

**ATATÜRK'ÜN YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA BİR KATKISI:
SEVGİ- SAYGI, GÜVEN – OTORİTEYE İTAAT, İŞ DİSİPLİNİ VE
HUZURUN KARIYER BAŞARISINA ETKİSİ***

Elif BİLGİNOĞLU¹, Uğur YOZGAT², İnci ERDEM ARTAN³

Öz

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün “Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır.” özdeyişinin günümüz örgütlerinde geçerliliği irdeleyen bu çalışma, bu özdeyişten hareketle, örgütlerde kariyer başarısının öncelleri ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Anketi cevaplayan 473 çalışandan elde edilen verilerin analizi sonucunda sevgi ve saygının güven ve itaat, güven ve itaatin iş disiplini, iş disiplinin huzur, huzurun da kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütlerde Sevgi, Örgütlerde Saygı, Örgütlerde Güven, Örgütlerde Otoriteye İtaat, İş Disiplini, Örgütlerde Huzur, Kariyer Başarısı.

JEL Sınıflaması: M00, M12, O15.

**ATATÜRK'S CONTRIBUTION TO MANAGEMENT AND ORGANIZATION
STUDIES: THE EFFECT OF INTERPERSONAL LIKING – RESPECT,
TRUST – OBEDIENCE TO AUTHORITY, WORK DISCIPLINE AND PEACE
OF MIND ON CAREER SUCCESS**

Abstract

The present study examines the validity of the founder of Turkish Republic; Mustafa Kemal Atatürk's quote “Where there is mutual liking and respect, there is trust and obedience. There is discipline where there is trust and obedience. There is peace of mind where there is discipline, and success where there is peace of mind.” in today's organizations. Based on this quote, it aims to measure the antecedents of career success in organizations and the relationships between these variables. The analysis of the data obtained from 459 employees revealed that liking and respect has a positive effect on trust and obedience, trust and obedience has a positive effect on work discipline, work discipline has a positive effect on peace of mind and peace of mind has a positive effect on career success.

Keywords: Interpersonal Liking in Organizations, Respect in Organizations, Trust in Organizations, Bedience to Authority, Work Discipline, Peace of Mind in Organizations, Career Success.

JEL Classification: M00, M12, O15.

* Bu çalışma 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (2019) sunulan sözel bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

¹ Dr., elifb@ada.net.tr, ORCID ID: 0000-0003-1481-0170

² Prof. Dr., Nişantaşı Üniversitesi, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9893-3551

³ Prof. Dr., T.C. Marmara Üniversitesi, iartan@marmara.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-1465-8650

1. Giriş

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk kendini bağımsızlık ve hürriyete adanmış bir lider ve toplumcu bir önderdir. Onun sadece bir asker ya da devlet adamı olduğu söylenemez; çok yönlü kişiliğinde eğitim, ekonomi, siyaset, din gibi toplumun temel direklerinin yansımaları görülmektedir. Sözleri sadece bir ulusa yönelmemekte, tüm insanlığa yol göstermektedir (Yamak, 2015). Vizyonerliği, stratejik düşünmesi, öngörü yeteneği ve çağının çok ilerisinde bir lider oluşu birçok liderce örnek alınmakta, Atatürk bu özellikleriyle liderlerin hem yönetim anlayışlarının şekillenmesinde etkili olan, hem de kritik kararlarında onlara yol gösteren bir rol model olmaktadır (Dumansızoğlu, 2017).

Mustafa Kemal Atatürk'ün "Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır." özdeyişinin günümüz örgütlerinde geçerliliğini irdeleyen bu çalışma, bu özdeyişten hareketle, örgütlerde kariyer başarısının öncelleri olarak karşılıklı sevgi, saygı, güven yanı sıra otoriteye itaat, iş disiplini ve huzur değişkenlerini ele almakta ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma bulgularının günümüz örgütlerinde başarıya giden yolun çalışanlar arasında karşılıklı sevgi, saygı, güven yanı sıra çalışanların otoriteye itaatleri, iş disiplinleri ve huzur algılarından geçtiğini ortaya koyması beklenmektedir.

Araştırma bulgularının aynı zamanda Amerika'da 2000 kadar lider arasında yapılan bir araştırmada, tüm kriterler üzerinden tam puan alarak "vizyoner" sıfatıyla 20. yüzyılın gelmiş geçmiş en büyük lideri ünvanına layık görülmüş olan Atatürk'ün (Ludwig, 2002) "ötesini görmenin mümkün olamayacağı durumlarda ona yaklaştıkça beliren çevresel etmenlerle tekrar tekrar tasarlanması gereken hedefleme yapısını ortaya koyan kişi" anlamına gelen bu sıfatı (Arslan, 2011) ne denli hak ettiği ve neden "efsane lider" olarak adlandırıldığını da (Dündar, 2017) doğrulaması beklenmektedir.

Mustafa Kemal Atatürk'ün başarılı bir komutan ve devlet adamı olması yanı sıra gelişmeleri önceden okuyan bir sezgi gücüne sahip vizyoner bir lider olduğu bilinmektedir (Özüçetin, 2009). Atatürk'ün bu özdeyişinin günümüz örgütlerine ışık tutarak, bu çalışma bulgularının yöneticiler ve insan kaynakları departmanlarına karşılıklı sevgi, saygı, güven yanı sıra huzuru da içeren bir örgüt iklimi yaratmak ve çalışanlara otoriteye itaat ve iş disiplininin önemini anlatmak konusunda yol gösterici olacağını ümit ediyoruz.

2. Teorik Arka Plan

2.1. Başarı Öncelleri

Bu araştırmada örgütlerde çalışanlar arasında karşılıklı sevgi, saygı, güven yanı sıra çalışanların otoriteye itaatleri, iş disiplinleri ve huzur algıları başarının öncelleri olarak ele alınmaktadır.

2.1.1. Sevgi

Ruhi varlığın özünde bulunan pozitif bir enerji olan sevgi (Manaf, 2012), insan duyguları arasında en derin ve en köklü olan duygudur ve “kalbin, nesnelere ve şekillerin güzelliğine karşı meyiletmesi ve elinde olmadan akması” (Kayadibi, 2002, s. 36) ya da “bir kişiye ya da bir şeye karşı duyulan ilgi, bağlılık, içtenlikli yakınlık duygusu, derin sevecenlik; o kişinin ya da şeyin iyiliğini isteme, ona içten bağlanma” olarak tanımlanmaktadır (Yalçın, 2011).

