

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ İLE GÜÇ İZLENİM ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİDE DUYGU DÜZENLEMENİN ARACILIK ETKİSİ*

Fatma KORKMAZ¹

Serdar YENER²

Atıf/©: Korkmaz, F. ve Yener, S. (2019). Temel benlik değerlendirmesi ile güç izlenim algısı arasındaki ilişkide duygu düzenlemenin aracılık etkisi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 651-671. doi: 10.17218/hititsosbil.627272

Özet: Bu çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin güç izlenim algısı üzerindeki etkisinde duygu düzenlemenin aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bireylerin temel benlik değerlendirmesi algıları, sosyal bilişsel kuram çerçevesinde, duygu düzenlemeyi sağlamada öncülük eden kaynaklar arasında görülmektedir. Bireylerin temel benlik değerlendirmesi sayesinde kendilerine yönelik değerlendirmeleri arttıkça ne yapıp ne yapamayacakları konusunda fikir sahibi olacakları yani öz yeterlilik inançlarının gelişeceği ve bu sayede duygularını olumlu veya olumsuz yönde düzenleyebilecekleri düşünülmektedir. Bununla birlikte bireylerin güç izlenimlerini nasıl algıladıkları kendilerini nasıl tanımladıklarına bağlı olarak değişebilmektedir. Bireylerde anlam oluşturabilen güç izleniminin fiziksel kaynaklara dayalı bir güç izlenim algısına nazaran daha etkili olabileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle, öz yeterlilik, özgüven ve özsaygı inançlarının katalizör etkisiyle, çalışanların temel benlik değerlendirme algıları arttıkça, duygu düzenleme yeteneklerinin de artacağı bunun sonucunda güç izlenim algılarının içsel kaynaklara dayanacağı düşünülmektedir. Araştırmanın örneklemini Sinop ilindeki 261 çalışandan oluşmaktadır. Tanımlayıcı nicel araştırma yöntemi çerçevesinde 5'li Likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Kesitsel tarama çerçevesinde yüz yüze anket yöntemi ile toplanan verilerin analizleri için istatistik paket programları kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre temel benlik değerlendirmesinin güç izlenim algısı üzerinde duygu düzenleme gizli değişken olduğu durumda etkisi %57 iken ($\beta = 0,573$, $p < 0,01$), duygu düzenlemenin ilişkiden çekildiği durumda bu etki %29'a düşmekte fakat ilişki anlamsızlaşmamaktadır ($\beta = 0,296$, $p < 0,01$).

Anahtar Kelimeler: Temel Benlik Değerlendirmesi, Duygu Düzenleme, Güç İzlenim Algısı, Öz Yeterlilik Kuramı

The Mediation Effect of Emotion Regulation on the Relationship Between Core-Self Evaluation and Personal Sense of Power

Citation/©: Korkmaz, F. and Yener, S. (2019). The mediation effect of emotion regulation on the relationship between core-self-evaluation and personal sense of power. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 651-671. doi: 10.17218/hititsosbil.627272

Abstract: In this study, it is aimed to reveal the mediation role of emotion regulation on the relationship between core-self-evaluation and personal sense of power. Core-self-evaluation perceptions of employees are seen among the sources leading to emotion regulation within the framework of

Makale Geliş Tarihi: 30.9.2019

Makale Kabul Tarihi: 28.12.2019

*Bu çalışma, 11-13 Haziran 2019 tarihleri arasında Sinop'ta gerçekleştirilen 8. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumunda, "Temel Benlik Değerlendirmesinin Duygu Düzenleme Üzerindeki Etkisi" başlığı ile sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

¹Sorumlu Yazar, Dr. Arş. Gör., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, fmmtkk1@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0003-0164-1136>

²Doç. Dr., Sinop Üniversitesi, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret Bölümü, serdaryener@sinop.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0003-1413-7422>

social cognitive theory. It is thought that employees will have an idea about what they can and cannot do as their assessments towards themselves increase by means of core-self-assessment, in short their self-efficacy beliefs will develop and thus, they can organize their feelings in a positive or negative way. Besides their thoughts of personal sense of power depends on how they define themselves. Making sense on members of organization is seen as more powerful than a power depends on physical resources. From this point of view, with the catalytic effect of self-efficacy, self-esteem and confidence beliefs, it is thought that as the core-self-evaluation perceptions of the employees increase, the emotion regulation will increase. Through this personal sense of power is thought depends on internal resources than physical resources. In this context, firstly, the conceptual framework for the concepts of core-self-evaluation, emotion regulation and personal sense of power is given, and then findings and results are presented for the survey application in the research section. The sample of the study consists of 261 employees in Sinop province. A 5-point Likert-type scale was used within frames of descriptive quantitative research method. Package programs were used to analyze of the data collected by the face-to-face survey method in cross sectional method. According to the results of analyses; the total effect on the personal sense of power is observed as % 57 ($\beta = 0,573$, $p < 0,01$) and the direct effect decreased to % 29 with keeping its significance when emotion regulation is in mediation role ($\beta = 0,296$, $p < 0,01$).

Keywords: *Core-Self-Evaluation, Emotion Regulation, Personal Sense of Power, Self-Efficacy Theory*

1. GİRİŞ

Güç kavramı insanoğlunun varoluşundan beri sosyal hiyerarşinin belirleyicisi olduğu için giderek toplumun hemen hemen her alanında birçok araştırmaya konu olarak tanımlanmaya çalışılmaktadır. İşletme alanında liderlik çalışmaları güç kavramı ve kullanımıyla ilişkilendirilmektedir (Tannenbaum, 1962, s.239). Temel liderlik tanımlamalarının tamamında güç tanımlamalarının etkisi görülmektedir. Hatta liderlik sürecinde kaynakların ve çıktılarının kontrolü liderin gücünün fonksiyonuyla sağlanmaktadır (Galinsky, Deborah, Gruenfeld, ve Joe, 2003, s.453). İşletme, yönetim organizasyon ve özellikle örgütsel davranış alanının temel başlıklarından biri olarak güç ve izlenim algısının belirleyenleri giderek daha fazla ilgi çekmektedir. Toplumun diğer alanlarında olduğu gibi işletme alanında da gücün hiyerarşiyi belirlediği düşünülürse gücün belirleyenleri üzerine daha kapsamlı çalışmaların yapılması zorunluluk olmaktadır.

İşletmelerde liderlerin gücünün etkisi, kaynağını dayandığı faktörlere göre değişebilmektedir. Alan yazında güç diğerlerini etkileme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (French ve Raven, 1959, s.263). Aynı fiziksel kaynaklara sahip işletmelerin performanslarının farklılığı karşılaştırıldığında fiziksel kaynaklara dayalı olmayan bir etkileme gücünün çalışanlarda anlam oluşturabildiği ve daha uzun ömürlü olduğu ve bundan dolayı performans üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Jones ve York, 2016, s.6). Çünkü fiziksel kaynaklar olarak görülen yasal konum, ödüllendirme, cezalandırma vb. faktörlere dayalı bir gücün bu kaynaklar ortadan kaybolduğunda kaybolacağı düşünülebilir. Diğerleri üzerinde bağlılık, sadakat ve aidiyet duygusu oluşturabilen, içsel kaynaklara dayalı bir güç algısının daha etkili olabileceği düşünülmektedir (Goodstadt ve Hjelle, 1973, s.191). Bireyin güç izlenim algısının ise benliğine yönelik değerlendirmelerle şekillenebileceği düşünülmektedir.

Bireyler günlük yaşamlarında bazen kendilerinden beklenmeyen işler yapmaktadır. Davranışların belirleyicisi olan tutum ve duyguların anlık değişiminden dolayı bireylerin istemeden yaptıkları birçok davranıştan sonra pişmanlık duyduğu bilinmektedir (Gross ve John, 2003, s.349). Beklenmedik davranışların arkasındaki değişken güdüler davranışları

şekillendirmektedir. Her on insandan dokuzunun gün içinde duygularındaki değişimden dolayı beklenmedik davranışlar sergilediği iddia edilmektedir (Gross, 1998, s.224). Bunun yanında bireyler duyguların davranış ve söylemler yoluyla dışa vurumunda çocukluktan sonra farklı düzenleme mekanizmaları geliştirerek davranışlarını kontrol altına almaya çalışırlar. Davranışlar ve belirleyenleri üzerindeki bireyin bu kontrol çabası bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlığını da etkilemektedir. Psikolojik sağlığın duygusal tepkilerin düzenlenmesiyle ilişkisi yaklaşık bir asırdır çalışmalara konu olmaktadır. Seligman ve diğerleri (2013) özellikle pozitif psikoloji çalışmalarında duygusal düzenleme için bilişsel stratejilerin etkin olarak kullanılabileceğini iddia etmektedir (Seligman, Railton, Baumeister, ve Sripada, 2013, s.120). Bu çalışmalarda bilişsel stratejilerin bireylerin depresyon ve tükenmişlik yaşamalarında etkin olduğu ortaya konulmaktadır.

