

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TIPLERİNİN KARIYER TATMİNİNE ETKİSİNDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ETKİSİ: TEKSTİL İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Gül GÜN¹

ÖZ

Tekstil sektörü işletmelerinin başarısında insan kaynağının rolünün ve öneminin her geçen gün daha fazla artmasıyla birlikte ön plana çıkan konulardan birisi de kariyer tatminidir. Kariyer tatmini bireysel olarak kişilerin kariyer hedef ve beklentilerindeki başarı ile buluşmalarını içerir. Burada kişilere sunulan ya da verilen kaynaklar ve özellikle maddi anlamda desteklerin önemi büyüktür. Kariyer tatminine ilişkin araştırmalarda, kariyer tatmininin artan önemine ve kariyer tatminini etkileyen çok sayıda faktöre vurgu yapılmaktadır. Bu çalışmada da, kariyer tatminini doğrudan etkileyen örgüt kültür tipleri ile bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaçla, Bitlis ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin 310 çalışanından anket tekniğı ile veri toplanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonucu, örgüt kültür tiplerinin, hem kariyer tatmini (KM) hem de lider-üye etkileşimi (LÜE) üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini üzerinde aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültür Tipleri, Kariyer Tatmini, Lider-üye Etkileşimi, Tekstil İşletmeleri, Bitlis

Jel Kodları:M 10

¹Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Dr. Öğretim Üyesi,
[gulgun@munzur.edu.tr](mailto:gulgün@munzur.edu.tr)

Makalenin Gönderim Tarihi: 31.10.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 20.03.2018

**MEDIATING ROLE OF THE LEADER-MEMBER INTERACTION IN THE EFFECT OF
ORGANIZATIONAL CULTURE TYPES ON CAREER SATISFACTION: AN APPLICATION IN
TEXTILE ENTERPRISES**

ABSTRACT

One of the issues that have come to the forefront with the increasing role and importance of human resources for the success of textile sector is the career satisfaction. Career satisfaction involves the meeting with the success in career targets and expectations of persons individually. At this point, resources presented or given to persons and especially financial supports have a significant importance (Conley&Muncey, 2005: 50). The studies about career satisfaction emphasize its increasing importance and the various factors that affect the career satisfaction. This study examines the organizational culture types that directly affects the career satisfaction and the brokerage role of leader-member satisfaction in this interaction. For this purpose, the required data were collected by surveying 310 employees from textile enterprises operating in Bitlis province. As a result of hierarchical regression analysis, a direct effect of the organizational culture types (participation, adaptability, vision, consistency) was found both on career satisfaction (CS) and leader-member interaction (LMI). Furthermore, it was determined that the leader-member interaction has a mediating effect on the career satisfaction.

Keywords: Organizational Culture Types, Career Satisfaction, Leader-member Interaction, Textile Management, Bitlis

JEL Codes:M 10

GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen rekabet ortamında işletmelerin hayatta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için kaynaklarını verimli şekilde kullanmaları gerekmektedir. Özellikle işgücüne dayalı tekstil sanayi gibi sektörlerde insan kaynağı daha da önem kazanmaktadır. Çalışanların işlerinden memnun olmaları, işletmelerin hayatta kalmalarını kolaylaştıracak ve işletmelere rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu yüzden çalışanların iş tatminlerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin çalışanların istekleri doğrultusunda iyileştirilmeleri gerekmektedir. İş tatmininin gerçekleşmesinde önemli faktörlerden biride kariyer olanaklarıdır. Yükselme arzusu olan kişiler, ilerleme imkânı buldukları işten üst düzeyde tatmin olmaktadır. Her düzeydeki işgörenin başarılı olması halinde yükselme imkânı bulması, yaptığı işteki tatminini artıracaktır. İşletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme imkânı bulamayacaksa kişinin giderek iş tatmini azalacaktır (İmamoğlu vd.,2004, s.171) Kariyer tatmini kavramı; insanların kariyerlerinden elde ettikleri doyum ve kişilerin şu anda elde ettikleri kariyer başarılarıyla gelecekte elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için bireylerin algıladıkları umut olarak tanımlanabilir. Kişilerin kariyerlerinde belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmada duyulan memnuniyet derecesi kariyer tatmini sağlamanın temel konusunu oluşturur (Demirdelen, 2013, s.45). Kariyer memnuniyeti, bireylerin kariyer, ücret, terfi ve gelişim fırsatları da dahil olmak üzere iş yaşamındaki bazı unsurlar ile bağlantılıdır ve bireylerin kendilerine özgü içsel ve dışsal algılamalarını kapsamaktadır. Ng vd. (2005, s.367) ile Judge vd. (1995, s.485-486)'ye göre kariyer memnuniyetinin içsel ve dışsal boyutlarını, objektif ve subjektif boyutlar olarak da ifade etmek mümkündür. Objektif kariyer memnuniyeti, çalışanların ücret ve terfi gibi konulardaki değerlendirmelerini ve bu unsurlara ilişkin tatmin düzeylerini yansıtmaktadır. Subjektif kariyer memnuniyeti ise, çalışanın kendi kariyer gelişimi ve başarısına ilişkin öznel algılamaları ve değerlendirmeleri sonucu oluşur. Subjektif kariyer memnuniyeti, bireylerin kendi öznel değerlendirmeleri ile ilgili olduğu için kariyer memnuniyetinin içsel boyutu olarak tanımlanmakla birlikte sadece başarı ile ilgili değildir; aynı zamanda bireyin bugüne kadar kaydettiği ilerleme, anlamlılık ve geleceğe ilişkin beklentiler gibi unsurlarla da ilişkilidir (Avcı ve Turunç,2012, s.44). İş yaşamında bireylerin kariyer tatminine etki eden çok sayıda faktör söz konusudur. Bu çalışmada, ilgili faktörler içinde ön plana çıkanlardan örgüt kültür tiplerinin kariyer tatminine olan doğrusal etkisi incelenmiştir. Daha sonra, aracı rolü üstlendiği varsayılan lider-üye etkileşiminin bu süreçteki rolü test edilmiştir. Çalışmanın teorik kısmında öncelikle araştırmanın hipotezlerine ilişkin teorik alt yapı oluşturulmuştur. Daha sonra mevcut hipotezler test edilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar sektördeki insan kaynakları uygulamaları ekseninde tartışılmıştır.

