

İŞ VE İNSAN
DERGİSİ
JOURNAL OF HUMAN
AND WORK

E-ISSN 2148-967X

Cilt:11 Sayı:1
Vol:11 No:1



İş ve İnsan Dergisi

The Journal of Human and Work

Cilt | Volume: 11

Sayı | Issue: 1

Nisan | April 2024

e-ISSN 2148-967X

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

Dergi Yönetimi | *Journal Management*

İş ve İnsan Dergisi *The Journal of Human and Work*

Kurucu ve Sahibi | *Founder and Owner*
Prof. Dr. Faruk Şahin

Editör | *Editor*
Prof. Dr. Faruk Şahin, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*

Yayın Kurulu | *Editorial Board*
Prof. Dr. Harun Uçak, *Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet Kabak, *Gazi Üniversitesi*
Doç. Dr. Murat Güler, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*

Editör Kurulu | *Editorial Board*

Prof. Dr. Abdülkadir Varoğlu, *Başkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar, *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Akif Tabak, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi*
Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan, *Erciyes Üniversitesi*
Prof. Dr. A. Ender Altunoğlu, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
Prof. Dr. Aykut Göksel, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. Aysun Kanbur, *Kastamonu Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih Çetin, *Başkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatma Küskü Akdoğan, *İstanbul Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Harun Şeşen, *Lefke Avrupa Üniversitesi*
Prof. Dr. H. Canan Sümer, *Özyeğin Üniversitesi*
Prof. Dr. H. Nejat Basım, *Başkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Hakkı Aktaş, *İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. İbrahim Sani Mert, *Antalya Bilim Üniversitesi*
Prof. Dr. Mahmut Paksoy, *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Köksal, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*
Prof. Dr. Selen Doğan, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*
Prof. Dr. Ünsal Sığırı, *Ostim Teknik Üniversitesi*
Doç. Dr. Bora Yıldız, *İstanbul Üniversitesi*
Doç. Dr. Derya Atlay Işık, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
Doç. Dr. Engin Kanbur, *Kastamonu Üniversitesi*
Doç. Dr. İdil Işık, *İstanbul Bilgi Üniversitesi*
Doç. Dr. Murat Güler, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*
Doç. Dr. Hande Karadağ, *Yaşar Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Onur Akbulut, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Şenay Karakuş Uysal, *Aksaray Üniversitesi*

Editör Yardımcısı | *Editorial Assistant*
Arş. Gör. Dr. Fatma Gül Karaçelebi, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*

Yönetim Yeri ve Adresi | *Executive Office*
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Merkez Yerleşkesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bor Yolu Üzeri
51240 Merkez, Niğde, Türkiye
Tel: +903882254260

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

Dergi Hakkında | About the Journal

İş ve İnsan Dergisi hakemli ve akademik bir dergidir, Nisan ve Ekim ayında olmak üzere yılda iki kez online yayımlanır. Dergi, iş ve insanın söz konusu olduğu örgütsel davranışın her alanında görgül veya kuramsal çalışmaları yayınlamayı amaçlamaktadır. Dergi örgütsel davranış alanında yer alan ve birey, grup ve örgüt düzeyinde her konuyla ilgili çalışmalara yer vermektedir.

Dergi, örgütsel davranış alanında Türkçe ve/veya İngilizce dilinde yazılmış çalışmalara yer vermektedir.

Dergiye gönderilen her makale, önce, editör tarafından ön incelemeye tabi tutulmakta, dergide yayımlanması açısından uygun görüldüğünde, çift kör-hakemlik değerlendirme işlemi için bağımsız iki hakeme gönderilmektedir. İş ve İnsan Dergisi, makalelerin kör hakem değerlendirilmesi sürecini benimsemektedir. Bu süreçte makale yazar/larının ve hakemlerin isimleri birbirlerinden gizlenir. Hakem değerlendirmeleri sonucuna göre makalelerin dergide yayımı konusunda kabul, düzeltme veya ret kararına varılır.

Editör, alınan gönderimlerin özgünlüğü kontrol etmek için çeşitli "intihal kontrol" yazılımları veya programları (iThenticate gibi) kullanabilir. Dergi, intihal konusunda "sıfır tolerans politikasına" sahiptir.

İş ve İnsan Dergisi, tüm içeriğiyle kullanıcıların ve onların kurumlarının kullanımına tamamen karşılıksız olarak hizmet veren açık erişimli bir dergidir.

Derginin listelendiği / tarandığı endeksler

- ULAKBİM TR Dizin Sosyal ve Beşeri Bilimler
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)

Dergi hakkında daha ayrıntılı bilgi için lütfen derginin web adresini ziyaret ediniz.

The Journal of Human and Work is an academic and peer-reviewed journal, published online twice a year, in April and October. The journal aims to publish empirical or theoretical studies in all areas of organizational behavior. The journal focuses on topics associated with organizational behavior within and across individual, group and organizational levels of analysis.

The journal accepts manuscripts related to organizational behaviour prepared either in Turkish or English.

All manuscripts submitted to the journal are, first, evaluated by the Editor. Those that meet the minimum criteria are passed on to at least two experts for review. Referees are matched to the paper according to their expertise. This journal employs double blind reviewing, where both the referee and author remain anonymous throughout the process. A final decision to accept or reject the manuscript will be sent to the author along with any recommendations made by the referees.

The editor may check the plagiarism issue with plagiarism prevention tool (i.e., iThenticate) to make sure that the manuscripts are original. The journal have a policy of "Zero Tolerance on the Plagiarism".

The Journal of Human and Work is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution.

The journal is listed / abstracted in

- *TR Index Social Sciences and Humanities*
- *DOAJ Directory of Open Access Journals*
- *EZB Electronic Journals Library*
- *ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences*
- *CrossRef*
- *The Social Science Research Network (SSRN)*

Please visit the journal web page in order to find further information about the journal.

İletişim Bilgileri Contact Information

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Merkez Yerleşkesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bor Yolu Üzeri 51240 Merkez, Niğde, Türkiye

Tel : +90252 211 5674

E-posta : faruksahin@mu.edu.tr (Editör | Editor)
fkaracelebi@ohu.edu.tr (Editör Yardımcısı | Editorial Assistant)

Web : <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

İçindekiler | *Table of Contents*

Başlık Title Yazar/lar Author/s	Sayfa Pages
Validation Evidence for the Oviedo Grit Scale (EGO) in a Non-Western Context..... (<i>Oviedo Azim Ölçeği'nin (EGO) Batılı Olmayan Bir Bağlamda Geçerlilik Kanıtı</i>) Neslihan Turnalar-Çetinkaya	1-10
Lider Üye Etkileşiminin İş Tatminine Etkisinde Psikolojik Sermaye ve Kontrol Odağının Rolü (<i>The Role of Psychological Capital and Locus of Control in the Effect of Leader Member Exchange on Job Satisfaction</i>) Burak Kırca & H. Nejat Basım	11-26
Kamu Sektöründe Görev Yapan Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki..... (<i>The Relationship Between Glass Ceiling Syndrome Perceptions and Turnover Intentions of Female Employees Working in the Public Sector</i>) Ahmet Can & Murat Sakal	27-41
Beyaz Yakalılarda Duygusal Zekâ ve Narsisizm İlişkisi..... (<i>The Relationship Between Emotional Intelligence and Narcissism in White Collar Workers</i>) Sevim Özkan & Hatice Çoban Kumbalı & Ayşe İrmiş	43-59
Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü..... (<i>The Mediating Role of Job Crafting in the Effect of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on the Work Engagement of Nurses</i>) Cahit Çağlın & Şeyda Nur Seçkin	61-76
Girişimci Olma Kararının Arkasındaki Faktörler Arası Etkileşimin DEMATEL Yöntemi ile Analizi..... (<i>The DEMATEL Analysis of The Interaction Between the Factors Behind the Decision to Become an Entrepreneur</i>) Zuhal Şenyuva	77-91
Yöneticinin Algılanan Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü (<i>The Mediating Role of Individual-Organization Fit in the Effect of Perceived Light Personality Traits of the Manager on the Level of Trust in the Manager</i>) Murat Korkmaz & Mustafa Altıntaş	93-107



Research Article

Validation Evidence for the Oviedo Grit Scale (EGO) in a Non-Western Context

Oviedo Azim Ölçeği'nin (EGO) Batılı Olmayan Bir Bağlamda Geçerlilik Kanıtı

Neslihan Turnalar-Çetinkaya^a

ARTICLE INFO

Keywords:
Grit, EGO Scale,
Non-cognitive
Characteristic,
Validation.

Article history:
Received 10 November 2023
Received in Revised Form
20 February 2024
Accepted
27 March 2024

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Azim,
EGO Azim Ölçeği,
Bilişsel Olmayan
Karakteristik Özellikler,
Uyarlama,
Güvenirlilik,
Geçerlilik.

Tarihler:
Geliş 10 Kasım 2023
Düzeltilme Geliş
20 Şubat 2024
Kabul
27 Mart 2024

ABSTRACT

Grit is a positive non-cognitive characteristic related to perseverance and passion for long-term goals. It positively impacts various aspects of life, but limited tools are available for measuring it, particularly in Turkish. Thus, this research aimed to establish the psychometric values for the Turkish version of the Oviedo Grit (EGO) scale by Postigo et al. (2021). The sample consisted of 500 Turkish university students. The analyses for single items, structural validation, measurement invariance, and the scale's relationship with personality traits (i.e., big five personality dimensions) and external variables (i.e., grade point average) supported the claim that the EGO scale, originally developed in Spanish by Postigo et al. (2021), is a reliable, unidimensional tool to measure grit Turkish language. Some limitations and potential paths for future research were also discussed.

ÖZ

Azim, uzun vadeli hedeflere yönelik sebat ve tutku ile ilgili bilişsel olmayan olumlu bir kişilik özelliğidir. Yaşamın çeşitli yönleri üzerinde olumlu etkiye sahiptir, ancak özellikle Türkçede azimi ölçmek için sınırlı araç mevcuttur. Bu nedenle, bu araştırma Postigo ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilen Oviedo Grit (EGO) ölçeğinin Türkçe versiyonunun psikometrik değerlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Örneklem 458 Türk üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Madde, yapısal geçerlilik, ölçme değişmezliği ve ölçeğin kişilik özellikleri (örn. beş büyük kişilik boyutu) ve dış değişkenlerle (örn. not ortalaması) ilişkisi için yapılan analizler, Postigo ve arkadaşları (2021) tarafından İspanyolca olarak geliştirilen Oviedo Azim Ölçeği'nin Türkçe çevirisinin azim kişilik özelliğini ölçmek için güvenilir, tek boyutlu bir araç olduğu iddiasını desteklemiştir. Sınırlılıklar ve gelecekteki araştırmalar için potansiyel yollar da tartışılmıştır.

^aPh.D., Department of Psychology, MEF University, Istanbul, turnalarn@mef.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3930-6894

1. INTRODUCTION

In the late 19th century, Galton argued that ability alone does not guarantee success (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Accordingly, scholars have debated that non-cognitive characteristics could also play a role in achieving success, even with equal intelligence. These discussions have sparked curiosity in investigating different personal attributes. Although some may be situation-specific, according to Duckworth and colleagues (2007), grit is one characteristic that successful individuals commonly possess across all domains.

Duckworth et al. (2007) defined the construct of grit as “perseverance and passion for long-term goals” (p.1087). They introduced it as a trait-like, non-cognitive quality predicting achievement over and beyond talent. They advocated that grit is related to but distinct from conscientiousness (one of the dimensions of the Big Five [Costa & McCrae, 1985]) and the need for achievement (McClelland, 1961). People with high levels of grit can pursue their motivation and commitment toward goals, though they might require longer to accomplish, even when faced with difficult circumstances. Grit has gained attention as a non-cognitive quality, particularly in achievement and performance (Credé, Tynan, & Harms, 2017). Moreover, since it has been recognized as a positive characteristic, it sparked an interest in positive psychology (Duckworth & Quinn, 2009); scholars investigated it as related to happiness, life satisfaction, and positive hardiness (e.g., Lovering et al., 2015; Mia & Daiva, 2016).

While grit is a valuable non-cognitive characteristic that positively impacts various areas of life (Postigo et al., 2021), limited tools are available for measuring it, particularly in Turkish. The only available grit tool has been the Turkish translation (Sarıçam, Celik, & Oğuz, 2016) of Duckworth and Quinn's (2009) Grit-S. This measure has been used in a limited number of studies (e.g., Bulgur & Esen, 2021; Kurt Taşpınar & Külekçi, 2018) with Turkish participants.

Nevertheless, as suggested by Postigo et al. (2021), possible psychometric issues regarding the Grit-S (i.e., dimensionality and reliability) and a better fit of a unidimensional structure make the Oviedo Grit (EGO) scale a practical tool to measure grit. The EGO scale is easy to apply and interpret because of its straightforward structure. On the other hand, previous instruments, like the Grit-S scale, have faced difficulties in terms of their dimensionality.

There have been discussions on whether grit can be best measured with multiple dimensions or as a single construct. Recent studies suggest that grit may be better represented as a single factor, which agrees with the EGO scale's unidimensional nature.

Thus, the EGO scale is a more practical and reliable tool to measure grit than existing ones. It features a unidimensional structure, measurement invariance, high reliability, and strong validity evidence. Therefore, it is highly valuable for researchers and practitioners who want to assess grit in different populations and contexts.

Accordingly, the purpose of the present study was to confirm the validity of the EGO scale items using a sample of Turkish participants.

2. METHOD

2.1. Participants and Procedure

The study's sample consisted of 500 Turkish university students. Since the items were evaluated from the classical test theory (Novick, 1966) and item response theory (Hambleton & Swaminathan, 1985), the sample was enough for the former and the two-parameter logistics (2PL) model within the latter (Jiang, Wang, & Weiss, 2016). The participants were primarily women (82 %) and undergraduates (80%), with a mean age of 22.75 (SD = 3.86) and a grade point average (GPA) of 3.24 (SD = 0.53).

The participants responded to an online questionnaire in Qualtrics. The questionnaire consisted of the EGO scale (Postigo et al., 2021), the Short Grit Scale (Duckworth & Quinn, 2009; Sarıçam et al., 2016), the Big Five Inventory (Benet-Martinez & John, 1998; Sümer, Lajunen, & Özkan 2005), and some demographic questions including their assigned sex, age, and their GPA. The research was approved by the university's Ethics Committee (No # E-47749665-050.01.04-160).

2.2. Instruments

EGO Scale

The EGO was developed by Postigo et al. (2021) as a 10-item unidimensional scale to measure grit using a 5-point Likert ranging from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*) (see Table 1 for Turkish and original Spanish items).

Table 1: EGO Scale Turkish and Spanish Items

Item	Spanish	Turkish
Item 1	Cuando me planteo un objetivo persisto en el hasta conseguirlo.	Kendime bir hedef koyduğumda onu gerçekleştirene kadar devam ederim.
Item 2	Cumplo lo que me propongo.	Bir şeyi yapmaya karar verirsem yaparım.
Item 3	Soy constante en mis intereses.	İlgi alanlarım konusunda tutarlıyım.
Item 4	Tengo mis objetivos claros.	Hedeflerim konusunda netimdir.
Item 5	Aunque los resultados se vean muy lejos, persisto en la tarea.	Sonuç almaya çok yakın olmasam dahi yaptığım işte ısrarla devam ederim.
Item 6	Cada día trabajo duro para acercarme mas a mis objetivos.	Hedeflerime yaklaşmak için her gün çok çalışırım.
Item 7	Cuando tengo un proyecto en mente hago todo lo posible por llevarlo a cabo.	Aklımda bir proje olduğunda, onu gerçekleştirmek için mümkün olan her şeyi yaparım.
Item 8	Dedico el máximo de mi tiempo y energía a lograr mis metas.	Hedeflerime ulaşmak için mümkün olduğunca çok zaman ve enerji harcarım.
Item 9	Si me propongo algo, trabajare en ello hasta conseguirlo.	Eğer bir işe koyulursam, başarana kadar üzerinde çalışırım.
Item 10	Termino lo que empiezo.	Başladığım şeyi bitiririm.

The original items were subjected to a double translation-retranslation process for the current study. First, the original Spanish items were translated into Turkish by a bilingual, then retranslated into Spanish by another bilingual Spanish-speaking academic. Simultaneously, two other academics translated the English version again and retranslated it. Afterward, the two Turkish versions were compared and contrasted, and the items were presented to a group of students to test their comprehensibility. The items' list was finalized at the end of the process. The psychometric evaluation of the Turkish items will be discussed further.

Short Grit Scale (Grit-S)

The Turkish-adapted version (Sarıçam et al., 2016) of the Grit-S (Duckworth & Quinn, 2009) was used to validate the convergent validity of Turkish EGO items. Grit-S is a two-dimensional (i.e., consistency of interest and perseverance of effort) 8-item scale. The item responses were provided on a Likert scale from 1 (*very untrue of me*) to 5 (*very true of me*). Sample items were “New ideas and projects sometimes distract me from previous ones.” (Yeni fikirler ve projeler beni bazen öncekilerden uzaklaştırır.) for consistency of interest and “I finish whatever I begin.” (Başladığım işi bitiririm.) for perseverance of effort. The reported Cronbach’s Alphas for the Turkish version (Sarıçam et al., 2016) was .83 overall, .80 for the consistency of interests (CoI) dimension, and .71 for the perseverance of effort (PoE) dimension. In the current study, they were: .84, .79, and .84, respectively.

The confirmatory factor analysis (CFA) revealed a good fit ($\chi^2 = 52.711$ (df = 19); GFI = .97; CFI = .98; RMSEA = .060) for the two-dimensional structure of the scale in the current sample.

The Big Five Inventory (BFI)

To test EGO’s Turkish items’ relation with other personality characteristics (especially with conscientiousness), the BFI’s (Benet-Martinez & John, 1998) adapted version (Sümer et al., 2005) was used. BFI is a 44-item scale measuring extraversion (eight items), neuroticism (eight items), conscientiousness (nine items), agreeableness (nine items), and openness to experience (nine items) and using a Likert scale ranging from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*). Sample items were “full of energy” (enerji dolu), “gets nervous easily” (kolayca sinirlenen), “perseveres until the task is finished” (görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen), “is considerate and kind to almost everyone” (hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan), and “is original, comes up with new ideas” (orijinal, yeni görüşler ortaya koyan), for each subdimension respectively.

After the first reliability analysis, one item from each subscale (i.e., conscientiousness item 2, neuroticism item 6, openness to experience item 7, agreeableness item 5, and extraversion item 2) were eliminated due to their low (i.e., <.30) corrected item-total correlation values.

Again, a CFA ($\chi^2 = 2687.549$ (df = 649); GFI = .74; CFI = .68; RMSEA = .079) was conducted to validate the scale's construct. As a result of the

factor loadings, one item from agreeableness (item 6) was eliminated. The subscales demonstrated Cronbach's Alpha values between .64 and .77 in Sümer et al.'s (2005) study, while in the present study, the reliability coefficients were as follows after the item elimination: extraversion .82; neuroticism .76; conscientiousness .77, agreeableness .66, and openness to experience .80.

with the overall sample were carried out (Reeve & Fayers, 2005). Both of the analyses, based on the classical test theory (Novick, 1966) and item response theory (Hambleton & Swaminathan, 1985), authenticated the structure and factor loadings (see Table 4).

Following Postigo et al.'s (2021) path, the measurement invariance concerning assigned sex

Table 2: Descriptive Statistics of the Turkish Items

Item	M		SD		Skewness		Kurtosis		a	
	TR	Org	TR	Org	TR	Org	TR	Org	TR	Org
Item 1	3.91	4.1	0.95	0.76	-0.74	-0.63	.036	0.24	2.84	3.06
Item 2	4.12	3.99	0.89	0.72	-0.90	-0.45	.047	0.19	2.36	2.62
Item 3	3.86	4.06	1.06	0.78	-0.69	-0.57	-0.27	0.16	1.38	2.3
Item 4	3.83	4.12	1.06	0.79	-0.63	-0.73	-0.36	0.43	2.21	2.69
Item 5	3.48	3.96	1.19	0.79	-0.32	-0.67	-0.86	0.63	1.79	2.16
Item 6	3.31	3.97	1.17	0.82	-0.13	-0.54	-0.83	-0.05	2.57	1.99
Item 7	3.64	4.04	1.14	0.81	-0.43	-0.59	-0.72	0.08	2.56	2.73
Item 8	3.73	3.6	1.09	0.90	-0.56	-0.35	-0.49	-0.11	2.66	1.8
Item 9	3.93	4.08	1.04	0.70	-0.69	-0.44	-0.42	0.14	3.60	3.4
Item 10	3.99	3.93	1.05	0.83	-0.88	-0.7	0.04	0.61	1.70	2.14

Note. TR: Turkish items; Org: original Spanish items; M: mean, SD: standard deviation; a: discrimination index from Item Response Theory.

3. RESULTS

The analysis started with the descriptive statistics for the Turkish items. The results revealed acceptable values for each item in skewness and kurtosis. Furthermore, following Thurstone's (1925) and Samejima's (2004) polytomous models, the 2PL model (i.e., estimating item difficulty and discrimination) with polytomous data (Reeve & Fayers, 2005) revealed that the discriminatory power for each of the items was strong (parameter a [1.38 3.60]) (Baker, 2001) (see Table 2 as compared with the values from the original EGO scale).

A CFA was conducted to validate the EGO scale's unidimensional structure offered by Postigo et al. (2021) in Spanish. The analysis revealed high factor loadings (.580, .841) (see Figure 1), and the model fitted well enough ($\chi^2 = 123.833$ (df = 34); GFI = .95; CFI = .97; RMSEA = .073) (see Table 3 as compared with the indicators of the original EGO scale). To verify the unifactorial structure and the factor loadings, one additional CFA with the random half of the sample, an explanatory factor analysis (EFA) with the other half of the sample, and a 2PL model based on the item response theory

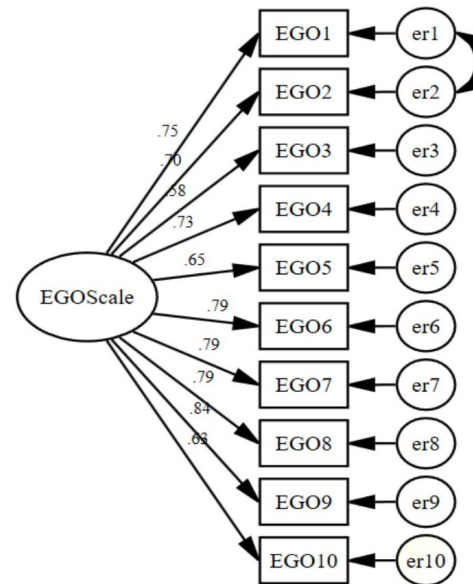


Figure 1: Unidimensional Model of EGO Scale

was examined. The Chi-square test results, the Δ CFI, and Δ Mc NCI suggested that scalar, configural, and metric invariance assumption is tenable, including intercepts and residuals (Cheung & Rensvold, 2002; Hu & Bentler, 1998) (see Table 5, 6, and 7). Moreover, the compared means did not

reveal significant results for women ($M = 3.76$) and men ($M = 3.84$), $t(499) = -0.85$, $p = .39$ as in the original EGO scale ($M_{women} = 4.02$, $M_{men} =$

exceed .50 to be adequate for convergent validity (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014), was calculated again based on the loadings revealed by

Table 3: CFA Fit Indices for One-Factor Model

	n	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	SRMR
Turkish EGO scale	500	3.64	.95	.97	0.073	0.03
Original EGO scale	531	2.43	-	.98	0.050	-

Note. χ^2 : Satorra-Bentler chi-square; df: degrees of freedom; GFI: goodness-of-fit index; CFI: comparative fit index; RMSEA: root mean-square error of approximation; SRMR: standardized root mean square residual.

Table 4: Factor Loadings

Item	CFA	CFA ^a	EFA ^b	2PL	Original EGO items
	n = 500	n = 250	n = 250	n = 500	n = 531
Item 1	.76	.76	.74	.86	.79
Item 2	.70	.75	.73	.81	.54
Item 3	.58	.52	.52	.63	.73
Item 4	.73	.72	.72	.79	.77
Item 5	.65	.69	.69	.73	.69
Item 6	.79	.79	.80	.83	.69
Item 7	.79	.80	.80	.83	.77
Item 8	.79	.77	.78	.84	.66
Item 9	.84	.85	.85	.90	.80
Item 10	.63	.70	.70	.71	.69

Note. CFA: confirmatory factor analysis in SPSS AMOS, EFA: exploratory factor analysis in SPSS; 2PL: two-parameter logistics from Item Response Theory in R.

^a $\chi^2 = 94.009$ (df = 34); GFI = .92; CFI = .96; RMSEA = .084

^bKMO = .92, Bartlett's Test of Sphericity < .001, Total variance explained = %57.5

3.92, $p = .059$, Postigo et al., 2021).

The scale's internal consistency was tested as Cronbach's Alpha and the composite reliability. The Cronbach's Alpha was .92 for the Turkish items, which was .94 for the original EGO scale (Postigo et al., 2021). For the latter, two values were calculated based on factor loadings revealed by CFA ($n = 500$), EFA ($n = 500$), and 2PL model ($n = 500$) analyses, which were .92, .93, and .95, respectively (see Table 8).

To constitute the convergent validity of the items, the average variance extracted (AVE), which should

different analyses. The AVE values were .53, .58., and .63, respectively. Thus, the scale demonstrated convergent validity (see Table 8).

The discriminant validity was determined by the heterotrait-monotrait (HTMT) ratio of correlation (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015) rather than Fornell-Larcker (1981). Although the latter was the dominant approach, recent scholars have argued that the HTMT criterion is reliable for detecting discriminant validity problems, and additional research is needed to validate its effectiveness fully (Henseler et al., 2015).

Table 5: The Measurement Invariance Models for Assigned Sex

Model	χ^2	df	CFI	gamma		Mc			Δ		
				hat	NCI	$\Delta\chi^2$	Δdf	p	ΔCFI	NCI	hat
Configural	175.59	68	.96	.96	.90	-	-	-	-	-	-
Metric	190.52	77	.96	.95	.89	14.93	9	.09	.00	.01	.01
Scalar	196.53	86	.96	.95	.90	6.01	9	.74	.00	.00	.00
Invariance residual	212.96	96	.96	.95	.89	16.43	10	.09	.00	.01	.01

Note. Mc NCI: McDonald's noncentrality index; $\Delta\chi^2$: chi-square change; Δdf: degrees of freedom change; ΔCFI: comparative fit index change; ΔMc NCI: McDonald's noncentrality index change

Table 6: The Measurement Invariance of Intercepts for Assigned Sex

Label of parameter	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	<i>p</i>
Item 1	196.5	85	0.01	1	.94
Item 2	196.3	85	0.20	1	.65
Item 3	195.1	85	1.43	1	.23
Item 4	193.7	85	2.83	1	.09
Item 5	196.4	85	0.13	1	.72
Item 6	196.5	85	0.03	1	.86
Item 7	195.4	85	1.13	1	.29
Item 8	195.7	85	0.83	1	.36
Item 9	196.5	85	0.03	1	.86
Item 10	196.5	85	0.03	1	.86

Note. The χ^2 was 194.057, and df was 86 for the baseline (i.e., scalar) model.