Duyguların günlük hayattaki olumlu veya olumsuz etkisi göz önünde bulundurulduğunda, duygusal işleyişin düzenlenmesi daha da önemli hale gelmektedir. Bu kapsamda duygular, yaşanmışlıklar kadar önem arz etmektedir. Çünkü duygular aktifken, bireylerin doğal uyum durumlarını desteklemekte ve önemli kararlarını yönlendirebilmektedir (Greenberg, 2010, s.2). Duygular, hayatımızda birçok karar ve davranış üzerinde etkili olabildiği gibi, kişilerarası ilişkileri etkileyebilir ve kişisel işlevselliğin de artmasına neden olabilir. Bu sebeple duygu düzenleme hayatın erken dönemlerinde öğrenilmesi gereken önemli bir yetenektir (Macklem, 2010, s.8; Shiota ve Kalat, 2012, s.136; Shoutham-Gerow, 2014, s.155). Duygusal işleyişin nasıl çalıştığını anlamaya gayret etmek, geçmişten günümüze bilim insanları açısından ilgi odağı olmuştur. Günümüzde ise duygu düzenleme, oldukça önemli bir yaşamsal beceri olarak birçok psikoterapi teorisine ilişkin bilimsel çalışmalarda yerini almaktadır (Totan, 2015, s.154).

Duygu düzenleme, bireylerin duygularına yön vermek amacıyla ortaya koydukları aktif çaba ve gayretlerden oluşmaktadır (Koole, 2010, s.129). Duygu düzenleme yeteneklerini etkin bir şekilde kullanan bireylerin, duygularını anlayabilme, tanıyabilme, hissedebilme yetenekleri de yüksek düzeydedir ve bu bireyler olumlu duygularını artırabilme, olumsuz duygularını da azaltabilme yeteneği göstermektedirler (Astin, 1997, s.98; Goodall, Trejnowska, ve Darling, 2012, s.625; Hartman, 2010, s.29; Teper, Segal, ve Inzlicht, 2013, ss.450-451). Dolayısıyla bireylerin sahip oldukları duygulara yön verebilmesi ve onların değişmesini sağlayabilmesi için ilk olarak duygularının farkında olması ve kendini tanıması yani temel benlik değerlendirmesi yoluyla neyi yapabilir neyi yapamayacağını ve olumlu-olumsuz yönlerinin neler olduğunu bilmesi gerektiği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Temel Benlik Değerlendirmesi

Örgütsel davranış alanında, kişilik ile ilişkilendirilen yapılardan biri olarak bireysel özellikler konulu araştırmalarda öne çıkan Temel Benlik Değerlendirmesi (TBD) kavramı, Judge, Locke, ve Durham (1997) tarafından geliştirilmiş ve literatüre kazandırılmıştır (Gürbüz, Erkuş, ve Sığırı, 2010, s.70; Süral ve Tozkoparan, 2013, s.67). Bireylerin kendileri, diğer bireyler ve içinde buldukları çevre ile ilgili beceri ve yeteneklerini psikolojik açıdan değerlendirmeleri (Judge, Locke, ve Durham, 1997, s.152) şeklinde ifade edilen TBD, daha geniş bir bakış açısıyla, bireyin kendisine olan inancı, kendisine ve diğerlerine beslediği güveni, yaşadığı çevre ile ilişkileri, amaç, hedef ve beklentileri, olaylar karşısındaki algı ve tutumları gibi hemen hemen hayatın tamamı ile ilgili bakış açısına ve davranışlarına etki eden temel dinamiklerin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Judge, Locke, Durham, ve Kluger, 1998, s.18). TBD birey açısından olumlu uçtan olumsuz giden bir skalada çeşitlenmektedir (Judge, Bono, Erez, ve Locke, 2005,

s.258). Birçok birey TBD'nin kendi tutum ve davranışlarına etki ettiğini fark etmese bile, günlük yaşamda yaptığı birçok değerlendirmede kendi benlik değerlendirmesinin etkisi altındadır (Judge, Locke, Durham, ve Kluger, 1998, s.20) ve bu durum bireyin davranışları ve kararları üzerinde etki göstermektedir (Bono ve Judge, 2003, s.6). Literatüre bakıldığında TBD'nin; öz-saygı, genel öz yeterlilik, nevroitiklik ve kontrol odağı olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğu görülmektedir (Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2003, s.303-304). Öz-saygı, bireyin kendisini becerikli, değerli şekilde algılaması (Coopersmith, 1967, s.24); genel öz yeterlilik, bireyin motivasyonunu, bilişsel süreçlerini ve davranışlarını yönetebilme ve yaşamındaki olayları kontrol edebilme ile ilgili yeteneklerine yönelik algısı (Judge ve diğerleri, 1997, s.153); nevroitiklik, bireyin karşılaştığı olayların sonuçlarına yönelik olumlu düşünme yerine sürekli olarak olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalacağını düşünmesi (Grant ve Wrzesniewski, 2010, s.109); kontrol odağı ise, bireyin yaşadığı olayları yönlendirebilme gücüne ilişkin değerlendirmeleri (Lefcourt, 1966, s.207) olarak tanımlanmaktadır.

Buchanan ve Huczynski (2004), bireyin TBD oluşumunda kişisel ve çevresel olmak üzere iki dinamiğin etkisi olduğunu iddia etmektedir. Kişisel dinamik, bireyin kendisi ile ilgili izlenimi, hedef ve beklentileri, bilgi, beceri ve deneyimlerine olan güven ve inancı, duygu ve güdüleri gibi etkenlerden oluşmaktayken, çevresel dinamik, bireyin başkalarının kendisini nasıl gördüğüne ve başkalarının kendisinden beklentilerine ilişkin algısından oluşmaktadır (Buchanan ve Huczynski, 2004, s.89). Bununla birlikte, TBD, karşılaşılan her durum ve koşulda farklı biçimlerde oluşabilmesi yönüyle diğer kişilik özelliklerinden farklılaşmaktadır. Örneğin bir birey kendisini genel itibarıyla zeki ve başarılı olarak değerlendirebilir fakat belirli bir sınavdan başarıya ulaşip ulaşmayacağına olan inancında o sınava ne kadar çalıştığı gibi daha dinamik, daha yüzeysel ve koşula bağlı unsurların da önemli etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda TBD'nin diğer kişilik özelliklerine göre daha bağlamsal ve değişken bir yapıda olduğunu söylemek mümkün olabilir (Park ve Roedder, 2014, s.235). Sosyal bilişsel kuram açısından değerlendirildiğinde ise; TBD, motivasyon ve performans üzerinde oldukça etkili olan önemli bireysel değişkenlerden biri olarak görülebilir (Bandura, 1986). TBD, bireylerin, üstlenmeyi göze alacakları risk ve zorluk düzeyinin, bu zorluklarla başa çıkabilmede gösterecekleri azim ve gayretin ve sonuç olarak ortaya çıkacak performansın artmasına sebep olan etkili bir unsurdur. Bu bağlamda, bireylerin bir işi başarıyla sonuçlandırabileceklerine olan inancının başarı için kapasite ve yetkinliklerine ilişkin sahip oldukları algılardan oluşacağı ifade edilebilir (Bandura ve Wood, 1989, s.807).

TBD, iş tatmini, yaşam tatmini (Judge ve diğerleri, 1998, s.17), iş performansı (Judge ve Bono, 2001, s.80), motivasyon (Judge ve diğerleri, 1998, s.19; Erez ve Judge, 2001, s.1270), iş stresi, liderlik (Best, 2003; Eisenberg, 2000), girişimcilik (Arslan ve Yener, 2015, s.283) ve örgütsel bağlılık (Kittinger, Walker, Cope, ve Wuensch, 2009, s.69) gibi önemli kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Yapılan araştırmalar, TBD'nin iş hayatında öncelikle iş tatmini olmak üzere, çalışanların kişisel davranış ve iş performansları üzerinde, diğer değişkenlere nazaran daha güçlü bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte kendilerini olumlu olarak değerlendiren ve korku, kaygı, panik ve depresyonda hissetmeyen, iç kontrol odağına sahip olan, yeteneklerine olan inancı ve öz benlik değerlendirme algısı yüksek seviyede olan çalışanların TBD algılarının da yüksek olduğu ve yaptıkları işten tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, iş performanslarının nispeten daha yüksek olduğu, sıra dışı olaylarla ve stres, zorlanma, depresyon gibi durumlarla baş edebilmede daha başarılı oldukları yapılan araştırmalarda ortaya çıkan önemli sonuçlardır (Judge ve diğerleri, 1998, s.31; Erez ve Judge, 2001, s.1277-1278; Gürbüz, Erkuş, ve Sıgır, 2010, s.71). Yapılan kuramsal açıklamalar ve araştırma bulgularından hareketle; TBD algısının, bireylerin duygularını değerlendirme,

değiştirme ve etkileme yeteneğini ifade eden duygusal düzenlemelerini de etkileyebileceği beklenmektedir.