1. BÖLÜM-KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

1.1. Örgüt Kültür Tipleri Kariyer Tatmini İlişkisi

Ortak kültürün oluşabilmesi, insanlar arası etkileşime bağlıdır. Örgütsel aktörler, örgüt kültürünün özneleridir. Bir örgüt ortamında bir araya gelen insanların kendi aralarındaki öğrenim ve deneyimlerinin karışık etkileşimi örgüt kültürünün oluşumunda önemlidir (Hellriegel vd., 1986, s.532). Kariyer tatmini bireysel olarak kişilerin kariyer hedef ve beklentilerindeki başarı ile buluşmalarını içerir (Akyüz, 2014, s.16) Burada kişilere sunulan ya da verilen kaynaklar ve özellikle maddi anlamda desteklerin önemi büyüktür (Gürkan ve Koçoğlu, 2014). Kariyer tatmini; bireylerin kariyerlerinin içsel ve dışsal yönlerinden sağladığı (ücret, gelişim fırsatları, ilerleme gibi) faydalardır (Han, 2010, s.441) Sakal ve Yıldız (2015)'ın yaptığı çalışmada, kültürün (Bireycilik ve Topulukçuluk değerlerinin) kariyer çapalarını ve kariyer tatminini açıklayan önemli bir faktör olduğu çalışmada çıkan sonuçlar arasındadır. Gün (2014)'ün yaptığı çalışmada özellikle destekleyici ve yenilikçi örgüt kültürü tiplerinin kariyer yönetim sistemi uygulamalarını pozitif yönde etkilediği, bulunmuştur. Literatürden ve mevcut araştırmalardan aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H1=Örgüt kültürünün kariyer tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{1a}= Örgüt kültürünün katılım boyutunun kariyer tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{1b}= Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutunun kariyer tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{1c}= Örgüt kültürünün vizyon boyutunun kariyer tatmini üzerindeki etkisi anlamlı düzeydedir.

H_{1d}= Örgüt kültürünün tutarlılık boyutunun kariyer tatmini üzerindeki etkisi anlamlı düzeydedir.

1.2. Örgüt Kültür Tipleri ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi

Örgüt kültürünün oluşumunda değişik faktörlerin etkisi vardır. Bu oluşum sürecinde örgüt kurucularının önemli bir rolü vardır. Çünkü kurucuların sahip oldukları inanç, felsefe, ideoloji ve değerlerinin kuracakları örgüt üzerinde etkilerinin olması kaçınılmazdır (Terzi, 2000: 25). Kültür, genellikle, ortak bir vizyonu paylaşan temel bir grubu oluşturan bir kurucu ya da üst seviye yönetici tarafından oluşturulur. Bu grup, hep birlikte bu vizyonu devam ettirmek için gerekli olan kültürel değerleri, normları ve ortamı oluşturur (Hellriegel vd., 1986:532; Luthans, 1995:123). Ortak kültürün oluşabilmesi, insanlar arası etkileşime bağlıdır. Örgütsel aktörler, örgüt kültürünün özneleridir. Bir örgüt ortamında bir araya gelen insanların kendi aralarındaki öğrenim ve deneyimlerinin karışık etkileşimi örgüt kültürünün oluşumunda önemlidir (Hellriegel vd., 1986:532). Yöneticiler ve liderler stratejik kararların alınmasında ve hedeflerin belirlenmesinde etkin konumdadırlar. Bunların yöneticilik anlayışı, çalışanlarla

ilişkileri, yenilik ve gelişmeye karşı tutumları ve daha birçok özellikleri şirketin paylaşılan ortak değerlerinin oluşumunu etkiler (Altay, 2005:214). Liderlik ile alt kültürün oluşumu ve sürdürülmesi arasında güçlü bir ilişkinin varlığı ve örgütsel politika, uygulamalar ve çevresini yorumlama ve anlaşılmasını sağlamada etkili bir rolü olduğu örgüt kültürünün de lider davranışlarını etkileyen temel değişken olduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda karşılıklı etkileşim içerisinde olan ve örgüte ait birçok değişken üzerinde etkisi olan liderlik ve örgüt kültürünün lider-üye etkileşimi değişkenini etkilemesi beklenen bir sonuçtur (Akkoç, 2012: 36).