Table 7: The Measurement Invariance of Residuals for Assigned Sex

Label of parameter	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	<i>p</i>
Item 1	212.2	95	0.76	1	.38
Item 2	212.4	95	0.56	1	.45
Item 3	212.9	95	0.06	1	.80
Item 4	208.2	95	4.76	1	.03
Item 5	212.3	95	0.66	1	.42
Item 6	212.0	95	0.97	1	.32
Item 7	208.8	95	4.13	1	.04
Item 8	211.7	95	1.26	1	.26
Item 9	209.4	95	3.56	1	.06
Item 10	212.4	95	0.56	1	.45

Note. The χ^2 was 210.9, and df was 96 for the baseline (i.e., invariance residual) model.

Table 8: Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and the Average Variance Extracted (AVE)

Cronbach's Alpha	.92		
	CFA	EFA	2PL
Composite reliability	.92	.93	.95
AVE	.53	.58	.63

Note. The composite reliability and the AVE values were calculated based on the factor loadings resulting in CFA, EFA, and 2PL separately.

The analysis revealed that the Turkish EGO scale discriminated from CoI of Grit-S (.57), extraversion (.37), agreeableness (.31), openness to experience (.33), and neuroticism (-.32). On the other hand, the HTMT ratio for PoE of Grit-S (.87) was above the acceptable HTMT criterion (i.e., .85), which is parallel to the findings of Postigo et al. (2021) that EGO demonstrated evidence of convergent validity, especially with the PoE dimension of Grit-S ($r(529) = .75, p < .01$). Furthermore, the ratio was quite close to the critical threshold for conscientiousness (.78) (see Table 9).

In addition to HTMT ratios, the correlations between the EGO scale and PoE of Grit-S ($r(498) = .77, p < .01$) and conscientiousness ($r(498) = .65, p < .01$) were also quite strong again, like in Postigo et al.'s (2021) study (.75 for PoE of Grit-S and .66 for conscientiousness), which further provides evidence of convergent validity for Turkish EGO scale. As another evidence of discriminant validity, the EGO exhibited significant but weaker associations with the other dimensions of BFI (Sümer et al., 2005). It has a positive correlation with extraversion ($r(498) = .25, p < .01$; it was .18 for the original EGO scale), agreeableness ($r(498) = .26, p < .01$; it was .16 for the original EGO scale), and openness to experience ($r(498) = .28, p < .01$; it was .10 for the original EGO scale) and negative relationship with neuroticism as might be expected ($r(498) = -.26, p < .01$; it was tested as emotional stability and the correlation was .29 for the original scale) (see Table 10). Nevertheless, as

Table 9: The Heterotrait-Monotrait (HTMT) Ratio of Correlation

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1. EGO								
2. Consistency of interest (Grit-S)	.57							
3. Perseverance of effort (Grit-S)	.87	.60						
4. Extraversion	.37	.20	.43					
5. Agreeableness	.31	.38	.38	.14				
6. Openness to experience	.33	.06	.37	.45	.26			
7. Neuroticism	-.32	-.39	-.40	-.40	-.45	-.19		
8. Conscientiousness	.78	.65	.90	.37	.47	.44	-.38	

mentioned above, it discriminated from these scales although it was significantly related.

Finally, testing the criterion validity of the EGO scale, the relationship between the EGO scale and the participants' general point averages (GPA) was tested. The analysis revealed a relatively weak but significant positive correlation between them ($r(498) = .11, p = .019$).

this study aims to validate a promising tool, the EGO scale developed by Postigo et al. (2021), to measure grit. Specifically, this research seeks to confirm the unifactorial structure, validity, and reliability of the EGO scale in the Turkish language.

The analyses of the data collected from Turkish university students reveal that the Turkish EGO scale demonstrates a unidimensional structure that matches the original one. The measurement

Table 10: Correlations for Study Variables

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. EGO	-								
2. Consistency of interest (Grit-S)	.46**	-							
3. Perseverance of effort (Grit-S)	.77**	.47**	-						
4. Extraversion	.25**	.15**	.30**	-					
5. Agreeableness	.26**	.25**	.29**	.14**	-				
6. Openness to experience	.28**	.04	.31**	.25**	.23**	-			
7. Neuroticism	-.26**	-.30**	-.32**	-.30**	-.39**	-.12**	-		
8. Conscientiousness	.65**	.57**	.71**	.24**	.37**	.26**	-.39**	-	
9. Grade point average (GPA)	.11*	.12**	.19**	-.06	.06	.02	.01	.17**	-

* $p < .05$. ** $p < .01$.

4. DISCUSSION

Research on grit measurement has been extensively conducted in the United States, but it is still nascent in Europe (Schmidt, Fleckenstein, Retelsdorf, Eskreis-Winkler, & Möller, 2019). Consequently, measuring grit in a non-western context such as Turkey remains a challenge. To address this gap,

invariance for assigned sex shows that the Turkish scale maintains its unidimensional structure for both men and women. Despite the unequal sizes of the groups, the insignificance of the group-mean differences confirms that the Turkish EGO scale can be used among both sexes without any bias concerns. This result is consistent with the findings of Credé et al.'s (2017) meta-analysis, showing no difference regarding sex in grit's measurement.

Considering the other factors examined in the research, the Turkish scale presents a positive but weak relationship with the participants' GPA, which aligns with previous studies indicating that grit is not a strong predictor of academic performance ($r = .17$, Credé et al., 2017). Additionally, the analysis yields that grit is highly correlated with conscientiousness and weakly correlated with the other four Big Five dimensions, consistent with past research (e.g., Eskreis-Winkler, Shulman, Beal, & Duckworth, 2014). Furthermore, the statistical tests of HTMT ratio correlations and AVE values (Hair et al., 2014; Henseler et al., 2015) support the suggestion that the Turkish EGO scale is a unidimensional scale with convergent and divergent validity.

Finally, the Turkish EGO items possess high inter-item ($\alpha = .92$) and composite reliability (.92, .93, and .95, for CFA, EFA, and 2PL model loadings, respectively).

Still, the study has its possible limitations. First, the sample consists of university students only. Thus, the tool's strength should also be tested with data from samples with different characteristics (e.g., employees, non-student adults, teenagers). Moreover, some domain-specific vs. -general (e.g., Schmidt et al., 2019) grit models can be investigated to extend the understanding of the context-dependent usefulness of the scale.

Although the nature of the sample (i.e., the university students) limits the study's organizational aspect, it still has the potential to contribute to organizational behavior research (Southwick, Tsay, & Duckworth, 2019) where grit's role remains unclear (Jordan, Ferris, Hochwarter, & Wright, 2018). Therefore, exploring the concept of grit in the workplace can provide valuable insights into how individual differences impact organizational environments. Researchers investigating grit in the workplace can examine how this non-cognitive characteristic correlates with employee performance, attitudes, well-being, career development, leadership, organizational culture, and other aspects of an organization.

For example, researchers study the connection between grit and work engagement and discover a statistically significant positive relationship between the two (Eskreis-Winkler, Shulman, & Duckworth, 2014; Singh & Chopra, 2018; Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa, 2015). In another study, grit predicts retention in sales, a high turnover rate field (Eskreis-Winkler, Shulman, et al., 2014). Additionally, Caza and Posner (2019) demonstrate that high-grit leaders exhibit more frequent role modeling and innovating behaviors.

Grit also causes leaders to empower followers in non-work contexts.

Thus, using the EGO scale, Turkish scholars can study whether individuals with higher grit levels are more likely to demonstrate initiative and maintain enthusiasm for their work; whether they are more likely to set and achieve ambitious career goals and navigate setbacks effectively, whether leaders with higher levels of grit are better able to inspire and motivate their teams, persevere through complex leadership challenges, and achieve long-term organizational goals. They can also examine how organizational culture influences employees' development and expression of grit. Finally, they may explore the relationship between grit and employee well-being, including factors such as job satisfaction, stress levels, and burnout.

Second, the current study does not test any inferential predictions aligning with its purpose. Therefore, there is a necessity for empirical studies that consider various variables beyond the GPA to assess the predictive validity of the scale. Instead of relying solely on a correlational methodology, experimental or longitudinal designs could be utilized to test the predictability of the scale from a cause-and-effect perspective.

To sum it up, the psychometric evaluations mentioned above suggest that the Turkish version of the EGO scale, originally developed in Spanish by Postigo et al. in 2021, is a dependable instrument for assessing grit in the Turkish language.

ETHICS DECLARATIONS

Support Information: This study has not received support from any organization such as government, commercial or non-profit organizations.

Conflict of Interest: The corresponding author declares no conflict of interest.

Ethical Approval: All procedures performed in studies involving human participants conform to the ethical standards of the institutional and/or national research committee and the 1964 Helsinki declaration and its subsequent amendments or comparable ethical standards.

For this research, MEF University Ethics Committee Approval was obtained from the Scientific Research Ethics Committee with decision number: E-47749665-050.01.04-160 and date 11.01.2023.

Informed Consent Form: Informed consent form was obtained from all individual participants who participated in the study.

REFERENCES

- Baker, F. B. (2001). *The basics of item response theory* (2nd ed.). ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 729–750.
- Bulgur, N. E., & Esen, E. (2021). The relationship between grit, hope and career optimism at work. *Eurasian Business & Economics Journal, 26*, 24–35.
- Caza, A., & Posner, B. Z. (2019). How and when does grit influence leaders' behavior? *Leadership & Organization Development Journal, 40*(1), 124–134.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 233–255.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Psychological Assessment Resources.
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*(3), 492–511.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*, 1087–1101.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment, 91*(2), 166–174.
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., & Duckworth, A. L. (2014). Survivor mission: Do those who survive have a drive to thrive at work? *Journal of Positive Psychology, 9*(3), 209–218.
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology, 5*, Article 36.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Incorporated.

- Hambleton, R. K., & Swaminathan, H. (1985). *Item response theory principles and applications*. Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424–453.
- Jiang, S., Wang, C., & Weiss, D. J. (2016). Sample size requirements for estimation of item parameters in the multidimensional graded response model. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Jordan, S. L., Ferris G. R., Hochwarter, W. A., & Wright, T. A. (2019). Toward a work motivation conceptualization of grit in organizations. *Group & Organization Management*, 44(2), 320–360.
- Kurt Taşpınar, H., & Külekçi, G. (2018). GRIT: An essential ingredient of success in the EFL classroom. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 6(3), 208–226.
- Lovering, M. E., Heaton, K. J., Banderet, L. E., Neises, K., Andrews, J., & Cohen, B. S. (2015). Psychological and physical characteristics of U.S. marine recruits. *Military Psychology*, 27, 261–275.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Mia, M. V., & Daiva, D. (2016). Grit and different aspects of well-being: direct and indirect relationships via sense of coherence and authenticity. *Journal of Happiness Studies*, 17(5), 2119–2147.
- Novick, M. R. (1966). The axioms and principal results of classical test theory. *Journal of Mathematical Psychology*, 3, 1–18.
- Postigo, Á., Cuesta, M., García-Cueto, E., Menéndez-Aller, Á., González-Nuevo, C., & Muñiz, J. (2021). Grit assessment: Is one dimension enough? *Journal of Personality Assessment*, 103(6), 786–796.
- Reeve, B. B., & Fayers, P. (2005). Applying item response theory modeling for evaluating questionnaire item and scale properties. In P. Fayers & R. D. Hays (Eds.), *Assessing quality of life in clinical trials: Methods of practice* (2nd ed., pp. 55–73). Oxford University Press.
- Samejima, F. (2004). Graded response model. In K. Kempf-Leonard (Ed.), *Encyclopedia of social measurement* (pp. 77–82). Academic Press.
- Sarıçam, H., Celik, I., & Oğuz, A. (2016). Kısa azim (sebat) ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Turkish adaptation of the Short Grit Scale (Grit-S): Validity and Reliability Study]. *International Journal of Turkish Literature Culture Education (TLCE)*, 5, 927–935.
- Schmidt, F. T. C., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., Eskreis-Winkler, L., & Möller, J. (2019). Measuring grit. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(3), 4367–447.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 50–59.
- Southwick, D. A., Tsay, C.-J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, Article 100126. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), Article e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Sümer, N., Lajunen, T. J., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. In G. Underwood (Ed.), *Traffic and transport psychology* (pp. 215–227). Elsevier.
- Thurstone, L. L. (1925). A method of scaling psychological and educational tests. *Journal of Educational Psychology*, 16, 433–451.



Araştırma Makalesi

Lider Üye Etkileşiminin İş Tatminine Etkisinde Psikolojik Sermaye ve Kontrol Odağının Rolü

The Role of Psychological Capital and Locus of Control in the Effect of Leader Member Exchange on Job Satisfaction

Burak Kırca^a, H. Nejat Basım^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Lider Üye Etkileşimi,
İş Tatmini,
Psikolojik Sermaye,
Kontrol Odağı.

Tarihler:
Geliş 4 Mart 2024
Düzeltilme Geliş
28 Mart 2024
Kabul 2 Nisan 2024

ÖZ

Bu çalışmada, Lider Üye Etkileşimi, Sosyal Mübadele ve Sosyal Öğrenme Kuramlarından faydalanarak işgörenin amiriyle etkileşiminin iş tatminine etkisinde, psikolojik sermayesinin ve bir kişilik özelliği olarak kontrol odağının rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla değişkenlerin, birbiriyle olan etkileşimlerini tespit edebilmek amacıyla ileri sürülen hipotezler test edilmiştir. Araştırmada, nicel yöntemlerden yararlanılmıştır. Kolayda örneklem metoduyla mavi ve beyaz yakalı çalışan konumundaki 493 işgörenden elde edilen veriler üzerine değerlendirme yapılmıştır. Örneklemde elde edilen veriler doğrultusunda, lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde aynı yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu, psikolojik sermayenin, lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde kısmi aracı olarak etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kontrol odağının, lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde düzenleyici rol oynadığı da belirlenmiştir. Çalışma kapsamında ulaşılan bulgular, yazında var olan önceki çalışmalarla birlikte değerlendirilmiş ve araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerle ilgili olarak gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

ARTICLE INFO

Keywords:
Leader Member Exchange,
Job Satisfaction,
Psychological Capital,
Locus of Control.

Article history:
Received 4 March 2024
Received in Revised Form
28 March 2024
Accepted
2 April 2024

ABSTRACT

In this study, by using leader member exchange, social exchange, and social learning theories, the role of psychological capital and locus of control as a personality trait was tried to be determined in the effect of the employee's interaction with his/her supervisor on job satisfaction. For this purpose, it is aimed to test the hypotheses put forward in order to determine the interactions of the variables with each other. Quantitative methods were used in the research. An evaluation was made using the convenience sampling method on the data obtained from 493 blue- and white-collar employees who continue their professional lives in various sectors. With this very research, it was concluded that leader-member exchange has a positive significant relationship on job satisfaction. At the same time, it has been observed that psychological capital has a partial mediator effect on the relationship between leader member exchange and job satisfaction. In addition, it has been determined that locus of control plays a moderating role in the leader member exchange-job satisfaction relationship. The findings obtained within this study were evaluated together with previous studies in the literature and suggestions were presented for future research regarding the variables discussed within the scope of this very research.

^a Sorumlu Yazar, Dr., Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, kircaburak@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-5221-9691

^b Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, nbasim@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2605-9962

1. GİRİŞ

Son dönemde örgütsel alanda teknolojik açıdan, örgüt işleyişini kolaylaştıran yenilikler anlamında gözle görünür bir gelişme söz konusudur. Bununla beraber yönetsel ve örgütsel başarı için işgören tutum ve davranışları ile işgörenin merkezde yer aldığı ilişkiler örüntüsüne olan etkilerin dikkate alınması büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel hayat içerisinde çalışanların işe dönük tatmin duygusu, iş hayatını etkili ve verimli kılacak olması sebebiyle önemli bir yerde konumlanmıştır. Dolayısıyla örgüt ve davranış alanında çalışan araştırmacılar için iş tatmininin sağlanması adına gerekli olan koşullar, bu olumlu duygu düzeyinin yakalanabilmesinin öncülleri ve ardılları için tahminler, ilgi odağı olmaya devam etmektedir. Bu çerçevede işgörenin tatmin tutumunun oluşturulması ve bunun sürdürülmesinde, sağlıklı ve güçlü nitelikte tesis edilmiş lider üye etkileşiminin sağlanması, her iki taraf ve nihayetinde örgüt için önemli avantaj olarak düşünülmektedir.

Lider üye etkileşimi, iş tatmininin şekillenmesinde önemli bir öncül olarak değerlendirilmektedir. İş gören için liderle kurulacak kaliteli etkileşimin, iş tatmin tutumunun şekillenmesinde belirleyici olması beklenmektedir. Özellikle son dönemdeki davranışsal çalışmalarda açıklayıcıyı gücünün yüksek olduğu değerlendirilen, çalışanın psikolojik sermayesinin ve kontrol odağının ise bu ilişkideki rolünün değerlendirilmesinin, yazındaki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. İşgörenin psikolojik sermayesinin, tatmin tutumunun gelişmesine önemli katkı sunduğu tespit edilmiştir (Çetin ve Varoğlu, 2015). Benzer şekilde kontrol odaklılığımıza göre işgörenin kendine güven ya da güven eksikliği, işlerinin yürütülmesinde başkaları tarafından onaylanmaya ihtiyaç duyması veya duymaması, kurduğu ilişkiler ve sonuçlarının yorumlanması konularında farklılığa işaret ettiğinin belirlenmiş olması (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010) hem psikolojik sermayenin hem de kontrol odağının, işgörene ait bireysel özellikler olarak, liderle kurulması beklenen ilişkiyi etkileme potansiyeline sahip olduğunu düşündürmektedir.

Lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde, bireye ait psikolojik sermaye ve kontrol odağının rolüne ilişkin ulaşılabilecek sonuçlar iki açıdan önem taşımaktadır. Birincisi, araştırmacılar açısından iş tatminine etki eden ortamsal (lider üye etkileşimi) ve kişisel faktörlerden (psikolojik sermaye ve kontrol odağı) kaynaklı etkilerin ortaya çıkarılacağı değerlendirilmektedir. İkincisi ise ulaşılan sonuçlarla, kişisel performans artışı anlamına

gelecek iş tatmininin edinilmesinde ve örgütsel ortama değer katacak kaliteli lider üye etkileşiminin sağlanmasında, uygulayıcılara açıklayıcı bilgi sunulacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

İş tatmini, işgörenin yaptığı işin karşılığında örgütünden elde ettiği maddiyat ve görevinden aldığı hazzı atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Eren, 1998: 145). Diğer bir değerlendirmeye göre ise bu kavram, çalışanın yaptığı işe yönelik hissettiği duygu ve tutumu açıklamaktadır (Aşan ve Özyer, 2008: 135). Bir başka tanımda da iş tatmini, "işgörenin işine karşı hissettiği mutluluk" şeklinde ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham, 1975). Tanımlardan da anlaşılabilirliği üzere iş tatmini, işgörenin işi, örgütsel sorumlulukları ve ortaya konulan çıktı anlamında olumlu değere işaret etmektedir.

İş tatmininin, özellikleri ve örgütsel davranış alanındaki etkileri dikkate alınarak Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından gerçekleştirilen boyutlandırma çalışması oldukça önemlidir. Yazarlar kavramı; işin kendisi, yapılan iş karşılığında alınan ücretler, işin çalışana sunduğu terfi imkânı, yönetim ve çalışma arkadaşları olmak üzere 5 alt boyuta ayırmıştır.

İşin kendisi, işgörenin yetkinliğine sunduğu katkı ve iş tatminine etkisi anlamında önemli bir boyut olarak değerlendirilmektedir. Bu boyut kapsamında işin cazip olması, sürekli dikkatli olmayı gerektirmesi, faydalı ya da rutin bir işin yerine getirilmesinden ibaret olması, yaratıcılık imkânı tanınması, toplum tarafından atfedilen saygınlık derecesi (Meydan, 2010: 114) gibi işe ait özelliklerin, iş tatmin duygusuna etkisinden söz edilmektedir. Dikkate alınması gereken bir diğer boyut, yapılan iş karşılığında işgörenin hak ettiği ücretidir. Özellikle çalışma hayatında çalışanın, sergilediği emeği karşılığında elde ettiği gelir, iş tatminine dair önemli bir gösterge olarak düşünülmektedir. Bu noktada, ücretle de irtibatı kurulabilecek işgörenin terfi beklentisi de iş tatmin tutumu için bir diğer faktör olarak tespit edilmiştir (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005:343). Örgütün ve yönetim kademesinin idarecilik tarzı da işgörenin tutumu, davranışları, örgütüne bağlılığı (Patrick, 1984: 60) ve işine karşı geliştirmesi beklenen tatmin duygusuyla doğrudan ilişkilidir. Yönetim tarzının; otokratik, duygusuz, çalışandan uzak, buyurgan bir yönetici karakterini ihtiva etmesi durumunda, işgörenin olumsuz tutum ve davranışlarının sıklıkla gözlemleneceği bir örgütsel

ortam resmedilmektedir (Patrick, 1984). İş tatmin kavramının boyutlandırılması konusunda son faktör ise çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerdir. İş görenin, görevini yerine getirmesinde, yaptığı işten haz duymasında, çalışma ortamını paylaştığı mesai arkadaşlarıyla kurduğu etkileşim oldukça önemlidir. İş arkadaşları arasındaki olumlu ilişkiler ve çalışanlar arasındaki uyumun yakalanmasının, iş tatmini üzerindeki aynı yönlü ilişkisi (Holtz, 1982; Schafer ve Moos, 1996) kanıtlanmıştır. Aynı alanda Quinn (2001) de kendi çalışmasında, işgörene ait iş tatmin duygusunun, takım haline gelebilmiş bir grupta mesai yapılması durumunda en üst seviyede yaşandığını tespit etmiştir.

İş tatmin tutumunun çok daha iyi anlaşılabilmesi için öncüllerinin belirlenmesi ve üzerinde durulmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda işgörenin, iş tatmin tutumunu geliştirmesinde lideriyle kurduğu kaliteli etkileşimin, kritik bir husus olduğu öngörülmekte; işgörenin lideriyle arasında tesis etmesi beklenen etkileşim düzeyinin, iş tatmini ya da tatminsizlik tutumunun öncül faktörü olduğu değerlendirilmektedir. Liderle kurulan etkileşim düzeyinin yüksek olması, iş tatmin tutumunu ve örgütsel bağlılığı geliştirmekte (Patrick, 1984: 60; Gerstner ve Day, 1997: 835), etkileşim düzeyi düştüğünde ise tatminsizlik tutumunun görülmesi beklenmektedir. Bu gerekçelerden hareketle lider üye etkileşimi, iş tatminini etkileyen temel değişkenlerden birisi olarak öne çıkmaktadır.

2.2. Lider Üye Etkileşimi

Örgütsel alanda işgörenin yönlendirilmesi, grupların ve örgütlerin sorumluluklarını etkin şekilde yerine getirmesinde lider kritik bir aktördür. Liderlik, toplumsal yaşamın tamamında coğrafya gözetmeksizin değerli bir olgu olarak görülmüş ve üzerinde çalışılmıştır (Spisak, Nicholson ve van Vugt, 2011: 166). Lider için en temel yetkinlik göstergesi, içinde bulunulan koşulları doğru değerlendirmek ve isabetli öngörülerde bulunabilmektir (Spisak vd., 2011:169). Bu sebeple, liderin yetkinlikleri, iş ilişkileri ve takipçileriyle arasındaki etkileşimi, son dönemde üzerinde oldukça fazla durulan konu olarak dikkat çekmektedir (Du Plessis, Waglay ve Becker, 2020: 3). Lider Üye Etkileşim Kuramı (Graen ve Uhl-Bien, 1995), bu ilişkiyi inceleyen ve sonuçlarını ortaya koyan önemli bir kuram olarak öne çıkmaktadır. Kuram, Sosyal Mübadele Kuramına dayanmaktadır (Dulebohn, Bommer, Liden, Brouer ve Ferris, 2012; Matta ve Van Dyne, 2015). Lider ve takipçisi arasındaki etkileşimin kaliteli olmasının, olumlu anlamda lider üye ilişkisinin yaratılmasına katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

İş ortamında lider üye ilişkisi, başlangıçta ikili arasındaki etkileşimi esas almak suretiyle tek boyutlu bir kavram olarak ileri sürülmesine rağmen, lider üye etkileşiminin çok boyutluluğu, Katz ve Kahn'ın (1978) rol tanımı ve Kahn'a (1964) ait Sosyal Mübadele Kuramına kadar uzatılmaktadır. Örgütsel davranışa ait diğer kuramlarda olduğu gibi kavramın çok boyutlu olarak düşünülmesi, görgül araştırmalarla sınılanması hem kuramın anlaşılmasını hem de örgütsel ve bireysel sonuçlarla ilişkilerinin değerlendirilmesini kolaylaştırmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998). Lider üye etkileşiminin çok boyutlu olarak düşünülmesinin ve üzerinde çalışılmasının bir diğer nedeni, etkileşime ilişkin düzeyin (yüksek, düşük) oluşmasını teşkil eden hususların neler olduğunun belirlenmesini kolaylaştırmasıdır (Sürücü, 2021). Bu kapsamda, lider üye etkileşimiyle ilgili yazında genel kabul görmüş boyutlar, şu şekilde ifade edilmektedir: Katkı, Dienesch ve Liden (1986) tarafından işgörenin, belirlenmiş hedeflere uygun olarak yerine getirdiği görev ve sorumluluklarının nitelik algısı olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada liderden daha çok takipçinin tutum ve davranışlarının öne çıkarıldığını vurgulamak önemlidir. Etki boyutunda, yapılan işten ziyade, birey olarak etkileşimden kaynaklı, lider ve takipçinin birbirlerine karşı hissettikleri duygu dikkate alınmaktadır. Ast ve üstün karşılıklı olarak birbirini etkilemesi ve beğenmesi üzerinde durulmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998:46). Lider üye etkileşimi anlamında bağlılık kavramı ise lider ve takipçi ilişkisinin gelişmesiyle ortaya çıkmakta, etkileşimin gelişmesi ve sürdürülebilmesinde oldukça kritik rol oynamaktadır (Dienesch ve Liden, 1986). Son olarak Profesyonel saygı boyutu, Liden ve Maslyn'ın (1998) katkısıyla yazına kazandırılmıştır. Bu çerçevede lider üye etkileşimine taraf olan kişilerin birbirini; işini iyi yapan, yetkinlik düzeyi yüksek olarak nitelemeleri durumunda, etkileşime çok daha açık ve gönüllü olacakları ifade edilmektedir.