Çalışanlar desteklendikleri ve çalışma arkadaşlarının kendilerine yardımcı olduğu bir ortamda çalışmak isterler. Örgütlerde çalışanların birbirleri ile iyi anlaşması ve birbirlerini sevmeleri arzu edilen bir durumdur (Çalık, 2015). Örgütlerde sevgi içeren bir üslup kullanmanın çalışırken alınan keyif ve örgüt kültürü üzerinde büyük etkileri vardır (Nhat Hahn, 2012). Sevginin mevcut olduğu bir ortamda, ihtiyaç duyulan her şey onu izleyecektir (Singer, 2007). Bu yüzden de örgütlerde iletişimin hem çalışma arkadaşları, hem de yöneticiye sevgi ile sürdürülmesi önerilmektedir (Horozoğlu Enkavi, 2014).

Günümüz çalışanları sevgi ve şefkate aç durumdadırlar (Yücesan, 2017). Kişiler birbirlerini takdir etmedikleri ve birbirlerine teşekkür etmedikleri için, iletişimde sevgi dilinin kullanılması artık özlemler haline gelmiş durumdadırlar (Özdaş, 2017).

Kişinin yetişmesinde, gelişmesinde ve başarısında sevgi önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü sevginin olmadığı yerde nefret, sıkıntı ve başarısızlık varken, sevginin bulunduğu yerde neşe, mutluluk, huzur, başarı ve verimlilik söz konusudur (Kayadibi, 2002, s. 49). Bu yüzden de çalışanlar arasında paylaşılan sevgi ortamı örgütsel başarıya ulaşmada etkili bir rol oynamaktadır (Muter, 2016; Özdaş, 2017).

2.1.2. Saygı

“Tüm insanların temel insan onuruna sahip olduğunu kabul etmek” (Glassman, 2008, s. 10) ya da “ilişki içinde olan bireylerin, birbirlerinin ilgi ve tutumlarının farkında oldukları, yapıcı bir davranış tarzını benimsedikleri olumlu bir duygu” olarak tanımlanan saygı, her ne kadar zaman zaman kibarlık ya da görgü ile eş anlamlı olarak kullanılsa da bunlar birer davranışken saygı bir tutumdur (Karaarslan, 2015). Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek de değildir. Saygı, bir bireyi olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir (Erol, 2012, s. 61).

Saygı, bir ilişkinin kalitesini zenginleştirmekte ve ilişkinin sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (Taiwo, 2009, s. 21). Örgütlerde sağlıklı ve olumlu insan ilişkilerine sahip olunması önemlidir. Bu yüzden de yönetim, astlar ve çalışanlar arasında karşılıklı saygıya dayanan bir çalışma ortamı yaratılması, farklı rekabet avantajları elde edilmesine yol açarak örgütsel başarıya ulaşmada etkili bir rol oynamaktadır (Erol, 2012, s. 61; Fortin, 2016; Ingram, 2011; Muter, 2016; McAllister, 1995).

2.1.3. Güven

Güven, bireylerin, çiftlerin ve örgütlerin psikolojik deneyimlerinden oluşan psikolojik bir durumdur (Rousseau & diğerleri, 1998, s. 398) ve “birinin niyet ve davranışlarına karşılıklı inanç” (Kreitner & Kinicki, 1998, s. 425) ya da “birine herhangi bir kaygı, kuşku ve tereddüt duymadan bağlanmak ve inanmak, kendini ona teslim edebilmek” olarak tanımlanmaktadır (Keçe, 2018).

Güven, toplumsal ilişkilerdeki başlıca erdemlerden biri olması yanı sıra, kişiler arasındaki her türlü anlamlı ilişkiyi sağlayan bağıdır (Larson & LaFasto, 1989, s. 85). İster güven duyulan ister güven veren kişi açısından bakılsın, güven bir başkasıyla daha yüksek kalitede ve hayat veren bir bağlantıya doğru yönlendirmektedir (Dutton, 2003, s. 81). Kişiler güven ilişkilerinde duygusal yatırımlar yapar, partnerlerinin refahı için samimi bir özen gösterir ve kaygı duyarlar. Kişiler aynı zamanda bu tür duyguların içsel değerine ve karşılıklı olduklarına inanırlar (McAllister, 1995, s. 26).

“Çalışma arkadaşının yetkinliğine itimat etme ve onun hakkaniyetli, ahlaklı ve güvenilir davranışlar sergileyeceğine inanma” olarak tanımlanan çalışma arkadaşlarına güven, (İslamoğlu vd., 2007, s. 37), örgütün uzun vadeli istikrarı ve üyelerinin refahının çok önemli bir bileşenini oluşturmaktadır (Cook & Wall, 1980, s. 39). Güven, yüksek düzeyde öğrenmeyi, doğru işleyişi ve kariyer gelişimini sağlamada etkili olan işyerinde açıklık ve bağlantıyı sağladığı için (Carmeli & Spreitzer, 2009) işyerinde çalışanların gelişmesinin temeli olarak kabul edilmektedir (Losada & Heaphy, 2004). Güven kişisel gelişimi için en uygun çevresel koşulları yarattığı için bireyin öznel kariyer başarısı algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Russo vd., 2014: 250).

2.1.4. Otoriteye İtaat

İtaat, toplumsal düzenin sağlanması ve devam etmesi açısından gerekli bir davranıştır. Çünkü otoritenin olmadığı yerde karmaşa olur ve otorite pozisyonunda bulunan kişi ya da kişilerin emir ya da isteklerinin yerine getirilmemesi gerek bireysel, gerek örgütsel, gerekse toplumsal açıdan birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Tüm gruplar ve tüm örgütlerde otoriteye ihtiyaç vardır. Çalışanların amirlerinin istek ya da emirlerini dikkate almaksızın kendi bildikleri gibi davrandıkları bir örgüt işlevini yerine getiremez hale gelecektir (Aksoy, 2009; Aydın, 2002, s. 270).