Örgüt kültürü ve çalışan yapısı arasındaki biçimlendirici ilişkiler, liderlerle üyeler arasındaki etkileşimin doğasını belirler. Bu nedenle farklı örgüt kültürlerinde farklı liderlerle üyeleri arasındaki etkileşim şekli farklı olabilir. Örgütün normları ve kurallarının liderler ve üyeler arasındaki etkileşimi sağlıklı tutmak için önemli (Öztürk, 2015:48) olduğu örgüt ortamında bürokrasi kültürü ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Destekleyici kültürler; özellikle liderlerin ve çalışanın birbirine güvendiği, bu da bir bakıma çift yönlü iletişim ve samimi geri bildirim olduğu yöneticilerin çalışanlarını geliştirmek için kendilerini sorumlu hissettikleri bir örgüt ortamıdır (Leibowitz vd., 1986) Lider-üye etkileşim kalitesi; liderin her astı ile özel bir ilişki geliştireceği ve bu ilişkilerin genellikle karşılıklı saygı ve güvene dayalı şekilde, güçlü bir etkileşim sonucunda ortaya çıktığını varsaymaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Bir anlamda destekleyici örgüt kültürü tipi ile lider-üye etkileşim arasında pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Literatürde, örgüt kültürü ile lider-üye etkileşimi arasındaki ilişki üzerine sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Arif vd. (2017)'nin yaptığı çalışmada lider-üye etkileşimi ve örgütsel değişim yönetimi arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgüt kültürünün aracılık ettiği saptanmıştır. Örgütsel kurallar, ilkeler ve düzenlemelerdeki olumlu değişimler lider ve üyeleri arasındaki ilişkileri daha da arttırdığı yapılan çalışmada ortaya konulmuştur. Bir bağlamda örgütlerde yenilikçi kültür algısının lider-üye etkileşimini olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Kırkbeşoğlu ve Tuzlukaya (2014), yaptıkları çalışmada; organik (klan kültürü, adhokrasi kültürü) kültüre sahip örgütlerle, mekanik (hiyerarşi kültürü ve pazar kültürü) kültüre

sahip örgütlerin lider-üye etkileşim düzeyleri ile örgütsel tükenmişliklerini araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularında; organik kültüre sahip örgütlerdeki lider-üye etkileşiminin mekanik kültüre sahip örgütlere göre örgütsel tükenmişliğe negatif olarak daha fazla etkide bulunduğunu saptamışlardır. Herrera, Duncan ve Ree (2013)'nin çalışmasında örgüt kültürü boyutlarından bireysellik, toplulukçuluk (kolektivizm), ve cinsiyetçi eşitliğin dört lider-üye etkileşimi boyutu (katkı, sadakat, etki ve mesleki saygı) ile ilişkisi ölçülmüştür. Lider-üye etkileşiminin tüm dört boyutu için kolektivizmin pozitif açıklayıcı olduğu cinsiyetçi eşitlik boyutunun lider-üye etkileşiminin etki boyutu ile pozitif ilişkili olduğu sonuçlarda belirlenmiştir.

Ayyıldız Ünnü ve Keskin (2014)'in yaptıkları çalışmada; lider üye etkileşim kalitesinin örgütsel ve ulusal kültür bağlamında performans üzerindeki etkileri ölçülmüştür. Araştırmanın bulgularında imalat işletmesinde hiyerarşi, adhokrasi ve pazar kültürü ile lider-üye etkileşim kalitesi arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Bu açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H₂= Örgüt kültürünün lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{2a}= Örgüt kültür tiplerinden katılım boyutunun lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{2b}= Örgüt kültür tiplerinden uyum yeteneği boyutunun lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{2c}= Örgüt kültür tiplerinden vizyon boyutunun lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

H_{2d}= Örgüt kültür tiplerinden tutarlılık boyutunun lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı düzeydedir.

1.3. Kariyer Tatmini ve Lider-üye Etkileşimi İlişkisi

İş tatmininin gerçekleşmesinde önemli faktörlerden biride kariyer olanaklarıdır. Yükselme arzusu olan kişiler, ilerleme imkânı buldukları işten üst düzeyde tatmin olmaktadır. Her düzeydeki işgörenin başarılı olması halinde yükselme imkânı bulması, yaptığı işteki tatminini artıracaktır (İmamoğlu vd.,2004, s.171). Kariyer tatmini kavramı; insanların kariyerlerinden elde ettikleri doyum ve kişilerin şu anda elde ettikleri kariyer başarılarıyla gelecekte elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için bireylerin algıladıkları umut olarak tanımlanabilir. Kişilerin kariyerlerinde belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmada duyulan memnuniyet derecesi kariyer tatmini sağlamanın temel konusunu oluşturur (Demirdelen, 2013, s.45)Örgütsel davranış alanyazının lider-üye etkileşimi ile ilgili çalışmalarında, lider ile izleyiciler arasındaki ilişkilerde; yüksek nitelikte etkileşim kurabilen izleyiciler için yüksek düzeyde işdoyumunu, yüksek başarıyı, kariyer ilerlemesi ve düşük stres seviyesi gibi sonuçlar ortaya koyduğunu

göstermiştir (Gerstner ve Day, 1997: 835) Lider-üye etkileşiminin düşük kalitede olması, işten sağlanacak faydalar ve kariyer gelişimi bakımından izleyiciyi nispeten zayıf konuma sokmaktadır (Vecchio, 1997) Ayrıca Volmer (2011)'in çalışmasında lider-üye etkileşim kalitesinin çalışanların kariyerlerini değerlendirmede ve iş tatminleri üzerinde pozitif etkili olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Literatürden ve mevcut araştırmadan yola çıkarak geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur:

H3= Lider-üye etkileşim kalitesi ile kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır

1.4.Örgüt Kültürü Tipleri Kariyer Tatmini ve Lider-üye Etkileşimi İlişkisi

Örgüt kültürünün oluşumunda değişik faktörlerin etkisi vardır. Bu oluşum sürecinde örgüt kurucularının önemli bir rolü vardır. Çünkü kurucuların sahip oldukları inanç, felsefe, ideoloji ve değerlerinin kuracakları örgüt üzerinde etkilerinin olması kaçınılmazdır (Terzi, 2000, s.25). Kültür, genellikle, ortak bir vizyonu paylaşan temel bir grubu oluşturan bir kurucu ya da üst seviye yönetici tarafından oluşturulur. Bu grup, hep birlikte bu vizyonu devam ettirmek için gerekli olan kültürel değerleri, normları ve ortamı oluşturur (Hellriegel vd., 1986, s.532; Luthans, 1995, s.123). Ortak kültürün oluşabilmesi, insanlar arası etkileşime bağlıdır. Örgütsel aktörler, örgüt kültürünün öznelileridir. Bir örgüt ortamında bir araya gelen insanların kendi aralarındaki öğrenim ve deneyimlerinin karışık etkileşimi örgüt kültürünün oluşumunda önemlidir (Hellriegel vd., 1986, s.532). Kariyer tatmini bireysel olarak kişilerin kariyer hedef ve beklentilerindeki başarı ile buluşmalarını içerir (Akyüz, 2014, s.16) Burada kişilere sunulan ya da verilen kaynaklar ve özellikle maddi anlamda desteklerin önemi büyüktür (Gürkan ve Koçoğlu, 2014). Kariyer tatmini; bireylerin kariyerlerinin içsel ve dışsal yönlerinden sağladığı (ücret, gelişim fırsatları, ilerleme gibi) faydalardır (Han,2010, s.441). Volmer (2011)'in çalışmasında lider-üye etkileşim kalitesinin çalışanların kariyerlerini değerlendirmede ve iş tatminleri üzerinde etkili olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Han (2009)'un çalışmasında çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla geliştirdikleri güven ilişkisi lider-üye etkileşiminin kalitesi ile birlikte kariyer başarılarını etkileyeceği sonucuna varılmıştır. Ayrıca yüksek kaliteli lider-üye ilişkisi daha fazla kariyer desteği sağlama manasına gelmektedir. Brian ve Ready'nin çalışmasında örgütsel öğrenme kültürü ve hedef yönelimli performansın lider-üye etkileşimi ile birlikte kariyer tatmini üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tziner vd. (2008)'in “örgütsel adaletin lider-üye etkileşimi ve iş performansına etkisinde örgüt kültürünün aracılığı” adlı çalışmasında destekleyici kültürlerin örgütsel adalet ve lider-üye etkileşimi ile güçlü pozitif ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşcan ve Timuroğlu (2007)'nin yaptıkları çalışmada; örgüt kültür tipleri ile iş tatmini arasında bir ilişkinin var olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Analizler sonucunda değişik örgüt kültürü ortamlarının iş tatminine ilişkisine bakıldığında klan kültürü ile adhokrasi kültürünün iş tatmini ile anlamlı ve pozitif

ilişkili olduğu görülmüştür. Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu Alper Ay vd.(2014)'nin çalışmasında tespit edilmiştir.

Bu çalışmada, lider-ye etkileşiminin örgüt kültür tipleri ile kariyer tatmini üzerindeki aracılık rolüne sahip olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Genel olarak, lider-ye etkileşiminin örgüt kültür tipleri ile kariyer tatmini arasında aracılık rolü yapması beklenmektedir. Çünkü lider-ye etkileşimi, herhangi bir çalışan ile ona en yakın yönetici arasındaki etkileşimi ve iletişimi geliştirici rol oynar. Bu rol, çalışanı, tanınma ile kabul görme gibi açılardan memnun etmekte ve iş tatminini geliştirici rol oynamaktadır. Bu yönüyle de lider-ye etkileşiminin, tatmin için bir belirleyici olacağı söylenebilir (Avcı ve Turunç, 2012:47)

Literatürden ve mevcut araştırmalardan yola çıkarak geliştirilmiş hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H_{4a}= örgüt kültürünün katılım kültürü ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide lider-ye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

H_{4b}= örgüt kültürünün uyum yeteneği ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide lider-ye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

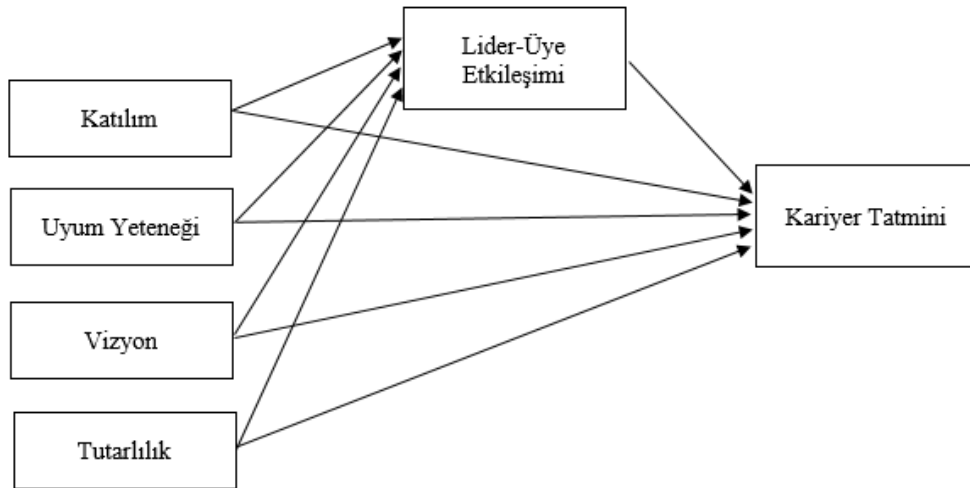
H_{4c}= örgüt kültürünün vizyon boyutu ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide lider-ye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

H_{4d}= örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide lider-ye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

2. BÖLÜM - ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1 Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmada, rgt kültür tiplerinin (katılım, uyum yeteneği, vizyon, tutarlılık) kariyer tatminine etkisi ile bu etkide lider-ye etkileşiminin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın yöntemi başlığı altında öncelikle örneklem, veri toplama süreci ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra, örneklemelerden elde edilen veriler kullanılarak Şekil 1'de yer alan modele ilişkin hipotezler test edilmiştir. Bu çerçevede, öncelikle her bir değişkene keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, daha sonra değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkarak oluşturulan model Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil-1: Araştırmanın Modeli