Lider üye etkileşiminin örgütsel ve bireysel sonuçları düşünüldüğünde, lideriyle etkili biçimde iletişim kuran işgörenin, performansının ve işine karşı beslediği olumlu duyguların, kısaca iş tatmininin pozitif yönde etkilenmesi beklenmektedir (Gerstner ve Day, 1997:835). Lider takipçi ilişkisindeki etkinlik düzeyinin yükselmesinin, çalışanın iş tatmininde etkili olması; aradaki gelişmiş iletişimden, işgörenin çok daha fazla kaynağa erişim imkânına sahip olmasından, işiyle çok daha fazla ilgili olmasından (Sparrowe ve Liden, 2005) ve yaptığı işten aldığı hazzın diğerlerine oranla çok daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Lider üye etkileşimiyle iş tatmini arasında aynı yönlü ilişki olduğu (Epitropaki ve Martin, 2005: 666) ortaya çıkarılmıştır. Söz konusu çalışmada yazarlar,

İngiltere’de üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 7 örgütte, lider üye etkileşiminin kalitesi arttıkça çalışanın iş tatmininin de yükseldiğini tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışma Aryee ve Chen (2006) tarafından yapılmış; lider üye etkileşimiyle iş tatmini, iş performansı ve psikolojik çekilme davranışları arasındaki ilişki, Çin bağlamsal koşullarında incelenmiş ve lider üye etkileşimiyle iş tatmini arasında aynı yönlü ilişki tespit edilmiştir. Lider üye etkileşimiyle iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren bir diğer çalışma, Janssen ve Yperen (2004:376) tarafından bu kez Hollanda’da bir enerji tedarik firmasında yapılmış; çalışanın amaçları, lider-takipçi ilişkisiyle iş tatmin tutumu arasındaki ilişki, işgören açısından değerlendirilmiştir. Bu araştırmada da yukarıda bahsi geçen diğer iki çalışmada olduğu gibi lider üye etkileşimiyle iş tatmini arasındaki aynı yönlü ilişki ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamında buraya kadar ele alınan hem lider üye etkileşimi hem de iş tatminine yönelik yazın araştırmasından anlaşılabilen üzere, işgörenin yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin, yöneticilerine karşı hislerinin, yaptığı işe karşı besleyeceği kendi öz duygularına tesirinin olacağını görmek mümkündür. Bu tespitten hareketle de bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiği ifade edilen iş tatmin tutumunun, işgörenin lideriyle ilişkisinden de etkilenmesi beklenmektedir. Bahsedilen kuramsal ve kavramsal gerçekler ışığında aşağıdaki hipoteze ulaşılmıştır:

H₁: Lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde aynı yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin ileri sürülen hipotezin devamında, bu ilişkinin bir bireysel değişken olan psikolojik sermaye üzerinden dolaylı olarak yürüdüğü konusundaki değerlendirme çerçevesinde bir sonraki bölümde, psikolojik sermaye kavramı ele alınmıştır.

2.3. Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji özellikle 2000’li yıllar itibariyle yazında çalışılmaya başlanan, insanların olumsuz özelliklerinin indirgenmesi üzerinde duran psikoloji biliminden farklı olarak, işgörenin olumlu özelliklerini tespit etmek suretiyle, bu özellikleri geliştirme yollarını arayan bir yaklaşımdır. Pozitif psikolojinin altında araştırılan bir kavram olarak pozitif örgütsel davranış da örgüt içerisinde işgörene ait olumlu davranışların ne şekilde geliştirilebileceği üzerinde durmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu bağlamda psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel

davranış alanı dâhilinde, dikkatle incelenen değişkenlerden birisi olarak öne çıkmıştır. Psikolojik sermayeyle işgörene ait müdahale edilebilecek, geliştirilebilecek ve hatta değiştirilebilecek tutum, davranış, duygu ve düşünceler kastedilmektedir. Bu kavramlaştırma sürecinde işgörenin çalışma hayatında edindiği tecrübeler ve sahip olduğu bilgi birikimi sayesinde kendisini geliştirdiği tespiti (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007), çıkış noktası olarak alınmıştır. Psikolojik sermayeyle işgörenin, verimlilik artışına imkân tanıyan nitelikler üzerinde durulmakta, çalışanın şu anda ne olduğuna ve gelecekte kendisini ne olarak gördüğüne yoğunlaşmaktadır (Goldsmith, Veum ve Darity, 1998; Avolio ve Luthans, 2006).

Psikolojik sermaye kavramının sınırlarının tam olarak belirlenebilmesi ve etkisinin anlaşılabilmesi amacıyla dört alt boyut tanımlanmıştır. Söz konusu boyutlar; çalışanın verilen görevleri yerine getirebileceğine ilişkin kendisine inancını ifade eden “öz yeterlilik”, şu an ve gelecekte yapacağı tüm görevlerin başarılabilmesi ve en üst seviyede olumlu etkisinin görüleceğine yönelik “umut”, her hal ve şartta vazifesini başarıyla yerine getirebileceğine inancını ortaya koyan “iyimserlik”, her türlü olumsuzluk karşısında sorumluluklarını yerine getirebileceği ve bu anlamdaki psikolojik sağlamlığını yansıtan “psikolojik dayanıklılık” olarak belirtilmektedir (Luthans ve diğ., 2007). Pozitif psikolojinin yalnızca işgörene yönelik bir yaklaşım olmadığı, grupları ve örgütleri de içeren (Donaldson ve Ko, 2010: 178) bir konu olduğu dikkate alındığında, bu kavramın, örgütsel davranış alanındaki çalışmalarda pek çok değişkenin öncülü ya da ardılı olarak rol oynadığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin işgörenin etkililiğine ve verimliliğine katkı yapan adeta kişilik özellikleri (Gohel, 2012: 35) olarak düşünülmesiyle, işgören davranışlarının yorumlanmasında belirleyici değişkenlerden birisi olduğu ve diğer değişkenlerle ilişkilerde etkisinin dikkate alınmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda mutluluk kavramının ve iş tatmininin birlikte değerlendirildiği (Wright ve Cropanzano, 2004: 338) çalışma, araştırma konusuyla ilgili değerlendirme yapabilmek adına önemlidir. Söz konusu çalışmada yazarlar, işgörenin lideriyle kuracağı kaliteli iletişimin ve güçlü bağın, bireyin olumlu psikolojik özellikleriyle etkileşimi vasıtasıyla, işgörenin örgüt içindeki mutluluğunu, huzurunu ve görevinden duyacağı tatmin duygusunu olumlu etkileyeceğini ifade etmektedirler. Judge ve Hulin’in (1990) iş tatmini ile işgörenin duygu durumunun, bir takım çevresel faktörlerden etkilendiği tespitine, bireyin psikolojik sermaye faktörleri ve lideriyle kurduğu etkileşimin

de dâhil edilmesinin, söz konusu duygu durumu ve iş tatmin ilişkisinin tahmin edilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda lider üye etkileşimiyle işgörenin psikolojik sermayesinin birbiriyle ilişkili değişkenler olduğu değerlendirilmektedir. İş görene ait psikolojik sermaye boyutlarının çevresel değişkenlerden etkilendiği ve psikolojik sermaye düzeyinin zamanla yükseldiği ya da tam tersi azaldığı (Peterson, Luthans, Avolio ve Walumbwa, 2011: 431) ileri sürülmektedir. Tetik ve Köse (2017:350) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik sermayesi yüksek işgörenin, lideriyle kaliteli etkileşim kurduğu belirtilmektedir. Bu ilişki ters açıdan değerlendirildiğinde ise liderle geliştirilen kaliteli etkileşimin de işgörenin psikolojik sermaye boyutlarını olumlu anlamda etkileyeceği öngörülmektedir. Benzer şekilde, çalışanın psikolojik sermayesinin iş tatminiyle de ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada; işgörenin psikolojik sermayesinin, olumlu tutum sergilemesine katkı sunduğu ve psikolojik sermayesi yüksek çalışanın daha fazla iş tatmini yaşadığı gözlenmiştir. Bu tespitlerden hareketle, lider üye etkileşimi iş tatmini ilişkisinde, psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olacağı değerlendirilmiş ve sunulan kavramsal gerçekler ışığında aşağıdaki hipoteze ulaşılmıştır:

H₂: Psikolojik sermayenin, lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde aracılık rolü vardır.

Lider ve takipçisi arasında kurulan kaliteli etkileşim süreci ve sonuçları hususunda, işgörenin kişilik özelliklerinin de belirleyici bir faktör olduğu düşünülmektedir. Bireye ait kişilik özellikleri, öz benliğe ilişkin temel yapıyı teşkil etmektedir. Söz konusu yapı içerisinde bireyin içinde bulunduğu durum ve yaşadığı tecrübeleri açıkladığı, koşullara ilişkin beklentisini ifade eden ve davranışlarını şekillendiren bir faktör olarak kontrol odağı kavramının, bireysel anlamda kurulacak etkileşim sürecinde önemli bir etken olabileceği değerlendirilmektedir.

2.4. Kontrol Odağı

Kontrol odağı kavramı ilk kez Phares (1957) tarafından kullanılmış (Dağ, 1990: 4), sonrasında ise Rotter'ın (1966) ileri sürdüğü Sosyal Öğrenme Kuramının temel bileşenlerinden birisi olarak üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Kontrol odağı için Sosyal Öğrenme Kuramı ve beklenti kavramının önemi büyüktür. Kavram, bu iki hususun kişi benliğinde yarattığı sonuç olarak ortaya çıkmaktadır (Dağ, 2002: 78). Bu anlamda

kontrol odağı ile insan davranışını şekillendiren bir faktöre işaret edilmektedir. Kısaca Rotter'ın çalışmasının temel unsuru olan kavram, bireyin kendi davranışlarının nedenlerini açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. Kontrol odağına göre farklılaşan birey davranışlarının; çevrenin şekillendirmesiyle oluşan davranış beklentileri, bu yönde sunulan ya da ortamda var olan pekiştireçler ve kişinin psikolojik durumunun etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Liebert ve Spiegler, 1990: 444).

Rotter (1966: 1) çalışmasında bireysel farklılığı yaratan ayrımı, iç ve dış kontrol odaklı olarak tanımlamıştır. İç kontrol odağına sahip birey, elde ettiği ödülün de maruz kaldığı cezanın da sorumlusunun kendisi olduğunu, davranışlarının sonuçlarını kendi tutumlarının belirlediğini düşünmektedir. Dış kontrol odaklılar ise ödül ve cezanın her ikisinde de kendisi dışındaki faktörlerin etkili olduğunu ne ödülün elde edilmesinde ne de cezadan kaçınılmasında bireysel girişimlerin bir etkisinin olmadığına inanmaktadır (Yeşilyaprak, 2004: 240). Buradan hareketle de kontrol odağının, yaşanan olaylar için bireyin neden araması ve açıklama çabası olduğu belirtilmektedir (Bacanlı, 2000: 135).

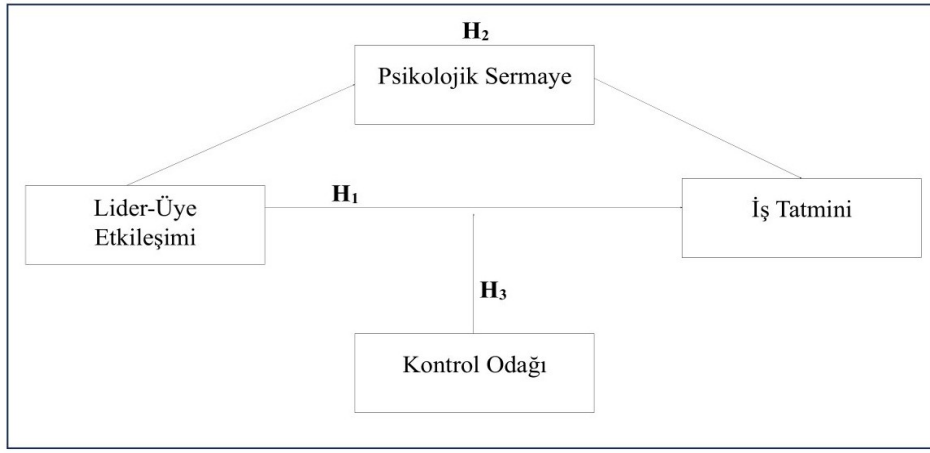
Örgütsel alanda bireylerin içinde yaşadıkları koşulları, fırsat ya da tehdit olarak algıladıkları (Dutton ve Jackson, 1987) uzun zamandır kabul edilmektedir. Kişinin durumu fırsat olarak görmesi halinde, ön almak suretiyle davranacağı ve koşulu kendi lehine değerlendirmek isteyeceği, tehdit olarak görmesi durumunda ise halihazırda var olan, herhangi bir bilinmezlik durumundan sakınma eğiliminde olacağı ve risk almaktan kaçınacağı ifade edilmektedir (Gilbert, 2005; Sitkin ve Weingart, 1995; Staw, Sandelands ve Dutton, 1981; Zhou, Shin ve Cannella, 2008). Paik ve Lee (2022), lider üye etkileşimini de işgören için fırsat ya da tehdit olarak değerlendirilebilecek bir faktör olarak kabul etmiştir. Bu noktada psikoloji bilimi kapsamında fırsat-tehdit algısının, bireysel farklılıklarla ilgili bir konu olduğunun kanıtlanmasından (Carver, 2006; Chang, 1998; Elliot, 1999) hareketle de bir kişilik özelliği olan kontrol odağının fırsat-tehdit değerlendirmesindeki rolüne yönelik fikir edinilmektedir. Bahsedilenlerden çıkarılabilecek en temel husus; işgörenin özellikle iç kontrol odaklı olup bir de etkili lider üye etkileşimi altında çalışması durumunu, fırsat olarak değerlendirme eğiliminde olması ve bunun iş tatmin tutumuna da olumlu yansımalarının beklenmesidir. Kontrol odağına göre işgören, koşullara dair her türlü kontrolün kendi sorumluluğu ve yetkisi dâhilinde olduğunu ya da tam tersini düşünmekte, var olan iyi ilişki seviyesini korumak ya da olumsuz ilişki düzeyinin etkisinden

kaçınmak yönünde davranışlar sergilemektedir. Benzer şekilde kontrol odağına göre işgörenin her türlü olumlu ya da olumsuz durumu olduğu gibi kabul etme halinden de bahsedilmektedir. Dolayısıyla her koşulda, lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde kontrol odağının da etkili olabileceği düşünülmektedir.

Kontrol odağı anlamında iki taraflı madalyon benzetmesinin, lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisindeki etkiyi açıklamaya hizmet edebileceği değerlendirilmektedir. Söz konusu madalyonun her

lider üye etkileşimi düzeyiyle birlikte iş tatmin tutumunun da farklılaşması beklenmektedir. Lider üye etkileşimiyle iş tatmini ilişkisinde, işgörenin kontrol odağının düzenleyicilik etkisinin, süreci ve ortaya çıkan sonucu açıklayabilmek için kullanılabileceği değerlendirilmiş ve ileri sürülen kavramsal gerekçelerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Kontrol odağının lider üye etkileşimi iş tatmini ilişkisinde düzenleyicilik rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

bir tarafında işgörenin hareketleri ve birbirinden farklı olarak davranışlarını açıklama şekillerine atıfta bulunmaktadır. Bir tarafta yer alan dış kontrol odaklı işgörenin, koşullara dönük herhangi bir kontrolünün olmadığına inanacağı, etkili ya da kalitesiz lider üye etkileşimi altında herhangi bir ek çaba sarf etmeyeceği, iş tatmininin bu durumdan olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. İş görenin her koşulda mevcut durumu olduğu gibi kabul edeceği, iş tatmini de dâhil iş ile ilgili hususların tamamının kendi kişisel etkisinden muaf, kaderden ibaret olarak düşüneceği beklenmektedir. Diğer tarafta ise çalışanın, her hal ve şartta kendi sorumluluğunu öne almak suretiyle davranışlarını açıklayacağı, yüksek ya da düşük lider üye etkileşimi altında da mücadeleye devam edeceği, iş tatmininin oluşmasında kendi beklenti ve değerlendirmesine göre hareket edeceği öngörülmektedir. Kısacası bu doğrultuda, lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde, kontrol odağının da etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Kişilik özelliği olarak kontrol odağına göre birey, içinde bulunduğu ortama, ilişki ağına, emeğine ve emeği karşılığında elde ettiği kazanımlarına, kısaca örgütsel alanda tecrübe ettiği her duruma yönelik farklı nedensel açıklamalar yöneltmektedir. Bu bağlamda, kontrol odağına göre işgörenin algıladığı

Sunulan kuramsal ve kavramsal gerekçeler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, Şekil 1'de sunulmuştur:

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Bu araştırma, kamu ve özel sektör kuruluşlarında mavi ve beyaz yakalı statüde çalışan ve kendilerine çeşitli yöntemlerle gönderilen anketi yanıtlamayı kabul eden toplam 493 işgörenden kolayda örneklem metoduyla elde edilen verilerin analiziyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki bilgileri incelendiğinde, 493 işgörenin 297'si (%60,2) kadın, 196'sının (%39,8) ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların 28'i (%5,7) ilköğretim, 117'si (%23,7) lise, 114'ü (%23,1) ön lisans, 162'si (%32,9) lisans, 61'i (%12,4) yüksek lisans ve 11'i (%2,2) doktora eğitimi düzeyindedir. 331 (%67,1) işgören kamu, 162'si (%32,9) ise özel sektör çalışanı olup, bunların; 143'ü (%29) memur, 350'si (%71) işçi statüsünde istihdam edilmektedir. Katılımcıların yaş verileri incelendiğinde, erkeklerin yaş ortalamasının 35,11 (Ss: 8,475), kadınların yaş ortalamasının 35,46 (Ss: 8,915) olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların toplam

çalışma süresi ise 1 ile 37 yıl arasında değişmektedir.

3.2. Ölçüm Araçları

Lider Üye Etkileşim Ölçeği: Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen, kavramı çok boyutlu olarak değerlendirme imkânı sunan ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin Türkçe uyarlaması, Baş, Keskin ve Mert (2010) tarafından yapılarak güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek 12 ifadeden oluşmakta; etki, katkı, vefakârlık ve profesyonel saygı boyutlarına ilişkin veri toplanmasına imkân tanımaktadır. 5’li Likert Ölçeği (1= Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak ölçek dâhilindeki ifadeler değerlendirilmeye alınmıştır. Tablo.1’de sunulan doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa güvenilirlik analizi sonuçları ölçeğin yeterli derecede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların genel iş tatminini belirleyebilmek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından tasarlanan 18 maddelik ölçeğe yönelik, Judge, Locke, Durham ve Kluger’in (1998), 5 maddeye indirgediği kısaltılmış hali kullanılmıştır. Bahse konu 5 maddelik İş Tatmini Ölçeği’ne ait güvenilirlik ve geçerlilik düzeyi, Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan çalışma ile belirlenmiş ve tüm maddelerin güvenilir olduğu ifade edilmiştir. 5’li Likert Ölçeği (1= Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak ölçek dâhilindeki ifadeler değerlendirilmeye alınmıştır. Tablo.1’de sunulan doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa güvenilirlik analizi sonuçları ölçeğin yeterli derecede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Katılımcıların

psikolojik sermaye düzeylerini belirleyebilmek ve model kapsamında konumlandırılan değişkenlerle arasındaki ilişkiyi yorumlayabilmek adına Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından oluşturulan, “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarıyla ölçüm yapmaya imkân tanımaktadır. Ölçüm aracı, Çetin ve Basım’ın (2012) çalışmasıyla Türkçe’ye uyarlanmış, 24 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert Ölçeği (1= Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak ölçek dâhilindeki ifadeler değerlendirilmeye alınmıştır. Tablo.1’de sunulan doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa güvenilirlik analizi sonuçları ölçeğin yeterli derecede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kontrol Odağı Ölçeği: Kontrol odağının ölçümüne dönük olarak Judge, Erez, Bono ve Thoresen (2003) tarafından geliştirilen öz kendilik değerlendirmesi ölçeğinin; özsayı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve nevroz alt boyutları arasında 3 madde ile ölçümün yapılabilmesini mümkün kılan, kontrol odağı alt boyutundan yararlanılmıştır. 5’li Likert Ölçeği (1= Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak ölçek dâhilindeki ifadeler değerlendirilmeye alınmıştır. Verilen cevaplardan elde edilen düşük puanlar dış kontrol odaklılığa, yüksek puanlar ise iç kontrol odaklılığa işaret etmektedir. Ölçeğin üç sorudan oluşması nedeniyle, yapısal geçerliliğinin test edilebilmesine dönük olarak AMOS programı vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılamamıştır. Bu sebeple ölçek üzerinde keşfedici faktör analizi yapılmış ve araştırma kapsamında yöneltilen soruların, işgörenin kontrol odağı hakkında fikir edinilmesini sağlayacak tek bir faktör altında toplanıp toplanmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde, varyansa katkı yapan, bir rakamı üzerinde tek bir nokta olması sebebiyle ölçeğin tek faktörlü yapısı görülmüştür. Söz konusu

Tablo 1: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliklerine İlişkin Değerler

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	Lider Üye Etkileşimi Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Kontrol Odağı Ölçeği
Cronbach Alfa	0,70	0,70	0,97	0,91	0,95	0,82
CMIN/DF	≤3	3≤χ ² /sd≤5	3,17	3,40	3,31	Keşfedici Faktör Analizi Yapılmıştır.
RMSEA	≤0,05	≤0,08	0,06	0,07	0,07	
GFI	≥0,95	≥0,90	0,95	0,99	0,88	
CFI	≥0,95	≥0,90	0,99	0,99	0,93	

tek faktörün, toplamın %74.4'ünü açıkladığı tespit edilmiş ve ölçeğin araştırma kapsamına alınan değişkenler arasındaki ilişki hakkında yorum yapabilmek amacıyla kullanılabilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri: Çalışmada kullanılan ölçeklerin, geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin değerler, Tablo.1'de sunulmuştur:

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler için IBM SPSS 26 ve AMOS 24 paket programlarından faydalanılmıştır. İlk aşamada katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilmeye alınmıştır. Takip eden aşamada lider üye etkileşimi, iş tatmini, psikolojik sermaye ve kontrol odağı değişkenleri analize tabi tutulmuştur. Değişkenlere ait ortalama (X), standart sapma (Ss) değerleri ile değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri SPSS 26 ve AMOS 24 programları vasıtasıyla test edilmiştir. Modele dâhil edilen değişkenler arasında ilişki olup olmadığı "Pearson Korelasyon Katsayısı"yla, etkinin var olup olmadığı ise AMOS programıyla

oluşturulan yol analizleriyle incelenmiştir. Çalışmanın amacı, işgörenin iş tatmin tutumunun gelişmesine katkı sunacak lider üye etkileşimi gibi örgütsel, psikolojik sermaye ve kontrol odağı gibi bireysel faktörlerin, doğrudan ve dolaylı etkilerinin ortaya çıkarılabilmesidir. Bu ilişkilerin belirlenmesinde, yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Analize, lider üye etkileşiminin demografik değişkenlerle birlikte iş tatminine etkisini belirleyebilmek amacıyla ilgili değişken verileriyle çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak başlanmıştır. Devamında ise modeldeki aracı ve düzenleyici değişkenlerin etkisini ortaya çıkarabilmek adına PROCESS yazılımından faydalanılmıştır.

İşgörenin çalıştığı kurumdaki iş tatminini etkileyen değişkenlerin belirlenebilmesi ve bu konuda lider üye etkileşiminin etkisini tam olarak tespit edebilmek amacıyla analiz, iki model altında icra edilmiştir. İlk aşamada (Model-1) demografik değişkenler; Yaş, Eğitim Durumu, Cinsiyet, Toplam Çalışma Süresi, Çalışılan Sektör, Kurumda Çalışılan Süre ve İstihdam Şekli analize dâhil edilmiştir. İkinci aşamada (Model-2) ise Lider Üye Etkileşimi değişkeni analize tabi tutulmuştur. Çoklu regresyon analizi vasıtasıyla ulaşılan sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: LÜE-İş Tatmini İlişkinine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model-1				Model-2			
	B	Std. Hata	β	Sig.	B	Std. Hata	β	Sig.
Yaş	,009	,271	,083	,276	,007	,006	,067	,269
Eğitim Durumu	-,098	,039	-,124	,013	,005	,032	,006	,880
Cinsiyet	-,118	,090	-,061	,191	-,041	,072	-,021	,569
Toplam Çalışma Süresi	-,011	,010	-,091	,295	-,008	,008	-,071	,307
Çalışılan Sektör	-,330	,105	-,164	,002	-,060	,085	-,030	,480
Kurumda Çalışılan Süre	-,006	,009	-,041	,513	,007	,007	,052	,305
İstihdam Şekli	-,092	,117	-,044	,432	-,179	,093	-,086	,055
Lider Üye Etkileşimi					,589	,035	,630	,000
R			,259				,643	
R ²			,067				,413	
Düzeltilmiş R ²			,054				,403	
F			5,003				42,596	
ANOVA (Sig)			,000				,000	

Bağımlı Değişken İş Tatmini

Analize ilişkin bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki korelasyon hakkında fikir veren “R”, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranını gösteren belirleyicilik katsayısı “R²”, ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranını gösteren belirleyicilik katsayısı “Düzeltilmiş R²” ile ANOVA testi nihayetinde kurulan modelin anlamlı olup olmadığının anlaşılmasını sağlayan “F” ve olasılık düzeyi “Sig.” sütununda verilen değerler kritik hususlar olarak dikkatle irdelenmiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere analiz kapsamında ilk olarak demografik değişkenlerle lider üye etkileşiminin iş tatmini ile olan ilişkisi sınanmıştır. Bu bağlamda lider üye etkileşimi ve demografik değişkenler (Model-1 ve Model-2) bağımsız değişken, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak alınmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde Model-1 altındaki demografik değişkenlerden; “Eğitim Durumu” ($\beta = -.124, p < .05$) ve “Çalışılan Sektör”ün ($\beta = -.164, p < .01$) iş tatmin tutumunda anlamlı etkilerinin olduğu görülmüş, demografik değişkenlerle oluşturulan Model-1’in, iş tatminine ait toplam varyansın % 5,4’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Takip eden aşamada, araştırmanın bağımsız değişkeni olan “Lider Üye Etkileşimi”nin regresyon analizine dâhil edilmesiyle demografik değişkenlerden herhangi birisinin anlamlı etkisi gözlemlenmemiştir. Lider Üye Etkileşimi değişkeninin ise ($\beta = .630, p < .01$) iş tatmini üzerinde aynı yönlü ve anlamlı etkisi tespit edilmiş, Model-2’nin iş tatminine ait toplam varyansın % 40,3’ünü açıkladığı görülmüştür.

Bu kapsamda ulaşılan sonuç, **Hipotez.1**’i (Lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde aynı yönlü ve anlamlı etkisi vardır.) desteklemiştir. Bir başka

ifadeyle, bir işgören için kaliteli ve etkili lider üye etkileşiminden söz edilebiliyorsa o çalışanın iş tatmini de bu durumdan olumlu etkilenmektedir.

Aracılık ilişkisi hakkında fikir edinebilmek için Hayes tarafından yazılan ve SPSS Programı içerisinde kullanılan PROCESS adlı yol analizi modelleme aracından (Hayes ve Matthes, 2009) yararlanılmıştır.

Bu kapsamda **Hipotez.2**’ye dair aracı ilişki hakkında fikir sahibi olabilmek adına regresyon analizinde de anlamlı sonuç veren lider üye etkileşimi, bağımsız değişken olarak alınmıştır. Aracı değişken psikolojik sermaye, bağımlı değişken olarak ise iş tatmini incelenmiştir. Bu doğrultuda aracı ilişkiye yönelik analiz bulguları Tablo 3’te paylaşılmıştır.

Aracılık ilişkisinin tespiti maksatlı oluşturulan modelde “A”, lider üye etkileşimi ile psikolojik sermaye arasındaki etkiyi, “B”, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki etkiyi, “C1”, lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki toplam etkiyi ve son olarak “C2” ise lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki doğrudan etkiyi açıklayan değerlerdir.