2.2. Duygu Düzenleme

Pozitif zihinsel sağlık üzerinde önemli katkısı olduğu düşünülen duygu düzenleme, duyguların deneyimlenip açıklanmasını izleme, değerlendirme, değiştirme ve etkileme becerisidir (McRae, Misra, Prasad, Periera, ve Gross, 2009, s.253). Bir başka ifadeyle duygu düzenleme, bireylerin duygularının doğal yapısını, sıklık derecesini ve süresini değiştirebilecekleri süreçleri temsil etmektedir. Duygu düzenleme kuramları, bireylerin düzenlemeler yoluyla, duyguları sürdürebileceklerini, artıracabileceklerini ve azaltabileceklerini göstermektedir (Gross, 1998, s.225; Parrott, 1993, s.280). John ve Gross (2004, s.1316)'un belirtmiş olduğu üzere, duygular çoğunlukla faydalıdır, fakat yıkıcı olma durumları da bulunmaktadır. Duygulara ket vurmamanın fizyolojik sonuçları üzerine yapılan çalışmalarda özellikle üzüntü ve ağlamaya ket vuran bireylerin astım vb., sosyal ilişkilerine ket vuran bireylerin ülser vb., kızgınlık ve sinirlenmeye ket vuran bireylerin hipertansiyon gibi hastalıklara maruz kalabilecekleri vurgulanmaktadır (Gross, 1998, s.226). Bu süreçlerin nasıl çalıştığını açıklamak için daha fazla çalışmanın yapılmasına gerek duyulmaktadır. Gross (1998)'un geliştirmiş olduğu duygusal düzenleme uyum modelinde duyguların birtakım iç ve dış duygu belirleyenleriyle oluştuğu iddia edilmektedir. Bireyler iç ve dış değerlendirmeleriyle uyum sağlamak için birtakım davranışsal, deneyimsel ve fizyolojik duygusal tepkiler vermektedir. Bu sayede tehditleri bertaraf ederken fırsatları da değerlendirmektedir. Bireyin yaşadığı deneyimlerle bireyin duygularındaki son durum şekillenir. Belirleyen odaklı duygusal düzenleme modelinde girdiler değiştiğinde bireyin duygularında da değişimler olmaktadır. Durumsal faktörlerin değiştirilmesiyle bireylerin bilişsel süreçlerinde, duygularında, tutumlarında ve dolayısıyla davranışlarında değişiklik oluşturulabilir (Gross, 1998, ss.226-227). Yeniden değerlendirme durumunda duygular oluşmadan birey bilişsel süreçlerle durumsal faktörleri değerlendirerek duygularını şekillendirir. Bilişsel süreçlerin kullanımı bireyin süreçlerden daha az zarar görmesini ya da fırsatları değerlendirmesini sağlayabilir. Çıktı odaklı (Bastırma, Suppression) duygusal düzenleme olarak adlandırılan süreçte birey için bilişsel süreç oluşmuş ve duygular da belirgin halde olup bunun dışı vurumunda birey çaba göstermektedir. Bununla birlikte çıktı odaklı yani bastırma süreci aslında diğer bireylerin tepkilerini de kontrol altına alma amacı taşıyabilir. Bireyin tüm içsel süreçlerini dışı yansıtamadığı için bastırma süreci olumsuz psikolojik ve fizyolojik çıktılara yol açabilir. Birey içinde yaşadığını dışarı vuramadığı için bireylerarası ilişkilerden kaçabilir. Duygusal düzenleme modelinin iki bileşeni Gross (1998, s.226)'un aşağıda sunulan modelinde görülmektedir.



Şekil 1. Duygusal Düzenleme Uyum Süreç Modeli

Kaynak: Gross, J. J. (1998). Antecedent and response focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237

Model iki farklı bileşenin nasıl işlediğini açıklamak için kullanışlı bir araç olarak işlev görmektedir. Yeniden değerlendirme süreci duyguların bilişsel belirleyenleriyle şekillenir. Tepki odaklı yani bastırma odaklı duygusal düzenleme modelinde duyguların dışı vurumu ketlenir. Düzenleyici odaklar tepki odaklı modelde davranışa odaklanır. Davranışların dışı vurumunda ketlenerek davranışların duygularla aynı doğrultuda oluşması engellenir (Gross ve Levenson, 1993, s.970). Duyguların somatik belirtileri, kalp atışlarının düşmesi vb. etkiler etki odaklı duygusal düzenleme sürecinde azalır (Butler, Egloff, Wilhelm, Smith, Erickson, ve Gross, 2003, s.49). Yapılan çalışmalara bakıldığında belirleyen odaklı yani yeniden değerlendirme odaklı duygusal düzenlemenin çıktı odaklı yani baskılama odaklı duygu düzenleme modeline göre bireylerin iyi oluşları üzerinde daha fazla etkisi bulunmaktadır (Gross ve John, 2003, s.350). Bu bilgiler ışığında ortaya çıkan sonuçlar bireylerarası ilişkilerde strateji olarak önerilmektedir. Örneğin yeni birisiyle tanışmak isteyen bireylerin beklentilerinin düşmesi için tanışmadan önce olumsuz makale ve yazılar okuması önerilmekte bu sayede iyi oluş eşiği düşürülerek tanışmadan memnuniyet duyması sağlanabilir (Kalokerinos, Greenaway, ve Denson, 2014, s.274). Çıktı odaklı duygu düzenleme açısından özellikle müsabaka kazanan yarışmacıların duygularını kontrol altına alarak daha samimi bir izlenim yarattığı örnek olarak sunulabilir.

Duygusal düzenleme sürecinin sonucunda bireylerin kendilerini suçladıkları, pişmanlık duydukları, kızgınlık yaşadıkları, düşük özgüven ve özsaygı yaşadıkları durumlar da ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında baskılama sürecinin sonunda olumsuz davranışlar olarak alkol ve uyuşturucu kullanma, kendine fiziksel olarak zarar verme, sosyal ortamlardan kaçınma, fiziksel ve sözel agresiflik, sürekli sosyal medya kullanımı gösterilebilir. Bu çerçevede duyguların düzenlenmesi için sağlıklı stratejiler dışındaki stratejilerin kullanılması duygu düzenleyememe durumu olarak da tanımlanmaktadır. Çünkü duyguları gereğinden fazla etkileyecek şekilde yaşayan bireyler bunun altından kalkmak için yukarıda ifade edilen yollara başvurabilir. Kısır duygusal döngü olarak adlandırılan bu süreçte bireyin süreçleri doğru yorumlayamamasından dolayı yanlış duygular ortaya çıkmaktadır. Örnek vermek gerekirse bireyin sürekli yakın ilişkide olduğu bir arkadaşının uzun bir süredir aramaması bireyi yanlış bir davranışta bulunmuş olma düşüncesine itecektir. Birey kendi kendini suçlayarak davranışlarını irdelemeye başlayacaktır. Bu ilk yanlış değerlendirmeler bireyi rahatsız edecektir. Sonuçta birey bu düşünceyi kafasından atmak için farklı stratejilere yönelecektir. Arkadaşıyla olan ilişkisinde olumsuz değerlendirmeler daha da büyüyerek kronik hale gelecektir. Arkadaşının çok yoğun veya meşgul olabileceği aklına gelmeyecektir. Kendini suçlayıp kendine kızabilecektir. Fiziksel olarak bu durum hormon salgılanmasını etkileyerek birey kendini daha bitkin ve yorgun hissedecektir ya da değersiz hissedecektir. Bu kısır döngüyü kırmak için dinlenme, tatil yapma, spor yapma vb. aktiviteler önerilmektedir (Gross, 1998, ss.230-233; Gross ve John, 2003, ss.349-350; John ve Gross, 2004, ss.1304-1305).

2.3. Güç İzlenim Algısı

Alan yazında yapılan çalışmaların bir kısmında güç izlenim algısı liderlerin insan kaynakları, fiziksel kaynaklar, sosyal ağlar ve diğer kaynaklar üzerindeki kontrol algısı olarak tanımlanırken bir kısmında ise yasal güç, ödüllendirme gücü, cezalandırma gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücü (French ve Raven, 1959, ss.262-263) olarak sınıflandırılmıştır. Konularından dolayı bireylerin kaynaklar üzerindeki kontrol algısıyla şekillenen güç, örgütsel davranış çalışmalarında bireyin diğer bireyi etkileme kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Galinsky ve diğerleri, 2003, s.454). Alan yazında resmi kontrol sahibi yönetici olarak tanımlanırken bireyleri belirlenen amaçlar doğrultusunda yönlendiren kişi lider olarak tanımlanmaktadır. Örgüt yaşamında önemli kaynaklar üzerinde yasal olarak kontrol gücü olan bireylerin çoğu zaman bu

