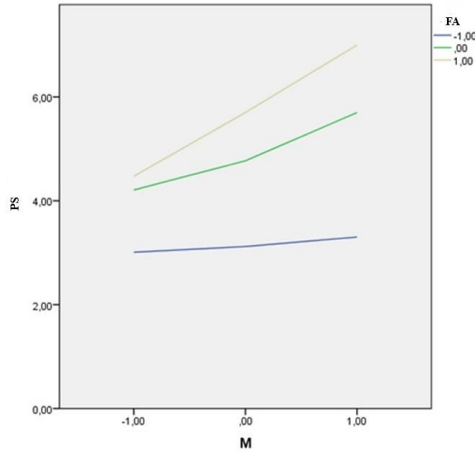
Nokta belirleme yaklaşımı, liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin firma ailesine bağlı olarak nasıl farklılaştığını belirlemek için kullanılmıştır. Odak tahmincisinin firma ailesinin farklı seviyelerinde koşullu etki değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo: 8
Odak Tahmin Edicinin Firma Ailesinin Farklı Düzeylerindeki Koşullu Etkileri

Düzy	Etki	SE	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	0,1076	0,0113	0,7011	0,2553	-0,1278	0,2921
Orta	0,5198	0,0571	6,0576	0,0000	0,6991	0,9454
Yüksek	0,7332	0,0424	13,3989	0,0000	0,7012	0,9935

Tablo 8, firma ailesi düzeyi düşük olduğunda bu alt boyutun düzenleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Firma ailesi düzeyi arttığında -ortalamaya ulaşıldığında- bu alt boyut düzenleyici bir etkiye sahip olmaya başlar. Firma ailesi düzeyi arttıkça düzenleyici etki daha da güçlenir. Bu etki değerlerine dayalı olarak oluşturulan grafik Şekil 6’da sunulmuştur.

Şekil: 6
Meritokrasinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde ‘Firma Ailesi’nin Düzenleyici Etkisi



Şekil 6’da firma ailesinin farklı seviyeleri için çizilen çizgiler, bu değişkenin psikolojik sermaye üzerindeki liyakatin etkisine moderatör etkisini göstermektedir. Firma ailesinin ortalaması 0 ise, modele katkısı anlamlıdır. Ancak, Tablo 8’de görebileceğimiz gibi, firma ailesinin ortalaması 1 standart sapma düşük olduğunda, modele katkısı anlamlı değildir ($p>0,05$; $p=0,2553$). Şirket ailesinin ortalaması 1 standart sapma yukarıdaysa, model üzerindeki etkisi anlamlıdır. Bu tespitler sonucunda, firma ailesinin psikolojik sermaye üzerindeki liyakatin etkisine moderatör etkisi olduğu söylenebilir.

Ölçek puanına göre yapılan analizlerde iletişimsel rasyonel eylemin psikolojik sermaye üzerindeki liyakat etkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlardan dördünün (rasyonel iletişim, pratik rasyonel eylem, rasyonel eylem ve firma ailesi) düzenleyici etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Öte yandan değer rasyonel eyleminin düzenleyici etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle hipotez 2 kısmen kabul edilmiştir. Bu durumda iletişimsel rasyonel eylemin psikolojik sermaye üzerindeki liyakat etkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu kabul edilebilir.

5. Tartışma

Bu makalede, iletişimsel rasyonel eylemin, meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde, iletişimsel rasyonel eylem üzerine neredeyse hiç veri tabanlı çalışma yoktur. İletişimsel rasyonel eylem üzerine yapılan çalışmaların çoğu teorik veya kavramsal çalışmalardır. Bu değişkeni içeren ve neden-sonuç ilişkisini sorgulayan neredeyse hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Araştırma sonucunda yöneticilerin liyakat algısının psikolojik sermayeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu olumlu etki iletişimsel rasyonel eylem düzeyi arttıkça artmıştır. İletişimsel rasyonel eylemin liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin düzenleyici etkisi literatüre yeni bilgiler sunmaktadır. Bu çalışmada ilginç olan, literatüre aykırı bir bulgunun elde edilmiş olmasıdır.