Emir ve kontrol en yalın örgütlerde bile olmazsa olmaz bir unsurdur. Çalışanın emir ve talimatlara uyma borcu, yani itaat borcu, çalışanın işverenin yönetim hakkı karşısındaki borcu olup, bu durum aynı zamanda, iş sözleşmesinin bağımlı hukuki ilişki kurmasının da bir sonucudur. Çalışanın itaat borcunun kapsamı, hukuka, iş ve toplu iş sözleşmelerine aykırı emirlere uymasını zorunlu kılmamaktadır (Aksoy, 2009; Efor OSGB, 2016). Örgütlerde otoriteye itaat edilmesi bireylerin davranışlarındaki uyuşmazlıkları azaltmak ve onları örgütsel amaçlara doğru bir şekilde koordine etmek için birincil mekanizma olarak hizmet etmektedir (Katz & Kahn, 1978). Otoriteye itaat kariyer başarısı için gereklidir (Treviño vd., 1998).

2.1.5. İş Disiplini

Bireysel anlamda disiplin, bireyin kendini belirli ihtiyaç ve isteklere uyarlamak amacıyla öz denetimini geliştirme çabasına karşılık gelmektedir (Geylan, 1992, s. 133). En yüksek düzey ve en etkili disiplin şekli olan öz disiplin (Marquis & Huston, 2009, s. 596) “kişinin kendi davranışı üzerindeki denetimi” (Shapiro & White, 2008) ya da “can sıkıntısı ve diğer dikkat dağıtıcı şeylere rağmen görevlere başlama ve bunları tamamlama becerisi” olarak tanımlanmaktadır (Costa & McCrae, 1992, s. 18).

Öz disiplin sahibi kişiler hedefleri takip etmekten yılmadıkları ve zorluk karşısında pes etmedikleri için öz disiplin görev başarısına ve kariyer başarısına en büyük katkı sağlayan etmen olarak kabul edilmektedir (DuBrin, 2001: 107).

İş disiplini kişinin başarısında en önemli faktörlerden biri olabilir (Cohen, 2014; Kuyumcuoğlu, 2016; Orhan, 2011; Tracy, 2010). Öz disiplin öğrenilebilecek ve öğretilerebilecek bir şeydir (Cohen, 2014; DiScala, 2018; Meadows, 2012; Patel, 2017). Kişi, iş disiplinini geliştirebildiği oranda verimli ve başarılı olabilecek ve bu durum profesyonelliğine de pozitif olarak etki edecektir (Yalçın, 2009). Her ne kadar öz disiplin içselleştiriliyor olsa da, yönetim de çalışanlarda öz disiplini destekleyen bir ortam geliştirmede aktif rol oynamaktadır. (Marquis & Huston, 2009, s. 596). Yönetimin temel amacı çalışanlar arasında öz disiplini sağlamaktır. Bu yolla personeli kurallara uyması için zorlamak yerine kendi kendini disipline etmesi sağlanacaktır (Werther & Davis, 1988, s. 434).

2.1.6. Huzur

Çalışma yaşamında en çok telaffuz edilen ve istenen şeylerin başında huzurlu bir çalışma ortamı gelmektedir (Pektzol, 2017). Huzur “dirlik, baş dinçliği, gönül rahatlığı, rahatlık, erinç” (Türk Dil Kurumu, 2011) ya da “insanın içinde duyumsadığı rahatlık duygusu, gönül rahatlığı, iç rahatlığı, baş dinçliği, dinginlik, çekişmesizlik” olarak tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 2004). Kişinin iç huzuru sağlama mücadelesi, modern çalışma yaşamının standart bir bileşeni haline gelmiş durumdadır. Çoğu kişi çalıştığı örgütlerde bir dereceye kadar huzur aramaktadır ancak bunun elde edilmesi zor olabilir (Dalsgaard, 2014). Örgütlerde huzurun sağlanabilmesi için, çalışanların farkındalıklarının, huzurun değer verilen ve beslemek istenen bir şey olduğu düzeye yükseltilmesi gerekmektedir (Chopra, 2016). Yapılan araştırmalar, çalışma ortamındaki huzurunun, iş değiştirme nedenleri arasında ilk üç sırada yer aldığını ortaya koymaktadır (İndus Danışmanlık, 2016).

1950'li yılların gelenek odaklı çalışanları net bir başarı tanımına ve bunu başarmak için istikrarlı bir modele sahiplerdi. Ancak iş ortamındaki büyük değişikliklerin çalışanları alternatif kariyer başarıları modellerini keşfetmeye zorlamasıyla birlikte çalışanlar çeşitli olasılıklarla karşı karşıya kalmışlardır (Ander, 2006; Rousseau & Wade-Benzoni, 1995). Geleneksel olarak, kariyer gelişimi ve kariyer başarıları net ve ölçülmesi kolay olan mesleki ilerleme açısından tanımlanmış olmakla birlikte günümüzde daha fazla kariyer doğaları gereği döngüsel olma eğiliminde oldukları için yeni bir model üzerinde düşünülmesi uygun görünmektedir (Cascio, 2010: 378). Bu yeni dünyada nihai hedef, kariyer başarıları, aile mutluluğu, iç huzuru ya da başka bir şey olsun, hayattaki en önemli hedeflerinize ulaşmaktan gelen psikolojik başarı, gurur duygusu ve kişisel başarı olarak değerlendirilmektedir (Hall, 1996).

2.2. Kariyer Başarısı

Başarı “kişinin iş deneyimleri sonucunda biriktirdiği olumlu psikolojik ya da işle ilgili sonuçlar ya da kazanımlar” (Judge vd., 1995, s. 486) olarak tanımlanmaktadır. Bu kazanımlar gerçek başarılar olabildikleri gibi, algılanan başarılar da olabilmektedirler (Harris & Ogbonna, 2006, s. 44). Bu yüzden de kariyer başarıları öznel ve nesnel olmak üzere temelde iki farklı şekilde tanımlanabilmektedir (Arthur vd., 2005, s. 179). Bireylerin, insan sermayelerinin değeri, kendi değer ve yeteneklerine ilişkin değerlendirmeleri ve kariyerlerinde yaşadıkları tatmine dair değerlendirmelerini içeren kariyer kazanımlarına ilişkin yargılarını yansıtan öznel kariyer başarıları (Stumpf & Tymon, 2012, s. 346), “bireyin kişisel olarak arzulanan iş sonuçlarına ulaşmasına ilişkin algısı veya değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Öznel kariyer başarıları önemli olan herhangi bir kariyerin başarıları için nihai kriter olarak kabul edilmektedir (Greenhaus & diğerleri, 2008, s. 290).