güçlerini yönlendirme amacıyla kullanamadıkları görülmektedir. Dolayısıyla kaynaklar üzerinde yasal kontrol gücüne sahip bireylerin kişilerarası ilişkilerde yeterli etkiye sahip olamadıkları durumlarla karşılaşmaktadır. Bundan yola çıkarak başarılı ve başarısız işletmelerin temel farkının liderlik faktörü olduğu söylenebilmektedir. Birçok yöneticinin çalışanlarını etkilemek için fiziksel motivasyon kaynakları üzerindeki kontrolünü kullanma yoluna gittiğini liderlik davranışının temelini oluşturacak özdeşleşme ve aidiyet duygularını kuramadıkları ve bu yüzden başarısız oldukları iddia edilmektedir (Raven ve Kruglanski, 1970, s.71). Yöneticilerin motivasyon sağlamak için fiziksel kaynaklar üzerindeki kontrol gücünü kullanma davranışlarının özsaygı ve özgüven eksikliğinden kaynaklandığı da iddia edilmektedir (Goodstadt ve Hjelle, 1973, s.190). Bazı yöneticilerin örgüt üyelerinin ruhlarına dokunabildiği, onlarda anlam oluşturabildiği, örgütle kalıcı bağlar kurabildiği görülürken bir kısım yöneticinin ise gücünü konumundan ve dolayısıyla fiziksel kaynaklar üzerindeki kontrolünden aldığı gözlenebilmektedir (Fast ve Chen, 2009, s.1407). Yöneticilerin güçlerine yönelik algı, özsaygı, özgüven düzeylerinin örgüt üyelerini etkilemek için fiziksel kaynaklara veya psikolojik motivasyon araçlarına yönelmelerini etkilediği düşünülebilir. Yöneticilerin güçlerine yönelik izlenim algılarını nereye dayandırdıklarını ortaya koymak için kendilerini nasıl tanımladıklarını ortaya koymak gerekir. Bununla birlikte örgüt üyelerini etkilemek için onlarda örgütsel bağlılık, aidiyet, sadakat duygularını oluşturabilen yöneticilerin güçlü yöneticiler oldukları da düşünülebilir (Bugental ve Lewis, 1999, ss.51-52). Çünkü fiziksel kaynaklara dayalı bir güç algısının ömrünün de fiziksel kaynaklarla sınırlı olduğu düşünülebilir. Yöneticilerin gücünü gözlemek için onun kişilerarası ilişkilerini gözlemek gerektiği iddia edilmektedir (Thibaut ve Kelley, 1959, s.290). Güç French ve Raven (1959, s.259) tarafından diğerlerini etkileme kapasitesi olarak tanımlanırken potansiyel enerji olarak görülmüş, etkinin ortaya çıkması ise kinetik enerji olarak görülmüştür. Yöneticilerin kendilerine yönelik bilişsel algılarının güç izlenim algılarını etkileyebileceği düşünülerek temel benlik değerlendirmelerinin güç izlenim algıları üzerinde etkili olabileceğine ilişkin bu araştırma modeli ortaya konulmuştur. Güç izlenim algısı çalışmaları ilk olarak çocuklarda özellikle ebeveyn ve bakıcıların etkileme kapasitesinin kaynaklarını ortaya koymak için yapılmış olmasına rağmen günümüz işletme dünyasında da giderek artmaktadır. Örgüt üyelerinin davranışları incelendiğinde istikrarlı ve etkili davranışların benlik tanımlamalarına, lideri kabullenmelerine veya reddetmelerine göre değişebildiği araştırmalarda ortaya konulmaktadır (Leary, Tambor, Terdal, ve Downs, 1995, s.520).

Bireylerin güçlerine yönelik izlenim algısı dayanıklılık, özgüven, özsaygı, dışa dönüklük ve psikolojik sağlıkları üzerinde etkili olabilmektedir (Marmot, 2004, s.62).

2.4. Sosyal Bilişsel Kuram

Sosyal Öğrenme Kuramı alan yazına ilk kez Bandura (1977, s.195) tarafından kazandırılmış olup kuram çerçevesinde özellikle öz yeterlilik tanımlamaları alan yazında birçok çalışmaya konu olmuştur. Öz yeterlilik, bireylerin geleceğe yönelik durumları yönetebilmeleri için ihtiyaç duydukları hareket ve davranış şekillerini planlama ve gerçekleştirme ile ilgili kendi becerilerine ilişkin inançları olarak açıklanmaktadır (Bandura, 1977, s.194). Öz yeterlilik inançları, bireylerin davranış ve motivasyonlarının önemli bir parçasını oluşturmasının yanında, onların yaşamlarına yön verebilecek eylemlere de etki etmektedir. Öz yeterlilik kuramının ana prensibi, bireylerin kendilerini yeterli olarak algıladıkları davranışları gerçekleştirme olasılıklarının ve performanslarının yüksek, yeterli görmedikleri davranışları gerçekleştirme olasılıklarının ve performanslarının ise düşük olduğu şeklindedir (Arseven, 2016, s.67). Literatürden hareketle, duygusal düzenleme kavramını ve temel benlik değerlendirme ile ilişkisini öz yeterlilik kuramı

(Bandura, 1977, s.193) ile açıklamak mümkün olabilir. Öz yeterlilik kuramı çerçevesinde; bireylerin bir işi gerçekleştirme konusunda kendi yeteneklerine olan inançları, onların kendilerini nasıl gördükleri ve değerlendirdiklerini ifade eden temel benlik değerlendirmeleri yoluyla şekillenebilir. Bu sayede oluşan öz yeterlilik inançları ise bireylerin neyi yapabiliyor neyi yapamayacakları konusunda bir fikir yürütmelerini sağlayarak, davranışların ve düşüncelerin arkasındaki duygularını düzenlemelerini sağlayabilir.

Öz yeterlilik kavramı, hem benlik saygısı ve benlik kavramları ile birtakım farklılıklara hem de bu kavramlarla yakın ilişkilere sahiptir. Benlik kavramı, daha genel bir kavramdır ve o anki duruma öz yeterliliğe göre daha az bağımlıdır (Pajares, 1996, s.560). Temel olarak benlik kavramı öz yeterliliği de kapsamaktadır. Öz yeterlilik ise, belirli bir alan ve göreve ilişkin özelleşmiş bir inanç şeklindedir. Bu sebeple benlik kavramına nazaran daha dar bir kapsama sahiptir. Öz yeterlilik kuramı, bireyin belirli bir durum karşısındaki öznel algısının, bireyin o duruma ilişkin nasıl davranışta bulunacağına ilişkin en iyi öncül etken olduğunu öne sürmektedir (Schunk, 1991, s.208). Bununla birlikte, Bandura (1989a, ss.1176-1777), öz yeterliliğin oluşmasını sağlayan temel etkenlerin, bilişsel süreçler, duygusal süreçler ve denetim süreci olduğunu vurgulamaktadır. Tüm bunlardan hareketle, TBD'nin içinde barındırdığı öz-saygı, öz-yeterlilik, nevrozizm (duygusal denge) ve kontrol odağı alt boyutlarına bakıldığında bu boyutların; bilişsel, duygusal ve denetim süreçlerini oluşturduklarını, bu kapsamda TBD'nin öz yeterliliğin oluşmasına öncülük eden bir değişken olduğunu söylemek mümkün olabilir.

Bireylerin birtakım zorluklarla baş edebilmek için gereken davranışları ne kadar iyi sergileyebildiklerine yönelik yargıları içeren öz yeterlilik, kapasite ve özel performansa yönelik inançlarla ilgili değildir, fakat, belirli durumlarla mücadelede ve buna yön verebilmede, kabiliyetlerini uyumlu hale getirmek için bireylerin yapabileceklerine dair inancı temsil etmektedir (Snyder ve Lopez, 2002, s.277). Bu sebeple, bireylerin inanç ve yargılarının incelenmesi, onların davranışlarını açıklamaya ve anlamaya yardımcı edebilmektedir. Dolayısıyla bireylerin duygu düzenlemelerinde öz yeterlilik inançlarının önemli bir yere sahip olduğunu ve duygu düzenlemelerinin öz yeterlilik düzeylerine dayandığını ifade etmek mümkün olabilir. Öz yeterlilik, davranışı başlatan (Bandura, 1989b, s.729), motivasyonu ve devamlılığı arttıran (Bouffard-Bouchard, 1990, s.354) ve bu sayede performans gösterilmesine ve bunun artırılmasına katkı sağlayan bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte öz yeterlilik inancı, yetenek, bilgi ve beceri gibi diğer değişkenlerde aracılık rolü oynayarak ve bu değişkenleri bağdaştırarak, etkin bir biçimde bir arada işlemelerini sağlamaktadır (Pajares ve Miller, 1994, s.194; Teti ve Gelfand, 1991, s.919). Dolayısıyla, öz yeterlilik, yeni bir beceri kazanılması veya bir öğrenme gerçekleştirilmesinde ve bunların uygulamaya geçirilmesinde önemli bir işleve sahiptir.