Bulgulara göre, iletişimsel rasyonel eylem düzeyi yüksek olan bireylerin daha fazla liyakat algısı harcadığı anlaşılabılır. Buna paralel olarak bu yöneticilerin yüksek düzeyde psikolojik sermaye deneyimleyebilecekleri söylenebilir. Öte yandan, iletişimsel rasyonel eylem düzeyi düşük olan yöneticilerin daha az liyakat algısına sahip oldukları anlaşılabılır. Bu kişilerin düşük düzeyde psikolojik sermaye düzeyine sahip oldukları söylenebilir. İşletmeler, çalışanlarının motivasyonunu ve dolayısıyla performanslarını artırmak için liyakat algısı yüksek çalışanlara sahip olmak isterler. Bu açıdan bakıldığında, işletmeler çalışanlarını iletişimsel rasyonel eylemde bulunmaya teşvik etmelidirler. Liyakatin psikolojik sermaye üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için iletişimsel rasyonel eylem teşvik edilebilir. Bu noktada şirketler, çalışanlarına veya yöneticilerine alanında uzman kişiler tarafından (kısmen) eğitim verme yönünde adımlar atabilirler. Şirketlerin kısmi yönelim yapabilmelerinin nedeni, iletişimsel rasyonel eylem olgusunun çok daha derin bir sosyo-felsefi doğa yapısına sahip olmasıdır. Bu amaçların hedefleri şirketlerin amaçlarının ana amaçları arasında olmasa da, şirket içi eğitimlerle uzun vadeli iş hedeflerine olumlu katkı sağlayan bir kurumsal zihniyet ortaya çıkarabilir. Kurumun örgütsel kültürüyle de desteklenen bu yapı sayesinde, iletişimsel rasyonel eylemle ilgili çabalar kurumsal bilgiye dönüşebilir.

Bu makalede, liyakat algısı ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi, literatürde bu iki değişkenle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, iletişimsel rasyonel eylem ile liyakat arasındaki ilişkiyi

inceleyen bir çalışmaya da rastlanmamıştır. İletişimsel rasyonel eylem ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma da bulunmamaktadır. Bu çalışmada liyakat ile psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkilere yer verilmemiştir. Yeni bir kavram olan iletişimsel rasyonel eylem değişkeninin liyakat ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olup olmadığı araştırılmıştır. İletişimsel rasyonel eylemin görece yeni bir kavram olduğu ve diğer örgütsel davranışlarla ilişkisi konusunda çok az istatistiksel çalışma bulunduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu değişkenin liyakat ile psikolojik sermaye ilişkisindeki rolünün önemli olduğu düşünülmektedir.

Dolaylı araştırmalar, liyakatin psikolojik sermayeyi etkilediğini ve iletişimsel rasyonel eylemin liyakat ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide moderatör olabileceğini göstermektedir. Örneğin, liyakat yaklaşımına sahip bir şirkette, en çok katkıda bulunan kişi en yüksek maaşı almalı, en iyi öğrenci A almalı, en iyi aday adaylığı kazanmalı ve en hızlı koşucu altın madalyayı kazanmalıdır (Gilbert, 2023). Bu, yüksek düzeyde psikolojik sermaye sağlayabilir. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmak, iş yerindeki sorunların olumsuz sonuçlarını azaltmaya yardımcı olabilir ve insanlara işleri üzerinde bir kontrol ve özerklik duygusu verebilir (Santos et al., 2023). Psikolojik sermaye bir tür kişisel kaynaktır. Bu şekilde çalışanları zor durumlardan koruduğunu, hedeflere ulaşmayı mümkün kıldığını ve gelişmeyi ve büyümeyi tetiklediğini düşünülmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermayenin her boyutunun kavramsal olarak iş katılımıyla ilişkili olduğu kanıtlanmıştır (Kamil & Yong, 2024). Bu durum, liyakate dayalı bir yönetim yaklaşımında başarı ve yüksek performans getirebilir. Ayrıca, aynı durum veya olaylarla karşı karşıya kaldığında, yüksek psikolojik sermayeye sahip bir çalışanın diğer çalışanlara göre daha derin düşünme olasılığı daha yüksektir (Wang et al., 2024). Psikolojik sermaye, stresli durumların talepleriyle başa çıkmada yadsınamaz bir kaynak olarak kabul edilebilir (Nelson et al., 2022). Çalışanlara zorlukların üstesinden gelmelerine, iyimserliklerini geliştirmelerine ve dayanıklılıklarını artırmalarına yardımcı olmak için entelektüel ve duygusal kaynaklar sağlayan önemli bir çevresel sosyal destek kaynağıdır (Zhou et al., 2024). Bu, bireyleri liyakate dayalı bir ortamda becerilerini geliştirmeleri için motive ederek genel üretkenliği ve katkıyı artırabilmektedir (Wackym et al., 2024). Böyle bir ortamda, çevreyle olumlu etkileşimler güçlendirici olabilir ve uyarlanabilir bir başa çıkma sürecini desteklemek için stres değerlendirmelerini şekillendirmede özellikle kritik olabilir (Farewell et al., 2024). Çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri yükseldikçe kariyerlerindeki zorluklarla olumlu bir şekilde yüzleşmeye, kendilerini geliştirmeye ve dolayısıyla performanslarını artırmaya daha istekli olacakları düşünülmektedir (Chang et al., 2024).