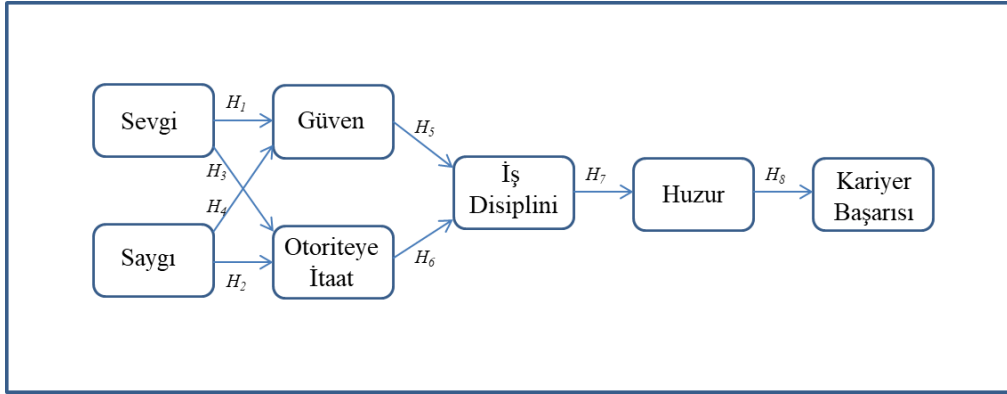
3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Anket verileri 2019 yılında toplandığı için etik kurul izni gerektirmeyen çalışmadır.

3.2. Model ve Hipotezler

Mustafa Kemal Atatürk’ün “Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatın olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır.” özdeyişinden hareketle, örgütlerde başarının öncelleri ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini kapsayan kavramsal bir model ve bu model bağlamında araştırma hipotezleri Şekil 1’deki gibi geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Örgütlerde sevgi, örgütlerde güven üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₂: Örgütlerde saygı, örgütlerde otoriteye itaat üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₃: Örgütlerde sevgi, örgütlerde otoriteye itaat üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₄: Örgütlerde saygı, örgütlerde güven üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₅: Örgütlerde güven, iş disiplini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₆: Örgütlerde otoriteye itaat, iş disiplini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₇: İş disiplini, huzur üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₈: Örgütlerde huzur, kariyer başarısı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

3.3. Örneklem

Çalışmanın örnekleme kolay erişilebilir örneklem yöntemi ile belirlenmiş olup, katılımcılar İstanbul’da farklı kurum ve sektörlerde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Çalışma bağlamında toplam 500 anket rastgele örnekleme yöntemi ile kamu ve özel sektör çalışanlarına dağıtılmıştır.

483 anket geri dönmüş, eksik cevaplanmış olanların silinmesi sonrasında 473 anket analize tabi tutulmuştur.

Anketi cevaplayan katılımcıların %50,7'si kadın, %53,9'u evli ve % 57,2'si üniversite mezunudur. Deneklerin ortalama yaşları 37,55 (SS = 23,36) ve ortalama çalışma deneyimleri 12,40 (SS = 10,50) yıldır.

3.4. Ölçüm Araçları

3.4.1. Sevgi

Katılımcıların sevgi algılarını ölçmek için Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen, Göksel ve Aydın (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen lider- üye etkileşimi ölçeğinin 1 maddelik sevgi alt boyutu araştırmacılar tarafından çalışma arkadaşlarına uyarlanarak kullanılmıştır.

3.4.2. Saygı

Katılımcıların saygı algılarını ölçmek için Carmeli ve Gitell (2009) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır.

3.4.3. Güven

Katılımcıların güven algılarını ölçmek için Bulińska-Stangrecka ve Bagińska (2018) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır.

3.4.4. Otoriteye İtaat

Katılımcıların otoriteye itaat algılarını ölçmek için DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek kullanılmıştır.

3.4.5. İş Disiplini

Katılımcıların iş disiplini algılarını ölçmek için NEO PI-R'in (Costa & McCrae, 1995) Gülgöz (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan öz disiplin boyutunu ölçen 8 madde Hirschfield ve Feild (2000) tarafından da kullanıldığı şekliyle çalışma ortamı bağlamına uyarlanarak kullanılmıştır.

3.4.6. Huzur

Katılımcıların huzur algılarını ölçmek için Demirci ve Ekşi (2017) tarafından geliştirilen 8 maddelik huzur ölçeği kullanılmıştır.

3.4.7. Kariyer Başarısı

Katılımcıların kariyer başarısı algılarını ölçmek için Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilen ve Ulukök ve Akın (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik kariyer tatmini ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların kariyer başarısı, kariyer gelişimi, gelir, terfi ve becerilerin geliştirilmesi konularında değerlendirmelerini belirttikleri bu ölçek, çalışmalarda öznel kariyer başarısını değerlendirmek için kullanılmaktadır (ör. Eby vd., 2003; Heslin, 2005; Jiayu vd., 2017).

3.5. Bulgular

Yapılan faktör analizi sonucunda sevgi, saygı, güven, otoriteye itaat, iş disiplini, huzur ve kariyer başarısı olmak üzere yedi faktör tespit edilmiştir (KM0 = 0,843 – Bartlett’s Test of Sphericity = 5.559,361). Açıklanan toplam varyans % 70,57’dir. Faktör yükleri 0,653 ile 0,884 arasında değişmektedir. Tüm anketin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,899 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik için birleşik geçerlilik (CR: composite reliability) ve AVE değerleri irdelenmiştir; tüm değerler tavsiye edilen 0,50’nin ve birleşik geçerlilikler 0,70’in üzerindedir (Tablo 1). Elde edilen sonuçların kabul sınırları içinde olmasından hareketle analizlere devam edilmiştir.