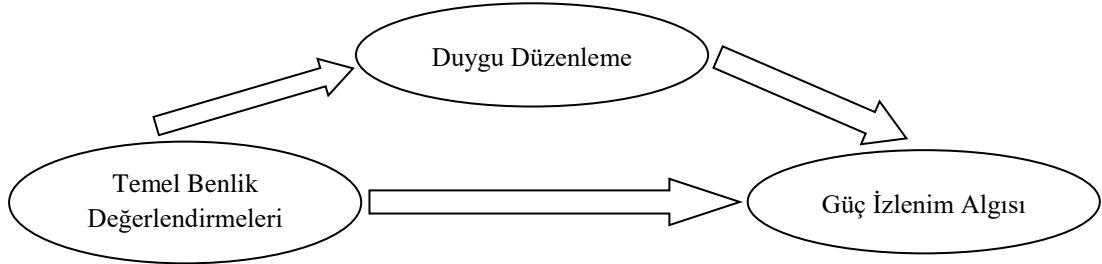
Bandura (1977, s.195), öz yeterlilik kavramının katalizör olarak diğer benlik kavramları ve davranışın uygulamaya geçirilmesinde rol oynadığını öne sürmektedir. Konuya ilişkin yapılan bazı çalışmalar (Pajares ve Miller, 1994, s.193; Pajares ve Valiante, 1997, s.353; Randhawa, Beamer, ve Lundberg, 1993, s.43) Bandura'nın bu görüşünü destekler nitelikte olup öz yeterliliğin bilişsel görev performansı üzerinde olumlu katkılarda bulunduğu belirtilmektedir. Öz yeterlilik yoluyla oluşacak olumlu algıların TBD ile duygu düzenleme arasında katalizör görevi görerek, bireylerin duygu düzenlemelerinde yönlendirici bir rol oynayacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda yüksek düzeyde TBD, öz yeterlilik kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde bireylerin duygu düzenlemelerinin olumlu yönde şekillenmesinde katkı sağlayıcı bir rol oynayabilir.

Diğer yandan sosyal bilişsel kuram çerçevesinde bireylerin yaşamlarındaki süreçleri etkileme konusunda aktif olarak rol oynadıkları ve istedik sonuçlar elde etmek için proaktif

davranabildikleri iddia edilmektedir (Bandura, 1999, s.156). Bandura (2001, s.1) yaptığı çalışmalarda bireyin yaşamındaki süreçleri etkileme dinamikleri olarak yönelim, niyet, önceden düşünme ve önsezi, öz-düzenleme ve öz-yansıtma araçlarını kullandığını iddia etmektedir. Sosyal bilişsel kuram çerçevesinde bireyin duyguları üzerindeki öz yeterlilik göstergesinin duygularını kontrol ve düzenleme düzeyi olduğu söylenebilir (Alessandri ve diğerleri, 2018, s.3-4). Sosyal bilişsel süreçlerle bireyin çevresel faktörlere rağmen duygu ve davranışlarını, niyet, amaç, önsezi vb. süreçler doğrultusunda düzenleyerek yönlendirebileceği iddia edilmektedir (Bandura, 1997, s.192). Birey dışındaki faktörlerden kaynaklanan olumsuz faktörlerin bireyin sosyal bilişsel değerlendirmeleriyle oluşturduğu öz yeterlilik algısıyla ortadan kaldırılabilirliği, olumsuz duygu durumundan sıyrılarak motivasyonunu arttırabileceği gözlenmiştir (Alessandri ve diğerleri, 2014, s.25-26). Öz yeterlilik algısıyla kızgınlık, öfke, nefret gibi duyguların olumsuz etkilerinin de bertaraf edilebileceği iddia edilmektedir (Caprara ve diğerleri, 2008, s.228). Bireylerin TBD çerçevesinde sahip oldukları öz yeterlilik algısıyla değişken ve olumsuz faktörlere karşı moral ve motivasyonlarını yükseltebilecekleri, strese karşı koyabilecekleri ve coşkularını sürdürebilecekleri de iddia edilmektedir (Consiglio, 2013, ss.23-24).

Sosyal Bilişsel kurama dayandırılan bu çalışmada temel benlik değerlendirmeleri arttıkça bireylerin duygu düzenleme davranışlarının artabileceği ve güçlerini dayandırabilecekleri içsel kaynaklara yönelebilecekleri düşünülmektedir. Özellikle liderlerin sosyal bilişsel işleme algılarının yüksek olduğu durumlarda temel benlik değerlendirmesinin yüksek ve bu sayede duygu düzenleme yeteneklerinin de yüksek olabileceği düşünülmektedir. Duygu düzenleme yeteneği yüksek bireylerin bunu kullanarak diğer bireyleri içsel kaynaklara dayalı bir motivasyon süreciyle etkileyebileceği ve güç izlenim algısı oluşturabileceği düşünülmüştür. Buradan hareketle aşağıdaki şekilde modellenen araştırma modeliyle Hipotez₁ oluşturulmuştur.

H₁: Duygu düzenleme temel benlik değerlendirmeleri ve güç izlenim algısı arasında aracı rol oynamaktadır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Sinop OSB'de bulunan 57 irili ufaklı işletmede genelde Sinop ve ilçelerinden gelen çalışanlar araştırmanın örneklemini oluşturmakta olup çalışan personele birebir ulaşılarak yüz yüze yapılan anketlerle veri toplanmıştır. Sinop Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren farklı sektörlere ait üretim işletmelerinde çalışan evren içinde ulaşılan 500 kişiye yüz yüze anket yöntemi yoluyla uygulanan anketlerden 261 tane anket değerlendirme için uygun bulunmuştur. Örneklemin %48'i kadın (97 kişi) olup kadınların %33'ü (66 kişi) 18-25 yaş aralığındadır. Örneklemin 199 kişisi erkek olup erkeklerin %23'ü (47 kişi) 18-25 yaş aralığındadır. Örneklemin 10 kişisi 50 yaş ve üzeridir. İşletme sahipleriyle birebir görüşmeyle izin alınarak genelde araştırmacılar şahsen yüz yüze görüşmüştür. Geri dönüş oranının düşük olmasının

sebebi tamamen gönüllü katılımın tercih edilmesidir. Konuşmanın başında bu vurgulanmıştır ve katılmak isteyen bireyler araştırmaya dahil edilmiştir. Bunun yanında yüz yüze anket yapılırken tablet bilgisayarda online giriş sağlanmıştır. Bu süreçte katılımcıyla aynı ortamda bulunulmuş olup cevaplarına hiç bir şekilde bakılmadan anketi bilgisayar üzerinde doldurması sağlanmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri algılarını ölçmek için Judge ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilmiş “Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği”nin, Kisbu (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış formu kullanılmıştır. Duygu düzenleme algısını ölçmek için ise, Gross ve John (2003) tarafından geliştirilmiş olan ve Totan (2015) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirlik testi yapılan “Duygu Düzenleme Ölçeği” kullanılmıştır. Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği, Öz Saygı, Genel Öz Yeterlilik, Nevrotiklik ve Kontrol Odağı olmak üzere 4 alt boyut ve 12 maddeden oluşurken, Duygu Düzenleme Ölçeği, Bilişsel Yeniden Değerleme ve Etkileyici Bastırma olmak üzere 2 alt boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Güç izlenim algısını ölçmek için Anderson ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş olan, Aydın ve Çağ (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 8 maddeli “Güç İzlenim Algısı Ölçeği” kullanılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Ölçek Adı	KMO Barlett Küresellik Testi	Açıklama Sayısı, Madde Sayısı, Faktör Sayısı	Güvenirlik Sonuçları
Temel Benlik Değerlendirmeleri	0,905 (p<0,01)	%45, 12 Madde, 4 Faktör	0,79
Duygu Düzenleme	0,939 (p<0,01)	%41, 10 Madde, 2 Faktör	0,71
Güç İzlenim Algısı	0,895 (p<0,01)	%47, 8 Madde, 1 Faktör	0,81

Tablo 1'den de görüleceği üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik düzeyleri eşik değer olan 0,70 Cronbach Alpha değerinden yüksektir. Araştırmada kullanılan ölçekler her ne kadar daha önceden uyarlanmış ve farklı çalışmalarda kullanılmışsa da Sinop'ta bu tür çalışmalar geçmişte çok nadir veya hiç yapılmadığı için örneklemin psikososyal özelliklerini ve ölçeklerin orijinali veya uyarlanan versiyonuyla uyumunu ortaya koymak için tekrar yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi yapmadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını kontrol etmek için KMO barlett küresellik testinin yapılması gerekmektedir (Field, 2000). Bu test sonucu elde edilen değerlerin en az 0,50 değerinden yüksek olması istense de arzu edilen 0,80 eşik değerinden yüksek olmasıdır. Sonuçlara bakıldığında Güç İzlenim Algısı Ölçeği (KMO Barlett Testi= 0,895) hariç diğer ölçeklerin 0,90 eşik değerini aştığı görülmektedir. Bununla birlikte, Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeğinin en yüksek madde faktör yükü 0,624, en düşük madde faktör yükü 0,410; Duygu Düzenleme Ölçeğinin en yüksek madde faktör yükü 0,662, en düşük madde faktör yükü 0,333; Güç İzlenim Algısı Ölçeğinin ise en yüksek madde faktör yükü 0,621, en düşük madde faktör yükü 0,422 şeklindedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında her üç ölçeğin de orijinal veya uyarlanan versiyonuyla uyumlu olduğu görülmektedir.