Aracılık rolüne dair değerlendirmenin ilk adımında, psikolojik sermaye değişkeninin çıktı olarak ifade edildiği tabloda ilgili p (0,00) değerinin anlamlılık düzeyinden (0,05) küçük olması sebebiyle modelin anlamlı olduğu görülmüş ve lider üye etkileşiminin psikolojik sermaye değişkenine etkisini gösteren katsayı anlamlıdır ($\beta = 0,34, p < ,001$), değerlendirmesi yapılmıştır. İkinci aşamada lider üye etkileşimi ve psikolojik sermaye değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini

Tablo 3: Psikolojik Sermayenin LÜE-İş Tatmini İlişkisindeki Aracı Rolüne İlişkin Analiz Bulguları (PROCESS)

(X) Bağımsız Değişken Lider Üye Etkileşimi			(Y) Bağımlı Değişken İş Tatmini			(Y) İş Tatmini		(Y) İş Tatmini	
A			B			C ₁		C ₂	
(M)	β	P	(M)	β	P	β	P	β	P
Psikolojik Sermaye	,342	,000	Psikolojik Sermaye	,901	,000				
(X) Bağımsız Değişken Lider Üye Etkileşimi (Toplam Etki)						,588	,000		
(X) Bağımsız Değişken Lider Üye Etkileşimi (Doğrudan Etki)								,279	,000

gösteren modelin ($p < \alpha$) ve katsayıların anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Lider Üye Etkileşimi-İş Tatmini ($\beta = 0,28$, $p < ,001$), Psikolojik Sermaye-İş Tatmini ($\beta = 0,34$, $p < ,001$). Üçüncü aşamada ise iş tatmini üzerinde lider üye etkileşiminin aracı değişken olmaksızın toplam etkisinin gözlemlenebileceği modelin ve söz konusu etkiye işaret eden katsayının anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta = 0,59$, $p < ,001$). Tablo.3'te sunulan doğrudan etki ($\beta = 0,28$, $p < ,001$) nedeniyle lider üye etkileşiminin iş tatminine etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisine dair fikir edinilmiş ancak kesin sonuca dolaylı etkinin değerlendirilmesi ile ulaşılmıştır. Bu kapsamda analiz tablosunda dolaylı etkiye işaret eden veriler irdelenmiştir. Söz konusu kontrolde; Alt Seviye Güven Aralığının "0,24", Üst Seviye Güven Aralığının ise "0,38" olduğu görülmüş, değer aralığında "0" rakamının olmamasından hareketle de dolaylı etkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan analizlerden hareketle, lider üye etkileşiminin iş tatminine etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiş ve **Hipotez.2** (Psikolojik sermayenin lider üye etkileşimi, iş tatmini ilişkisinde aracılık rolü vardır.) kısmen desteklenmiştir. Kısaca yeniden

ifade etmek gerekirse, kaliteli ve etkin lider üye etkileşim düzeyinin yakalanması iş tatminini olumlu yönde etkilemekte ve işgörenin psikolojik sermayesi ise aracı değişken olarak bu ilişkiye olumlu katkı sunmaktadır.

Hipotez.3'te ise bir düzenleyici ilişki ileri sürülmüştür. Bu kapsamda ilişkiyi gösteren model oluşturulmuş; bağımsız değişken olarak lider üye etkileşimi, bağımlı değişken olarak iş tatmini alınmış, düzenleyici değişken olarak ise kontrol odağı tanımlanmıştır. PROCESS ile elde edilen bulgular Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Analize dair bulguların incelenmesine Int-1 satırı ile başladığımızda, p (0,034) değerinin anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olması ve Alt Seviye Güven Aralığı (-0,12) ile Üst Seviye Güven Aralığı (-0,004) değer aralığında "0" olmaması sebebiyle etkileşimin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004). Düzenleyici etki hakkında fikir veren etkileşimin anlamlı olmasından hareketle, düzenleyicilik etkisine dair düşük, orta ve yüksek düzeyler için de inceleme yapılmıştır. Bu bağlamda, yapılan değerlendirmede her bir düzeyde p değerlerinin (0,00), anlamlılık düzeyinden (0,05) küçük olması dolayısıyla etkinin anlamlı olduğu, kontrol odağının

Tablo 4: Kontrol Odağının LÜE-İş Tatmini İlişkisindeki Düzenleyici Rolüne İlişkin Analiz Bulguları (PROCESS)

Değişkenler	Katsayı	Se	t	p	LLCI	ULCI	
(X) Bağımsız Değişken Lider Üye Etkileşimi	0,394	0,031	12,856	0,000	0,334	0,454	
(MOD) Düzenleyici Değişken Kontrol Odağı	0,487	0,043	11,361	0,000	0,403	0,571	
(Int-1) Etkileşim Değişkeni	-0,060	0,028	-2,121	0,034	-0,116	-0,004	
LÜE*KONTOD							
R²0,575 F 220,877 P ,000							
(Y) Bağımlı Değişken İş Tatmini							
	Kontrol Odağı	Etki	Se	t	p	LLCI	ULCI
	-0,558	0,428	0,034	12,760	0,000	0,362	0,493
Durumsal	0,109	0,387	0,031	12,492	0,000	0,326	0,448
Etki	0,776	0,347	0,039	8,915	0,000	0,271	0,424

düzeyi düşükken yani işgörenin dış kontrol odaklılık özellikleri göstermesi durumunda, lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif ($\beta= 0,43$, $p< ,001$), düzenleyici değişkenin düzeyi orta seviye iken lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif ($\beta= 0,39$, $p< ,001$), düzeyi yüksek iken yani iç kontrol odaklılık özelliklerini sergilediğinde de lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin, yine pozitif ($\beta= 0,35$, $p< ,001$) olduğu görülmüştür.

Bu değerlendirmeye ek olarak SPSS programıyla elde edilebilecek grafiksel gösterim vasıtasıyla da lider üye etkileşimi iş tatmini ilişkisinde kontrol odağının düzenleyicilik etkisinin görülebilmesi mümkündür. Şekil 2’de sunulan, söz konusu grafikteki doğruların kesişim eğilimi gösteriyor olması, düzenleyici etkinin varlığına işaret etmektedir.

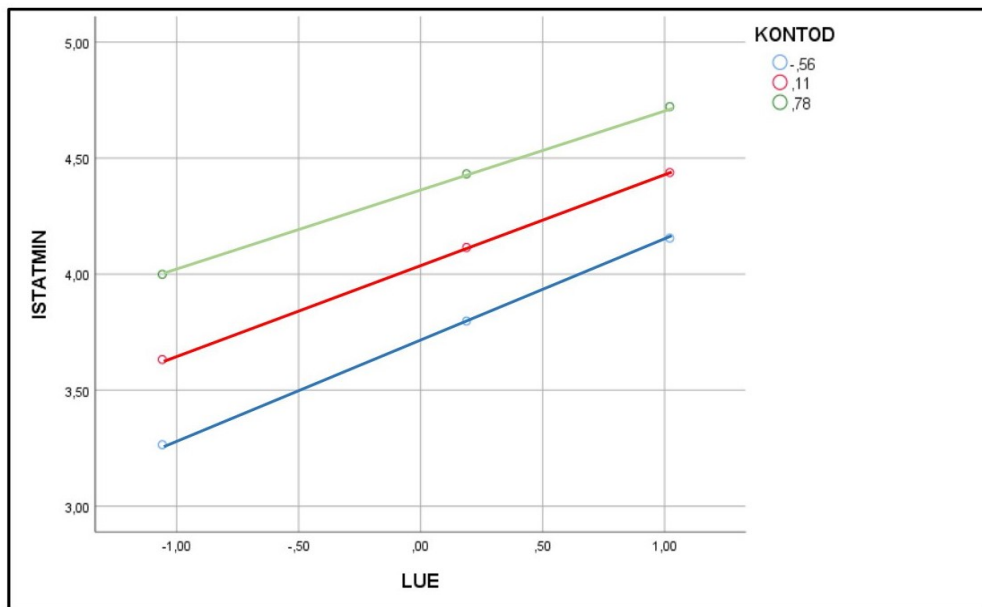
Tabloda görülen verilerden hareketle, Hipotez.3 (Kontrol odağının lider üye etkileşimi-iş tatmini ilişkisinde düzenleyicilik rolü vardır.) desteklenmiştir. Mevcut bulgulara göre lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağının düzenleyici etkisinin var olduğu, işgörenin dış kontrol odaklı olması durumunda lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu, iç kontrol odaklılık özellikleri göstermeye başladığı oranda etki düzeyinin düştüğü, kısaca işgörene ait kontrol odağının düzeyi arttıkça lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin azaldığı tespit edilmiştir. Söz konusu düzenleyici etkiyle ilgili olarak, dış kontrol odaklılık durumunda lider üye etkileşiminin iş tatminini daha yüksek düzeyde etkilemesi, bu

kişilik özelliğini sergileyen bireylerin içinde buldukları koşulu, çok daha fazla önemsemesinden kaynaklanmaktadır. Kısaca dış kontrol odaklı bireyler kendilerini bağlama, iç kontrol odaklılara göre daha bağımlı olarak görmekte ve bu anlamda içinde buldukları duruma kendi müdahale imkânlarının olmadığını düşünmektedirler.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütlerin esas hedefi hayatta kalabilmek ve kuruluş amacına ulaşmaktır. Bu hedefe ulaşabilmenin temel yolu ise örgütün ayrılmaz parçası, yönetici ve takipçi grubu arasında kurulacak kaliteli etkileşimle birlikte işgörenin yetkinliğinin geliştirilebilmesi ve çalışanların işe karşı olumlu tutumlarının yükseltilebilmesinde saklıdır. Amiri ile arasında tesis edilecek etkili iletişim sayesinde çalışanın, örgütünü ve sorumluluklarını çok daha kolay benimseyeceği düşünülmektedir. Buradaki en temel husus, doğru lider-takipçi ilişkisinin kurulabilmesi ve bu amaç doğrultusunda işe uygun işgören istihdamının gerçekleştirilebilmesidir.

Bu çalışmada, lider üye etkileşimi üzerinde durulmuş, söz konusu etkileşimin çalışanın iş tatminine etkisi hakkında değerlendirme yapılmış, işgörenin kişilik özellikleri arasında gösterilebilecek kontrol odağına ve çalışanın yetkinliği ile işe uygunluğu hakkında da fikir verebilecek psikolojik sermaye kavramına değinilmiştir.



Şekil 2: Kontrol Odağının LÜE-İş Tatmini İlişkisi Düzenleyici Rolü Grafik Gösterimi

Araştırmayla; özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi, günün önemli bir bölümünün geçirildiği yerde işgörenin kendisini iyi hissetmesi, sorumluluğuna verilen işlerin icrasından memnuniyet duymasının sağlanması ve nihayetinde ulaşılmaya hedeflenen örgütsel amaçlara çok daha etkin ve verimli şekilde ulaşılabilmesinde, uygulayıcılar açısından bireysel faktörlerin değerlendirilmesinin gerekliliği ortaya konmuştur.

Örgütsel yaşamda, işgören ile amiri arasında kurulacak etkili iletişim ve etkileşim sayesinde, çalışanın iş tatmin tutumunun olumlu anlamda gelişmesi beklenmektedir. Bahse konu ilişkinin makul seviyede olmadığı ast üst ilişkisinin yaşanması durumunda ise işgörene ait iş tatmin tutumunun, bu durumdan olumsuz etkileneceği tespit edilmiştir. Bu sonucun, daha önce yapılan araştırmalarla (Scandura ve Graen, 1984; Sparrowe, 1994; Stringer, 2006) ve Herzberg'in 1959 yılında ortaya attığı, iş tatmin kuramının da temel dayanaklarından olan iş tatmini ya da işine karşı tatmin olamama halinin, çeşitli faktörlerden etkilenen iş ortamıyla alakalı olduğu iddiası ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Diğer bir sonuç olarak lider üye etkileşim düzeyi kabul edilebilir seviyede olan örgütlerde, çalışanların iş tatmin tutumlarının da olumlu anlamda yükseldiği ve bu süreçte işgörene ait psikolojik sermayenin bahsi geçen ilişkiyi olumlu anlamda desteklediği görülmüştür. Bu sonuç, daha önce yazına kazandırılan araştırmalarla (Judge ve Hulin, 1990; Wright ve Cropanzano, 2004; Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow, 2009; Rachel, Gretchen ve James, 2009; Woolley, Caza ve Levy, 2010; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011; Rego, Sousa, Marques ve Pina, 2012) da uyumludur. Örgütler için etkili ve kaliteli ast-üst ilişkisinin sağlanması ve bunun iş tatmini anlamında bireylerin olumlu tutum geliştirmesine katkı sunması yolunda, işgörenin psikolojik sermaye özelliklerinin hızlandırıcı etkisinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sebeple örgütlerin özellikle işe alım ve çalışma gruplarının oluşturulmasında söz konusu etkiyi dikkate almaları gerekmektedir. Kaliteli lider-üye etkileşimi altında, öz yeterliliği olan, umudu içselleştirmiş, dayanıklılığı ve iyimserliği yüksek olan işgörenin, iş tatmin tutumunu diğerlerine göre çok daha kolay sergilemesi beklenmektedir.

Çalışmayla ulaşılan diğer önemli bir sonuç ise bireyin kontrol odaklılığının düzeyine (düşük, orta, yüksek) göre lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin azalmasıdır. Bir başka ifadeyle ilgi alanı olarak seçilen örgütsel alanda çalışanların, iç kontrol odaklı olması durumunda, lider üye

etkileşiminin, iş tatmini üzerindeki etkisi azalma eğilimindedir.

Birçok araştırma sonucu, kendisini iç kontrol odaklı olarak tanımlayan işgörenin duygularını çok daha rahat ifade ettiklerini, kendilerine güven konusunda problem yaşamadıklarını, başkaları tarafından onaylanma ihtiyacının dış kontrol odaklılara göre çok daha düşük olduğunu, psikolojik ve fiziksel anlamda çok daha sağlıklı olduklarını (Basım ve diğ., 2010:147) göstermektedir. Bu kapsamda bireysel yetkinliğine, sorun çözme kabiliyetine güvenen iç kontrol odaklılar için lideriyle geliştirdiği etkileşimin, iş tatmin tutumu üzerindeki etkisinin, aynı yönlü olmakla birlikte dış kontrol odaklılığa göre düşük çıkmasında da kendisine güvenin etkili bir faktör olduğu değerlendirilmektedir. İç kontrol odaklı bireyin, işinden ve lideriyle kurduğu etkileşimden memnunsu iş tatmin tutumunu sergilemesi, memnun değilse iş tatmini için gereklilikler üzerine kafa yorması ve arzu edilen noktaya ulaşması ya da yaptığı işi değiştirmesi beklenmektedir. Dış kontrol odaklılar için ise bu ilişkideki etkinin daha yüksek olmasının nedeni, kendisini içinde bulunulan bağlama iç kontrol odaklılara göre çok daha bağımlı hissetmesinin, koşulları kendi lehine çevirme konusunda etkili bir faktör olduğuna inanmamasının payının olduğu düşünülmektedir. Kısaca dış kontrol odaklı birey, lideriyle etkili iletişiminin olduğu örgütsel alanda, iş tatmini anlamında iç kontrol odaklı çalışana göre daha yüksek seviyeyi yakalamaktadır. Ancak, aynı şekilde lideriyle etkili iletişiminin olmadığı noktada ise iç kontrol odaklılara göre çok daha az iş tatmin tutumu sergilemektedir.

Uygulama ve uygulamacılar açısından bakıldığında araştırmada ulaşılan sonuçların, konu üzerinde çalışan akademisyenlere ve yöneticiler ile onların takipçilerine, yeni bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir. Araştırma sonuçlarından, özellikle iş süreçlerinin belirlenmesi ve etkili şekilde eyleme geçirilmesi amacıyla yönelik olarak her kademe yönetici tarafından yararlanılabileceği değerlendirilmektedir.

Yöneticiler, örgütün beşerî sermayesinden en iyi şekilde faydalanabilmek adına tedbir almak zorundadır. Helfat ve Winter'in (2011) vurguladığı üzere rekabet üstünlüğü yaratacak her türlü kaynağın titizlikle korunması ve bu kaynakların örgütün performansını yükseltmek için kullanılması önemlidir. Bu bağlamda, gündelik örgütsel işleyiş için iş sahasına göre ihtiyaç duyulan işgören özellikleri ve yetkinliklerinin belirlenmesinin gereği ortaya konmuştur. Lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi kanıtlanmış, aynı ilişkide psikolojik sermayenin aracı etkisi görgül olarak

tespit edilmiştir. Yine çalışma kapsamında bir kişilik özelliği olarak kontrol odağının düzenleyicilik etkisi, bireysel faktörlerin ne derece belirleyici olduğu hakkında fikir edinilmesine katkı sağlamıştır.

Çalışmanın örneklem ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. Bununla beraber araştırma, lider üye etkileşiminin örgütsel işleyişe ne şekilde katkı sunduğunu ortaya koymuş, bu süreçte işin icrasına yönelik bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisinin detaylı anlaşılabilmesinin önemini göstermiştir.

Bu kapsamda, gelecek çalışmalar için önerilerimiz şunlardır: Lider üye etkileşiminin belirlenecek sonuç değişkenlerine etkisi yanında, aracı ve düzenleyici rolü üzerinde de durulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Üzerinde çalışılan konu, nicel bir araştırma ile gerçekleştirilmiştir. Ancak model kapsamına alınan lider üye etkileşimi, işgören davranışlarına etkisinin farklı açılardan da görülebilmesi adına nitel çalışmalara da konu edilebilir. Dolayısıyla benzer ya da farklı değişkenlerle, farklı sektörlerde hem nitel hem de nicel çalışmalarla araştırmanın tekrarlanmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu araştırma için devlet, ticari şirket ya da kâr amacı gütmeyen örgütlerden herhangi bir yardım alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmayı yürüten yazarların hiçbir şekilde çıkar çatışması söz konusu değildir.

Etik Onay: Katılımcıların dâhil olduğu, araştırma kapsamındaki tüm çalışmalar, kurumsal ve ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki Bildirgesi'ne ve daha sonraki değişiklikleri ile karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu çalışma için Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulunun, E-62310886-605-321022 sayı ve 04.03.2024 tarihli, Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onay Formu: Anketi cevaplamayı kabul eden tüm katılımcılardan, bilgilendirilmiş onay formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 326-353.
- Aryee, S. ve Chen, Z.X. (2006). Leader member exchange in a chinese context: Antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research*, 59 (7), 793-801.
- Aşan, Y. ve Özyer, A. (2008). Duygusal bağlılık ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmeye yönelik ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 129-151.
- Avolio, B.J. ve Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw Hill.
- Bacanlı, H. (2000). *Gelişim ve öğrenme* (3.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (1), 145-165.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ., S. (2010). Lider üye etkileşim modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlilik ve güvenilirlik analizi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10 (3), 1013-1039.
- Brayfield, A.H ve Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Carver, C. S. (2006). Approach, avoidance, and the self-regulation of affect and action. *Motivation and Emotion*, 30 (2), 105-110.
- Chang, E. C. (1998). Dispositional optimism and primary and secondary appraisal of a stressor: Controlling for confounding influences and relations to coping and psychological and physical adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (4), 1109-1120.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2), 105-113.
- Dağ, İ. (1990). *Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Dağ, İ. (2002). Kontrol odağı ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 77-90.
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11 (3), 618–634.
- Donaldson, S.I. ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.
- Du Plessis M., Waglay M. ve Becker J. R. (2020). The role of emotional intelligence and autonomy in transformational leadership: A leader member exchange perspective. *Journal of Industrial Psychology*, 46 (1), 1–12.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L. ve Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38 (6), 1715–1759.
- Dutton, J. E., ve Jackson, S. E. (1987). Categorizing strategic issues: Links to organizational action. *Academy of Management Review*, 12 (1), 76-90.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goal *Educational Psychologist*, 34 (3), 169-189.
- Epitropaki, O. ve Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 659-676.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.
- Gerstner, C. R. ve Day, D. V. (1997). Meta analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 827-844.
- Gilbert, C. G. (2005). Unbundling the structure of inertia: Resource versus routine rigidity. *Academy of Management Journal*, 48 (5), 741-763.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3 (36), 34-37.
- Goldsmith, A.H., Veum, J.R. ve Darity, W. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *Review of Black Political Economy*, 26, 13-22.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M.L. ve Snow, D. B. (2009). In the eyes of beholder transformational leadership, positive psychological capital and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.
- Graen, G.B., ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory over 25 years: Applying a multilevel, multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219- 247.
- Hackman, R. ve Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hayes, A. F. ve Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, 41 (3), 924-936.
- Helfat, C. E. ve S. G. Winter (2011). Untangling dynamic and operational capabilities: Strategy for the (n)ever-changing world. *Strategic Management Journal*, 32 (11), 1243–1250.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holtz, G. A. (1982). Nurses' aides in nursing homes: Why are they satisfied? *Journal of Gerontological Nursing*, 8, 265-271.
- Janssen, O. ve Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47 (3), 368-384.
- Judge, T.A. ve Hulin, C.L. (1990). *Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source casual analysis* (pp.1-46). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relation, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), 17–34.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. ve Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Keser, A. ve Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (3), 229-239.
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An

- empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24 (1), 43-72.
- Liebert, M.L. ve Spiegler, M. D. (1990). *Personality strategies and issues*. California: Brooks/Cole Publishing.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the produce and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99-128.
- Matta, F. K. ve Van Dyne, V. (2015). Leader-member exchange and performance: Where we are and where we go from here. In T. N. Bauer & B. Erdogan (Eds), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange* (pp. 157-173). New York: Oxford University Press.
- Meydan, C.H. (2010). *Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algularının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: Kamuda bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Paik, Y. ve Lee, E.S. (2022). Individual variation in responding to leader-member exchange differentiation: The moderating roles of internal locus of control and self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29 (4), 500-516.
- Patrick, P.K.S. (1984). Organizational strategies: Promoting retention and job satisfaction. *Family and Community Health*, 6 (4), 57-67.
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B.J. ve Walumbwa, F.O. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64 (2), 427-450.
- Phares, E. J. (1957). Expectancy changes in skill and chance situations. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 54 (3), 339-342.
- Quinn, D. L. (2001). *Factors influencing staff satisfaction in a long-term care facility* (Unpublished Ph.D. dissertation). Capella University, Minneapolis.
- Rachel C., Gretchen, R. V. ve James, B. A. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3), 227-240.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. ve Pina, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65 (3), 429-437.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1-28.
- Scandura, T. ve Graen, G.B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 428-436.
- Schaefer, J. A. ve Moos, R. H. (1996). Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Research in Nursing & Health*, 19, 63-73.
- Sitkin, S. B. ve Weingart, L. R. (1995). Determinants of risky decision-making behavior: A test of the mediating role of risk perceptions and propensity. *Academy of Management Journal*, 38 (6), 1573-1592.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. ve Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Sparrowe, R.T. (1994). Empowerment in the hospital industry: An exploration of antecedents and outcomes. *Hospitality Research Journal*, 17 (3), 51-73.
- Sparrowe, R.T. ve Liden, R.C. (2005). Two routes to influence: Integrating leader-member exchange and social network perspectives. *Administrative Science Quarterly*, 50 (4), 505-535.
- Spisak, B.R., Nicholson, N. ve van Vugt, M. (2011). Leadership in organizations: An evolutionary perspective. In G. Saad (Ed.), *Evolutionary psychology in the business sciences* (pp. 165-190). New York: Springer.
- Staw, B. M., Sandelands, L. E. ve Dutton, J. E. (1981). Threat rigidity effects in organizational behavior: A multilevel analysis. *Administrative Science Quarterly*, 26 (4), 501-524.
- Stringer, L. (2006). The link between the quality of the supervisor-employee relationship and the level of the employee's job satisfaction. *Public Organization Review*, 6, 125-142.
- Sürücü, L. (2021). Lider üye etkileşimi: Literatür taraması. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 17 (1), 257-277.
- Tetik, H.T. ve Köse, S. (2017). Psikolojik sermayenin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisinin hizmet sektöründe araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 341-378.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. ve Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (1), 4-24.
- Woolley, L., Caza, A. ve Levy, L. (2010). Authentic leadership and follower development: Psychological

capital, positive work climate and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (4), 438-448.

Wright, T.A. ve Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 338-351.

Yeşilyaprak, B. (2004). *Denetim odağı, eğitimde bireysel farklılıklar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zhou, J., Shin, S. J. ve Cannella, A. A. (2008). Employee self-perceived creativity after mergers and acquisitions: Interactive effects of threat–opportunity perception, access to resources, and support for creativity. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (4), 397-421.



Araştırma Makalesi

Kamu Sektöründe Görev Yapan Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

The Relationship Between Glass Ceiling Syndrome Perceptions and Turnover Intentions of Female Employees Working in the Public Sector

Ahmet Can^a, Murat Sakal^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Cam Tavan Sendromu,
İşten Ayrılma Niyeti,
Kariyer Engelleri,
Görünmez Engeller,
Cinsiyet.

Tarihler :
Geliş 4 Ekim 2023
Düzeltilme Geliş
11 Ocak 2024
Kabul 23 Ocak 2024

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen temel bulgu; çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme algısı ile örgüt kültürü ve politikaları algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir negatif etkisinin olduğudur. Örgüt kültürü ve politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve orta üstü negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kamu sektöründe görev yapan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikalarına dair algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etki ettiği saptanmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Glass Ceiling Syndrome,
Intention to Leave,
Career Barriers,
Invisible Barriers,
Gender.

Article history:
Received 4 October 2023
Received in Revised Form
11 January 2024
Accepted
23 January 2024

ABSTRACT

Since there is no study in the literature on the relationship between glass ceiling syndrome and turnover intention, the aim of this study is to investigate whether there is a relationship between glass ceiling syndrome and turnover intention. Questionnaire form was used as data collection technique in the study. The main finding obtained; employees' perception of taking on multiple roles, which are sub-dimensions of glass ceiling syndrome, and the perception of organizational culture and policies have a direct effect on their intention to leave. It has been determined that there is an inverse and above-average relationship between organizational culture and policy perception and turnover intention. It has been determined that the perceptions of female employees working in the public sector about organizational culture and policies reduce their intention to leave

^a Sorumlu Yazar, Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Dalaman Sivil Havacılık Yüksekokulu, Muğla, ahmetcan@mu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-9867-4163

^b Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, murat@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6490-4795

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında pek çok kadın çalışan, örgütleri içerisinde var olan terfi yarışına katılmamayı tercih etmektedir. Bunun nedenlerinden biri var olan terfi yarışında en üst noktaya ulaşamayacaklarına dair inançlarıdır. Yine çalışma hayatı içerisindeki birçok kadın çalışan, bağlı bulunduğu örgüt içerisinde çifte standart söz konusu olduğunu ve erkek çalışanlara oranla kendilerinin özellik ve yeterliliklerinin fark edilmeyerek ikinci planda kaldıklarını dile getirmektedir. Var olan bu durum 'camdan bir tavan olarak' ifade edilmektedir (Derin, 2020). Genelde kadınların erkeklerden daha az kariyer geliştirme fırsatlarına sahip olduğuna inanılmaktadır. Kadınların kariyerlerinde bu sorunun nedenlerinden bazıları açıkça cam tavan fikriyle bağlantılıdır (Afza & Newaz, 2008). Erkeklerle aynı işlevleri yerine getiren ancak daha düşük bir unvana sahip kadın yöneticiler olgusu nadir değildir. Dahası, kadınlar ve erkekler kıyaslandığında görülmektedir ki kadınlar erkeklere oranla daha az kazanmaktadır (Kottis, 1993; Turgut, 2019).