Tablo 1. Faktör Boyutları, Std. Faktör Yükleri, CR ve AVE Değerleri

İfadeler	Otoriteye İtaat	Huzur	İş Disiplini	Kariyer Başarısı	Güven	Saygı	Sevgi	CR	AVE
Oİ03	0,802								
Oİ05	0,736								
Oİ01	0,724								
Oİ08	0,718								
Oİ10	0,711								
Oİ02	0,705							0,911	0,507
Oİ09	0,691								
Oİ07	0,683								
Oİ04	0,679								
Oİ06	0,660								
HU02		0,833							
HU03		0,820							
HU01		0,789							
HU04		0,763						0,918	0,584
HU08		0,745							
HU06		0,728							
HU07		0,717							
HU05		0,710							
İD03			0,807						
İD01			0,785						
İD08			0,769						
İD05			0,756					0,911	0,562
İD06			0,738						
İD02			0,724						
İD07			0,711						
İD04			0,702						
KB02				0,865					
KB03				0,845					
KB04				0,840				0,897	0,637
KB01				0,770					
KB05				0,653					
GÜ02					0,884				
GÜ03					0,823			0,863	0,678
GÜ01					0,758				
SA01						0,883			
SA02						0,852		0,877	0,705
SA03						0,780			
SE01							0,789	---	---
Açıklanan Varyans (%)	13,96	11,43	11,09	10,36	9,99	9,44	4,30		

Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile irdelenmiştir. faktörler (alt boyutlar) arası Pearson korelasyon katsayılarının 0,65'in altında olması ve alt boyutlar arası korelasyon katsayılarının karelerinin AVE değerlerinin altında olması ayrışım geçerliliğini doğrulamaktadır (Fornell & Larcker, 1981). Pearson korelasyon katsayıları, değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo.2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenlerin Korelasyon Tablosu

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1. KB	3,16	1,24	(0,867)						
2. HU	4,05	1,19	0,299**	(0,843)					
3. İD	4,48	1,20	0,123**	0,406**	(0,798)				
4. GÜ	4,20	1,29	0,216**	0,372**	0,337**	(0,875)			
5. Oİ	3,46	1,16	0,185**	0,174**	0,316**	0,129**	(0,732)		
6. SE	4,26	1,52	0,043	0,200**	0,373**	0,381**	0,144**	-	
7. SA	4,06	1,28	0,231**	0,330**	0,283**	0,568**	0,138**	0,372**	(0,885)

KB: Kariyer Başarısı; HU: Huzur; İD: İş Disiplini, GÜ: Güven; Oİ: Otoriteye İtaat; SE: Sevgi; SA: Saygı

Parantez içindeki değerler Cronbachs' Alpha güvenilirlik katsayılarını göstermektedir
N = 473; ** p<0,01

Örneklem bağlamında en yüksek ortalama değerine “iş disiplini (4,48)” sahipken, bunu “sevgi (4,26)” ve “güven (4,20)” takip etmektedir, “kariyer başarısı (3,16)” ortalamasının üzerinde olmasına rağmen en düşük değere sahip değişkendir.

Sevgi ile kariyer başarısı hariç tüm değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo.1).

Araştırma hipotezlerini test etmek için hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır, sonuçlar Tablo.3'de gösterilmiştir:

Tablo 3. Değişkenler Arası Hiyerarşik Regresyon Analizi

Hipotez	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Std. Beta	Düz.R ²	Kabul
1	Sevgi	Güven	0,197**	0,35	✓
3	Saygı		0,495**		✓
2	Sevgi	Otoriteye İtaat	0,107*	0,04	✓
4	Saygı		0,098*		✓
5	Güven	İş Disiplini	0,301**	0,19	✓
6	Otoriteye İtaat		0,277**		✓
7	İş Disiplini	Huzur	0,406**	0,16	✓
8	Huzur	Kariyer Başarısı	0,299**	0,09	✓

N = 473; ** p<0,01, * p<0,05

Regresyon analizleri sonucunda kariyer başarısının huzurdan ($Düz.R^2 = 0,09$, $std.β = 0,299^{**}$), huzurun iş disiplininden ($Düz.R^2 = 0,16$, $std.β = 0,406^{**}$), iş disiplininin güven ve otoriteye itaatten ($Düz.R^2 = 0,19$, $std.β = 0,301^{***}/0,277^{**}$), otoriteye itaatin sevgi ve saygıdan ($Düz.R^2 = 0,04$, $std.β = 0,107^*/0,098^*$), güvenin sevgi ve saygıdan ($Düz.R^2 = 0,35$, $std.β = 0,197^{**}/0,495^{**}$) etkilendiği bulunmuştur. Bu bağlamda tüm hipotezler doğrulanmıştır.

Örneklem bağlamında demografik değişkenlerin etkisi irdelendiğinde yaşın araştırma değişkenleri üzerinde etkisi tespit edilememiştir. Çalışma süresi arttıkça huzurun ($0,141^{**}$), iş disiplinini ($0,208^{**}$), güvenin ($0,093^*$), otoriteye itaatin ($0,129^{**}$) ve sevginin ($0,106^*$) arttığı bulunmuştur.

Evli olanların huzur ($4,19/3,87$; $p<0,01$), iş disiplini ($4,69/4,16$; $p<0,01$) ve sevgi ($4,44/4,06$; $p<0,01$) değerlerinin bekârlara göre ve kadınların sevgi ($4,41/4,11$; $p<0,01$) değerlerinin erkeklere daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4. Sonuç

“Hayatta en hakiki mürşit ilimdir.” ve “Benim manevi mirasım bilim ve akıldır.” özdeyişlerinde de vurguladığı gibi, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk bilime çok önem vermektedir. Mustafa Kemal Atatürk 1938 yılında hayatını kaybetmiştir. Çalışma sonuçları, sözlerinin 81 yıl sonra bile geçerliliğini koruduğunu ve bizlere ışık tuttuğuna dair ampirik kanıtlar ortaya koymaktadır.

Kariyer başarısının öncüllerinin belirlenmesi, kariyerler üzerine yapılan araştırmalarda üzerinde en çok durulan konulardan biridir (Hirschi vd., 2018). Yapılan araştırmalar örgütlerde kişilerin kariyer başarısına ulaşmalarına olanak sağlayan unsurları belirlemek konusunu irdelemişler, bunun yanı sıra kariyer başarısına ulaşmış olan liderlerin hangi ortak belirli özelliklere sahip olduklarını ve başarıya dair bu formülün hangi becerileri gerektirdiğini ortaya koymuşlardır (Schein, 1978; Zenger & Folkman, 2017). Kariyer başarısına ulaşmada temel unsurların bütünleştirici bir modelini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma, kariyer başarısının temel öncüllerine dair daha özlü ve bütünleştirici bir bakış açısı sunarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Örgütlerde kariyer bağlamında başarıya giden yol karşılıklı sevgi ve saygıdan, güven ve otoriteye itaatten, iş disiplininden ve huzur algısından geçmektedir.