2.2 Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Bitlis ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Tekstil işletmeleri yöneticilerinden alınan veriler doğrultusunda Tekstil işletmelerinde çalışan sayısının “845” olduğu tespit edilmiştir. Maliyet ve zaman gibi kısıtlamalardan dolayı 3 tekstil işletmesine gidilememiştir. 8 tekstil işletmesine 480 adet anket formu bırakılmış ve daha sonra bir kısmı elden toplanmış, bir kısmı da telefon ve internet tabanlı olmak üzere geri dönüşüm sağlanmıştır. Sonuçta 310 adet kullanılabilir anket geri dönmüştür. Çalışmada yer alan katılımcıların (N=310) çoğunluğu 26-35 yaşında (%54,8) erkek (%60,9) ilköğretim mezunu (% 51,2) mesleğinde 5 ve 6 (% 39,3) kurumunda 1 yıl ve altında çalışmaktadır (% 32,5) Kurumdakilerin çoğunluğu işçidir (% 89,3).

2.2 Araştırmanın Ölçekleri, Geçerlilik ve Güvenilirlik

2.2.1. Örgüt Kültürü Ölçeği

Araştırmada kullanılan Denison örgüt kültürü ölçeği, Denison ve Mishra (1995) ve JaeCho (2000) tarafından geliştirilmiştir. Yahyagil tarafından 2004 yılında Türkçeye çevrilmiş ve uyarlanmıştır (Yahyagil, 2004). Ölçekte yer alan ifadeler : “Çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir” ve “Çalışanlarımızın işgörüme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir” ifadeleri örnek olarak gösterilebilirler. Değerlendirmeler, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum arasındaki 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür. Anket çalışmasında katılımcıların örgüt kültürü alt boyutları 36 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile CronbachAlpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda CronbachAlpha katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 36 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 4 adet alt boyut tespit edilmiştir. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik

katsayısı 0,98 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 310 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01, p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen 4 boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %91'ini oluşturmaktadır. Açıklanan varyansın bu tip çalışmalarda %60 ve üzerinde olması beklenir. Boyutlar incelendiği zaman katılım boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %46, iç tutarlılığı ise 0,88 olarak tespit edilmiştir. Tutarlılık alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %18, iç tutarlılığı ise 0,74 olarak tespit edilmiştir. Uyum yeteneği boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %14, iç tutarlılığı ise 0,76 olarak tespit edilmiştir. Vizyon boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %13, iç tutarlılığı ise 0,76 olarak tespit edilmiştir. Kısacası örgüt kültürü ölçeği ile ilgili 36 adet ifadenin güvenilirliğinin ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uyum iyiliği ölçütlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (şimşek, 2007) Ölçeğin uyum iyiliği değerleri

Tablo-1: Örgüt Kültürü Geçerlilik

Alt Ölçek (Boyut)	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	İç Tutarlık	KMO
Katılım	Katılım 1	0,66	46%	0,88	0,98
	Katılım 2	0,58			
	Katılım 3	0,62			
	Katılım 4	0,60			
	Katılım 5	0,53			
	Katılım 6	0,56			
	Katılım 7	0,51			
	Katılım 8	0,70			
	Katılım 9	0,74			
Tutarlılık	Tutarlılık 1	0,72	18%	0,74	0,98
	Tutarlılık 2	0,72			
	Tutarlılık 3	0,77			
	Tutarlılık 4	0,64			
	Tutarlılık 5	0,79			
	Tutarlılık 6	0,66			
	Tutarlılık 7	0,79			
	Tutarlılık 8	0,74			
	Tutarlılık 9	0,67			
Uyum Yeteneği	Uyum Yeteneği 1	0,68	14%	0,76	0,98
	Uyum Yeteneği 2	0,52			
	Uyum Yeteneği 3	0,47			
	Uyum Yeteneği 4	0,59			
	Uyum Yeteneği 5	0,54			
	Uyum Yeteneği 6	0,50			
	Uyum Yeteneği 7	0,46			
	Uyum Yeteneği 8	0,68			
	Uyum Yeteneği 9	0,62			
Vizyon	Vizyon 1	0,54	13%	0,76	0,98
	Vizyon 2	0,71			
	Vizyon 3	0,67			

	Vizyon 4	0,70			
	Vizyon 5	0,73			
	Vizyon 6	0,76			
	Vizyon 7	0,79			

Tablo-2: Örgüt Kültürü Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$2 \leq \chi^2 / sd < 5$	1,564
$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,901
$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,881
$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,951
$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,065
$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,912

2.2.2. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği

Liden ve Maslyn (1998) tarafından gerçekleştirilen 12 ifade ve 4 boyuttan oluşan ölçektir. Dört boyuttan oluşan ölçek (duygusal etkileşim, katkı, bağlılık ve mesleki saygı) daha önce Erdoğan vd. (2006) tarafından Türkiye’de yapılan araştırmalarda kullanılmış ve bu çalışmalarda ölçek konusunda Batıdaki çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Aynı zamanda ölçek, bütünsel olarak lider-üye etkileşim kalitesini tek bir faktör altında ölçmeye olanak sağlamaktadır (Eisenberger vd. 2010’dan akt; Bolat, 2011, s.186) Ölçekte yer alan ifadelere: “Yöneticimi birey olarak çok severim” ve “Yöneticimizin mesleki becerilerine hayranlık duyarım” ifadeleri örnek olarak gösterilebilirler. Değerlendirmeler, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum arasındaki 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür. Yüksek değerler lider üye etkileşimi kalitesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Anket çalışmasında katılımcıların lider-üye etkileşimi 12 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Cronbachalpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Cronbachalpha katsayısı 0,96 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 12 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda tek bir temel boyut tespit edilmiştir. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 310 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01, p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde temel boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %97’sini oluşturmaktadır. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uyum iyiliği ölçütlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (Şimşek, 2007) Ölçeğin uyum iyiliği değerleri