Bu nedenlerle, meritokrasinin yoğun olarak uygulanmadığı bir örgütte, çalışanların adil bir değerlendirmeye tabi tutulacaklarını ve olumlu psikolojik sermayeye sahip olacaklarını bilmeleri durumunda çabalarını artıracakları söylenebilir. İletişimsel rasyonel eylem, bu inancı ve algıyı güçlendirecek veya yerleştirecek değişken olarak öne sürülebilir. Yöneticilerin birbirlerine ve çalışanlarına karşı insancıl yaklaşımı, dinleme rolü, karşılıklı çıkarların korunması ve geliştirilmesi, herkese saygı gibi özellikler, belirtilen tüm örgütsel dinamikleri olumlu bir şekilde harekete geçirebilir.

İletişimsel rasyonel eylemin meritokrasi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye etkisini inceleyen bir çalışma yapılmamıştır. Buna göre, bu ikisi arasındaki ilişkide doğrudan olmasa da dolaylı olarak olumlu bir rol oynayabileceği söylenebilir. Daha genel anlamda, iletişimsel rasyonel eylemle ilgili olarak şunlar söylenebilir: İletişimsel rasyonel eylemi kabul eden bir firmada, üst düzey yöneticiler tarafından organize edilen stres yönetimi, kriz yönetimi, çatışma yönetimi, zaman yönetimi, pazarlama yönetimi, üretim yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi önemli prosedürler daha etkili şekilde gerçekleştirilebilir. Üretim sürecinde ortaya çıkan sorunlar daha hızlı çözülebilecek, çalışan memnuniyeti yüksek düzeyde sağlanabilecek ve çalışanların sadakati güçlenebilecektir. Kurum kültürü, personelin düşünce sistemine yansımacaktır. Farklı üretim yöntemleri, pazarlama stratejileri, finans sistemleri ve çözüm önerileri geliştirilebilecektir. Fayda-maliyet analizi gerçekleştirilebilecektir. Ayrıca sosyal sorumluluk projeleri, karşılıklı bağımlılık ve iş birliği nedeniyle kolayca uygulanabilecektir. Çalışanların motivasyonu ödüllerle artırılabilir.

Bu çalışmada anket yöntemi kullanıldığından katılımcıların sorulara samimi ve doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır. Araştırmayı sınırlayan en önemli faktörler veri toplama sürecinin maliyeti, zaman alması ve nitelikli görüşmeci bulmanın zorluğudur. Bu nedenle tabakalı örnekleme ile ulaşılabilecek katılımcı sayısı sınırlıdır.