3.3.Araştırma Bulguları

3.3.1. Değişkenler Arasındaki İlişki

Bulguların analizinde güvenilir ve geçerli ilişki testi için tercih edilen pearson korelasyon testi uygulanmış olup, elde edilen sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişki Düzeyi ve Yönü, Ortalama ve Standart Sapmalar

		TBDOrt	DDOOrt	GİAOrt
TBD	Pearson Korelasyon	1	**0,493	**0,428
	Kareler Toplamı	53,825	31,789	30,876
	Kovaryans	0,207	0,122	0,119
Duygu Düzenleme	Pearson Korelasyon		1	**0,528
	Kareler Toplamı		77,358	45,691
	Kovaryans		0,298	0,176
Güç İzlenim Algısı	Pearson Korelasyon			1
	Kareler Toplamı			96,675
	Kovaryans			0,372
	Ortalamalar	2,283	2,324	2,366
	Anlamlılık (İki Kuyruklu)	0,000	0,000	0,000

** = 0,01 hata payında anlamlı, * = 0,05 hata payında anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 2’ye göre, pearson korelasyon test sonuçlarına bakıldığında %1’lik anlamlılık düzeyinde temel benlik değerlendirmesinin duygu düzenleme ve güç izlenim algıları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde olumlu bir ilişki, duygu düzenleme ve güç izlenim algısı arasında orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir ilişki gözlenmiştir. Korelasyon testinde ortaya çıkan bu sonuçlar araştırma modelinin testi için regresyon yapılabileceğini göstermektedir.

3.3.2. Aracılık Test Sonuçları

Duygu düzenleme algısının temel benlik değerlendirmesi ve güç izlenim algısı arasındaki ilişkide aracılık etkisini ölçmek için SPSS 22’ye entegre olarak kullanılabilen ve güvenilir sonuçlar veren Hayes (2018)’in Process 3.0 makrosu kullanılmıştır. Process 3.0 makrosu Baron ve Kenny (1986)’nin aracılık ve düzenleyicilik testlerine ilişkin geliştirmiş olduğu araştırma aşamalarını kullanarak kullanıcılara fonksiyonel çıktılar sunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre temel benlik değerlendirmesinin güç izlenim algısı üzerinde duygu düzenleme gizli değişken olduğu durumda etkisi %57 iken ($\beta = 0,573$, $p < 0,01$), duygu düzenlemenin ilişkiden çekildiği durumda bu etki %29’a düşmekte fakat ilişki anlamsızlaşmamaktadır ($\beta = 0,296$, $p < 0,01$). Etkinin düşmesiyle birlikte ilişki de anlamsızlaşsaydı tam aracılık etkisinden söz edebilmek mümkün olabilecekti. Bu şartlarda etki düştüğü için kısmi aracılık etkisinden söz edilebilmektedir. Toplam etki düzeyinde bağımlı değişken (güç izlenim algısı) üzerindeki değişimin %18,3’ü temel benlik değerlendirmesi tarafından açıklanabilirken, doğrudan etki durumunda güç izlenim algısı üzerindeki değişimin %31’inin duygusal düzenleme tarafından belirlendiği gözlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Aracılık Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken = Güç İzlenim Algısı							
	R	R²	MSE	F	df1	Df2	p
	0,56	0,37	0,256	59,68	2,00	258,00	00
Doğrudan Etki							
	Katsayı	Sta.Hata	T	P	LLCI	ULCI	
Sabit	0,60	0,17	3,46	0,00	0,25	0,94	
TBD	0,30	0,07	3,74	0,00	0,14	0,45	
DuyguDüz	0,47	0,06	7,08	0,00	0,33	0,59	
Toplam Etki							
Bağımlı Değişken = Güç İzlenim Algısı							
	R	R²	MSE	F	df1	Df2	p
	0,43	0,18	0,30	58,09	1,00	259,0	0,00
	Katsayı	Sta.Hata	T	P	LLCI	ULCI	
Sabit	1,05	0,17	6,03	0,00	0,71	1,40	
TBD	0,57	0,07	7,62	0,00	0,42	0,72	

TBD= Temel Benlik Değerlendirmeleri, DuyguDüz= Duygu Düzenleme

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öz yeterlilik kuramı çerçevesinde çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin duygu düzenleme üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada ortaya konulan önermelerin kısmen doğrulandığını söylemek mümkündür. Aracılık testinde aracı değişken ilişkiden çekildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmakla birlikte anlamsızlaşmamaktadır (Toplam etki $\beta = 0,573$, $p < 0,01$ doğrudan etki $\beta = 0,296$, $p < 0,01$). Dolayısıyla tam bağımsızlık etkisinden bahsetmek mümkün değildir. Bandura'nın sosyal bilişsel kuramının da destekleyici bir kuram olarak kullanılması mümkün olup hem öz yeterlilik kuramının hem de Sosyal Bilişsel Kuramın bireye proaktif bir rol yüklediği Bandura'nın araştırmalarında görülmektedir (Bandura, 1997). Bu literatürden yola çıkılarak bireyin TBD ile duygularını düzenleyebileceği (Alessandri ve diğerleri, 2018, s.5) düşüncesiyle oluşturulan bu modelde çıkan sonuçların kısmi aracılık etkisini göstermesi kurulan hipotezi kısmen doğrularken konunun ileri seviyede araştırılmasını gerekli kılmıştır.

Literatürden hareketle, duygusal düzenleme kavramını ve temel benlik değerlendirmesi ile ilişkisini öz yeterlilik kuramı ile açıklamak mümkündür. Bu çalışmada literatürü daha da ileriye götüren bir katkı yine öz yeterlilik kuramı çerçevesinde güç izlenim algısının da sonuç değişkeni olarak düşünülmesidir. Bireylerin güç izlenim algısının kaynaklarının dışsal olduğu durumlarda yani konuma ve fiziksel kaynaklara dayalı güç izlenim algısının olduğu durumlarda etkinliğinin düşeceği araştırmalarda ortaya konulmaktadır (Anderson, John, ve Keltner, 2012, s.318-319). French ve Raven (1959, s.263)'in çalışmasına göre yasal güç, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve bilgi gücü gibi kaynaklara dayalı güç bu çalışmada liderin içsel kaynaklarına dayalı olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada da öz yeterlilik kuramı çerçevesinde; bireylerin bir işi gerçekleştirme konusunda kendi yeteneklerine olan inançları, onların kendilerini nasıl gördükleri ve değerlendirdiklerini ifade eden temel benlik değerlendirmeleri yoluyla şekillendiği ve TBD'nin bireylerin neyi yapabildiğini neyi yapamayacakları konusunda bir fikir yürütmelerini sağlayarak, düzenlemeler yoluyla duyguların

sürdürülebileceği, yön değiştirebileceği veya azaltılıp arttırılabileceğini ifade eden duygu düzenlemeleri üzerinde etkili olduğu ve böylece güç izlenim algısının da artacağı gözlenmiştir. Literatürde yapılmış olan çeşitli araştırma sonuçlarının da bu çalışmadaki araştırma problemine yönelik değişkenler arasında ortaya çıkan etki ve ilişkiyi destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Dou ve diğerleri (2016), örneklemini 1108 ergenden oluşturdukları çalışmada iki model kapsamında hem düzenleyici duygusal öz yeterliliğin temel benlik değerlendirmesi ile depresif belirtiler arasındaki ilişkide arabuluculuk rolünü hem de temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici duygusal öz yeterlilik ile depresif belirtiler arasındaki ilişkide arabuluculuk rolünü incelemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar kapsamında, temel benlik değerlendirmesi, negatif duyguların düzenlenmesi ve pozitif duyguların açığa çıkarılmasında öz yeterlilik algısı ile depresif belirtiler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bununla birlikte temel benlik değerlendirmesi ile düzenleyici duygusal öz yeterliliğin birbirleri üzerinde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu, bu değişkenlerin depresif belirtileri negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkiledikleri ve her iki ayrı model için de arabuluculuk rolünün olduğu gözlenmiştir (Dou ve diğerleri, 2016, ss.396-397).

Demirtaş (2012) tarafından pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilerde duygu düzenleme stratejileri ve benlik saygısının mutluluğu yordayıcılığının araştırıldığı çalışmada bilişsel yeniden değerlendirme ile benlik saygısının alt boyutları kendini sevmeye ve öz yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Demirtaş, 2012, s.495). Öte yandan Nezlek ve Kuppens (2008) tarafından, benlik saygısı ile duygu düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada bireylerin günlük yaşamdaki duygularını nasıl düzenledikleri ile bu düzenlemelerin günlük duygusal deneyimler ve psikolojik uyarımlar arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular kapsamında; pozitif duygu, benlik saygısı ve psikolojik uyarımdaki artış ile yeniden değerlendirme stratejileri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlenmiştir (Nezlek ve Kuppens, 2008, 569-570). Bununla birlikte, Yaçınkaya-Alkar (2017, s.4-5) tarafından farklı çeşitteki bilişsel duygu düzenleme stratejileri ile depresyon arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünün incelendiği araştırma bulguları, bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerinin uygulanması ve yüksek seviyedeki benlik saygısı ile düşük seviyede depresyon bildirimi arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Araştırma sonuçlarının teyit ettiği başka bir çalışmada ise Anderson ve diğerleri (2012), 1141 katılımcıyla ve 9 farklı örneklem seti kullanılarak güç izlenim algısının sosyal bağlamlardaki tutarlılığı araştırılmıştır. Bu geniş çaplı çalışmadan elde edilen bulgulara göre güç izlenim algısı ile kontrol odağı, öz saygı, dışadönüklük ve duyguların harekete geçirilmesi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmişken güç izlenim algısı ile duyguların bastırılması ve nevroitiklik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı fakat negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür (Anderson ve diğerleri, 2012, ss.335-336).