Günümüzün küreselleşen dünyasında örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için 'insan'a yatırım yapması gerektiği yadsınmaz bir gerçektir. Küresel rekabetin yarattığı bu gereklilik örgüt bünyesinde kadın çalışanlara verilen değerin artırılması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle kadın çalışanların üst pozisyonlara ulaşmasını engelleyen politika ve uygulamaların belirlenip bazı değişkenler ile ilişkisinin ortaya konması çözüm üretme noktasında önemlidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği artık kamu yönetiminde de yaygın olarak kabul edilen olgudur (Connell, 2006). Cam tavan, başka eşitsizlik çeşitlerinden ayırt edilebilen cinsiyet eşitsizliği türü olarak da tanımlanmıştır (Afza & Newaz, 2008). Örgütler içerisinde vuku bulan erkek kadın arasındaki eşitsizlikleri çözümlenmede kullanılan metaforlardan biri de 'cam tavan' kavramıdır (Gül & Oktay, 2009). Cam tavan genel itibarıyla, kadın çalışanların yükselmelerine engel teşkil eden, görünmez yapay engellerdir (Winn, 2005; Tlais & Kauser, 2010). Küreselleşme ve değişen toplum yapısı var olan iş gücünü de değiştirmiş, bunun sonucu olarak çalışan kadın personel sayısında artış yaşanmış (Karcıoğlu & Leblebici, 2014) ve bunların iş yaşamındaki sayısının artmasıyla da cam tavan sendromu ortaya çıkmıştır (Derin, 2020). Kadınlar artık eğitim kurumlarından erkeklere göre daha yüksek sayıda mezun oluyor ve daha fazla kadın ücretli işgücüne giriyor ve yönetici rolleri üstleniyor olsa da 'cam tavan' nedeniyle kadınların üst yönetim kademelerinde yetersiz temsilinin devam ettiği

belirlenmektedir (Dimovski, Škerlavaj & Man, 2010). Linehan (2002)'a göre, her ülkede kadın yöneticiler, üst düzey pozisyonlarda çalışanların çok küçük bir kısmını oluşturmaya devam etmektedir. Alt ve orta düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınların oranının önemli ölçüde arttığı, üst yönetim pozisyonlarına ulaşan veya kurumsal merdiveni tırmanan kadınların oranının ise nispeten düşük kaldığı ifade edilmektedir (Dimovski vd., 2010; Baumgartner & Schneider, 2010; Connell, 2006; Madichie, 2009; Ezzedeen, Budworth & Baker, 2015).

Sanayileşme ile beraber birçok ülkede cinsiyet ayrımcılığını gidermeye dönük bazı düzenlemeler yapılmış ve yapılmaktadır (Özyer & Azizoglu, 2014). Yapılan düzenlemeler ile iş hayatında var olan kadınlara karşı olan cinsiyetçi ayırım ve kısıtlamaların engellenmesi hedeflenmiş olsa da sonuç olarak kadın çalışanların iş hayatında ilerleme ve yükselmede yaşamış olduğu adaletsizliklerin önüne geçilemediği görülmektedir (Göktaş Kulualp, 2015). Yapılan bir araştırmada, Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) ilk 3000 şirketindeki kadın CEO'ların sayısının iki katından fazla arttığı, ancak kadınların hala tüm CEO'ların yalnızca %6' dan daha azını temsil ettiği belirlenmiştir (Ribeiras, 2021). Bu, kadınların özellikle yönetici pozisyonlarına ulaşmada kariyerlerini geliştirmelerini zorlaştıran bazı engellerin mevcut olduğu anlamına gelmektedir. Genellikle bu engeller, kariyerlerinin başlangıcından sonuna kadar onları takip etmektedir (Joseph & Shaji, 2020). Cam tavan etkileri, kadınların kariyerlerinde ilerlemekte olan önemli zorluklarla karşılaşma ihtimallerinin erkeklere kıyasla daha çok olduğunu göstermektedir (Jackson, O'callaghan & Adserias, 2014).

Örgüt içerisinde kadınların cam tavan algısı, onların üzerinde negatif duygu durumu meydana getirerek işten ayrılma niyetlerine bir etkisinin olabileceği öngörülmektedir. Genel anlamda işten ayrılma niyeti, bir kişinin uzak olmayan bir tarihte işine son vermek isteğiyle alakalı düşüncesi şeklinde açıklanmaktadır (Şahin, 2011). İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılmanın öncüllerinden biri olduğu belirtilmektedir (Tetth & Meyer, 1993). Bazı kaynaklara göre de işten ayrılmanın en güçlü öncüsü olarak işten ayrılma niyeti gösterilmektedir (Jaros, 1997). Personel devrinin yüksek olduğu kuruluşlarda rekabet avantajının olumsuz etkilendiği, işe alım maliyetleri ve personel eğitim giderleri gibi ek maliyetlerin oluştuğu ifade edilmektedir (Bibby, 2008). Bu sebeplerden dolayı işten ayrılma düzeyinin yüksek olması kuruluşlar bakımından arzulanmayan bir olgudur (Durrah & Chaudhary, 2020).

Bir kuruluşun verimli ve başarılı olabilmesi için, cinsiyetten bağımsız olarak mevcut insan kaynağını en iyi biçimde kullanabilmesi gerekir. Örgüt içerisinde sadece erkeklerin üst düzey pozisyonlarda tercih edilmesi durumunda bir gün bu erkek kaynağı tükenebilecektir. Bu nedenle erkek havuzunun daha derinlerine inmek yerine örgütlerin kadın havuzunu kullanmalarının daha mantıklı olacağı ifade edilmektedir (Kottis, 1993).

Diğer sektörlerde olduğu gibi kamu sektöründe de küreselleşme, bilgi ve iletişim sektöründe yaşanan gelişme ve ilerlemeler neticesinde örgütlerde insan unsuruna verilen değer atmaktadır. Kamuda görevli kadın çalışanların cam tavan algılarının işten ayrılma niyetlerini artırabileceği göz önüne alındığında kamu sektöründe bu değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin, kamu sektöründeki örgütler için performans ve verimlilik adına olumlu katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Nihayetinde bu araştırma ile kadın çalışanların başarılı olmalarında önündeki cam tavan engelleri daha iyi anlaşılabilir ve problemin çözümü noktasında alana katkı sağlayabileceği aşikardır. Bu bağlamda çalışmamızda, kamu sektöründe çalışan kadınların cam tavan sendromu algılarıyla işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin açıklanması amaçlanmaktadır. Yazında (ULAKBİM, Scopus, Web Of Science veri tabanları) cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti ilişkisini genel olarak kamu sektöründe ölçen bir çalışmaya rastlanmamış olunması bu çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır. Bu çalışma bu anlamda yazındaki boşluğu dolduracak ve gelecekte yeni araştırmaların yapılması için temel oluşturacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Cam Tavan Sendromu

Kadın çalışanların üst seviye yöneticilik konularına ulaşmak için yaşadıkları engeller evrensel bir olgudur. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar genellikle daha alt-orta düzey yönetici pozisyonunda istihdam edilmektedirler. Kadınların işgücünde üst yönetim kademelerinde yeterince yer aldığı neredeyse hiç yaşanmamıştır ve bu durum aslında, cam tavan, 'çok ince ve şeffaf, ancak kadınların yönetim hiyerarşisinde yükselmelerini engelleyen çok güçlü bir bariyer' olarak belirtilmiştir (Sharma & Kaur, 2019).

Son yıllarda birçok yazar cam tavan kavramının kadın çalışanların daha fazla terfi etme veya kurumsal merdivende yükselme şansını engelleyen

görünmez bir engel olduğunu kabul etmeye başlamıştır (Ambri, Tahir & Alias, 2019).

'Cam tavan' terimi, The Wall Street Journal'ın şirketin kadın çalışanları ile ilgili 1986 tarihli bir sayısında Hymowitz ve Schellhardt tarafından 'kadınlar ve yöneticiler arasındaki görünmez ama aşılması bariyeri tanımlamak için kullanılmıştır (Joseph & Shaji, 2020). Bu durum, üst pozisyonlara çıkmaya engel olan bir sınırlama olduğu için 'tavan' olarak ve sınırlamanın belirgin olmadığı ve resmi olmayan bir politika olduğu için 'cam' (şeffaf) olarak adlandırılmıştır (Afza & Newaz, 2008).

'Cam tavan' kelimesi, nitelikli kadınları veya azınlıkları işyerlerinde daha üst düzey pozisyonlar almaktan alıkoyan bir hiyerarşi içinde soyut bir engeli ifade etmektedir (Nandy, Bhaskar & Ghosh, 2014). Bazı yazarlar cam tavanı, üst düzey pozisyonlara ulaşmaya çalışmaya kadın çalışanların karşılaştığı çeşitli engelleri simgeleyen bir durum olarak ifade etmiştir (Akpınar-Sposito, 2013). Cam tavan metaforu, 'görünmez veya ince engellerin' mevcut olduğunu, ancak aşağıdan veya yukarıdan (erkekler veya kadınlar tarafından) görülemediğini ve tanınmadığını ima etmektedir (Ribeiras, 2021). Örgütler, finansal sağlıklarını açıklamak ve hissedarlarını mali açıdan motive etmek için bilançolarını yayımlarlar, ancak insan kaynaklarının görünmeyen bilançoları cinsiyet açısından uzun zamandan beri dengesizdir ve bu toplumumuzun ve kadınların cesaretini kırmakta olan bir durumdur (Nandy vd., 2014). Cam tavanın belirsiz doğası nedeniyle, genellikle varlığını belirlemenin tek yolu, etkilerinin analiz edilmesidir (Jackson vd., 2014).

Cam tavan engelleri 3 faktör altında ele alınmaktadır (Dreher, 2003):

Bireysel Etkenlerden Kaynaklanan Engeller: Toplumun kadınlara yüklediği geleneksel rollerin yanında, iş yaşamında kariyer sahibi olmaya çalışan kadınların her iki rolü de gerçekleştirme gayretleri 'çoklu rol üstlenme' olarak ifade edilirken (Akyurt, 2018); toplumun kadınlardan beklediği roller gereği kadınların ev ve işleri arasındaki ikilemde kalıp, iş ve görevlendirmeleri kabul etmemeleri 'kişisel tercih ve algıları' olarak ifade edilmektedir. Fakat bazen kadınların bu engelleri kendilerinin de oluşturabildiği belirtilmektedir (Toprak, 2022).

Toplumsal Etkenlerden Kaynaklanan Engeller: Kadınların aileleri veya toplumun kendilerine biçtiği rollere göre meslek seçmek zorunda bırakılması ya da kendi ilgi alanına göre meslek seçimi tercihi yapamamaları 'mesleki ayırım' olarak ifade edilirken (Yolcu, 2021); cinsiyet ile ilişkilendirilen kalıplaşmış önyargılar ise

'stereotipler' olarak ifade edilmektedir. Basmakalıplılık olarak da ifade edilebilen stereotipler, bireyleri ve nesnelere gruplandırırken belleğimizde yarattığımız şahsi çatışmalar olarak da ifade edilmektedir. Yani bireyleri meslek, soy, cinsiyet gibi özelliklerine göre sınıflandırırken önyargılı davranmak yanlıgilara sebebiyet verebilmektedir (Eren, 2010).

Örgütsel Etkenlerden Kaynaklanan Engeller: "Örgütlerin kültür ve politikaları" kadınların kariyer basamaklarını çıkarken karşılaştıkları bir problem olabilmektedir. Erkek egemen bir örgüt içerisinde kadın çalışanlar görev olarak fırsatlara daha az sahip olup, terfi durumlarında erkek çalışanlara kıyasla daha az şansa sahip olabilmektedir (Oakley, 2000). Bireylerin sahip oldukları güçlerini fark etmelerini sağlayan, zayıf ve güçlü taraflarını keşfettiren, kişisel gelişimine yardımcı olan ve risklerden koruyan yönetim anlayışı 'mentorluk' olarak ifade edilmektedir. Burada objektiflik, güven, dürüstlük, paylaşma gibi kritik derecede önemli bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlar söz konusu bu desteği alamaması durumunda mentor eksikliği oluşmaktadır (Yolcu, 2021). İçinde bulunduğu örgütün üyeleri tarafından şekillendirilen arkadaşlık ve ilgi toplulukları 'gayriresmi gruplar' olarak tanımlanmaktadır (Özkalp & Kirel, 2018). Kadınlar 'gayriresmi iletişim ağlarına' dâhil olamadıkları için güç kaybetmekte, yükselme durumlarında ayrımcılığa maruz kalmakta ve işyerinde mentordan yoksun kalabilmektedirler (Anafarta, Sarvan & Yapıcı, 2008).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanın devamlı olarak işten ayrılma fikrinde olması veya diğer iş imkânlarına yönelme olasılığı, işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Tepper, vd. 2009). İşten ayrılma niyeti diğer bir tanımda, bir bireyin iş koşullarından memnun olmadığı durumlarda sergilemiş olduğu hareketler neticesinde yıkıcı davranışların sonucu şeklinde ifade edilmiştir (Sağır, 2020).

Çalışanın işten ayrılma düşüncesinde olması kesin olarak işten ayrılması ile neticelenirse de işten ayrılma davranışı için önemli bir gösterge olarak kabul edilmekte ve daha eyleme geçmemiş olması nedeniyle gerekli önlemler için olanak sağlamakta olduğu belirtilmektedir (Tetth & Meyer, 1993; Beğenirbaş & Çalışkan, 2014).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde olan artışın örgütün performansını negatif yönde etkilediği belirtilmektedir. Yani işten ayrılma niyetini etkileyen etmenlerin önceden fark edilmesi konusu yöneticileri birtakım tedbirler almaya zorlamaktadır (Sağır, 2020).

İşten ayrılma niyeti, örgütler için yalnızca işten ayrılma davranışına neden olan bir durum olması sebebiyle değil bunun yanında örgütsel ve bireysel negatif etkileri nedeniyle de önemli bir olgudur (Yürür & Ünlü, 2011).

Sonuç olarak iş hayatında üst düzey pozisyonlarda çalışan kadın sayısının düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumun temel sebeplerinden biri olarak 'sosyal rol ve kimlik teorisi' gösterilmektedir (Ertaş, Çiftçi Kıraç ve Kıraç, 2018). Kadınlara ve erkeklere atfedilen toplumsal rolleri, değerleri ve normları açıklayan bu teoriye göre kadından beklenen geleneksel roller gereği, kadın psikolojik anlamda kariyeri ve ailesi arasında kalmakta ve bu durumda onu kariyeri açısından zor durumda bırakabilmektedir (Korkmaz, 2016). Cam tavan algısı nedeniyle kariyer ilerlemesi zorlaşan kadınların işten ayrılma niyetlerinde de bir artış söz konusu olabilmektedir (Sağır, 2020). Çalışmamızda kamu sektöründe çalışan kadınların cam tavan sendromu algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmesi amaçlanmıştır.

Cam Tavan Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. Cam tavan sendromu ile alakalı yazında pek çok araştırma bulunmakla beraber cam tavanla ilgili farklı görüşler mevcuttur. Bazı çalışmalar varlığını doğrulamaya çalışırken, diğerleri nedenini belirlemeye çalışmaktadır (Jackson vd., 2014). Joseph & Shaji (2020) yapmış oldukları çalışmalarında cam tavan ve kadınların kariyer gelişimi üzerine kapsamlı bir literatür incelemesi yapmış ve kadınların kariyer ilerlemesini engelleyen çeşitli faktörleri tespit etmişlerdir. Cam tavan sendromuna ilişkin tanımlanan başlıca engeller aile sorumlulukları, kurumsal uygulamalar, mentorluk, ağ oluşturma, toplumsal cinsiyet klişeleri, kurum kültürü ve bireyden kaynaklanan nedenler olarak sıralanmıştır. Dimovski vd. (2010) yapmış oldukları çalışmada cam tavanın kadınların kariyer gelişimine etkisinin mesleğin niteliğine göre değişebileceği ve ülkelere göre de farklılık gösterdiği tespit etmişlerdir. Afza & Nawaz (2008) çalışmalarında kadınların kariyer fırsatlarını ve belirli bir aşamada ilerlemesini kısıtlayan cam tavan etkilerinden sorumlu beş faktörü belirlemişlerdir. Belirlenen faktörler yönetim algısı, çalışma ortamı, iş hayatı çatışması, cinsel taciz ve örgütsel politikadır. Cam tavan oluşturmada en önemli faktör yönetim algısı ve çalışma ortamı iken, örgütsel politika ve iş hayatı çatışması ikinci en önemli faktör olarak bulgulanmıştır. Chenevert & Tremblay (2002), kadın yöneticilerin yüksek bir eğitime ve kariyerlerinde yükselme isteğinde olsalar bile, pek azının erkek meslektaşlarıyla aynı statüye veya maaşa sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Sharma & Kaur (2019) çalışmalarında kadın yöneticilerin kurumsal ve toplumsal açıdan ortalamasının üzerinde bir cam tavanla karşı karşıya kaldıkları tespit etmişlerdir. Tlaiss & Kauser (2010) çalışmalarında, kadın yöneticilerin kariyer ilerlemelerinin daha çok kurumsal kültür, uygulamalar ve ağlardan etkilendiğini, mentorluk ve tokenizm (yapmacıklık)'den ise daha az etkilendiğini tespit etmişlerdir. Fapohunda (2018) yapmış olduğu çalışmada cam tavan ve kadınların kariyer gelişimi arasında orta derecede olumsuz bir ilişki olduğunu ve ayrıca kişisel dinamiklerin, örgütsel dinamiklerin ve kültürel dinamiklerin kadınların kariyer ilerlemesini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Anafarta vd. (2008) yapmış oldukları çalışmalarında konaklama işletmelerinde görev yapan kadınların, eğitim, maaş ve yükselme imkânları bakımından daha çok ayrımcılığa maruz kaldıkları algısına sahip oldukları ortaya koymuştur. Ayrıca kadınların, işyeri ve ailelerindeki rollerine uymak zorunda olmaları (çoklu rol üstlenme) ve bir rehber (mentor) sahip olamamaları neticesinde daha yoğun cam tavan algısına sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Derin (2020) yapmış olduğu çalışmada cam tavan sendromunun, kıta, ülke, sektör, kurum gözetmeksizin her yerde vuku bulduğunu ve genel itibarıyla benzer sebeplerle bağlantılı olarak meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır. Örucü, Kılıç & Kılıç (2007) yapmış oldukları çalışmalarında, kadın çalışanların önderlik ve yöneticilik vasıflarının kısıtlı oluşu, ailevi mesuliyetlerinin çok oluşu ve 'kraliçe arı' sendromunun (kadın çalışanların birbirlerini çekmemesi) kadınların üst düzey yönetici konumuna çıkamamalarının ana sebepleri olduğunu bulgulamışlardır. Şener, Erdilek Karabay & Arıkan Tezergil (2018) yapmış oldukları çalışmalarında kadınların cam tavanın varlığına ait algılarının, kendi tecrübelerine kıyasla daha yüksek seviyede bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Özyer & Azizoğlu (2014) yapmış oldukları çalışmalarında cam tavan sendromu ile örgütsel adalet arasında bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Aydağ (2012) Adana ve Hatay vilayetleri seyahat ve konaklama işletmeleri yöneticileri özelinde yapmış olduğu çalışmada, cam tavan sendromuna sebebiyet veren etmenleri algılamalarının demografik değişkenlere göre farklılaştığını tespit etmiştir. Pelit, Gucer & Demirdağ (2016) yapmış olduğu çalışmada, 'ücret, ek ödemeler, daha iyi bir iş bulabilme düşüncesi, cinsiyet ayrımcılıkları, çalışma şartlarının ağırlığı ve çalışma şartlarının uzunluğu' gibi sorunların kadın çalışanların işten ayrılmaya yönelmesinde başlıca sorunlar olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunlarla işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Sağır (2020) yapmış olduğu çalışmada bankacılık sektöründe çalışan

kadınlarda cam tavan sendromu algısının varlığını ve cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Pelit vd. (2016) ve Sağır (2020)'m işten ayrılma niyeti algısı üzerinde cam tavan sendromu algısının ne derece önemli olduğu ile ilgili yapmış olduğu çalışmada aralarında bir etki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu bulgular doğrultusunda çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1a: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'çoklu rol üstlenme algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır..

H1b: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'kadınların kişisel tercih algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1c: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'örgüt kültürü ve politikaları algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1ç: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'gayriresmi iletişim ağları algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1d: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'mentorluk algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1e: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'mesleki ayrım algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

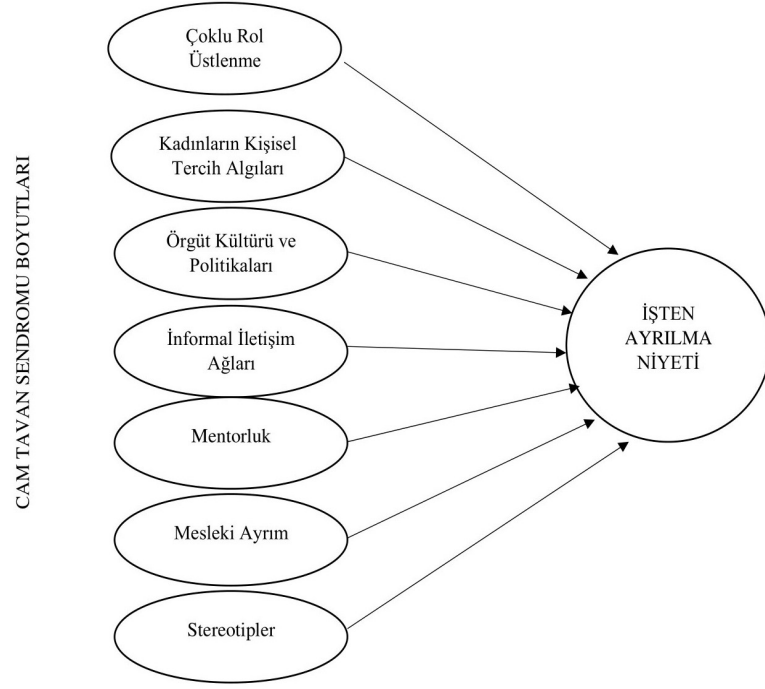
H1f: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'stereotipler algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Yazında (ULAKBİM, Scopus, Web Of Science veri tabanları) cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti ilişkisini genel olarak kamu sektöründe ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda cam tavan sendromu ve işten ayrılma niyeti etkileşimini inceleyen bu çalışmanın ana amacı, kamuda çalışan kadınların cam tavan sendromu algılarıyla işten ayrılma niyetleri ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Şekil 1'de cam tavan sendromu alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde ilişkisi olup olmayacağına dair kavramsal model geliştirilmiştir.

Çalışma nicel araştırma desenleri kapsamında ilişkisel tarama desenine göre yürütülmüştür. İlişkisel tarama araştırmalarında daha çok iki veya



Şekil 1: Kavramsal Model

daha çok değişkenler arası ilişkiler araştırılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kamu sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini Türkiye'de kamu sektöründe çalışan 440 kadın çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada veriler, amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemine uygun olarak toplanmıştır. Amaçlı örneklemede araştırmacının kendi bireysel gözlemleri doğrultusunda, araştırmanın amacına uygun, belirlenen özelliklere göre yapılan bir seçim vardır (Gürbüz & Şahin, 2018). Cam tavan sendromu, kadınlar arasında gözlenebildiğinden amaçlı örnekleme uygunluk göstermektedir. Kartopu örnekleme ise, farklı sektörlerde çalışan kadınların kendi çalışma ortamları içinde bulunan kadınlara erişim sağlayarak kartopu büyümesine benzer bir biçimde örnekleme sayısını arttırması veri toplama metodu olarak görülmektedir. Çalışmanın verileri anket formu ile toplanmıştır. Google Form aracılığıyla oluşturulmuş olan anket formu katılımcılara elektronik ortamda iletilmiştir (<https://tinyurl.com/yckv87j>). Katılımcıların kurumsal web sayfalarındaki bilgilerden mail adreslerine ulaşılmıştır.

3.3. Ölçüm Araçları

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için gerek duyulan veriler için oluşturulan anket formunda çalışmanın modeline uygun iki ölçüm

kullanılmıştır. İlk ölçüm aracı çalışan kadınların cam tavan sendromu algısına yönelik ifadeler yer alırken, diğer ölçüm aracı olarak çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik ifadeler yer almaktadır.

3.3.1. Cam Tavan Ölçeği. Katılımcıların cam tavan algısını ölçmek için Karaca (2007) tarafından geliştirilen 38 ifade ve yedi boyuttan (Çoklu Rol Üstlenme-ÇRÜ, Kadınların Kişisel Tercih Algıları-KKTA, Örgüt Kültürü ve Politikaları-ÖKP, İnfomal İletişim Ağları-İİA, Mentorluk-MENT, Mesleki Ayrım-MA, Stereotipler-STER) oluşan ölçek kullanılmıştır. Birinci Alt Boyut (Çoklu Rol Üstlenme): 1,2,3,4 ve 5. maddelerden; İkinci Alt Boyut (Kadınların Kişisel Tercih Algıları): 6,7,8,9,10,11 ve 12. maddelerden; Üçüncü Alt Boyut (Örgüt Kültürü ve Politikaları): 13,14,15,16,17,18,19 ve 20. maddelerden; Dördüncü Alt Boyut (İnfomal İletişim Ağları): 21,22 ve 23. maddelerden; Beşinci Alt Boyut (Mentorluk): 24 ve 25. maddelerden; Altıncı Alt Boyut (Mesleki Ayrım): 26,27,28,29,30 ve 31. maddelerden; Yedinci Alt Boyut (Stereotipler): 32,33,34,35,36,37 ve 38. maddelerden oluşmaktadır.

1,3,4,5,9,10,12,13,14,15,18,20,22,23,24,26,27,28,30,31,32,33,35,36,37 ve 38. maddeler olumsuz bir tutumu nitelediği için ters olarak kodlanmıştır. Ölçek, 5'li Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde yapılandırılmıştır. Karacan (2007), cam tavan ölçeği için gerçekleştirdiği güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısının 0,94 olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin geçerliliği içinse Kaiser

Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiğinin 0.811 olduğu ifade edilmektedir.

3.3.2. *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği-(İAN)*. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ölçümünde Cammann, Fishman ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen, Mimaroğlu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyutlu ve üç maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert ölçeği ($1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum$) olarak yapılandırılmıştır. Mimaroğlu (2008), işten ayrılma niyeti ölçeği için gerçekleştirdiği güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısının 0,67 olduğunu belirtmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği kabul edilebilir alfa değeri olan 0,60'tan yüksek olması nedeniyle çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir (Kayış, 2009). Ölçeğin geçerliliği içinse Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiğinin 0.884 olduğu ifade edilmektedir.