Tablo-3: Lider-Üye Etkileşimi Geçerlilik

Alt Ölçek (Boyut)	İfade	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	İç Tutarlık	KMO
	LMX1	0,74	97%	0,96	0,95
	LMX2	0,82			
	LMX3	0,85			
	LMX4	0,76			
	LMX5	0,79			
	LMX6	0,66			
	LMX7	0,79			
	LMX8	0,74			
	LMX9	0,74			
	LMX10	0,73			
	LMX11	0,72			
	LMX12	0,71			

Tablo-4: Lider-üye etkileşimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$2 \leq \chi^2 / sd < 5$	3,383
$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,925
$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,867
$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,977
$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,052
$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,915

2.2.3. Kariyer Tatmini Ölçeği

Kariyer tatminine yönelik algıları ölçmek üzere Greenhaus (1990) tarafından geliştirilen ve Yüksel (2005:308) tarafından uyarlanan Kariyer Tatmini Ölçeğinin ifadelerine örnekler: “Kariyerimde ulaştığım başarımlar beni mutlu ediyor.” ve “Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor”, şeklindedir. Değerlendirmeler, 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum arasındaki 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür. Kariyer Tatmini Ölçeğinin 5 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile CronbachAlpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda CronbachAlpha katsayısı 0,99 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 5 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda tek bir temel boyut tespit edilmiştir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 310 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01, p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen temel boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %97’sini

oluşturmaktadır. Açıklanan varyansın bu tip çalışmalarda %60 ve üzerinde olması beklenir. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uyum iyiliği ölçütlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (Şimşek, 2007) Ölçeğin uyum iyiliği değerleri

Tablo-5: Kariyer Tatmini Geçerlilik

Alt Ölçek (Boyut)	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	İç Tutarlık	KMO
Kariyer Tatmin	KT1	0,91	97%	0,99	0,89
	KT2	0,92			
	KT3	0,94			
	KT4	0,93			
	KT5	0,92			

Tablo-6: Kariyer Tatmini Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$2 \leq \chi^2 / sd < 5$	1,264
$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,913
$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,893
$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,961
$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,063
$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,951

2.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında yer alan tekstil işletmeleri çalışanlarının demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 4'te verilmiştir

2.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Tablo-7: Kişisel Bilgilerin Dağılımı

		n	%
Yaş	16-25	49	15,8
	26-35	170	54,8
	35 üstü	91	29,3
Cinsiyet	Kadın	121	39,0
	Erkek	189	60,9
Eğitim durumu	İlköğretim	159	51,2
	Lise	75	24,1
	Ön lisans/Lisans	76	24,5
Mesleki çalışma süresi	5 ve 6	122	39,3
	7-10	104	33,5
	11 ve üstü	84	27
Kurumdaki çalışma süresi	0-1	101	32,5

	2-5	135	43,5
	5 üstü	74	23,8
Pozisyon	Yönetici/Şef	33	10,6
	İşçi	277	89,3

Katılımcıların çoğunluğu 26-35 yaşında (%54,8) erkek (%60,9) ve ilköğretim mezunudur (% 51,2). Katılımcıların çoğunluğu mesleğinde 5 ve 6 (%39,3) kurumunda 1 yıl ve altında çalışmaktadır (% 32,5) Katılımcıların çoğunluğu işçidir (% 89,3).

Korelasyon, değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olmasını dikkate almaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü ortaya koyan istatistiksel yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesine ve yönüne bakmak için en sık Pearson katsayısı kullanılmaktadır. Pearson katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Katsayının negatif olması değişkenler arasındaki ilişkinin ters orantılı olduğunu göstermektedir (Durmuş vd., 2011: 143-146). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0 - 0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük, 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta, 0,65-0,84 arasında olması durumunda kuvvetli/yüksek ve 0,85-1 arasında olması durumunda ise çok kuvvetli/çok yüksek şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, 2006: 248).

Tablo-8: Korelasyon Analizi Sonuçları

N=310		Lider-Üye Etkileşimi	Kariyer Tatmini	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon
Lider-Üye Etkileşimi	r	1	,740**	,842**	,822**	,803**	,811**
	p		,000	,000	,000	,000	,000
Kariyer Tatmini	r		1,000	,918**	,841**	,931**	,882**
	p			,000	,113	,243	,000
Katılım	r			1,000	,240**	,375**	,462**
	p				,000	,000	,000
Tutarlılık	r				1	,839**	,745**
	p					,000	,000
Uyum Yeteneği	r					1	,953**
	p						,000
Vizyon	r						1
	p						

**p<0,005 ise anlamlı bir ilişki vardır

Katılımcıların lider-üye etkileşimi düzeyleri ile örgüt kültürünün katılım boyutu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=0,842, p<0,05).

Katılımcıların lider-üye etkileşimi düzeyleri ile örgüt kültürünün tutarlılık boyutu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,822, p<0,05$).

Katılımcıların lider-üye etkileşimi düzeyleri ile örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,803, p<0,05$).

Katılımcıların lider-üye etkileşimi düzeyleri ile örgüt kültürünün vizyon boyutu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,811, p<0,05$).

Katılımcıların kariyer tatminleri ile örgüt kültürünün katılım boyutu arasında pozitif yönde çok güçlü bir düzeyde, oldukça anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,918, p<0,05$).

Katılımcıların kariyer tatminleri ile örgüt kültürünün tutarlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=0,841, p>0,05$).

Katılımcıların kariyer tatminleri ile örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($r=0,931, p>0,05$).

Katılımcıların kariyer tatminleri ile örgüt kültürünün vizyon boyutu arasında pozitif yönde çok güçlü bir düzeyde, oldukça anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,882, p<0,05$).