Literatürde yer alan çalışmalar ışığında bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri sayesinde belirleyen odaklı duygusal düzenleme formunun bilişsel formlarında duygular oluşmadan belirleyenler ayarlanabilir ve duygular buna göre şekillenebilir. Bu yolla diğerlerinin davranışlarında etki oluşturabilecek davranış ve ilişki formları geliştirilebilir. Bu olumlu olduğunda diğerlerinin davranışları üzerinde etki kapasitesi oluşacağından güç izlenim algısı olumlu olarak şekillenebilir. Belirleyen odaklı yani yeniden değerlendirme sürecinin yaşandığı formda stresli durumlarda bireyler stres belirleyenlerini değiştirerek stresin oluşmasını engelleyebilir. Duygusal tepki eğilimlerinin oluşma ihtimalini azaltmak için belirleyenler değiştirilebilir. Duygusal düzenleme sürecinin sonucunda bireylerin

kendilerini suçladıkları, pişmanlık duydukları, kızgınlık yaşadıkları, düşük özgüven ve özsaygı yaşadıkları durumlar da ortaya çıkmaktadır. Özellikle güç izlenim algısının belirleyenleri olarak özgüven ve özsaygı etkin rol oynayabilir. Özgüven ve özsaygının olumlu olduğu durumlarda güç izlenim algısının da olumlu gelişebileceği düşünülebilir. Birey içinde yaşadığı duruma uyum ve kendini koruma maksadıyla duygusal düzenleme sürecini yaşarken yukarıda ifade edilen sonuçlarla da karşılaşabilir. Bireyin baskılama süreci sonunda yaşayacağı sonuçlardan en olumsuzunu belki de kendine zarar verme davranışı olarak gösterilebilir. Kendini alkole ve uyuşturucuya verme ya da farklı olumsuz davranışlara yönelme, sosyal ortamlardan kaçınma, fiziksel ve sözel agresiflik, sürekli sosyal medya kullanımı yine baskılama sürecinin sonunda ortaya çıkabilecek muhtemel davranışlar olabilir. Yapılan yeni çalışmalarda akran ve arkadaşlarla konuşma, spor yapma, günlük tutma veya kitap yazma, terapi, uyku, tatil ve iyi şeyler düşünme farklı stratejiler olarak önerilmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında güç izlenim algısının kişilerarası etkileşim ve diyalogla şekillenebileceğini ortaya koyan birçok çalışmada özsaygı ve özgüven nadiren telaffuz edilmiştir. Oysa etkileşim ve diyalog beş faktörlü kişilik sınıflandırmasında dışa dönüklükle ilişkilendirilmektedir. Dışa dönüklük konulu çalışmalara bakıldığında özgüven ve özsaygı faktörlerinin ilişkisi görülebilmektedir. Buradan hareketle oluşturulan bu araştırma modelinde anlamlı sonuçların çıkması konuyu farklı örneklerle zenginleştirmeyi gerekli kılmaktadır.

Çalışmanın kısıtları arasında, araştırma verilerinin sadece Sinop ili ile sınırlandırılmış olması ve tüm Türkiye'deki diğer örgüt yapıları ve çalışan profilleri açısından genelleme yapılamaması olarak gösterilebilir. Çalışmanın genellenebilir olmasını arttırmak amacıyla, verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve doğrulanan yapının, gelecek araştırmacılar tarafından farklı sektör ve farklı bölgelerde daha geniş örneklem gruplarına uygulanması, yapının sınanması ve hangi oranda değişim gösterdiğinin ortaya çıkarılması, literatüre katkı açısından son derece önem arz edecektir. Bununla birlikte, güç izlenim algısının kavramsal ve kuramsal çerçevesinin genişletilmesi amacıyla, temel benlik değerlendirmesi ile arasındaki etkide aracılık rolü oynayacak farklı değişken araştırmasına ve diğer örgütsel davranış çıktıları ile ilişkilerine yönelik gelecek çalışmalar da oldukça katkı sağlayıcı olacaktır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin uyarlamadan ziyade kültürümüzün psikososyal özelliklerine uygun bir şekilde yeniden tasarlanıp geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması bir diğer öneridir.

İşletme ve örgütlerimizin değişken ve esnek çevrede sürdürülebilir rekabet avantajını sağlamaları giderek güçleşmekte liderlik ve güç başlıkları hemen hemen her alanda telaffuz edilir hale gelmektedir. Fiziksel, insan ve diğer kaynakların heba olmasına neden olan büyük kayıplar her alanda karşımıza çıkmaktadır. Bu ve bunun gibi güç ve belirleyenlerini ortaya koyan çalışmaların yaygınlaşmasının bu problemlerin ortadan kaldırılması için etkin rol oynayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V. and Cingue, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91, 823-851.
- Alessandri, G., Vecchione, M. and Caprara, G. V. (2014). Assessment of regulatory emotional self-efficacy beliefs: A review of the status of the art and some suggestions to move the field forward. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(1), 24-32. doi: 10.1177/07344282914550382

- Anderson, C., John, O. P. and Keltner, D. (2012). The personal sense of power. *Journal of Personality*, 80(2), 313-344.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Arslan, A. ve Yener, S. (2015). Temel benlik değerlendirmeleri-girişimci kişilik ilişkisinde ençoklamacı karar verme yaklaşımının aracı değişken rolü: Konya örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 283-310.
- Astin, J. (1997). Stress reduction through mindfulness meditation. *Psychotherapy Psychosomatic*, 66, 97-106. doi: 10.1159/000289116
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. doi: 10.1016/0146-6402(78)90002-4
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989a). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1989b). Regulation of cognitive processes through perceived self- efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.
- Bandura, A. and Wood, R. E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814. doi: 10.1.1.111.1192
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. *Handbook of personality*, 2, 154-196.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Best, R. G. (2003). *Are self-evaluations at the core of job burnout?* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kansas State University.
- Bono, J. E. and Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality Eur. J. Pers.*, 17, 5-18.
- Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *Journal of Social Psychology*, 130, 353-363.
- Buchanan, D. and Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour* (4th edition). Harlow: Prentice Hall.
- Bugental, D. B. and Lewis, J. C. (1999). The paradoxical misuse of power by those who see themselves as powerless: How does it happen? *Journal of Social Issues*, 55, 51-64. doi: 10.1111/0022-4537.00104
- Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A. and Gross, J. J. (2003). The social consequences of expressive suppression. *Emotion*, 3, 48-67. doi: 10.1037/1528-3542.3.1.48
-

- Caprara, G. V., Di Giunta, L., Eisenberg, N., Gerbino, M., Pastorelli, C. and Tramontano, C. (2008). Assessing regulatory emotional self-efficacy in three countries. *American Psychological Association*, 20(3), 227-237. doi: 10.1037/1040-3590.20.3.227
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G. and Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress*, 27(1), 22-42. doi: 10.1080/02678373.2013.769325
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- Demirtaş, A. S. (2018). Duygu düzenleme stratejileri ve benlik saygısının mutluluğu yordayıcılığı. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 487-503. doi: 10.7827/TurkishStudies.13465
- Dou, K., Wang, Y. J., Bin, J. L. and Liu, Y. Z. (2016). Core self-evaluation, regulatory emotional self-efficacy, and depressive symptoms: Testing two mediation models. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(3), 391-399. doi: 10.2224/sbp.2016.44.3.391.
- Eisenberg, A. P. (2000). *The search for integrity: A leadership impact study*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Depaul University.
- Erez, A. and Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279. doi: 10.1037//0021-9010.86.6.1270
- Fast, N. J. and Chen, S. (2009). When the boss feels inadequate: Power, incompetence, and aggression. *Psychological science*, 20(11), 1406-1413.
- Field A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. London: Sage.
- French, J. and Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (259-269). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Galinsky, A. D., Gruenfeld, D. H. and Magee, J. C. (2003). From Power to Action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 453-466.
- Goodall, K., Trejnowska, A. and Darling, S. (2012). The relationship between dispositional mindfulness, attachment security and emotion regulation. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 622-626. doi: 10.1016/j.paid.2011.12.008
- Goodstadt, B. and Hjelle, L. (1973). Power to the powerless: Locus of control and the use of power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 190-196. doi: 10.1037/h0034784.
- Grant, A. M. and Wrzesniewski, A. (2010). I Won't Let You Down ... or Will I? Core-self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 108-121. doi: 10.1037/a0017974.
- Greenberg, L. S. (2010). Emotion-focused therapy: An overview. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(33), 1-12.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent and response focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.
-