Örnekleme dair tüm veriler toplanmadan önce 50 kamu çalışanı kadın üzerinde pilot çalışma yapılmıştır. Toplanan verilerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapıp, yanlış anlamaya sebebiyet verecek sorular gözden geçirilerek anket formuna son hali verilmiştir. Çalışmaya katılan 440 kadın katılımcıya ait demografik veriler Tablo 1'de gösterilmiştir.

faktör analizi için uygunluğu Kaiser – Meier – Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörlenebilirlik (Factorability) için KMO'nun 0,60'tan yüksek çıkması beklenir. Bartlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını korelasyonlar temelinde inceler. Aynı zamanda, açıklanan varyans değerinin %50'den büyük olması ve ortak yük değerlerinin 0,40'den büyük olması da aranan kriterlerdir (Akyol, 2017). Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) yeterliliği için ise kabul edilen değerler 0,60'm üzerindekilerdir. 0,70 iyi derece, 0,80 çok iyi derece, 0,90 ve üstü mükemmel derecelerdir (Kaiser, 1974).

Cam tavan sendromu için KMO örneklem yeterliliği 0,881 yani çok iyi derecede bulunmuştur. Faktör analizi sonrası elde edilen faktör yükleri incelendiğinde her bir maddenin 0,40'dan büyük olma şartını sağladığı görülmüştür. Cam tavan sendromu ölçeği boyutlarının Tablo 2'de görüldüğü gibi cronbach alfa güvenilirlik değeri, kritik oran değeri ve açıklanan varyans değerleri verilmiştir. Açıklanan varyans değerinin %50'den fazla olması modelin uyum geçerliliğini sağladığı söylenebilir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		f	%
Yaş	21-30	48	10,9
	31-40	196	44,5
	41 ve Üzeri	196	44,5
Medeni Durum	Evli	329	74,8
	Bekar	111	25,2
Eğitim Durumu	Lise	17	3,90
	Ön Lisans	22	5,00
	Lisans	214	48,6
	Yüksek Lisans	94	21,4
	Doktora	93	21,1
Meslek	Akademisyen	113	25,7
	Arkeolog	2	0,50
	Avukat	1	0,20
	Doktor	24	5,50
	Memur	132	30,0
	Mimar	1	0,20
	Mühendis	12	2,70
	Öğretmen	75	17,0
	Sağlık Çalışanı	29	6,60
	Sözleşmeli Personel	14	3,20
	Yönetici	37	8,40
	Toplam	440	100,00

3.4. Ölçeklere Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Uygulaması

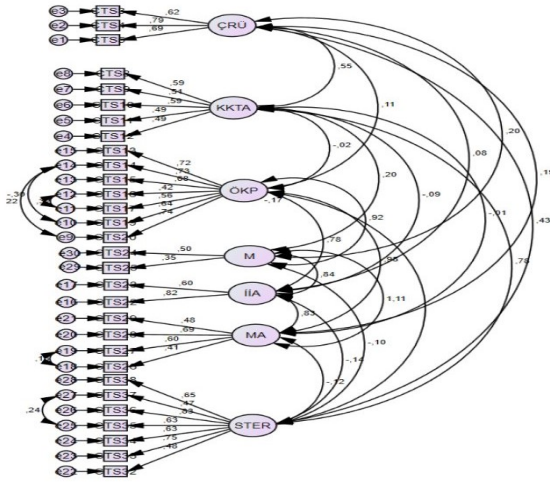
Model test edilmeden önce ölçekler üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu çalışma SPSS 22.0 yazılımı ile yapılmıştır. Faktör analizi, tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin,

Ayrıca ölçek geçerliliğini sağlamak adına doğrulayıcı faktör analizi de (DFA) kullanılmıştır. DFA, bir teorik modelin geçerliliğini test etmek için kullanıldığında, uyum iyiliği analizi, bu modelin veri setiyle ne kadar uygun olduğunu değerlendirir. Yani, DFA ile belirlenen teorik yapı, uyum iyiliği analizi aracılığıyla gözlemlenen verilerin geçerliliği

Tablo 2: Cam Tavan Sendromu Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa (CA), Kritik Oran (CR) ve Açıklanan Varyans Değerleri

Boyutlar	CA	CR	Açıklanan Varyans
Çoklu Rol Üstlenme	,736	,747	17,682
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	,672	,713	4,090
Örgüt Kültürü ve Politikaları	,834	,834	15,154
Gayriresmi İletişim Ağları	,662	,736	3,416
Mesleki Ayrım	,642	,726	4,550
Moderatör	,605	,701	3,152
Stereotipler	,818	,830	2,908
		Toplam Açıklanan Varyans	50,952

konusunda fikir verir. Eğer bir modelin uyum iyiliği düşükse, bu modelin gözlemlenen verilere uymadığı ve teorik modelin revize edilmesi veya değiştirilmesi gerekebileceği düşünülebilir.



Şekil 2: Cam Tavan Ölçeğine İlişkin Model

Şekil 2'de cam tavan sendromu ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi hali gösterilmiştir. Temel amacı en uygun uyum indeksi sonuçlarını sağlamak olan bu analiz DFA türlerinin her biriyle test edilmiştir. Kestirim yöntemi tercihi olarak, maksimum olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi örneklem sayısının 200'den fazla olmasından kaynaklanmaktadır (Uyumaz & Sırgancı, 2020).

Tablo 3'te DFA'nın uyum iyiliği endeksi sonuçlarına yer verilmiştir. Ki kare'nin serbestlik değerine bölünmesi sonucunda elde edilen 1,938 değeri, mükemmel uyum aralığı şartı olan 3 ten küçüklük (<3) aralığındadır. GFI değeri, kabul edilebilir uyum aralığı olan 0,85-0,89 aralığında olup 0,896 değerindedir (Meydan ve Şeşen, 2015; Schumacker ve Lomax, 2004). AGFI değeri de kabul edilebilir uyum aralığı olarak kabul edilen aralık içinde olup 0,872 değerindedir (Meydan ve Şeşen, 2015). RMSEA değeri, kabul edilebilir uyum aralığı olan 0,08'den küçüklük sınırında olup 0,046 değerindedir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar & Sanisoğlu, 2013; Hu ve Bentler, 1999). RMR değeri ise, kabul edilen uyum aralığında olup 0,055 değerindedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000).

Geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonrası, cam tavan sendromu ölçeği boyutları içinde yer alan maddelerin hiçbiri modelden çıkarılmamıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için geçerlik ve güvenilirlik incelendiğinde KMO örneklem yeterliliği 0,723 iyi derece bulunmuştur. Faktör analizi sonrası elde edilen faktör yükleri incelendiğinde her bir maddenin 0,40'dan büyük olma şartını sağladığı görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ölçeği boyutlarının Tablo 4'de görüldüğü gibi cronbach alfa güvenilirlik değeri, kritik oran değeri ve açıklanan varyans değerleri verilmiştir.

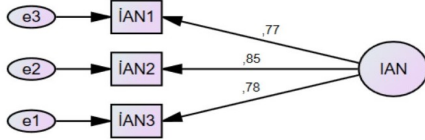
Tablo 3: Cam Tavan Sendromu - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları

Uyum İndexleri	Mükemmel uyum aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Uyum Değeri	Sonuç
$\Delta x^2/sd$	≤ 3	≤ 5	1,938	Mükemmel uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,896	Kabul edilebilir uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,872	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,046	Mükemmel uyum
RMR	$\leq 0,05$	0,051-0,080	0,055	Kabul edilebilir uyum

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	CA	CR	Toplam Açıklanan Varyans
İşten Ayrılma Niyeti	0,835	0,843	75,977

Açıklanan varyans değerinin %50'den fazla olması modelin uyum geçerliliğini sağladığı söylenebilir. İşten ayrılma niyetine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizine görseli aşağıda verilmiştir.

**Şekil 3:** İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Model

Maksimum olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi ile analiz edilen çalışmada DFA ile hem faktör yüklerinin 0,4 üzerinde olması hem de Tablo 5'de görüldüğü gibi uyum indekslerinin standart değerler dahilinde olması ile işten ayrılma niyeti ölçeği de model için uygunluk aranmıştır.

Cam tavan sendromu alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkilerin kuvvetini ve yönünü araştırmak için yapılan korelasyon analizinin bulguları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7'ye göre katılımcıların cam tavan sendromu boyutlarından kadınların kişisel tercih algıları boyutu ortalaması 4,14 (ss=0,858) ile stereotipler boyutu ortalamasının 4,24 (ss=0,596) yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Aynı tablodan işten ayrılma değişkeni ortalamasının 2,15 (ss=1,066) olarak bulunmuştur.

Tabloda görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti değişkeni ile cam tavan sendromu boyutları arasında stereotipler boyutu hariç diğer tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyeti değişkeninin korelasyon değeri üzerinden yapılan değerlendirmesinde cam tavan sendromu tüm boyutları için düşük ve ters yönlü bir

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları

Uyum İndexleri	Mükemmel uyum aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Uyum Değeri	Sonuç
$\Delta x^2/sd$	≤ 3	≤ 5	4,350	Kabul edilebilir uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,820	Kabul edilebilir uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,890	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,066	Kabul edilebilir uyum
RMR	$\leq 0,05$	0,051-0,080	0,067	Kabul edilebilir uyum

Tablo 5'de görülen uyum iyiliği değerleri standart değerler içerisinde kabul edilebilir uyum değerleri olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda ele alındığında işten ayrılma niyeti ölçeği içinde de herhangi bir madde modelden çıkartılmamıştır.

Modelimizin tahmin gücü (Q2) ve bağımlı değişkendeki değişimi açıklama düzeyi (R2) hesaplanarak Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6 dikkate alındığında, Q2 değerinin sıfırdan büyük olması (Hair, Tomas, Hult, Ringle & Sarstedt, 2014), ayrıca bağımlı değişkenlerimize ait R2 değerlerinin 0,10 ve üzerinde olması, modelimizin geçerli olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Falk & Miller, 1992; Hair vd., 2014; Çolakoğlu, Dikili & Aslan, 2021: 107). Q2 değerinin sıfırdan büyük ve R2 değerinin 0,091 çıkması Cohen (1988)'e göre bağımlı değişkeni açıklama anlamında orta düzey bir etkisi ($\geq 0,09$) olduğunu göstermektedir.

ilişkisi olduğu ifade edilebilir. Cam tavan sendromu boyutları arasındaki korelasyona baktığımızda örgüt kültürü ve politikaları ile mesleki ayırım ($r=0,693$; $p<0,01$) boyutları arasında orta üstü düzey ve pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Benzer ilişki mesleki ayırım ve gayriresmi iletişim ağları ($r=0,539$; $p<0,01$) boyutları arasında da görülmektedir. Kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler boyutları arasında da ($r=0,583$; $p<0,01$) aynı yönlü orta şiddette bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Orta şiddette ve pozitif yönlü ilişkiye sahip boyutlardan ikisi olarak örgüt kültürü politikaları ve gayriresmi iletişim ağları ($r=0,585$; $p<0,01$) boyutları arasında da görülmektedir.

Tablo 6: Modele Ait Q² ve R² Değerleri

	Q ²	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	1,192	0,091

Bağımsız değişken: Cam tavan sendromu

Tablo 7: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

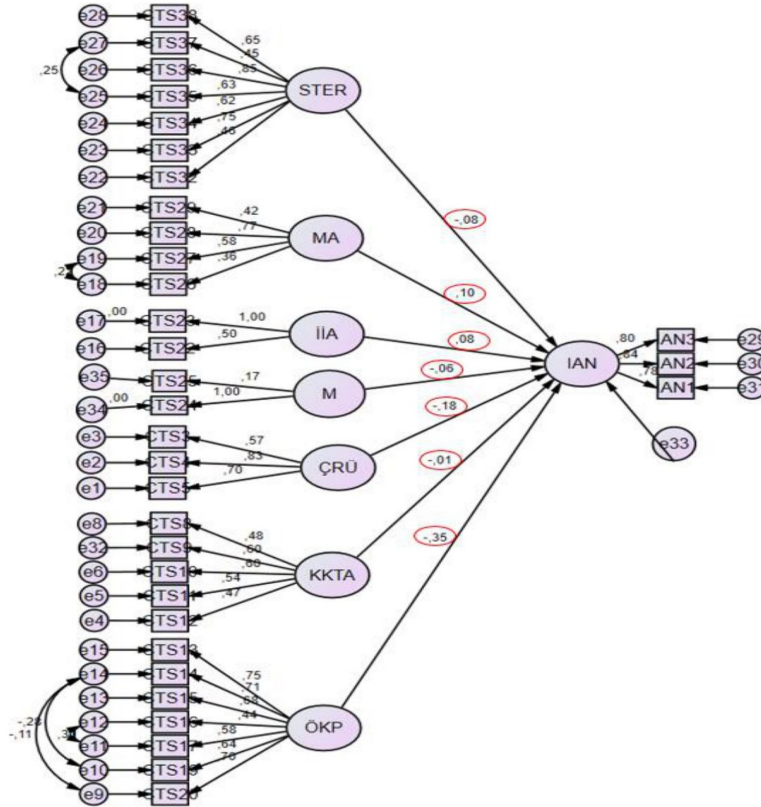
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Çoklu Rol Üstlenme	1							
2. Kadınların Kişisel Tercih Algıları	0,407**	1						
3. Örgüt Kültürü ve Politikaları	0,092	0,006	1					
4. Gayriresmi İletişim Ağları	0,081	-0,010	0,585**	1				
5. Mesleki Ayrım	0,181**	0,036	0,693**	0,539**	1			
6. Moderatör	0,105*	0,108*	0,473**	0,384**	0,501**	1		
7. Stereotipler	0,367**	0,583**	-0,139**	-0,101*	-0,057	-0,051	1	
8. İşten Ayrılma Niyeti	-0,197**	-0,104*	-0,239**	-0,112*	-0,179**	-0,119*	-0,066	1
Ortalama	3,84	4,14	2,83	2,70	2,61	2,77	4,24	2,15
Standart Sapma	0,858	0,577	0,796	0,908	0,751	0,814	0,596	1,066

N=440; *p<0,05; **p<0,01

3.5. Bulgular

Araştırma modeli yapısal eşitlik modeli – YEM ile analiz edilmiştir. SPSS Amos istatistik programı kullanılarak yapılan çözümlemede modele ilişkin görsel Şekil 4'deki gibidir. Modele ilişkin uyum iyiliği ölçütleri şeklin altında verilmiştir. Uyum iyiliği ölçütlerinin standart değerler içerisinde yer

alması modelin verilere iyi bir uyum sağladığını gösterir. Modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin verilerle tutarlı olduğu ve modelin gözlenen değişkenlerdeki varyansın önemli bir miktarını açıkladığı anlamına gelir (Çolakoğlu vd., 2021: 106).



CMIN/DF: 1,913; CFI: 0,890; GFI: 0,901; RMR:0,043 ; RMSEA: 0,046

Şekil 4: Cam Tavan Sendromu Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti (IAN) Ölçeği İlişkisi

Tablo 8: Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Hipotez	β	Standart Hata	C.R.	P
H_{1a}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘çoklu rol üstlenme algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,177	,076	-3,168	,002
H_{1b}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘kadınların kişisel tercih algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,010	,178	-,176	,860
H_{1c}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘örgüt kültürü ve politikaları algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,348	,075	-6,125	,000
H_{1ç}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘gayriresmi iletişim ağları algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	,076	,108	1,549	,121
H_{1d}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘mentorluk algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,056	,048	-1,163	,245
H_{1e}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘mesleki ayrım algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	,096	,179	1,595	,111
H_{1f}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘stereotipler algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,079	,157	-1,491	,136

Yapısal eşitlik modellemesinde gösterilen değişkenler arasındaki her bir ilişki bir hipotezi belirtmektedir (Şimşek, 2007). Bu bağlamda yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi aracılığı ile meydana getirilen modele göre, değişkenler arasındaki β katsayıları, standart hata, C.R. ve p değerleri ile elde edilen sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir. Hipotezlerin geçerliliği test edilirken α anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırma modeline ait hipotezler incelendiğinde H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri anlamlı bulunmuştur. Buna göre, çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme algısı ile örgüt kültürü ve politikaları algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürü ve politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ($\beta = -,348$) ters yönlü ve orta üstü bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Kadın çalışanlarda örgüt kültürü ve politika algısı arttıkça işten ayrılma niyetinde azalma, örgüt kültürü ve politika algısı azaldıkça işten ayrılma niyetinde artma görülebilir. Benzer şekilde çoklu rol üstlenme algısında $\beta = -,177$ olduğundan, işten ayrılma değişkeni ile arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer hipotezlerde $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bulunmamıştır. Bu hipotezlerde β katsayılarının 0’a yakın olması da ilgili boyutların işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunmadığını da ortaya koymaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sosyal hizmet anlayışı için var olan kamu sektöründe temel amaç özel sektörde olduğu gibi kar elde etmek değildir. Yani kamu sektörünün hizmet etmek amacıyla faaliyette bulunduğunu ifade edebiliriz (Özer, 2016). Devletin vatandaşına sunduğu temel hizmetler kamu sektöründeki kurumlar vasıtasıyla sağlanmaktadır.

Kadın çalışanların üst yönetim kadrolarına yükselmesinde görünmez bir kariyer engeli olarak belirtilen cam tavan sendromu, her sektör ve örgüt için önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu sorunun nedeni cam tavan sendromu algısının örgütler için istenmeyen bir durum olan negatif örgütsel çıktılara neden oluyor olmasıdır. Nitekim yazın incelendiğinde cam tavan sendromu algısının, işten ayrılma niyeti (Sağır, 2020; Pelit vd., 2016; Yolcu & Kutluk Bozkurt, 2021; Toprak, 2022), güç mesafesi (Can, Kaptanoğlu & Halo, 2018) gibi negatif örgütsel çıktılarla pozitif yönlü; örgütsel bağlılık (Erdirencelebi & Karakuş, 2018), örgütsel adalet (Özyer & Azizoğlu, 2014), iş tatmini (Sökmen & Akar Şahingöz, 2017; Erdirencelebi & Karakuş, 2018) gibi pozitif çıktılarla ise negatif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Yani örgütlerde cam tavan sendromu algısı arttıkça bahsedilen negatif örgütsel çıktılarda da bir artış söz konusu olmaktadır. Cam tavan sendromunu işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçen sınırlı sayıda çalışmalara bakıldığında bu iki değişkenin pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili çalışmaların ağırlıklı olarak özel sektör üzerinde

yapıldığı görülmektedir (Tiwari, Mathur & Awasthi, 2019; Pelit vd., 2016; Yolcu & Kutluk Bozkurt, 2021).

Bu çalışma Türkiye'nin birçok farklı bölge ve şehrinde kamu hizmeti veren kurum ve kuruluşlardaki farklı unvanlarda çalışanları kapsayan örneklerden oluşmaktadır. Bu çalışmada cam tavan sendromunun alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi genel olarak kamu sektörü özelinde araştırılmış ve literatürün aksine negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme algısı ile örgüt kültürü ve politikaları algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Örgüt kültürü ve politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve orta üstü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kamu görev yapan kadınların, cam tavan sendromunun alt boyutu olan örgüt kültürü ve politikaları algılarının işten ayrılma niyetlerini azalttığı saptanmıştır. Küreselleşen dünyada örgütlerin en önemli kaynağı insandır. İnsana dair, kamu sektöründeki kurum ve kuruluşların, örgüt kültür ve politikalarında (maaş, prim, yükselme olanakları, eşitlik vb.) adil bir yönetim sergilemesi durumunda nitelikli personel kaybının önüne geçilebileceği ve çalışan verimliliklerini arttırabilecekleri ifade edilebilir. Benzer şekilde cam tavan sendromunun alt boyutu olan çoklu rol üstlenme algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kamuda çalışan kadınların çoklu rol üstlenme algısının işten ayrılma niyetleri üzerinde düşük düzeyde negatif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Yazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ruderman, Ohloth, Panzer ve King (2002) yönetici pozisyonundaki kadınlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çoklu rol üstlenmenin olumsuz çıktılardan ziyade pozitif çıktılara neden olduğunu ortaya koymuştur.

Yönetim biliminin önemli konu başlıklarından biri olan kariyer olgusunun, kamu sektöründeki karşılığı genel itibarıyla görevde yükselme kavramı olarak ifade edilebilir. Kamu sektöründe de görevde yükselme mevzuata göre yapılmaktadır. Ulusal yazında kamu sektöründe yapılmış tek çalışma olan Sağır (2020)'in çalışmasında sadece Konya ili kamu bankası çalışanları üzerinde cam tavan sendromu algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiş ve literatüre benzer şekilde cam tavan sendromu ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya konmuştur. Bu çalışmada her ne kadar kamu sektörünü temsil etse de bu bankaların özel sektör bankaları gibi yoğun bir şekilde çalışmalarını yürüttüğü düşünülmektedir.

Sonuç olarak kamu sektörünün özel sektöre kıyasla; daha az rekabetçi yapıda olması, iş garantisinin olması, çalışma saatlerinin düzenli olması, çatışma ve stresin daha az olması, işgücü fazlalığının olması, mesai saatlerinin kısa oluşu, yükselmelerin seçimle değil ağırlıklı olarak mevzuatta belirtilen görevde yükselme sınavı ile yapılıyor olması bu sektörde çalışan kadınların cam tavan sendromu algısını düşük düzeyde hissetmesine ve bu durumunda olanların işten ayrılma gibi negatif örgütsel çıktı üzerinde düşük düzeyde bir etki yaratmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda elde edilen bulguların kamu sektörünün tamamına genelleştirilmesi bakımından, çalışmamız bazı sınırlılıkları içermektedir. Farklı sektörlerden oluşturulacak, nicelik ve nitelik açısından farklı örneklemeleri kapsayacak çalışmalarla daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilecektir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 08.08.2022 tarih 121 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Afza, S. R. & Newaz, M. K. (2008). Factors determining the presence of glass ceiling and influencing women career advancement in Bangladesh. *Brac University Journal*, 5(1), 85-92.
- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Akyol, A., (2017). Amaca yönelik pazarlama değerlendirmesi ve bir ölçek geliştirme denemesi. (Yayımlanmış doktora tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyurt, N. (2018). Kadın çalışanlarda kariyer engelleri: radyoloji çalışanları örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1), 85-107.
- Ambri, S., Tahir, L. M. & Alias, R. A. (2019). An overview of glass ceiling, tiara, imposter, and queen bee barrier syndromes on women in the upper echelons. *Asian Social Science*, 15(1), 8-13.
- Anafarta, N., Sarvan, F. & Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (15), 111-137.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Aydağ, P. (2012). *Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Baumgartner, M. S. & Schneider, D. E. (2010). Perceptions of women in management: a thematic analysis of razing the glass ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2), 559-576.
- Beğenirbaş, M. & Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bibby, C. L. (2008). Should i stay or should i leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice, and employee attitudes on intentions to leave. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2). 63-86.
- Cammann, C., Fishman, M. & Klesh, J. R. (1983). *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. Seashore Assessing Organizational Change*, Wiley, New York.
- Can, E., Kaptanoğlu, S. & Halo, L. M. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.
- Chenevert, D. & Tremblay, M. (2002). Managerial career success in canadian organizations: Is gender a determinant? *The International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 920-941.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 6(66), 837-849.
- Çolakoğlu, N., Dikili, E. & Aslan, M. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: özel bir işletmenin satış personeli üzerinde bir araştırma. *Journal of life Economics*, 101-109.
- Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 137-154.
- Dimovski, V., Škerlavaj, M. & Man, M. M. K. (2010). Is there a 'glass ceiling' for female managers in Singapore organizations? *Management*, 5(4), 307-329.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: the effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Durrah, O. & Chaudhary, M. (2020). Negative behaviors among employees: the impact on the intention to leave work. *WJEMSD*, 17(1), 106-124.
- Erdirençelebi, M. & Karakuş, G. (2018). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3, 95-119.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Ertaş, H., Kırac, F. Ç., & Kırac, R. (2018). Cam tavan sendromu (özel hastane uygulaması). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 85, 446-455.
- Ezzedeen, S. R., Budworth, M. H. & Baker, S. D. (2015). The glass ceiling and executive careers: still an issue

- for pre-career women. *Journal of Career Development*, 42(5), 355-369.
- Falk, R. F. & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. Akron: University of Akron Press.
- Fapohunda, T. M. (2018). The glass ceiling and women's career advancement. *BVIMSR's Journal Of Management Research*, 10(1), 21-30.
- Göktaş Kulualp, H. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminde cam tavan sendromu engellerini aşmak. *Kamu-İş*, 14(1), 99-123.
- Gül, H. & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jackson, J. F. L., O'callaghan, E. M. & Adseries, R. P. (2014). "Chapter 3" *Measuring Glass Ceiling Effects in Higher Education : Opportunities and Challenges*. San Francisco.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.
- Joseph, J. K. & Shaji, J. P. (2020). Career barriers for women executives in India and the glass ceiling syndrome. *Journal of The Social Sciences*, 23(2), 552-562.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karcioğlu, F. & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kayış, A., (2009). *Güvenirlilik Analizi*. Ş. Kalaycı (Ed), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu. *Alternatif Politika*, 8 (Special), 95-112.
- Kottis, A. P. (1993). The glass ceiling and how to break it. *Women In Management Review*, 8(4), 9-15.
- Linehan, M. (2002). Senior female international managers: Empirical evidence from Western Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 13(5): 802-814.
- Madichie, N. O. (2009). Breaking the glass ceiling in Nigeria: a review of women's entrepreneurship. *Journal of African Business*, 10, 51-66.
- Meydan, C. M. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2.Baskı.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Nandy, S., Bhaskar, A. & Ghosh, S. (2014). Corporate glass ceiling: an impact on Indian women employees. *International Journal of Management and International Business Studies*, 4(2), 135-140.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özer, M. A. (2016). Sağlık sektöründe yeni bir hizmet sunum modeli: Kamu özel ortaklığı. SGD. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 9-38.
- Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özyer, K. & Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 100(1), 95-106.
- Pelit, E., Gucer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65.
- Ribeiras, R. (2021). Women in cardiology: between the glass ceiling and the sticky floor. *Revista Portuguesa De Cardiologia*, 40, 505-508.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy Of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Sağır, M. (2020). Cam tavan sendromunun bankacılık sektöründe çalışan kadınlarda işten ayrılma niyetine

- etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 91-102.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Sharma, S. & Kaur, R. (2019). Glass ceiling for women and work engagement: the moderating effect of marital status. *FIIB Business Review*, 8(2) 132-146.
- Sökmen, A. & Akar Şahingöz, S. A. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- Sümer, N. (2000). *Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar*. Türk Psikoloji Yazıları.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şener, İ., Erdilek Karabay, M. & Arıkan Tezergil, S. (2018). Kadın yöneticilerin cam tavan algıları ve kadın yöneticilere karşı tutum: finansal hizmetler sektöründe bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 78-98.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees workplace deviance: a power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 156-167.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tiwari, M., Mathur, G. & Awasthi, S. (2019). A study on the effects of glass ceiling & organizational commitment on corporate women's turnover intentions. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-10.
- Tlaiss, H. & Kauser, S. (2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Gender In Management*, 25(6), 462-496.
- Toprak, B. (2022). *Sağlık kurumlarında kadın çalışanların cam tavan algı düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Turgut, A. Ş. (2019). Türkiye'deki gelir eşitsizliğinin toplumsal cinsiyet, kadının istihdamı ve kadın yoksulluğu açısından değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 315-329.
- Uyumaz, G. & Sırgancı, G. (2020). Doğrulayıcı faktör analizi için gerekli örneklem büyüklüğü kaç kişidir?: Bayes Yaklaşımı ve maksimum olabilirlik kestirimi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(32), 5302-5340.
- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: can we remove the barriers? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 381-397.
- Yolcu, N. (2021). *Cam tavan sendromunun örgütsel güven işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Yolcu, N. & Kutluk Bozkurt, A. (2021). Otel işletmelerinde cam tavan sendromu, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 2, 151-163.
- Yürür, S. & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 83-104.