Bu makalenin amacı, iletişimsel rasyonel eylemin, liyakat algısı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla birinci hipotez "liyakat algısı ile psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki vardır" şeklinde belirlenmiş ve yapılan analizler sonucunda bu hipotez kabul edilmiştir. İkinci hipotez "iletişimsel rasyonel eylemin, liyakat algısı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü vardır" şeklinde test edilmiş ve bu hipotez kısmen kabul edilmiştir. Rasyonel eylem, pratik-rasyonel eylem, rasyonel iletişim ve firma ailesi boyutlarının liyakat algısı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğu görülürken, değer-rasyonel eylem boyutunun bu ilişkide düzenleyici bir role sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle ikinci hipotez kısmen kabul edilmiştir. Bu çalışmada, liyakat algısı ve psikolojik sermaye ile ilgili literatürde incelenmemiş bir değişken olan iletişimsel rasyonel eylemin düzenleyici rolü incelenmiştir. Bu nedenle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada liyakat algısı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki alt boyutları çerçevesinde ele alınmamıştır. Gelecek çalışmalarda iletişimsel rasyonel eylem alt boyutlarının bu alt boyutlar arasındaki ilişkiler üzerindeki düzenleyici etkisi araştırılabilir. İletişimsel rasyonel eylemin liyakat algısı ile diğer örgütsel çıktılar arasındaki ilişkilerdeki rolü de incelenebilir.

6. Sonuç

Bu çalışmada meritokrasinin psikolojik sermayeyi etkileyip etkilemediği, etkisi varsa iletişimsel rasyonel eylemin düzenleyici bir etkisinin olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda kurulan hipotezleri test etmek için SPSS PROCESS v3.5 (model 1) ile çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yöneticilerin meritokrasi veya liyakat algısı düzeylerinin psikolojik sermaye üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu etkiye, genellikle iletişimsel rasyonel eylem düzeyleri düzenleyici bir etkiye sahiptir.

İletişimsel rasyonel eylemin dört alt boyutunun (rasyonel eylem, rasyonel iletişim, pratik-rasyonel eylem, firma ailesi) meritokrasi-psikolojik sermaye ilişkisinde düzenleyici bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Değer rasyonel eylemin bu etkide düzenleyici bir rol oynamadığı söylenebilir.

Literatürde liyakat ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca literatürde iletişimsel rasyonel eylem ile meritokrasi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya ve iletişimsel rasyonel eylem ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya da rastlanılmamıştır. İletişimsel rasyonel eylem ölçeği yeni geliştirilen bir ölçektir. Moderatör değişkenin yeni bir uygulama alanı bulmuş olması ve bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde bir çalışma yapılmamış olması bu çalışmanın özgünlüğünü ve önemini artırmaktadır. Meritokrasi veya liyakat algısı ile psikolojik sermaye kavramları, literatürde çoğunlukla çalışanlar açısından incelenmiş olup, bu çalışma yöneticiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Liyakat olgusu, yöneticiler tarafından hem çalışanları hem de müşterileriyle etkileşimlerinde sıklıkla gereklidir. Bu açıdan, bu çalışma hem liyakat hem de psikolojik sermaye literatürüne katkı sağlama potansiyeline sahiptir.

Bulgulara göre katılımcı yöneticilerin liyakat algıları yüksek olduğunda örgütsel psikolojik sermayelerinin genellikle yüksek seviyelerde olduğu ortaya çıkmaktadır. İletişimsel rasyonel eylem düzeyinin yüksek olduğu durumlarda bu iki değişken arasındaki ilişki güçlenmektedir. İletişimsel rasyonel eylem düzeyinin düşük olduğu durumlarda ise iki değişken arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Moderatör etkisi güçlü olduğunda yöneticilerin umut ve iyimserlik düzeyleri artmaktadır. Bu durumda yöneticilerin motivasyonu ve özgüvenleri de artmaktadır. Dahası daha kararlı ve üretken olabilirler ve performansları da artabilir. Ayrıca yöneticilerin psikolojik dayanıklılıkları ve öz yeterlilikleri artabilir. Bu durumda yeteneklerini daha fazla ortaya koyabilirler, iş sürecinde daha korkusuzca mücadele edip başarıya ulaşabilirler. Böyle bir anlayışa sahip olan ve iş hayatında bu zihniyette davranan bir yöneticinin daha başarılı olabileceği söylenebilir.