Katılımcıların kariyer tatminleri ile lider-üye etkileşimi düzeyleri arasında pozitif yönde orta bir düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,740, p<0,05$).

Tablo-9. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Bağımlı	Bağımsız	B	sh	beta	t	p
Model 1	LMX	Sabit	11,586	4,203		2,135	0,002
		Katılım	0,584	0,155	0,110	2,865	0,003*
		Tutarlılık	0,446	0,245	0,151	1,322	0,114
		Uyum Yeteneği	0,697	0,180	0,395	2,360	0,000*
		Vizyon	0,882	0,126	0,146	1,145	0,115
$R^2=0,854$ $F=14,833$ $p<0,05$ $LÜE = 11,586 + 0,584 \times KK + 0,446 \times TK + 0,697 \times UK$							
Model 2	Kariyer Tatmini	Sabit	11,374	2,037		4,258	0,000*
		Katılım	0,450	0,191	0,124	2,324	0,000*
		Tutarlılık	0,226	0,135	0,231	1,029	0,060
		Uyum Yeteneği	0,118	0,263	0,322	4,154	0,370
		Vizyon	0,154	0,152	0,235	3,243	0,225
$R^2=0,745$ $F=15,223$ $p<0,05$ $KT = 11,374 + 0,450 \times KK$							
Model 3	Kariyer Tatmini	Sabit	17,016	3,014		5,126	0,000*
		Katılım	0,375	0,181	0,280	5,102	0,000*
		Tutarlılık	0,250	0,324	0,169	1,435	0,135
		Uyum Yeteneği	0,113	0,160	0,072	3,640	0,204
		Vizyon	0,203	0,243	0,209	3,201	0,025
		LMX	0,456	0,546	0,253	1,456	0,000*
$R^2=0,638$ $F=12,423$ $p<0,05$ $KT = 17,016 + 0,375 \times KK + 0,456 \times LMX$							

Aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekir (Baron ve Kenny, 1986, s.116);

1. Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.

2. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.

3. Aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden (fullmediation); bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partialmediation) etkisinden söz edilebilir. Bu modele göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç şartın gerçekleşmesi gerekmektedir:

(1)Bağımsız değişken (Örgüt kültür tipleri, Katılım, Tutarlılık, Uyum, Vizyon) aracı değişken (LMX) üzerinde etkili olmalıdır.

(2)Bağımsız değişken (Örgüt kültür tipleri, Katılım, Tutarlılık, Uyum, Vizyon) bağımlı değişken (kariyer tatmini) üzerinde etkili olmalıdır.

(3)Aracı değişken (LMX) ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (örgüt kültür tipleri) bağımlı değişken (kariyer) üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin (LMX) inde bağımsız değişken (kariyer tatmini) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Katılımcıların LMX algılarının, örgüt kültür tipleri-kariyer tatmini ilişkisinde aracılık rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesine yönelik olarak elde edilen sonuçların Baron ve Kenny (1986) modeline göre analiz edilmesi ile birlikte;

Model 1’de örgüt kültür tiplerinin aracı değişken olan lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre katılım kültürü ($\beta=0,584$) ve uyum yeteneği ($\beta=0,697$)’nin lider-üye etkileşimi üzerinde pozitif yönde etkisi ($p<0,05$) varken tutarlılık kültürünün ($\beta=0,446$, $p>0,05$) ve vizyonkültürünün ($\beta=0,882$, $p>0,05$) anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Buna göre; Örgüt kültür tiplerinden katılım ve uyum boyutu ile lider-üye etkileşim kalitesi arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2a} ve H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir. Örgüt kültür tiplerinden tutarlılık ve vizyonboyutu ile lider-üye etkileşim kalitesi arasında pozitif bir ilişki vardır. H_{2c} ve H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.

Model 2’de örgüt kültür tiplerinin bağımlı değişken olan kariyer tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre Örgüt kültür tiplerinden katılım alt boyutunun kariyer tatmini ($p<0,05$) üzerinde pozitif yönde etkisi bulunurken tutarlılık, uyum ve vizyonalt boyutunun anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Örgüt kültür tiplerinden katılım alt boyutu ile kariyer tatmini arasında pozitif anlamlı ilişki vardır. H_{1a} hipotezi kabul edilmektedir. Örgüt kültür tiplerinden tutarlılık, uyum yeteneği ve vizyonboyutu ile kariyer tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$) H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} hipotezi reddedilmektedir.

Model 3’de örgüt kültür tipleri aracılık etkisi araştırılan lider-üye etkileşimi birlikte analiz edilerek, bu değişkenlerin kariyer tatmini üzerindeki etkisine bakılmış, katılım kültür tipinin kariyer

tatmini üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak beta katsayısı ($\beta=0,450$)'den 0,375 olarak azaldığı ($p<0,05$) belirlenmiştir. Bununla birlikte lider-üye etkileşiminin kariyer tatmini (0,456, $p<0,05$) üzerindeki etkisinin ise devam ettiği görülmüştür ($p<0,05$). Bu sonuca göre katılım kültürünün kariyer tatminine etkisinde lider-üye etkileşimi kısmi olarak aracılık etmektedir. Bu bölümün analizleri sonucunda, H_{4a} aracılık hipotezinin ve H3 hipotezinin desteklendiği görülmektedir. H_{4b}, H_{4c}, H_{4d} aracılık hipotezi reddedilmiştir. Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z=6,06$, $p<0,05$)

SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütlerde karar almada; çalışanlara bir çerçeve çizen ve örgüt yapısını yönlendiren, çalışanları ortak amaçlar etrafında bir araya toplayarak koordinasyonu sağlayan, bu amaçlar doğrultusunda işgücünün harekete geçirilmesine yardım ederek yürütme işlevini kolaylaştıran ve işgören davranışlarını şekillendirerek denetimi sağlayan örgüt kültürü, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin kararları etkileyen önemli bir faktördür (Hayton ve Machitella, 2013, s.14.) insan kaynakları uygulamalarından; işe alma ve seçme süreci, hizmet içi eğitim faaliyetleri, performans değerlendirme ve ödül sistemi gibi konular doğrudan örgüt kültürünün etkisi altındadır (Arslan, 2001, s.184) Dolayısıyla kariyer yönetim sistemi uygulamalarının da örgüt kültürü değerleriyle şekillendiği söylenebilir (Gün, 2015, s.140) Kariyer tatmini Holland ve Super tarafından ortaya atılan kariyer seçimi teorisine dayanmaktadır. Holland'a göre kariyer tatmini kişilerin tecrübe, kabiliyet, değer ve başarılarına dayanmaktadır (McGinley, 2009, s.14; Gürkan ve Koçoğlu, 2014, s.589) Özellikle katılım kültürünün (Yahyağil, 2004, s.60) yetkilendirme, takım çalışması ve yetenek geliştirme alt boyutlarının kariyer gelişiminde önemli bir etken olacağı açıktır. Çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak yetkilendirmede sorumluluk duygularının artmasıyla birlikte işle bütünleşmeleri sağlanacak ayrıca verilen desteklerle (eğitim, yönetici desteği vb.) kariyer gelişimleri doğrudan etkilenebilecektir.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, tekstil işletmeleri elamanlarının katılım kültürü algıları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin kısmi aracı değişken rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Bir başka ifadeyle, katılım kültürü algısına sahip olan tekstil işletmeleri çalışanlarının lider-üye etkileşim kalitesi arttıkça kariyer tatminlerinin de artacağı düşünülmektedir. Örgütlerde katılım kültürünün teşvik edilmesi çalışanların kariyer tatminini arttırıcı bir unsur iken bu ilişkinin güçlenmesinde lider-üye etkileşiminin kalitesi önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla örgütler çalışanlarının kariyer tatminlerini arttırmak istiyorlarsa, örgüt içerisinde katılım kültürü oluşturmaları ve bunu kariyer geliştirme uygulamalarıyla desteklemelidirler.

KAYNAKÇA

Akkoç, İ. (2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 17-44.

Akyüz, B. Ü. (2014). *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

Alper Ay, F., Filizöz, B. ve Öncül, M. S. (2014). Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisi: kamu ve özel sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, XVI(2), 45-61.

Altay, H. (2005). Örgüt kültürü. M. Tikici (Ed.), *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Arslan, Mahmut (2001). Örgüt kültürü. S. Güney, (Ed.), *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Arif, Muhammad, Zahid, Sarwar, Kashif, Uzma, IlyasSindhu, Muzammal (2017), Role of leader-member Exchange relationship in organizational change management: mediating role of organizational culture, *International Journal of Organizational Leadership* 6(2017) 32-41.

Avcı, U. ve Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer tatminine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.

Brian, Baek-KyooJoo, Ready, Kathryn J (2012), Career satisfaction: the influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member Exchange quality, *Career development international*, Vol. 17 Issue: 3, pp.276-295.

Bolat, O. İ. (2011). *Öz yeterlilik ve lider üye etkileşimi ilişkisi: göze girme davranışları ve güç mesafesinin etkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Demirdelen, D. (2013). *Yöneticilerin kariyer tatminine ilişkin görüş ve algulamaları: Antalya 'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Durmuş, B, Yurtkoru, S., Çinko, M. (2011), *Sosyal bilimlerde spss 'le veri analizi*, İstanbul, Beta Yayınları.

Gün, G. (2015). *Örgüt kültürü tiplerinin kariyer yönetim sistemi uygulamalarına etkisi: Bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Gürkan, G.Ç. ve Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye 'de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.

Han, G. (2010). Trust and career satisfaction: the role of LMX. *Career development international*, 15(5), 437-458.

Harris, T. B., Li, N. ve Kirkman, B. L. (2014). Leader–member exchange (LMX) in context: How LMX differentiation and LMX relational separation attenuate LMX's influence on OCB and turnover intention. *The leadership quarterly*, 25(2), 314-328.

Hayton, J. ve Macchitella, U. (2013). HRM, organizational culture and entrepreneurial capabilities: The role of individual and collective knowledge processes. *ERC Research Paper*, (5).

Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman R. (1986). *Organizational behaviour*. Fourth Edition, West Publishing Company Inc.

Herrera, R.; Duncan, P., Ree M. (2013). Aligning organizational culture with leader-member exchange, *Global Business and Organizational Excellence*, 32(5), 53–65.

İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. & Erat, S. (2004). *Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 167-176.

İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). *Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 119-135.

Kırkbeşoğlu, E., ve Tuzlukaya, Ş. (2014). Leader-Member exchange in different organizational cultures and effects to organizational burnout., *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 26-36.

Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc.

Öztürk, N. (2015). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ve öğretmen liderliği: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Sakal, O. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 10(40), 6612-6623.

Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Turgut, H., Tokmak, I., ve Ateş, M. F. (2015). Lider-üye etkileşiminin işgören performansına etkisinde çalışanların örgütsel adalet algılarının rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 417-422.

Tziner, A., Shultz, T. & Fisher, T. (2008). Justice, leader-member exchange, and job performance: are their relationships mediated by organizational culture?. *Psychologica lReports*, 103(2), 516-526.

Ural, A., ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Volmer, J., Spurk, D. & Niessen, C. (2012). Leader–member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 456-465.

Yahyagil, M. (2004). Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Ampirik bir uygulama. *Yönetim*, 15(47), 53-76.

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.