Araştırma bulgularının kariyer başarısının huzurdan etkilendiğine dair bulguları UCLA basket takımının koçu John Wooden başarıya dair yaptığı “Elinden gelenin en iyisini yaparak olabileceğinin en iyisi olmaya gayret etmiş olduğunu bilmenin verdiği tatmin duygusunun direkt sonucunun huzurudur” tanımıyla (Biro, 1997) ve Bannengala'nın (2018) sadece huzurlu bir zihnin en iyi şekilde çalıştığı ve huzurlu bir şekilde alınmış kararlar, yapılmış eylemler ve seçimler sonunda büyük ödüller elde edileceğine dair iddialarıyla uyumluluk göstermektedir. Bu bulgular aynı zamanda Sengupta'nın (2010) yaptığı çalışma bulgularıyla ve Callanan'ın huzurun kariyer başarısı oluşturduğuna dair iddialarıyla da (Under new management, 2003) uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularının huzurun iş disiplininden etkilendiğine dair bulguları, daha önce yapılan çalışmaların kişinin gerçek anlamda huzur bulması için, huzurunu kaçırabilecek her şeyden uzaklaşmak adına kendini disiplin altına alması gerektiği (Self Discipline is A Pathway to Peace of Mind, 2018) ve öz disiplininin fiziksel sağlığa neden olduğu, fiziksel sağlığın da kişinin kendi zihninde geliştirdiği uyum yoluyla huzura neden olduğu (Hill, 2015) iddialarıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularının iş disiplininin güven ve otoriteye itaatten etkilendiğine dair bulguları iş disiplini üzerinde liderlik türlerinin etkisi olduğuna dair iddialarıyla uyumluluk göstermektedir (Bugdol, 2018, s. 40).

Araştırma bulgularının otoriteye itaatin sevgi ve saygıdan etkilendiğine dair bulguları, benzeşim gücü ve karizmatik gücün sevgi, saygı ve hayranlıktan kaynaklanıyor olması (Franz, 2012) ve Lyon'un (2010, s. 153) kişilerin sevdikleri kişilere "evet" deme eğiliminde olmalarına dair iddialarıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularının güvenin sevgiden etkilendiğine dair bulguları, Nicholson, Compeau ve Sethi'nin (2001, s. 3) sevginin güven için bir temel oluşturduğu iddiaları yanı sıra, Schultz ve Doerr'in (2014, s. 61) ve Singh vd.'nin (2016) çalışmalarının bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularının güvenin saygıdan etkilendiğine dair bulguları Daskal'ın (2016), McDonald'ın (2017, s. 24), Fagerstrom'un (2006, s. 107), Weaver ve Farrel'in (1997, s. 81) ve Williams'ın (2009) çalışmalarının bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularının kariyer başarısının iş disiplininden etkilendiğine dair bulguları, kişinin öz disiplininin kendini güçlendirici ya da sınırlayıcı kararlar alması konusunda belirleyici olduğu ve bu şekilde daha güçlü ya da daha zayıf alışkanlıklar edinmesine yol açacağı (Roomer, 2019) ve kişinin kariyer başarısının kendinden kaynaklanan nedenlere de bağlı olduğu (Duman, 2018) iddialarıyla ve David Rockefeller'ın "İş dünyasında başarı, eğitim ve disiplin ve sıkı çalışma gerektirir." sözüyle (Downing, 2017, s. 127) uyumluluk göstermektedir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar söz konusudur. Bu araştırmanın en önemli kısıtı; kariyerler, öznel ve nesnel kariyer başarısı olmak üzere temelde iki farklı şekilde tanımlanabilirken (Arthur vd., 2005, s. 179; Seibert, Crant ve Kraimer, 1999, s. 417), bu çalışmada sadece öznel kariyer başarısının değerlendirilmiş olmasıdır. Ancak araştırmacıların bu çalışmayı referans alarak, hem nesnel, hem de öznel kariyer başarısına dair veriler toplayıp değerlendirerek bir genellemeye gidebilmeleri mümkündür.

Çalışmanın önemli olan herhangi bir kariyerin başarısı için nihai kriter olarak kabul edilen öznel kariyer başarısı (Greenhaus vd., 2008, s. 290) ve öncellerine ışık tutarak akademisyenleri bu konu üzerine yapılacak yeni çalışmalar konusunda yüreklendireceğini ümit ediyor, cumhuriyetimizin mimarı, büyük devlet adamı Mustafa Kemal Atatürk'ü bir kez daha saygı ve minnetle anıyoruz.

Kaynakça

- Aksoy, T. (2009, Haziran 23). Liderin otoritesi nereden gelir?, Erişim Adresi <https://www.temelaksoy.com/liderin-otoritesi-nereden-gelir/>
- Anders, G. (2006, September 18). What is success, anyway? *The Wall Street Journal*, R10.
- Arslan, E. (2011, Aralık 13). Neden “vizyoner”, Erişim Adresi <http://www.yenimesaj.com.tr/neden-vizyoner-H1206648.htm>
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Aydın, O. (2002). Davranış üzerine sosyal etkiler. E. Özkalp (Der./Ed.) *Davranış bilimlerine giriş*: 261-278. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bannengala, R.R. (2018). *Mantras for career success: Get set go!* Chennai: Notion Press.
- Biro, B.D. (1997). *Beyond success: The 15 secrets to effective leadership and life based on legendary coach John Wooden’s pyramid of success*. New York: Perigee Book.
- Bugdol, M. (2018). *A different approach to work discipline: Models, manifestations and methods of behaviour modification*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Bulińska-Stangrecka, H. & Bagieńska, A. (2018). Investigating the links of interpersonal trust in telecommunications companies, *Sustainability*, 10(7), 2555.
- Carmeli, A. & Gittell, J. H. (2009). High quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 709-729.
- Carmeli, A. & Spreitzer, G. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work, *The Journal of Creative Behavior*, 43, 169–191.
- Cascio, W.F. (2010). *Managing human resources productivity, quality of work life, profits*. 8th Edition. Boston: McGraw Hill.
- Chopra, D. (2016). 7 ways to make peace at the office. Erişim Adresi <https://chopra.com/articles/7-ways-to-make-peace-at-the-office>
- Cohen, J. (2014, June 18). 5 proven methods for gaining self discipline Erişim Adresi <https://www.forbes.com/sites/jennifercohen/2014/06/18/5-proven-methods-for-gaining-self-discipline/#798f45c23c9f>
- Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Psychological Assessment Resources: Odessa, FL.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory, *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Çalık, Ç. (2015, Aralık 10). Çalışanlar neden birbirini sevmeli? Erişim Adresi <https://www.kariyer.net/ik-blog/calisanlar-neden-birbirini-sevmeli/>
- Dalsgaard, M. (2014). Five ways to avoid burnout at work and find inner peace. Erişim Adresi <https://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/11169473/Five-ways-to-avoid-burnout-at-work-and-find-inner-peace.html>
- Daskal, L. (2016, Mart 14). 99 simple things that will help you build trust and credibility. Retrieved at <https://www.inc.com/lolly-daskal/99-simple-ways-you-can-build-trust-and-credibility.html>
- Demirci, İ. & Ekşi, H. (2017). Huzur ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(33), 39-60.