Araştırmacılara, meritokrasinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde moderatör rolü olan diğer değişkenleri ekleyerek daha karmaşık modelleri test etmeleri önerilebilir. Aslında, birden fazla değişkenin moderatör etkisi gözlemlenebilir. Örgütsel adalet, örgütsel performans, liderlik tarzı, iş tatmini ve yöneticiye güven gibi değişkenlerin meritokrasi-psikolojik sermaye ilişkisinde moderatör ve/veya aracılık etkisi incelenebilir. Örneğin, Derelioğlu (2022: 793-818) çalışmasında iletişimsel rasyonel eylemin alt boyutlarının örgütsel performans üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bazı boyutların sektörel bazda etki derecesinin değiştiğini tespit etmiştir. Yani araştırmacılar meritokrasi ve psikolojik sermayenin alt boyutlarını göz önünde bulundurarak daha detaylı bir analiz yapabilirler. Farklı sektörlerin (kamu veya özel) yöneticileri üzerinde çalışmalar yapılabilir. Kamu ve özel sektörden elde edilen verilerle karşılaştırmalı analizler yapılabilir ve daha kapsamlı yorumlar ortaya konulabilir.

Kaynaklar

- Abukhalifa, A.M. et al. (2022), "How psychological capital shapes social workers' job performance: The mediating role of work engagement?", *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 34, 16-37.
- Agba, M.S. et al. (2023), "Building a New Nigeria Where Things Work: Meritocracy, Pragmatism and Honesty Principles as Mode of Analysis and Prescription (MoAP)", *Journal of Public Administration, Policy and Governance Research (JPAPGR)*, 1(1), 1-12.
- Ashenden, S. (2014), "On Violence in Habermas's Philosophy of Language", *European Journal of Political Theory*, 13(4), 427-452.
- Ashmawy, I.K.I.M. (2022), "The Influence of Peer Support on Employee Psychological Capital during the COVID-19 Pandemic", *International Journal of Public Administration*, 47(2), 130-140.
- Blau, A. (2022), "Habermas on Rationality: Means, Ends and Communication", *European Journal of Political Theory*, 21(2), 321-344.
- Bonell, C. & G.J. Melendez-Torres (2023), "Using Habermas' Theory of Communicative Action to Transform Sociological Analyses of Evidence-Based Policy", *Critical Public Health*, 33(4), 495-502.
- Brewer, G.A. et al. (2022), "The Importance of Merit Principles for Civil Service Systems: Evidence from the U.S. Federal Sector", *Review of Public Personnel Administration*, 42, 686-708.
- Budiyantri, S. et al. (2020), "Social Communication Relation of Madurese People in Max Weber Rationality Perspective", *Jurnal Studi Komunikasi*, 4(2), 389-409.
- Caldwell, D. (1978), "Employee Motivation under Merit Systems", *Public Personnel Management*, 7(1), 65-71.
- Cao, F. et al. (2024), "Subjective Well-Being Among Phd Students in Mainland China: The Roles of Psychological Capital and Academic Engagement", *Frontiers in Psychology*, 15, 1354451.
- Chang, P.-C. et al. (2024), "The Impact of Career Plateaus on Job Performance: The Roles of Organizational Justice and Positive Psychological Capital", *Behavioral Sciences*, 14(2), 8502-8516.
- Cheang, B. & D. Choy (2024), "Culture of Meritocracy, Political Hegemony, and Singapore's Development", *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 37, 265-290.
- Chen, P.L. et al. (2023), "The Mediating Effects of Psychological Capital and Academic Self-Efficacy on Learning Outcomes of College Freshmen", *Psychological Reports*, 126(5), 2489-2510.
- Cheng, B. et al. (2023), "Promoting Employee Career Growth: The Benefits of Sustainable Human Resource Management", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), e12371.
- Chua, C.S.K. et al. (2024), "Work-Integrated (Adult) Learning: Un-Stigmatizing Blue-Collar Adult Learners in Singapore By Embracing Visibility", *Journal of Adult and Continuing Education*, 30(1), 112-130.
- Crossman, A. (2019), *Understanding meritocracy from a sociological perspective*, <<https://www.thoughtco.com/meritocracy-definition-3026409>>, 01.05.2024.
- Çamlı, A.Y. et al. (2021), "A Study on Developing a Communicative Rational Action Scale", *Sustainability*, 13(11), 63.