Araştırma Makalesi

Beyaz Yakalılarda Duygusal Zekâ ve Narsisizm İlişkisi^a

The Relationship Between Emotional Intelligence and Narcissism in White Collar Workers

Sevim Özkan^b, Hatice Çoban Kumbalı^c, Ayşe İrmış^d

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Duygusal Zekâ,
Narsisizm,
Çalışanlar,
Beyaz Yakalılar,
Yöneticiler.

Tarihler :
Geliş 31 Ocak 2024
Düzeltilme Geliş
19 Mart 2024
Kabul 27 Mart 2024

ÖZ

Bu çalışma duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, Denizli imalat sektöründeki 309 beyaz yakalı çalışana kolayda örnekleme tekniği kullanılarak anket uygulanmıştır. Sonuçlar, duygusal zekâ ile narsisizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın ikinci amacı duygusal zekâ ve narsisizm kavramları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Duygusal zekâ ile cinsiyet ve eğitim durumu arasında anlamlı ilişkiler bulunurken, yaş değişkeniyle anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Buna karşılık, narsisizm ve yaş ile narsisizm ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, eğitim durumuyla anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırmanın son amacı, çalışanların duygusal zekâ ve narsisizm özelliklerini yöneticilik statülerine göre incelemektir. Yöneticilerin, yönetici olmayanlara göre duyguları kullanma konusunda daha yetenekli oldukları görülmüştür. Ayrıca narsisizm açısından bakıldığında yöneticiler, yönetici olmayan meslektaşlarına göre daha fazla otoriter özellikler sergileme eğilimindedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Emotional Intelligence,
Narcissism,
Workers,
White-Collar Workers,
Managers.

Article history:
Received 31 January 2024
Received in Revised Form
19 March 2024
Accepted
27 Mart 2024

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between emotional intelligence and narcissism. Thus, a survey was administered to 309 white-collar workers in the Denizli manufacturing sector, employing a convenience sampling technique. The results reveal a positive correlation between emotional intelligence and narcissism. The second objective of the study was to explore the relationship between emotional intelligence, narcissism, and demographic variables. Significant associations were found between emotional intelligence and gender as well as educational status, while no significant relationship was identified with age. In contrast, narcissism demonstrated a significant relationship with gender and age, but not with educational status. The third aim of the study was to examine the emotional intelligence and narcissism characteristics of workers based on their managerial status. It was observed that managers exhibit greater proficiency in utilizing emotions compared to non-managers. Additionally, in terms of narcissism, managers tend to display more authoritarian traits than their non-managerial counterparts.

^a Bu çalışma Sevim Özkan'ın Prof. Dr. Ayşe İrmış danışmanlığında hazırladığı Duygusal Zekâ ve Narsisizm Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma adlı tezden geliştirilerek üretilmiştir.

^b Sorumlu Yazar, Bilim Uzmanı, sozkan152@posta.pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8514-2291

^c Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, haticecoban@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0295-6896

^d Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, airmis@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9088-4529

1. GİRİŞ

Duygusal zekâ yöneticilerin ve çalışanların performansı, şirketin kârlılığının artması, maliyetlerin düşmesi ve hatta müşterilerin elde tutulması gibi sonuçlara doğrudan katkıda bulunmaktadır. Bu sebeple örgütlerdeki başarılı çalışanlar, duygusal zekâlarıyla ortalama olanlardan ayrılmaya başlamıştır. Yüksek duygusal zekâyâ sahip olanlar motivasyonun artmasına, daha fazla iş birliğine ve daha düşük personel değişimine katkıda bulunmaktadır (Strickland, 2000). Duygusal zekâ ile günümüzün hızlı temposunda maruz kalınan iletişim çatışmalarına, yaşam doyumsuzluğuna, iş hayatındaki tükenmişliğe ve strese çözüm üretilmektedir (Herece & Şener, 2017). Çünkü duygusal zekâsı yüksek olan çalışanlar kendi duygularını tanıyıp değerlendirebildikleri gibi başkalarının da duygularını anlamlandırıp değerlendirme yeteneğine sahiptirler (Libbrecht, Beuckelaer, Lievens & Rockstuhl, 2014).

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde eşsiz yakışıklılığı ile ünlü olan Narcissos'a dayanmaktadır. Efsaneye göre kimseyi sevemeyen ve kabul edemeyen Narcissos, gölde suya düşen yansımasını görür ve kendine âşık olur. Suya yansıyan ulaşamadığı sevgiliyi günlerce izler ve zaman içinde eriyip yok olur (Twenge & Campbell, 2010). Ancak efsane Wilde'a göre burada bitmemekte, Narcissos'un ardından göl ağlamaktadır. Sebebi sorulduğunda ise "*Narcissos için ağlıyorum ama onun yakışıklı olduğunu hiç fark etmemiştim ben. Narcissos için ağlıyorum çünkü sularına eğildiği zaman, gözlerinin derinliklerinde kendi güzelliğimin yansımasını görebiliyordum*" diye cevap verir (Coelho, 2018). Bahsedilen mitolojik karakterlerde görüldüğü gibi narsisizm, bireyin kendini öncelemesinden öteye, kendisine âşık olma ve kendi istekleri uğruna başkalarını kullanma durumudur.

Yıllardır süregelen toplumsal değişimler ve teknolojik gelişmeler ile evrilen modern toplum, "bireycilik" adı altında bireyin kendisine yabancılaşmasına ve aidiyet duygusunu yitirmesine sebep olmuştur. Bu durum narsisistik eğilimlerin artmasına zemin hazırlamıştır (Lasch, 2006). Narsisist bireylerin bahsedilen olumsuz özelliklerinin hem kişiler arası ilişkilerde hem de örgütte yıpratıcı etkiler yaratacağı düşünülmektedir. Ancak bu bireylerin kendilerinden emin, karizmatik, yaratıcı, büyük resmi gören, çevresini etki altına alan, risk almayı seven, vizyoner olan ve liderlik potansiyeli bulunan özellikleri, onları iş hayatında vazgeçilmez kılmaktadır (Maccoby, 2000).

Duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisi yıllardır merak uyandırır. Bu iki konu arasındaki ilişki genellikle negatif yönlü görülse de (Marissen, Deen & Franken, 2012; Jauk, Freudenthaler & Neubauer, 2016; Kauten, 2016), son yıllarda yapılan çalışmalar pozitif yönlü bir ilişki olduğunu da göstermiştir (Zajenkowski, Maciantowicz, Szymaniak & Urban, 2018; Srivastava & Pathak, 2020; Fida, Naz, Khan & Safdar, 2020). Narsisist bireylerin empati yoksunluğu ve başkalarını umursamama gibi olumsuz özelliklerinin yanı sıra özdeğerlerinin farkında, özgüvenli ve diğer bireyleri deyim yerindeyse "kitap gibi okumada" uzman oluşları (Raskin & Terry, 1988; Konrath, Corneille, Bushman & Luminet, 2014) duygusal zekâlarının düşük değil yüksek olabileceği varsayımını oluşturmuştur.

Duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisi uluslararası literatürdeki çalışmalara konu olmakla beraber, Türkiye'deki işletmelerde yapılan araştırmalarda bilimsel olarak yer almamaktadır. Bu çalışmayla beraber özellikle ulusal literatüre önemli katkı verileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, beyaz yakalılar işletmelerin zihin gücünü oluşturmaları, onların duygusal zekâlarının ve narsisistik özelliklerinin araştırılarak yorumlanmasını önemli kılmaktadır. Çünkü zihin gücü pek çok faktörün yanı sıra duygusal zekânın gücünü ve 'normal narsisizmin' zihinsel katkısını içine almaktadır. Bu araştırmada, örgütlerdeki zihin gücünün duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisiyle incelenmesi de literatüre katkı verecektir. Literatüre bir diğer katkı, zihin gücüyle çalışan beyaz yakalıların duygusal zekâlarının ve narsisistik eğilimlerinin demografik özelliklerine ve yönetici olmalarına göre nasıl şekillendiğinin araştırma bulgularıyla ortaya konulmasıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Duygusal Zekâ ve Duygusal Zekâ'nın Örgütteki Önemi

Duygusal zekâ terimi ilk defa Salovey ve Mayer (1990) tarafından kullanılmış; "*kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanma becerisini içeren, sosyal zekânın bir alt kümesi*" olarak tanımlanmıştır. Goleman'a (1995) göre duygusal zekâ, kişinin kendi ruh halini anlayabilmesi, düzenleyebilmesi, yıkıcı duyguları denetleyebilmesi, harekete geçebilmesi ve diğerlerinin ne hissettiğini algılayabilmesiyle ilgili becerisidir. Duygusal zekâyı, sosyal zekânın bir türü olarak değerlendiren Bar-On'a (2006) göre duygusal sosyal zekâ, bireyin öncelikle kendi duygularını anlayabilmesi, ifade edebilmesi,

ardından diğerlerinin duygularını anlayabilmesi, onlarla iyi ilişkiler kurabilmesi ve çevre faktörleriyle baş edebilmesinde etkili olan duygusal ve sosyal yeterlilikler ile beceriler ve kolaylaştırıcılardan oluşan kesittir.

Literatürde duygusal zekâ genellikle, yetenek tabanlı model ve karma model yaklaşımları ile ele alınır (Goleman, 2001; Bar-On, 2006; Mayer, Salovey, Caruso & Cherkasskiy, 2011). Yetenek modelinde duygusal zekâ, bir dizi yeteneğin varlığını kapsayan kişisel yeterliliktir. Karma modelde ise duygusal zekâ; kişisel yeterliliğin yanında kişilik özellikleri, bireyin davranışları ve sosyal becerileri içine alan daha geniş kapsamlı değerlendirilir (Mayer & Cobb, 2000; O'Connor, Hill, Kaya & Martin, 2019). Duygusal zekânın tanım farklılıklarının, benimsenen model özelliklerinden kaynaklandığı görülmektedir (Cooper & Sawaf, 2000).

Wong ve Law'ın (2002) geliştirdiği Duygusal Zekâ Ölçeği (Libbrecht vd., 2014; Wang, 2019) karma model temsil eder ve kişinin öz duygu değerlendirmesi, başkalarının duygularını değerlendirmesi, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi boyutlarını kapsar. Duygusal zekâsı yüksek olan bireyler kendisinin ve başkalarının duygularını keşfedip tanır, diğerlerine karşı empati geliştirir, duygularını doğru bir şekilde ifade ve kontrol eder, duyguları kullanarak çevre etkenleri ile baş edebilir ve iyi ilişkiler kurabilme becerisine sahiptir.

Modern iş yaşamındaki belirsizlikler, hızlı değişimler, beklentiler, baskılar ve insana verilen önemin artması, bireylerin yalnızca aklın öncülüğüyle başarı elde etmesini zorlaştırmaktadır (Cooper, 1997). Bu sebeple bireylerin işe girmesinde bilişsel zekânın katkısı ön planda olurken, kariyer yapmasına ve yükselmesine duygusal zekâ olanak tanımaktadır (Gibbs, 1995). Bunun farkında olan işverenler, işe alacakları bireylerden sözlü iletişim kurabilme, etkin dinleme, çıkmaza giren durumlarda yaratıcı çözümler üretebilme, kolay uyum sağlama, güven verme ve güdüleme, örgüt içerisinde etkili olma ve lider olma potansiyeli gibi duygusal zekâyı oluşturan yetilere sahip olmalarını beklerler (Goleman, 1998). Duygusal zekâsı gelişmiş olan işveren, yönetici ve çalışanlar hem kendilerini motive etmekte hem de diğer çalışanların işe yönelik motivasyonunu ve işteki performansını arttırabilmektedir (Kılıç, Doğan & Demiral, 2007). Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar geleceğe dair hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için en iyisini yaparlar. Bu durum bireylerin iş performansını (Mumcu & Yiğit, 2022; Stawicki, Krishnakumar & Robinson, 2023; Sujila, Prijati & Santoso, 2023; Alan, Ennabe, Joshi

& Weinand, 2023), iş tatminini (Deb, Nafi, Mallik & Valeri, 2023; Aydoğmuş, 2023), örgüte olan bağlılığını ve bununla birlikte psikolojik dayanıklılığını arttırmaktadır (Ulutürk, 2021; Uğurlu, 2023). Wong ve Law'ın (2002) yaptığı çalışmada çalışanların duygusal zekâlarının iş performansını ve iş tatminini etkilediği, liderin duygusal zekâsının ise çalışanların örgüte bağlılığını etkilediği görülmüştür.

Duygusal zekânın çalışan yaratıcılığı ile de ilişkisi görülmüş; yüksek duygusal zekâyı sahip çalışanların diğer çalışanlara göre yaratıcılıklarının daha fazla olduğu belirlenmiştir (Başalp & Onağ, 2022). Başka bir çalışmaya göre ise duygusal zekâ girişimcilik eğilimini etkilemektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan girişimciler toplumsal, örgütsel ve bireysel alanlarda daha fazla başarı göstermektedir (Alkış & Akpınar, 2019).

2.2. Narsisizm ve Örgütlerde Narsisizm

Kişiliğin karanlık yönlerini tanımlamak amacıyla kullanılan ve Karanlık Üçlü (Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) olarak adlandırılan kişilik tiplerinden biri olan narsisizm, literatürde ilk defa Havelock Ellis (1898) tarafından bir psikolojik tutumu ifade etmek için "narcissus-like" terimiyle dile getirilmiştir (Gençtan, 2006). Freud'a göre (2012) ise narsisizm "*kendini koruma içgüdüsünün bencilliğinin libidinal bir tamamlayıcısı, her canlı varlığa haklı olarak bir ölçüde atfedilebilecek bir özellik*" olarak ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak narsisist kişilikler, daimî bir hayranlık duyulma ve takdir edilme ihtiyacı taşıyan, kendini beğenen, aşırı bencil, kendilerinden iyi olan kişilere yoğun haset duyan, kişiler arası ilişkilerde duygusal derinliğe sahip olmayan, yüzeysel ilişkiler yaşayan, diğer bireylerin duygularını anlayamadıkları gibi kendi duygularını anlamakta da zorlanan, empati yoksunluğu çeken kişiliklerdir (Kernberg, 2012). Narsisizmin normal ve patolojik olarak iki türü mevcuttur (Kohut, 1966; Pincus & Lukowitsky, 2010; Giacomini & Jordan, 2016). Normal narsisizm, çevreden gelen geri bildirimlerden etkilenmeyen bir özgüven, diğer bir deyişle bireyin kendisi ve çevresiyle uyumlu ilişkiler oluşturabilmesi için gerekli olan öz-sevgi olarak açıklanmaktadır (Çevik, Koçak, Younis & Çevik, 2021), patolojik narsisizm, bireyin dışarıdan gelecek olan tepkilere karşı kendisini empati yoksunluğu, bencillik ve büyülenme gibi özelliklerle koruması olarak tanımlanmaktadır (Rozenblatt, 2002). Patolojik narsisizm kendi içerisinde büyülenmeci ve kırılğan olarak iki alt boyuta ayrılır (Pincus & Lukowitsky, 2010). Büyülenmeci narsisistler kibirli, sömürücü, yıkıcı ve hatta saldırgan özelliklerinin yanında dışadönük

kişiliğe sahiptir (Egan, Chan & Shorter, 2014; Giacomin & Jordan, 2016). Kırılğan narsisistlerin baskın özelliği ise saldırganlık veya kıskançlık değil, utançtır. Mütevazı olarak görünen maskelerinin altında ihtiyaçları ve hırsları için utanç hisseden kırılğan narsisistler, nevrotik ve içedönük kişiliğe sahiptir (Dickinson & Pincus, 2003; Giacomin & Jordan, 2016).

Narsisistik kişilik özellikleri literatürde genel olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Gentile vd., 2013). Bunlar; narsisist bireyin başarı arzusunun ve diğer bireyler üzerinde güç sahibi olmasını tanımlayan 'otoriterlik' (Bogart, Benotsch & Pavlovic, 2004), dürtülerini kontrol edemeyen, heyecan arayan, dışa dönük, gösteriş meraklısı, başarısıyla kendini kanıtlamaktan ziyade kendini sunarak ve ön plana çıkararak kanıtlamaya çalışan 'teşhircilik' (Wallace & Baumeister, 2002) ve başka insanları umursamama, yeterince hoşgörü göstermeme, isyankârlık ve düşmanlık gibi özelliklerinin yanı sıra başka insanları kullanma eğilimi ile tanımlanan 'sömürücülük' boyutlarıdır (Raskin & Terry, 1988).

Belirli düzeydeki narsisizmin örgütlere ve çalışanlara fayda sağladığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda narsisizm ile motivasyon (Morf, Weir & Davidov, 2000), işe bağlılık (Bolelli, 2018), performans (Wallace & Baumeister, 2002), iş tatmini (Battal, 2020) ve örgütsel özdeşleşme (Karataş & Taş, 2017) arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Yapılan diğer bir çalışmanın sonucu, yönetici narsisizminin, çalışanları kabullenici sessizlik sergilemeye teşvik ettiğini ve bunun yönetici narsisizmi ile çalışan yaratıcılığı arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini göstermektedir (Jahanzeb & Raja, 2023). Fatfuta (2023) tarafından yapılan çalışmada, narsisizmin karanlık yönlerine sahip bireylerin, kendi çıkarlarını gözetmeye daha fazla odaklandıkları için örgüte fayda sağlayacak davranışlarda bulunmakla daha az ilgilendikleri ancak narsisizmin aydınlık yönlerine sahip çalışanların kendi davranışlarını, kurum içindeki statülerini veya itibarlarını artırmanın bir yolu olarak algıladıkları için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri vurgulanmıştır.

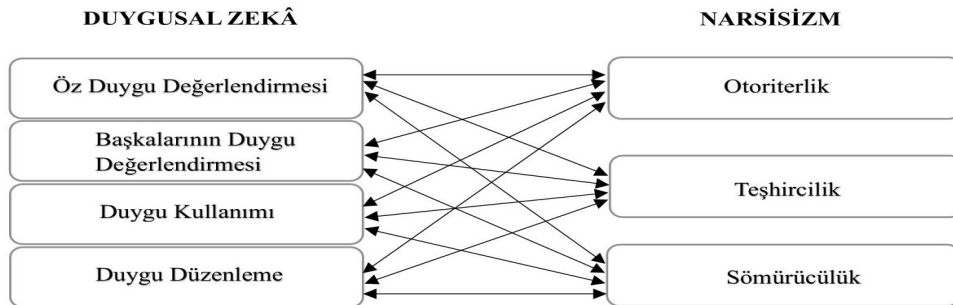
Narsisizm ile yönetici ve liderler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Wang, Campbell, Duffy & Liu, 2023). Narsisistik bireylerin başkalarının hayranlığını elde etme ve büyülenme ihtiyaçları onların çeşitli kurumlarda lider olma potansiyellerini harekete geçirmektedir (Kernberg, 2012). Rovelli, Massis, & Gomez-Mejia'nın (2023) CEO'lar üzerine yaptıkları araştırmaya göre daha narsist CEO'lar, üst düzey yönetim ekiplerinin stratejik karar kapsamlılığını teşvik ederek daha fazla yenilik fırsatlarından yararlanma eğilimi gösterirler.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

İşyerinde duygusal zekânın ve narsisizmin incelenmesi, örgütsel davranış bilimi için önemli olmasının yanı sıra pratikte insan kaynakları uzmanlarına fikir verebilmek açısından da önemlidir. İşe alınacak veya işletme içerisinde rotasyona tâbi tutulacak çalışanların doğru işlere yerleştirilmesi, işin özelliklerinin bilinmesini ve işin özelliklerine uygun kişilerin belirlenmesini gerektirir. İşletmelerde toplu halde ve karşılıklı ilişki sistemleri içerisinde yer alan çalışanların duygusal zekâlarının ve narsisistik eğilimlerinin belirlenmesi, işlerin doğru yapılabilmesinde ve çalışanlar arasındaki karşılıklı etkileşimin etkin hale getirilmesinde rol oynar. Bu durum işletmeler için duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkinin incelenmesini önemli kılar. Bu nedenle araştırmanın temel amacı zihin gücüyle emek sarf eden beyaz yakalılar, duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisini analiz etmektir. Araştırmanın ikinci amacı, beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerine göre duygusal zekânın ve narsisizmin farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın üçüncü amacı ise beyaz yakalılar yönetici olup olmama durumlarına göre onların duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin incelenmesidir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmada, beyaz yakalı çalışanlarda duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişki incelenmiş olup, aralarındaki varsayılan ilişki Şekil 1'de belirtilmektedir.

Duygusal zekâ ve narsisizm arasında negatif yönlü ilişkinin olduğunu varsayan araştırmalara göre narsisistlerin bencil, empatiden yoksun ve başkalarını umursamaz doğaları nedeniyle duygusal zekâlarının düşük düzeyde olabileceği öngörülmüştür. Bu durum yapılan başka araştırmaların sonuçlarıyla da desteklenmiştir (Marissen vd., 2012; Jauk vd., 2016; Kauten, 2016).

Diğer yandan, narsisist bireyler liderlik potansiyeli bulunan, ilgi çeken ve cezbeden kişiliklerdir. Manipüle etme becerisi gelişmiş olan narsisist bireylerin bu özellikleri duygusal ve kişiler arası ilişki becerileri gerektirmektedir. Bu durum duygusal zekâ ile narsisizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olabileceğini düşündürmektedir. Nagler, Reiter, Furtner & Rauthmann'ın (2014) yaptıkları araştırmaya göre narsisizm, düşük düzeydeki duygusal zekânın tersine yüksek düzeydeki duygusal zekâyla ilişkilidir. Aynı zamanda son dönemdeki birçok araştırma bulgusuna göre de duygusal zekâ ve narsisizm arasındaki ilişki pozitif yönlüdür (Zajenkowski vd., 2018; Srivastava & Pathak, 2020). Bazı araştırmalarda ise sadece duygusal zekâ ile büyülenmeci narsisizm arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Casale, Rugai, Giangrasso & Fioravanti., 2019; Michels & Schulze, 2021; Nguyen, Takahashi & Nham, 2022).

Literatürdeki araştırma bulgularına göre duygusal zekâ ve narsisizm arasındaki ilişkinin çift yönlü olması sebebiyle, duygusal zekâ ve narsisizmin alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek üzere hazırlanan hipotezlerde herhangi bir yön belirtilmemiştir.

H₁: Öz duygu değerlendirmesi ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.

H₂: Öz duygu değerlendirmesi ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.

H₃: Öz duygu değerlendirmesi ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.

H₄: Başkalarının duygu değerlendirmesi ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.

H₅: Başkalarının duygu değerlendirmesi ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.

H₆: Başkalarının duygu değerlendirmesi ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.

H₇: Duygu kullanımı ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.

H₈: Duygu kullanımı ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.

H₉: Duygu kullanımı ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.

H₁₀: Duygu düzenleme ile otorite arasında pozitif ilişki vardır.

H₁₁: Duygu düzenleme ile teşhircilik arasında pozitif ilişki vardır.

H₁₂: Duygu düzenleme ile sömürücülük arasında pozitif ilişki vardır.

Çeşitli araştırmalar duygusal zekânın cinsiyete göre (Gümüştekin & Kaya, 2022; Ayça, 2022; Al-Oweidat, Shosha, Baker & Nashwan, 2023) ve yaşa göre farklılaştığını göstermektedir (Babaroğlu & Sangün; 2017; Ayar & Yıldız, 2022). Araştırmalarda duygusal zekâ ve eğitim seviyesi arasında ilişki bulunmuştur (Yılmaz Kuşaklı & Bahçecik, 2012; Arpacı, 2022). Araştırmanın ikinci amacına istinaden beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ile ilişkisini test etmek için literatür dikkate alınarak oluşturulan hipotezler şunlardır.

H₁₃: Duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₄: Duygusal zekâ ile yaş arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₅: Duygusal zekâ ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

Yapılan araştırmalarda narsisizm cinsiyete (Casale vd., 2019; Syahputra vd., 2022; Shen, 2022; Ağralı Ermiş, 2022; Çınar & Ergül, 2023), yaşa (Shen, 2022) ve eğitime (Ağralı Ermiş, 2022) göre farklılaşmaktadır. Literatürdeki çalışmalara göre aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁₆: Narsisizm ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₇: Narsisizm ile yaş arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₈: Narsisizm ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

Araştırmanın üçüncü amacı beyaz yakalı çalışanların yönetici olup yönetici olmama durumlarına göre duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin incelenmesidir. Köse'nin (2018) araştırma sonucuna göre yönetici ve yönetici olmayanların duygusal zekâları farklılaşmaktadır. Araştırmanın üçüncü amacına istinaden oluşturulan hipotezler aşağıdadır.

H₁₉: Yönetici olan ve yönetici olmayan çalışanların duygusal zekâları farklılaşmaktadır.

H₂₀: Yönetici olan ve yönetici olmayan çalışanların narsisizm düzeyleri farklılaşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Denizli ilindeki kâr amaçlı imalat işletmelerinde çalışan beyaz yakalıları oluşturmaktadır. Beyaz yakalıları, fiziksel güçten ziyade zihinsel güçle işlerini yerine getiren, sembolik olarak belirli oranda otoriteye yakın ya da otoriteyi temsil eden, görece eğitim seviyesi yüksek, teknik veya teknik olmayan işlerden sorumlu örgüt çalışanları (Erdayı, 2012: 78) olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada, kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Evren kapsamında 430 beyaz yakalıya LinkedIn ve e-posta kullanılarak ulaşılmıştır. İş yoğunluğu ve anket sorularının yanıtlanmak istenmemesi sebebiyle anketlerin sadece %72'sine geri dönüş olmuştur. Araştırmanın analizi 309 beyaz yakalı çalışandan toplanan veri ile gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırmada duygusal zekâyı ölçmek için Wong ve Law'ın (2002) 7'li Likert Sistemine göre geliştirdiği, Özbezek ve Paksoy tarafından 2017 yılında Türkçeye çevrilerek uyarlanan ve ulusal literatürde 5'li Likert Sistemine dönüştürülerek kullanılan (Hırlak, Taşlıyan, Fidan & Gül, 2017; Turhan & Çetinsöz, 2019; Mumcu & Yiğit, 2022; Yiğit & Eroğlu, 2022) Duygusal Zekâ Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 5'li Likert Sistemi ile dört

boyutun ölçüldüğü (öz duygu değerlendirme, başkalarının duygu değerlendirme, duygu kullanımı, duygu düzenlenmesi) 16 ifadeden oluşmaktadır. Narsisizm boyutunu ölçmek için Doğan ve Çolak'ın (2020) Türkçeye uyarladıkları, Gentile ve arkadaşlarının (2013) üç boyuttan (otorite, teşhircilik ve sömürücülük) ve 13 ifadeden oluşan NPI-13 ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte 5'li Likert Sistemi kullanılmaktadır.