- DeZoort, T. & Roskos-Ewoldsen, D.R. (1997). The submissiveness to organizational authority scale as a measure of authoritarianism, *Journal of Social Behavior & Personality*, 12(3), 651-670.
- DiScala, J. (2018, Ağustos 21). 4 ways to strenghten your self-discipline-muscle, Erişim Adresi <https://www.inc.com/john-discala/how-to-master-self-discipline-with-these-4-strategies.html>
- Downing, S. (2017). *On course: Strategies for ceating success in college and in life*. Boston, MA: Cengage Learning.
- DuBrin, A.J. (2001). Career-related correlates of self-discipline, *Psychological Reports*, 89(1), 107-110.
- Duman, C. (2018). *Şirketler yıldız çalışanlarını neden kaybeder?* İstanbul: Balkan Sanat Yayın Yapım.
- Dumansızoğlu, N. (2017, Kasım 21). İlham aldığım tarihi lider. Erişim Adresi <https://www.capital.com.tr/yonetim/liderlik/ilham-aldigim-tarihi-lider>
- Dutton, J.E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work*. USA: University of Michigan Business School Management Series.
- Dündar, U. (2017, Mayıs 19). Atatürk yüzyılın en büyük lideridir! Erişim Adresi <https://www.sozcu.com.tr/2017/yazarlar/ugur-dundar/ataturk-yuzyilin-en-buyuk-lideridir-1857810/>
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Efor OSGB (2016, Haziran 7). İş sözleşmesinden kaynaklanan borçlar. Erişim Adresi <https://www.eforosgb.com/is-sozlesmesinden-kaynaklanan-borclar/>
- Erol, G. (2012). *İletişim ve etik*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Fagerstrom, D.L. (2006). *The ministry staff member: A contemporary, practical handbook to equip, encourage and empower*. Michigan: Zondervan.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics, *Journal of Marketing Research*, 382–388.
- Fortin, D. (2016, December 14). Creating a workplace environment of mutual respect, Erişim Adresi <https://www.predictiveindex.com/blog/creating-a-workplace-environment-of-mutual-respect/>
- Franz, T.M. (2012). *Group dynamics and team interventions: Understanding and improving team performance*. Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Geylan, R. (1992). *Personel yönetimi*. Met Basım Yayın, Eskişehir.
- Glassman, B.S. (2008). *Respect*. San Diego: Bearing Books.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effect of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & DiRenzo, M. (2008). A boundaryless perspective on careers. J. Barling ve C. L. Cooper (Der./Eds.) *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume one: Micro approaches: 277-299*. London: Sage Publications.
- Göksel, A. & Aydınhan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Gülgöz, S. (2002). Five-factor model and NEO-PI-R in Turkey. A. J. Marsella, R. R. McCrae ve J. Allik (Der./Eds.) *The five-factor model of personality across cultures: 1-23*. Kluwer Academic Publishers.

- Hall , D. T. (1996). Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Harris, L.C. & Ogbonna, E. (2006). Approaches to career success: An exploration of surreptitious career-success strategies, *Human Resource Management*, 45(1), 43-65.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hill, N. (2015). *Your right to be rich: Napoleon Hill's proven program for prosperity and happiness*. NewYork: The Napoleaon Hill Foundation.
- Hirschfeld, R.R. & Feild, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-80.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C.S. & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire, *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358.
- Horozoğlu Enkavi, A. (2014, Ekim 25). İş yerinde kavga ve tartışma. Erişim Adresi <http://www.dbe.com.tr/Kurumsal/tr/news/is-yerinde-kavga-ve-tartisma/>
- Indus Danışmanlık (2016, Mart 7). İş yerinde huzur nasıl sağlanır? Erişim Adresi <http://www.egitimintadibaskadir.com/is-yerinde-huzur-nasil-saglanir/>
- Ingram, D. (2011). A workplace of mutual respect. Erişim Adresi <http://smallbusiness.chron.com/workplace-mutual-respect-11235.html>
- İslamoğlu, G., Melek, B. & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü (Alan araştırması ve sonuçları)*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Jiayu, D., Qishan, C., Shuting, Y. & Yue, X. (2017). Effect of leaders' work engagement on followers' subjective career success: A multi-level model, *International Management Review*, 13(2), 45-52.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Karaarslan, H. (2015, Nisan 9). İnsana saygı kendine saygı. Erişim Adresi <https://indigodergisi.com/2015/04/insana-saygi-kendine-saygi/>
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations. 2nd Edition*. New York: Wiley.
- Kayadibi, F. (2002). Sevgi faktörünün eğitim verimliliği üzerine etkisi, *İ.Ü İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5, 33-50.
- Keçe, C. (2018, Nisan 29). İlişkilerde güven nasıl oluşur? Erişim Adresi <https://hthayat.haberturk.com/iliski/iliski-rehberi/haber/1050792-iliskilerde-guven-nasil-olusur>
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1998). *Organizational behavior*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Kuyumcuoğlu, R. (2016, Mayıs 19). Öz disiplin sağlamak için hedefinizi belirleyin! Erişim Adresi http://www.hurriyetale.com/sizin-icin/psikoloji/oz-disiplin-saglamak-icin-hedefinizi-belirleyin_21329.html
- Larson, C.E. & LaFasto, F.M. (1989). *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Losada, M., & Heaphy, E. (2004). The role of positivity and connectivity in the performance of business teams a nonlinear dynamics model, *American Behavioral Scientist*, 47, 740–765.
- Ludwig, A.M. (2002). *King of the mountain, the nature of political leadership*. USA: University Press of Kentucky.