- Çetin, F. & H.N. Basım (2012), "Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Davey, L.M. et al. (1999), "Preference for the Merit Principle Scale: An Individual Difference Measure of Distributive Justice Preferences", *Social Justice Research*, 12, 223-240.
- De Angelis, G. (2021), "Habermas, Democracy and the Public Sphere: Theory and Practice", *European Journal of Social Theory*, 24(4), 437-447.
- Derelioglu, S. (2022), "The Effect of Communicative Rational Action on Organizational Performance: A Comparative Analysis Between the Public and Private Sector Executives", *Journal of Administrative Sciences*, 20(46), 793-818.
- Dover, T.L. et al. (2015), "Does Unfairness Feel Different if it Can Be Linked to Group Membership? Cognitive, Affective, Behavioral and Physiological Implications of Discrimination and Unfairness", *Journal of Experimental Social Psychology*, 56, 96-103.
- Farewell, C.V. et al. (2024), "Social Determinants of Health and the Well-Being of the Early Care and Education Workforce: The Role of Psychological Capital", *Journal of Public Mental Health*, 23(1), 29-42.
- Fernández, D.P. et al. (2022), "Support (and Rejection) of Meritocracy As a Self-Enhancement Identity Strategy: A Qualitative Study of University Students' Perceptions About Meritocracy in Higher Education", *European Journal of Social Psychology*, 53(4), 595-611.
- Gadsby, J. & R. Smith (2023), "Further Education and Mental Health During the Pandemic: The Moral Impasse of Meritocracy", *Research Papers in Education*, 38(5), 783-803.
- García-Sierra, A. (2023), "The Dark Side of Meritocratic Beliefs: Is Believing in Meritocracy Detrimental to Individuals from Low Socioeconomic Backgrounds?", *Social Justice Research*, 36, 385-409.
- Gardner, W.L. (2011), "Authentic Leadership: A Review of the Literature and Research Agenda", *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Gilbert, K.M. (2023), "How do Meritocracy Beliefs Shape Motivation? An Exploration of Meritocracy Beliefs, Perceived Competitiveness, and Achievement Goals", *PhD Thesis*, University of Rochester, New York.
- Ho, J. (2023), "Agentic Selves, Agentic Stories: Cultural Foundations of Beliefs About Meritocracy", *American Journal of Cultural Sociology*, 12, 379-409.
- Holmqvist, M. (2023), "Consecration and Meritocracy in Elite Business Schools: The Case of a Swedish Student Union", *The British Journal of Sociology*, 74(4), 531-546.
- Jackson-Cole, D. & G. Goldmeier (2023), "Meritocracy", in: M. Duarte et al. (eds.), *Gender Diversity, Equity, and Inclusion in Academia A Conceptual Framework for Sustainable Transformation* (98-107), Routledge.
- Jovanoskii, A. & K. Sharlamanov (2021), "Jurgen Habermas And His Contribution to the Theory of Deliberative Democracy", *American International Journal of Social Science Research*, 7(1), 36-47.
- Kellough, J.E. (2020), "Human Resources and Public Administration", *Political Science and Politics*, 53(1), 173-178.
- Kelloway, E.K. et al. (2010), "Counterproductive Work Behavior as Protest", *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.