- Gross, J. J. and John, P. O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362. doi: 10.1.1.688.115
- Gross, J. J. and Levenson, R. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 970-986.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının bir öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Hartman, T. (2010). *Mindfulness and well-being: testing for mediation and predictiveness*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Illinois, USA, Eastern Illinois University.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. doi: 10.1080/03637751.2017.1352100
- John, O. P. and Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and lifespan development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301-1333.
- Jones, A. M. and York, S. L. (2016). The fragile balance of power and leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 9(2), 1-14.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. and Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.257
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A. and 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, 80-92. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Locke, E. A. and Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kalokerinos, E. K., Greenaway, K. H. and Denson, T. F. (2014). Reappraisal but not suppression downregulates the experience of positive and negative emotion. *Emotion*, 271-275. doi: 10.1037/emo0000025
- Kittinger, J. D., Walker, A. G., Cope, J. G. and Wuensch, K. L. (2009). The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 68-92. doi: 10.1.1.566.4122
- Koole, S. L. (2010). The psychology of emotion regulation: an integrative review. (In J. D. Houwerand ve D. Hermans (Eds), *Cognition and emotion: Reviews of current research and theories* (128-167). New York: Taylor & Francis Group.
-

-
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K. and Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 518-530.
- Lefcourt, H. M. (1966). Internal-external control of reinforcement. *Psychological Bulletin*, 65(4), 206-220.
- Nezlek, J. and Kuppens, P. (2008). Regulating positive and negative emotions in daily life. *Journal of Personality*, 76, 561-580. doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00496.x.
- Macklam, G. L. (2010). *Practitioner's guide to emotion regulation in school-aged children*. New York, NY: Springer Science.
- Marmot, M. (2004). *The status syndrome: How social standing affects our health and longevity*. New York: Holt.
- McRae, K., Misra, S., Prasad, A. K., Periera, S. C. and Gross, J. J. (2009). Bottom-up and top-down emotion generation: Implications for emotion regulation. *Social, Cognitive and Affective Neuroscience*, 7(3), 253-262. doi: 10.1093/scan/nsq103
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578.
- Pajares, F. and Miller, D. M. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Pajares, F. and Valiante, G. (1997). Influence of self-efficacy on elementary students' writing. *The Journal of Educational Research*, 90, 353-360.
- Randhawa, S. B., Beamer, E. J. and Lundberg, I. (1993). Role of mathematics self-efficacy in the structural model of mathematics achievement. *Journal of Educational Psychology*, 85, 41-48. doi: 10.1037/0022-0663.85.1.41
- Raven, B. H. and Kruglanski, A. W. (1970). Conflict and power. In P. Swingle (Ed.), *The structure of conflict (69-109)*. New York: Academic Press.
- Park, J. K. and Roedder, J. D. (2014). I think I can, I think I can: Brand use, self-efficacy, and performance. *Journal of Marketing Research*, 51(2), 233-247. doi: 10.1509/jmr.11.0532
- Parrott, W. G. (1993). *Beyond hedonism: Motives for inhibiting good moods and for maintaining bad moods*. In D. M. Wegner, & J. W. Pennebaker (Eds.), *Handbook of mental control (278-308)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schunk, H. D. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.
- Seligman, M. E., Railton, P., Baumeister, R. F. and Sripada, C. (2013). Navigating into the future of driven by the past. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 119-141.
- Shiota, M. N. and Kalat, J. W. (2012). *Emotion (2. Baskı)*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Shoutham-Gerow, M. A. (2014). *Çocuklarda ve ergenlerde duygusal düzenleme. Uygulayıcının rehberi* (Şahin M. Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Süral, Ö. P. ve Tozkoparan, G. (2013). Tükenmişlik, örgütsel adalet algıları ve öz benlik değerlendirmeleri ilişkisi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 50(583), 65-79.
-

- Snyder, C. R. and Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press US.
- Tannenbaum, A. S. (1962). Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 7(2), 236-257.
- Teper, R., Segal, Z. V. and Inzlicht, M. (2013). Inside the mindful mind: How mindfulness enhances emotion regulation through improvements in executive control. *Association for Psychological Science*, 22(6), 449-454.
- Teti, M. D. and Gelfand, M. D. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child Development*, 62, 918-929.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 25-52. doi: 10.1111/j.1540-5834.1994.tb01276.x.
- Thibaut, J. W. and Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Totan, T. (2015). Duygu düzenleme anketi Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 3, 153-161.
- Yalçınkaya-Alkar, Ö. (2017). Is self esteem mediating the relationship between cognitive emotion regulation strategies and depression? *Current Psychology*, 1-9. doi: 10.1007/s12144-017-9755-9.

SUMMARY

Introduction

In this study, the mediation role of emotion regulation on the relationship between core-self-evaluation and personal sense of power is examined. Core-self-evaluation perceptions of employees are seen among the sources leading to emotion regulation within the framework of Self-Efficacy Theory. It is thought that employees will have an idea about what they can and cannot do as their assessments towards themselves increase by means of core-self-assessment, in short their self-efficacy beliefs will develop and thus, they can organize their feelings in a positive or negative way. Besides their thoughts of personal sense of power depends on how they define themselves. Making sense on members of organization is seen as more powerful than a power depends on physical resources. From this point of view, with the catalytic effect of self-efficacy, self-esteem and confidence beliefs, it is thought that as the core-self-evaluation perceptions of the employees increase, the emotion regulation will increase. Through this personal sense of power is thought depends on internal resources than physical resources. In this context, firstly, the conceptual framework for the concepts of core-self-evaluation, emotion regulation and personal sense of power is given, and then findings and results are presented for the survey application in the research section.

Core self-evaluation (CSE) is defined as the personal assessments of individuals towards their self in different domains of life. CSE of a individual could not be observed openly but through four personality traits which are also called dimensions of CSE. Self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism and locus of control are suggested as the indicators of CSE of an individual. These four traits are called CSE traits in psychology literature. Also according to these four traits the level of CSE is established (positive for high traits, negative for low traits). Emotion regulation is seen as a capability which can be gained through some experiences and personal evaluations. According to the positive psychology literature which tackles emotion regulation individuals can establish or revise their emotions in order to get positive feelings. To regulate emotions a person will require some evaluations and, in this research, we assume that through CSE and its 4 high order traits (Self-esteem, self-efficacy, neuroticism, locus of control) individuals can get capability of regulating their emotions. Personal sense of power is thought to depends on internal or external resources according to the literature. Especially external resource based personal sense of power is seen short lasting since it was established through official position or statues. Individuals who have external resource based sense of power will use physical resources like award and sanction authority or money to motivate employees. Besides individuals who act with internal resources try to make sense through emotions.

Bandura's social cognition theory is used to explain this mediation relationship among these variables since it explains personal self-evaluations through their efficacies.

Method

The sample of the study consists of 261 employees in production unit of private factory in Sinop province. 5-point Likert-type scales were used in the survey. SPSS 22.0 and Process 3.0 package programs were used to analyze of the data collected by the face-to-face survey method. Google Drive Applications are used in face to face survey.

According to the reliability analyses Cronbach Alpha reliability test results are observed as 0,79 for CSE, 0,71 for emotion regulation, 0,81 for personal sense of power instruments. According to the validity tests CSE is explained through 12 items and 4 factors with %45 explanation rate,

emotion regulation is explained through 10 items and 2 factors with %41 explanation rate, personal sense of power is explained through 8 items and 1 factor with %47 explanation rate.

Findings, Discussion, Suggestion

According to the Pearson correlation tests positive and significant relation is observed between CSE and emotion regulation ($R=0,493^{**}$) and personal sense of power ($R=0,428^{**}$). Also positive and significant relation is observed between emotion regulation and personal sense of power ($R=0,528^{**}$).

As a result of the research findings; partial mediation effect of emotion regulation on the relationship between core self-evaluation and personal sense of power is observed (Direct Effect, $\beta=0,296$, $R^2= 0,316$, $p<0,01$; (Total Effect, $\beta=0,573$, $R^2= 0,183$, $p<0,01$).

Although it is thought emotion regulation is predicted by CSE and through this personal sense of power is established we could not see full mediation in this relation. But effect size is decreased highly.

It is possible to say that the propositions put forward in this study where the effect of core- self-evaluations of employees on emotion regulation were examined within the framework of Self-Efficacy Theory were partially confirmed. In mediation test, when the mediator variable is withdrawn from relation, the effect of the independent variable on the dependent variable decreases but does not become meaningless. Therefore, it is not possible to speak of the effect of full independence. From the literature, it is possible to explain the concept of emotion regulation and its relationship with core-self-evaluation through Self-Efficacy Theory. In this study, a further contribution to the literature is to accept the personal sense of power as a result variable within the framework of Self-Efficacy Theory.