- Lyon, B.L. (2010). Transformational leadership as the clinical nurse specialist's capacity to influence. J.S. Fulton, B.L. Lyon & K. Goudreau (Eds.) *Foundations of clinical nurse specialist practice (149-157)*. New York: Springer Publishing.
- Manaf, A. (2012). *Sevgi nedir ve nasıl koşulsuz sevilir?* İstanbul: Şira Yayınları.
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2009). *Leadership Roles and Management Functions in nursing: Theory and application*. Philadelphia: Wolters Kluwer.
- McAllister, D.J. (1995). Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations, *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McDonald, K. (2017). *How to work with and lead people not like you: Practical solutions for today's diverse workplace*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Meadows, M. (2012). *Self-disciplined producer: Develop a powerful work ethic, improve your focus, and produce better results*. USA: Meadows Publishing.
- Muter, Ş. (2016, Şubat 28). İş yerlerinde saygı, sevgi ve başarı, Erişim Adresi https://www.yeniasir.com.tr/insankaynaklari/yazarlar/sener_muter/2016/02/28/is-yerlerinde-saygi-sevgi-ve-basari
- Nhat Hanh, T. (2012). *Work: How to find joy and meaning in each hour of the day*. Berkeley, California: Parallax Press.
- Nicholson, C.Y., Compeau, L.D. & Sethi, R. (2001). The role of interpersonal liking in building trust in long-term channel relationships, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(1), 3-15.
- Orhan, E. (2011, Şubat 28). Öz disiplin nasıl kazanılır? Erişim Adresi <http://www.internethaber.com/oz-disiplin-nasil-kazanilir-1222206y.htm>
- Özdaş, C. (2017, Kasım 22). Başarılı olmak istiyorsak mutlaka sevgi dilini kullanmalıyız, Erişim Adresi <https://dogruhaber.com.tr/haber/270101-basarili-olmak-istiyorsak-mutlaka-sevgi-dilini-kullanmalyiz/>
- Özüçetin, Y. (2009). *Mustafa Kemal Atatürk'ün ileri görüşlülüğü*, Atatürk Haftası Armağanı, 10 Kasım Genelkurmay Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayınları, 36, 117-132.
- Patel, D. (2017, February 22). 10 powerful ways to master self-discipline, Erişim Adresi <https://www.entrepreneur.com/article/287005>
- Pektezol, (2017, Haziran 8). İş hayatında huzur mümkün mü yoksa hayal mi? Erişim Adresi <https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/is-hayatinda-huzur-mumkun-mu-yoksa-hayal-mi/>
- Pellegrini, E.K. & Scandura, T.A. (2006). Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation, *Journal of International Business Studies*, 37, 264-279.
- Püsküllüoğlu, A. (2004). *Türkçe sözlük*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Robinson, B. (2019, Mart 16). Are you work-driven or work-drawn? Your career success depends on knowing the difference. Erişim Adresi <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2019/03/16/are-you-work-driven-or-work-drawn-your-career-success-depends-on-knowing-the-difference/#72da264c6e9e>.
- Roomer, J. (2019, March 06). 5 habits to cultivate strong self-discipline in your life. Erişim Adresi <https://medium.com/personal-growth-lab/5-habits-to-cultivate-strong-self-discipline-in-your-life-6d5238d71b3d>
- Rousseau, D.M. & Wade-Benzoni, K.A. (1995). Changing individual- organizational attachments. A. Howard (Ed.) *The changing nature of work* içinde (290-322). San Francisco: Jossey-Bass.

- Rousseau, D.M., Sitkin, S., Burt, R.S., Farrell, C.& Camerer, C.F. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *The Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Russo, M., Guo, L. & Baruch, Y. (2014). Work attitudes, career success and health: Evidence from China, *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 248-258.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- Schultz, M. & Doerr, J.E. (2014). *Insight selling: Surprising research on what sales winners do differently*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Seibert, S.E., Crant, J.M. & Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success, *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Self Discipline is A Pathway to Peace of Mind (2018). Self discipline is a pathway to peace of mind. Erişim Adresi <https://steemit.com/mspsteem/@francisguy/self-discipline-is-a-pathway-to-peace-of-mind>
- Sengupta, S.S. (2010). Correlates of spiritual orientation & managerial effectiveness, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 45-60.
- Shapiro, S. & White, C. (2008). *Mindful discipline: A loving approach to setting limits and raising an emotionally intelligent child*. Canada: Raincoast Books.
- Singh, R., Goh, A., Sankaran, K. & Bhullar, N. (2016). Similarity and liking effects on interpersonal attraction: Test of the two dimensional trust-respect model, *Psychologia*, 59, 1-18.
- Singer, M. A. (2007). *The untethered soul: The journey beyond yourself*. Oakland: New Harbinger.
- Stumpf, S.A. & Tymon, W.G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345-353.
- Taiwo, N. (2009). *The top ten laws of respect: A personal guide*. Xulon Press.
- Tracy, B. (2010). *No excuses!: The power of self-discipline*. USA: Vanguard Press.
- Treviño, L., Butterfield, K. & McCabe, D. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors, *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe sözlük. 11. Baskı*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Ulukök, E. & Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *IBAD Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 62-71.
- Under New Management (2003). Under new management: How do changes in managerial career patterns affect your career path? *Development and Learning in Organizations*, 17(5), 25-27.
- Weaver, R.G., & Farrell, J.D. (1997). *Managers as facilitators: A practical guide to getting work done in a changing workplace*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Werther, W. & Davis, K. (1988). *Personel management and human resources. 2nd Edition*. McGraw Hill, International Editions.
- Williams, P. (2009). *Extreme dreams depend on teams*. New York: Pat Williams.
- Yalçın, H. (2009, Mart 17). İş disiplini. Erişim Adresi <http://www.hasanyalcin.com/is-disiplini/>
- Yalçın, İ. (2011, Kasım). Sevgi nedir? Erişim Adresi <https://www.bilimveutopya.com.tr/node/3505>
- Yamak, H. (2015). *Atatürk'ten insanlığa yol gösteren sözler*. İstanbul: Yılmaz Basım.
- Yücesan, S. (2017, Kasım 27). Kurumlarda sevginin işi ne gücü ne? Erişim Adresi <http://sizebutunselyaklasim.com/kurumlarda-sevginin-isi-ne-gucu-ne/>
- Zenger, J. & Folkman, J. (2017). *Speed: How leaders accelerate successful execution*. New York: Mc Graw Hill.