- Koomen, M. (2019), "The Method of Rational Reconstruction for Education in the Tradition of Habermas", *International Journal of Research & Method in Education*, 43(4698), 478-497.
- Kwon, M. & Y. Song (2024), "Impact of Emotional Labor and Positive Psychological Capital on the Turnover Intention of Nurses Caring for Patients with COVID-19: A Descriptive Survey Study", *Journal of Nursing Management*, 2024, 5517249.
- Luthans, F. & C.M. Youssef (2004), "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. & C.M. Youssef (2004), "Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F. et al. (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Major, B. & C.R. Kaiser (2017), "Ideology and the Maintenance of Group Inequality", *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 582-592.
- Moustafa, M.A. et al. (2024), "How Does Sustainable Organizational Support Affect Job Burnout in the Hospitality Sector? The Mediating Role of Psychological Capital", *Sustainability*, 16(2), 840.
- Mulaphong, D. (2022), "Social Undermining in Public Sector Organizations: Examining its Effects on Employees' Work Attitudes, Behaviors, and Performance", *Public Organization Review*, 23(3), 1229-1248.
- Nelson, N. et al. (2022), "Trait Resilience and Work-Family Conflict: A Two-Study Test Into the Role of Employees' Interpersonal vs. Intrapersonal Resilient Traits", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 25(3/4), 113-130.
- Nugraha, D.P. (2023), "Recalibration of Political Participation to Restore Democracy and Meritocracy in the 2024 Election", *Pena Justisia Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 22(3), 877-892.
- O'Mahony, P. (2021), "Habermas and the Public Sphere: Rethinking a Key Theoretical Concept", *European Journal of Social Theory*, 24(4), 485-506.
- O'Neill, T. (2023), "Youth, Meritocracy and Cultural Hierarchy in the New Nepal", *Contemporary South Asia*, 31(1), 51-64.
- Park, J.J. (2024), "Confucian Meritocratic Democracy over Democracy for Minority Interests and Rights", *Dao*, 23, 25-38.
- Pavel, S.M. (2021), "Two Concepts of Meritocracy: Telic and Procedural", *Journal of Political Ideologies*, 29(1), 26-41.
- Poocharoen, O. & A. Brillantes (2013), "Meritocracy in Asia Pacific: Status, Issues, and Challenges", *Review of Public Personnel Administration*, 33(2), 140-163.
- Pradhan, R.K. et al. (2023), "Impact of COVID-19 Stress on Employee Performance and Well-Being: Role of Trust in Management and Psychological Capital", *Journal of Asia Business Studies*, 18(1), 85-102.

- Santos, R.S. et al. (2023), “First, Be a Good Citizen: Organizational Citizenship Behaviors, Well-Being at Work and the Moderating Role of Leadership Styles”, *Behavioral Sciences*, 13(10), 811.
- Shahar, T.H.B. (2023), “Redefining Ability, Saving Educational Meritocracy”, *The Journal of Ethics*, 27, 263-283.
- Sigal, R. & P. Michoń (2024), “Psychological Capital and Labor Market Participation of Arab Women in Israel”, *Applied Research in Quality of Life*, 19, 1173-1195.
- Song, R. & L. Song (2024), “The Relation Between Psychological Capital and Depression: A Meta-Analysis”, *Current Psychology*, 43, 18056-18064.
- Suharto, S. et al. (2024), “Dynamics of Entrepreneurial Actors: A Study of Economic Conditions and Psychological Capital”, *Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting*, 2(1), 29-39.
- Suzuki, K. & H. Hur (2021), “Revisiting the Old Debate: Citizens’ Perceptions of Meritocracy in Public and Private Organizations”, *Public Management Review*, 24(8), 1226-1250.
- Topdemir, T.A. & A.Z. Öncer (2020), “The Role of Meritocracy in the Effect of Political Skill On Organizational Deviance Behaviour”, *Marmara University Suggestion Journal*, 15(54), 555-585.
- Udin, U. & A. Yuniawan (2020), “Psychological Capital, Personality Traits of Big-Five, Organizational Citizenship Behavior, and Task Performance: Testing Their Relationships”, *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(9), 781-790.
- Wackym, P.A. et al. (2024), “The Intersection Between Meritocracy and Diversity, Equity, and Inclusion”, *Otolaryngol Head Neck Surg*, 170(2), 618-620.
- Wang, Z. et al. (2024), “How Authentic Leadership Affects Green Creativity: The Role of Self-Reflection and Psychological Capital”, *Chinese Management Studies*, 18(1), 71-90.
- Youssef-Morgam, C.M. & F. Luthans (2013), “Psychological Capital Theory: Toward a Positive Holistic Model”, in: A. Bakker (ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (145-166), Emerald Group Publishing.
- Yum, K.K. et al. (2024), “A Study on the Effect of Job Stress Factors on Mental Health and Service Sabotage: Focusing on Flight Attendants in Foreign Airlines”, *Journal of Air Transport Management*, 115, 102541.
- Zambrano-Chumo, L. & R. Guevara (2024), “Psychological Capital and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout among Healthcare Professionals”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(2), 185.
- Zhou, X. et al. (2024), “How Mentors Inspire Affective Commitment in Newcomers: The Roles of Servant Leadership, Psychological Capital, and Feedback-Seeking Behavior”, *International Journal of Hospitality Management*, 118, p.103677.