Araştırma analizinin ilk aşamasında duygusal zekâ ölçeğinin ve narsisizm ölçeğinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İki ölçeğin birlikte hesaplandığı Cronbach Alfa katsayısı (α) 0,869 bulunmuştur. Bu doğrultuda yüksek derece güvenilir ölçek olduğu görülmüştür. Duygusal zekâ ölçeğinin kendi içerisinde yapılan güvenilirlik analizine göre $\alpha=0,875$ 'tir. Duygusal zekânın öz duygu değerlendirme (ÖDD) boyutu $\alpha=0,867$, başkalarının duygularının değerlendirilmesi (BDD) boyutu $\alpha=0,812$, duygu kullanımı (DK) boyutu $\alpha=0,788$, duygu düzenleme (DD) boyutu $\alpha=0,870$ olarak bulunmuştur.

Narsisizm ölçeği için yapılan geçerlik ve güvenilirlik testine göre, teşhircilik boyutunda yer alan 5. ifadenin geçerliği ve güvenilirliği düşürdüğü görülmüş ve ifade (İyi bir insan olduğumu biliyorum, çünkü herkes öyle olduğumu söylüyor) ölçekten çıkarılmıştır. Narsisizm ölçeğinin Cronbach Alfa (α) değeri, ifade çıkarılmadan önce

Tablo 1: Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Analizi

Madde	Faktör Yükleri				KMO
	ÖDD	BDD	DK	DD	
Çoğu zaman belirli duyguları neden hissettiğimi anlarım	,895				,864
Kendi duygularımı iyi anlarım	,891				
Gerçekten ne hissettiğimi anlarım	,858				
Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim	,752				
Çok kızgın olduğum zaman çabuk sakinleşirim		,894			
Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları mantıklı bir şekilde ele alabilirim		,836			
Kendi duygularımı iyi bir şekilde kontrol edebilirim		,833			
Kendi duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim		,825			
Etrafımdaki insanların duygularını iyi anlarım			,885		
Başkalarının duygularını iyi gözlerim			,863		
Her zaman arkadaşlarımdan duygularını davranışlarından anlarım			,796		
Başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım			,664		
Her zaman kendime yetenekli bir kişi olduğumu söylerim				,918	
Her zaman en iyisini yapmak için kendimi teşvik ederim				,764	
Kendimi motive edebilen bir kişiyim				,732	
Her zaman kendimle ilgili hedefler belirlerim ve başarmak için elinden geleni yaparım				,636	

Toplam Varyans: % 69,05

Approx. Chi-Square: 2514,423 df: 120 Sig.: ,000

Tablo 2: Narsisizm Ölçeği Faktör Analizi

Madde	Faktör Yükleri			KMO
	Otorite	Sömürücülük	Teşhircilik	
Doğuştan bir liderim	,849			,797
İnsanlar her zaman benim otoritemi tanımaktadır	,781			
Kuvvetli bir güç isteğim vardır	,720			
Diğer insanların üzerinde yetkim olmasından hoşlanırım	,708			
Diğer insanlardan çok şey beklerim		,830		
Hak ettiğim her şeyi alana kadar asla tatmin olmayacağım		,688		
Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrarcıyım		,648		
İnsanları manipüle etmenin kolay olduğunu düşünürüm		,557		
Fırsat buldukça, genellikle hava atarım		,490		
Bedenime bakmaktan hoşlanırım			,941	
Aynada kendime bakmaktan hoşlanırım			,862	
Bedenimi sergilemekten hoşlanırım			,626	

Toplam Varyans: % 56,87

Approx. Chi-Square: 1145,971 df: 66 Sig.: ,000

0,826 iken teşhircilik boyutundan 5. ifade çıkarıldıktan sonraki değeri 0,831 olmuştur.

Narsisizm ölçeği için; otorite boyutu $\alpha=0,770$ sömürücülük boyutu $\alpha=0,668$, teşhircilik boyutu $\alpha=0,756$ 'dır.

Duygusal zekâ ölçeğinin KMO değeri 0,864 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi anlamlılık düzeyi 0,000'dır. Bu analiz sonuçlarına göre veri seti faktör analizine uygundur. Faktör analizi sonucunda 4 boyut altında toplanan duygusal zekâ ölçeği maddeleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Narsisizm ölçeğinin KMO değeri 0,797 ve Bartlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi 0,000'dır. Veri setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizinde narsisizm ölçeğinin maddeleri 3 boyutta şekillenmiştir. Orijinal narsisizm ölçeğinin teşhircilik boyutundaki 8. madde, faktör yükünün daha fazla olduğu sömürücülük boyutuna dâhil edilmiştir (Tablo 2).

Betimleyici analiz sonuçlarına göre (Tablo 3); duygusal zekânın öz duygu değerlendirme

ortalaması $\bar{X}= 4,2$, başkalarının duygu değerlendirme ortalaması $\bar{X}= 3,96$, duygu kullanımı ortalaması $\bar{X}= 3,9$, duygu değerlendirme ortalaması $\bar{X}= 3,6$, narsisizmin otorite ortalaması $\bar{X}= 4,35$, teşhircilik ortalaması $\bar{X}= 2,75$, sömürücülük ortalaması $\bar{X}= 4,68$ olduğu görülmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Duygusal zekânın boyutları ile narsisizmin boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için korelasyon testi yapılmıştır (Tablo 4). Duygusal zekânın öz duygu değerlendirmesinin otoriteyle anlamlı ilişkisinin olduğu fakat teşhircilik ve sömürücülük boyutlarıyla anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmektedir. H_1 desteklenmiş, H_2 ve H_3 desteklenmemiştir. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun, narsisizmin otorite ve teşhircilik boyutu ile ilişkili olduğu görülürken sömürücülük boyutu ile ilişkisi bulunmamıştır. H_4 ve H_5 desteklenirken H_6 desteklenmemiştir.

Duygusal zekânın duygu kullanımı narsisizmin otorite, teşhircilik ve sömürücülük boyutlarının tümüyle ilişkilidir. Dolayısıyla H_7 , H_8 ve H_9

Tablo 3: Betimleyici Analizler

Kavramlar	Duygusal Zekâ				Narsisizm		
	ÖDD	BDD	DK	DD	Otorite	Teşhircilik	Sömürücülük
Boyutlar							
Ortalama	4,2233	3,9628	3,9264	3,6230	4,3549	2,7540	4,6850
Medyan	4,2500	4,0000	4,0000	3,7500	4,3333	2,6667	4,6667
Mod	5,00	4,00	4,00	4,00	4,67	3,00	5,33
Std. Sapma	,72096	,69072	,75111	,88883	1,18229	1,02490	1,31289

Tablo 4: Duygusal Zekâ ile Narsisizmin Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7
1. ÖDD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	1						
2. BDD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,276** ,000	1					
3. DK	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,546** ,000	,252** ,000	1				
4. DD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,451** ,000	,168** ,003	,459** ,000	1			
5. Otorite	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,218** ,000	,190** ,001	,369** ,000	,179** ,002	1		
6. Teşhircilik	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,096 ,093	,173** ,002	,277* ,000	,061 ,283	,371** ,000	1	
7. Sömürücülük	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,080 ,161	,092 ,107	,195** ,001	,026 ,645	,485** ,000	,473** ,000	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

desteklenmiştir. Duygusal zekânın duygu düzenlemesi ise narsisizmin sadece otorite boyutuyla ilişkilidir. H_{10} desteklenmiş, H_{11} ve H_{12} desteklenmemiştir.

Yapılan korelasyon analizine göre duygusal zekânın bütün boyutları narsisizmin otorite boyutuyla ilişkilidir. Duygusal zekânın, narsisizmin otorite boyutuyla ilişkisinin en yüksek olduğu değer duyguları kullanma boyutu olduğu (0.369) görülmektedir. Duyguların kullanımı narsisizmin bütün boyutlarıyla ilişkilidir, en fazla ilişkili olduğu değer otorite boyutunda görülmektedir.

4.1. Demografik Özelliklerin Duygusal Zekâ ve Narsisizm ile İlişkisi

Beyaz yakalıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ve narsisizm ile ilişkisini analiz etmek üzere bağımsız örneklem T-testi ve Anova testi yapılmıştır. Cinsiyetin duygusal zekâ ile ilişkisi Tablo 5'te, narsisizm ile ilişkisi Tablo 6'da

gösterilmektedir. Cinsiyet ile başkalarının duygu değerlendirmesi arasında anlamlı ilişki vardır. Buna göre başkalarının duygu değerlendirmesi boyutunda kadınlar (4,06) erkeklere (3,88) nazaran daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bu sonuç kadınların erkeklerden daha fazla empatik özelliklere sahip olduğunu vurgulayan Jonason ve Kroll'un (2015) çalışmalarıyla ve diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Harrod & Scheer, 2005; Mandell & Pherwani, 2003).

Cinsiyet ile duygu düzenleme arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erkek çalışanların duygu düzenleme ortalaması (3,72) kadın çalışanlardan (3,49) yüksektir. Benzer sonuca ulaşan başka çalışmalar mevcuttur (Özdemir & Dilekmen, 2017; Selvi & Aiswarya, 2023). Sonuçlar değerlendirildiğinde cinsiyet ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir (Erdoğan, 2008; Somoğlu & Zengin, 2023).

Narsisizmin sadece teşhircilik boyutu cinsiyete göre

Tablo 5: Duygusal Zekânın Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

		n	X	ss	t	P
ÖDD	Kadın	133	4,1635	,71181	-1,268	,206
	Erkek	176	4,2685	,72655		
BDD	Kadın	133	4,0602	,61480	2,222	,027
	Erkek	176	3,8892	,73617		
DK	Kadın	133	3,8609	,74201	-1,334	,183
	Erkek	176	3,9759	,75625		
DD	Kadın	133	3,4925	,88919	-2,258	,025
	Erkek	176	3,7216	,87825		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 6: Narsisizmin Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

		n	X	ss	t	P
Otorite	Kadın	133	4,3434	1,20041	-,149	,882
	Erkek	176	4,3636	1,17177		
Teşhircilik	Kadın	133	2,9273	,97558	2,608	,010
	Erkek	176	2,6231	1,04441		
Sömürücülük	Kadın	133	4,6090	1,23195	-,884	,377
	Erkek	176	4,7424	1,37157		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

farklılaşmaktadır. Teşhircilik boyutunda kadın çalışanların ortalaması (2,92), erkek çalışanlara (2,62) nazaran yüksektir. Mevcut sonuç Gülmez'in (2009) yapmış olduğu çalışma sonucu ile örtüşmektedir (Tablo 6).

Yaş değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki farklılığın analizi için Anova testi yapılmış, çıkan sonuçlarda anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu doğrultuda H₁₄ desteklenmemiştir. Sonuçlar Harrod ve Scheer (2005) tarafından yapılan çalışma sonucuyla paraleldir.

Yaş ile narsisizm arasındaki farklılığın analizi için Anova testi yapılmıştır. Narsisizmin sadece teşhircilik boyutu yaşa göre farklılaşmaktadır. Farklılıkların tespiti için Games-Howell post-hoc testi kullanılmış olup, teşhircilik düzeyinin en yüksek 23 ve 23 altı yaş aralığında olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yaş arttıkça teşhirciliğin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre H₁₇ desteklenmektedir (Tablo 7). Sonuçlar, Z kuşağı bireylerinin teşhircilik düzeyinin diğer gruplara göre yüksek çıktığı Özdemir'in (2017) çalışmasıyla örtüşmektedir.

Eğitim durumu ve duygusal zekâ arasındaki farklılık Anova ile analiz edilmiştir. Çalışanların eğitim durumu ile sadece duyguların kullanımı arasında farklılık görülmüştür. Farklılıklar analizi için kullanılan Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre, ön lisans ve lise mezunları arasında farklılık saptanmıştır. Lise mezunu

çalışanların ortalaması (4,2), ön lisans mezunu çalışanların ortalamasına (3,7) nazaran yüksektir. Duyguları kullanma boyutunun en yüksek olduğu eğitim düzeyi ortalaması lise mezunlarında görülmektedir ve bu sonuçlara göre H₁₅ desteklenmektedir. (Tablo 8). Çalışma sonucu, Öztürk ve Barutçu'nun (2022) çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Eğitim durumu ile narsisizm arasındaki farklılık Anova testi ile incelenmiş; farklılık bulunmamış ve dolayısıyla H₁₈ hipotezi desteklenmemiştir. Mevcut sonuç literatürle paralellik göstermektedir (Özer, Uğurluoğlu, Kahraman & Avcı, 2016; Şafak & Kahraman, 2019; Yücel, 2020).

4.2. Duygusal Zekâ ve Narsisizmin Yöneticilik Statüsü ile ilişkisi

Beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâları ile onların narsisizm özellikleri, yönetici olup olmamaları dikkate alınarak incelenmiştir. Duygusal zekânın yönetici olup olmama durumuna göre farklılık analizi için yapılan T-testi sonucunda, yönetici olanların duygu kullanımını ortalamasının (4,0), yönetici olmayanların ortalamasına (3,8) nazaran yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, H₁₉ hipotezi desteklenmiştir (Tablo 9).

T-testi sonuçlarına göre narsisizmin otoriterlik boyutunda, yönetici olanlar ile yönetici olmayanların arasında farklılık görülmüştür. Yöneticilerin otoriterlik boyutu ortalaması (4,5)

Tablo 7: Narsisizmin Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		N	X	SS	f	P
Otorite	23 ve altı	14	4,5714	,84153	1,124	,340
	24-42	250	4,3893	1,21219		
	43-60	43	4,1240	1,09357		
	61 ve üzeri	2	3,5000	,70711		
Teşhircilik	23 ve altı	14	3,1905	1,19625	4,743	,003
	24-42	250	2,8067	1,01107		
	43-60	43	2,3798	,92462		
	61 ve üzeri	2	1,1667	,23570		
Sömürücülük	23 ve altı	14	4,9286	,35030	1,496	,216
	24-42	250	4,7333	1,27901		
	43-60	43	4,3721	1,64302		
	61 ve üzeri	2	3,6667	,94281		

Tablo 8: Duygusal Zekânın Eğitim Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		n	X	ss	f	p
ÖDD	Lise	31	4,2984	,79953	1,122	,340
	Önlisans	35	4,0357	1,02746		
	Lisans	196	4,2245	,67415		
	Lisansüstü	47	4,3085	,56437		
BDD	Lise	31	4,0242	,74542	,594	,619
	Önlisans	35	4,0786	,77120		
	Lisans	196	3,9273	,66178		
	Lisansüstü	47	3,9840	,71931		
DK	Lise	31	4,2258	,67192	2,714	,045
	Önlisans	35	3,7500	,79057		
	Lisans	196	3,8890	,73432		
	Lisansüstü	47	4,0160	,79810		
DD	Lise	31	3,6210	,90800	2,390	,069
	Önlisans	35	3,2500	1,13436		
	Lisans	196	3,6735	,83429		
	Lisansüstü	47	3,6915	,85372		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 9: Duygusal Zekâ ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-testi

		n	X	ss	t	p
ÖDD	Yönetici olmayan	119	4,1387	,77343	-1,638	,102
	Yönetici	190	4,2763	,68281		
BDD	Yönetici olmayan	119	3,9937	,69002	,622	,534
	Yönetici	190	3,9434	,69228		
DK	Yönetici olmayan	119	3,8025	,79782	-2,310	,022
	Yönetici	190	4,0039	,71152		
DD	Yönetici olmayan	119	3,5504	,93291	-1,136	,257
	Yönetici	190	3,6684	,85946		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 10: Narsisizm ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-testi

		n	X	ss	t	p
Otorite	Yönetici olmayan	119	4,1849	1,20709	-2,011	,045
	Yönetici	190	4,4614	1,15698		
Teşhircilik	Yönetici olmayan	119	2,8263	,92246	,981	,327
	Yönetici	190	2,7088	1,08405		
Sömürücülük	Yönetici olmayan	119	4,7423	1,35951	,606	,545
	Yönetici	190	4,6491	1,28517		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır

yönetici olmayanların otoriterlik boyutu ortalamasından (4,2) yüksektir (Tablo 10). Dolayısıyla, H_{20} hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İmalat işletmelerinde yapılan bu çalışmada beyaz yakalı çalışan grubunda duygusal zekâ ile narsisizm ilişkisi ve her iki değişkenin demografik faktörlerle ve çalışanların yönetici olma durumları ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın birinci amacı doğrultusunda yapılan korelasyon testine göre

duygusal zekânın öz duygu değerlendirme boyutunun narsisizmin yalnızca otorite boyutuyla anlamlı ilişkisi vardır. Duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme boyutu, narsisizmin otorite ve teşhircilik boyutları ile ilişkili olmasına rağmen sömürücülük boyutuyla ilişkili değildir. Duygusal zekânın duygu kullanımı boyutu, narsisizmin tüm boyutlarıyla (otorite, teşhircilik, sömürücülük), en fazla da otorite boyutu ile ilişkilidir. Duygu düzenlemesi boyutunun ise narsisizmin yalnızca otorite boyutuyla ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda duygusal zekâ ve narsisizm arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu sonuç literatürdeki benzer çalışmalarla uygunluk göstermektedir (Deliç,

Novak, Kovačić & Avsec, 2011; Veselka, Schermer & Vernon, 2012; Vize, Lynam, Collison & Miller, 2016; Czarna, Leifeld, Śmieja, Dufner & Salovey, 2016; Zajenkowski vd., 2018; Srivastava & Pathak, 2020; Fida vd., 2020).

Araştırmanın ikinci amacına göre beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâ ve narsisizm düzeyleri ile demografik özelliklerinin ilişkisi T-testi ve Anova analizleri ile incelenmiştir. Cinsiyetin duygusal zekâ ile ilişkisine bakıldığında, başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda ortalama değerler kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksektir. Cabello, Sorrel, Fernández-Pinto, Extremera & Fernández-Berrocal (2016) ve Erdoğan'a (2008) göre çalışan beyaz yakalı kadınların başkalarının duygularını değerlendirebilme becerisi çalışan beyaz yakalı erkeklerden daha yüksektir. Cinsiyet ile duygu düzenleme arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Duygu düzenlemenin ortalama değeri erkeklerde kadınlardan daha yüksektir. Kadınların birçok duyguyu yoğun yaşadıkları (Grossman & Wood, 1993), erkeklerin ise duygularına hükmedebilme becerilerinin kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir (Özdemir & Dilekmen, 2017; Petrides & Furnham, 2000). Sonuçlardan yola çıkılarak duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğu söylenebilir (Cabello vd., 2016; Gümüştekin & Kaya, 2022; Ayça, 2022; Al-Oweidat vd., 2023).

Filiz ve Budak'ın (2023) araştırma sonuçlarına göre narsisizm ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak bu çalışmanın sonuçlarına göre narsisizm ile cinsiyet arasındaki ilişkide narsisizmin teşhircilik boyutu cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Teşhircilik boyutunda beyaz yakalı kadın çalışanların ortalama değeri beyaz yakalı erkek çalışanların ortalama değerine nazaran yüksektir. Young ve Pinsky'nin (2006) ve Atay'ın (2010) çalışmalarına göre kadınlarda teşhircilik boyutu daha yüksek düzeydedir ancak Aslan, Mert & Yıldız'ın (2016) çalışmasında erkeklerin teşhircilik düzeyi kadınlarınkinden daha yüksektir.

Literatürde olduğu gibi (Gümüştekin & Kaya, 2022; Mercan & Günay, 2023) bu çalışmanın sonuçlarına göre de duygusal zekâ yaşa göre farklılaşmamıştır. Narsisizmin ise yalnızca teşhircilik boyutu yaşa göre farklılaşmaktadır. Teşhirciliğin en fazla olduğu yaş grubu 23 ve 23 altı yaş aralığındayken, yaş ilerledikçe teşhircilik düzeyinin azaldığı görülmektedir. Bununla beraber yaş ile narsisizm arasındaki ilişkiyi araştıran Çınar ve Ergül (2023) ve Filiz'in (2022) araştırma sonuçlarına göre iki

değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Eğitim ile duygusal zekânın yalnızca duyguları kullanma alt boyutu arasında ilişki görülmüştür. Duygu kullanımı lise mezunlarında ön lisans mezunu olan beyaz yakalılara nazaran daha yüksektir. Narsisizm ile eğitim düzeyi arasında ise herhangi bir ilişki yoktur (Atay, 2010).

Araştırmanın son amacı çerçevesinde beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâları ile narsisizm özellikleri, yönetici olup yönetici olmama durumlarına göre incelenmiştir. Yapılan T-testi sonuçlarına göre duygusal zekânın yalnızca duygu kullanımı ile yönetici olanlar ve yönetici olmayanlar arasında fark görülmüştür (Ural, 2001). Yöneticilerin duygu kullanımı ortalama değerleri, yönetici olmayanlara nazaran yüksektir (Köse, 2018). Narsisizmin ise yalnızca otorite boyutunda, yönetici olanlar ve yönetici olmayanlar farklılaşmaktadır. Yöneticilerin otorite boyutu ortalama değerleri, yönetici olmayanlara kıyasla yüksektir. Yöneticilerin liderlik etme, sorumluluk alma, ikna etme ve etkileme arzuları dikkate alındığında beklenen sonuç elde edilmiştir (Choi & Phan, 2022).

Zihin gücü pek çok faktörün yanı sıra duygusal zekânın gücünü ve 'normal narsisizmin' zihinsel katkısını içine alır. Beyaz yakalıların işletmelerin zihin gücünü oluşturmaları, onların duygusal zekâları ile narsisistik özellikleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesini önemli kılmaktadır. Bu sebeple zihin gücünü kullanan beyaz yakalılarda duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi nicel yöntemle analiz eden bu çalışmanın yönetim ve örgüt literatürüne katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Yapılan araştırmanın en önemli sınırlılığı sadece nicel yöntemle yapılmış olmasıdır. Özellikle narsisizm konusunun, nicel çalışmanın yanı sıra katılımcılarla birebir yapılacak görüşmelerle daha derinlemesine analiz edilmesi literatüre ayrıca katkı sağlayacaktır. Araştırmanın diğer sınırlılığı, her iki boyut için de kullanılan ölçek ifadelerinin, katılımcıların bizzat kendilerinin duygusal zekâ ve narsisizm özellikleriyle ilgili olmasıdır. Bu çalışmada kullanılan ölçek ifadelerinin yanı sıra, katılımcıların birbirilerinin ve özellikle yöneticilerinin duygusal zekâları ve narsisistik özellikleri ile ilgili algılarının ölçülmesine yönelik ifadelerle hazırlanan ölçeklerin kullanılması ve hatta katılımcıların kendi duygusal zekâ ve narsisistik özelliklerine dair verdikleri cevaplarla, birbirilerinin duygusal zekâ ve narsisistik özelliklerine dair verdikleri cevapların karşılaştırılması yönetim ve organizasyon

literatüründe konunun daha geniş ve eleştirel bir perspektifle ele alınmasını sağlayacaktır.

Bu araştırma sürecinin sonucunda elde edilen tecrübeler neticesinde, duygusal zekâ ve narsisizm üzerine araştırma yapacak akademisyenlere nicel yöntemle beraber nitel yöntemleri de kullanmaları önerilir. Diğer öneri; duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisi üzerine yapılacak araştırmalarda beyaz yakalı çalışanlar-mavi yakalı çalışanlar, tepe yöneticileri-orta düzey yöneticiler-alt düzey yöneticiler ve özel sektör-kamu sektörü karşılaştırmalarının da yapılmasıdır. Ayrıca, araştırmanın konusunu oluşturan yönetici, yönetilen ve mevkidaş olarak beyaz yakalı çalışanların duygusal zekâsı ve narsisistik özellikleri kendi algılarına göre ölçüldükten sonra, birbirilerinin duygusal zekâsı ve narsisistik özellikleriyle ilgili algılarının da ölçülmesi ve iki ölçümün karşılaştırılmasına imkân sağlayan araştırmaların yapılması önerilir.

Örgütlerde duygusal zekâ ve narsisizm ilişkisini irdeleyen mevcut araştırmalar ve gelecekte yapılacak yeni araştırmalar, çalışanların duygusal zekâlarını daha etkili kullanmalarına ve normal narsisizm özelliklerinin doğru yönlendirilmesine yardımcı olacaktır. Bunun neticesinde, örgütler için daha fazla katma değer yaratabilecek şartlar oluşturulabilecektir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 10/04/2023 tarih ve 08-6 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Ağralı Ermiş, S. (2022). Examination of athletes' dark personality traits in terms of demographic variables. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 47-62.
- Alan, A., Ennabe, M., Joshi, N. & Weinand, M. (2023). Emotional intelligence in neurosurgery: Mitigating burnout and enhancing performance. *Surgical Neurology International*, 14(326), 1-5.
- Alkış, H. & Akpınar, F. (2019). Duygusal zekâ ve girişimcilik eğilimi: Adıyaman üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 341-379.
- Al-Oweidat, I., Shosha, G. A., Baker, T. A. & Nashwan, A. J. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22(1), 1-12
- Arpacı, S. (2022). Duygusal zekâ düzeyinin benlik saygısına etkisi: Turist rehberleri üzerine bir çalışma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 523-539.
- Aslan, M., Mert, H. Ş. & Yıldız, M. (2016). Narsistik kişilik ile affedicilik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi*, (ss. 147-153), 5-7 Mayıs 2016, Payas/Hatay.
- Atay, S. (2010). *Çalışan narsist: Örgütler, liderler, yöneticiler ve astlar*. İstanbul: Namar Yayınları.
- Ayar, M. & Yıldız, D. (2022). Duygusal zekânın hedonik tüketim davranışına etkisi: Ordu ve Giresun ili örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(27), 400-423.
- Ayça, B. (2022). Duygusal zekâ ve çalışanların yaratıcı davranışı arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici etkisi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2022(58), 185-203.
- Aydoğmuş, C. (2023). Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (İş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: Duygusal zekânın aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(1), 31-47.
- Babaroğlu, A. & Sangün, L. (2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *The Journal of Social Sciences*, 11(11), 384-398.
- Bar-On, R. (2006). "The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)", *Psicothema*, 18 (Suplemento), 13-25.
- Başalp, A. A. & Onağ, A. O. (2022). Duygusal zekânın çalışan yaratıcılığına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 16-32.
- Battal, F. (2020). İş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 565-592.
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G. & Pavlovic, J. D. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 35-44.
- Bolelli, M. (2018). Narsistik kişilik özelliklerinin işe bağlılığa etkileri: Örnek bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 185-199.
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental Psychology*, 52(9), 1486-1492.
- Casale, S., Rugai, L., Giangrasso, B. & Fioravanti, G. (2019). Trait-Emotional intelligence and the tendency to emotionally manipulate others among grandiose and vulnerable narcissists. *The Journal of Psychology*, 153(4), 402-413.
- Choi, Y. & Phan, W. M. (2022). Narcissistic leaders: The good, the bad and recommendations. *Organizational Dynamics*, 51, 100868.
- Coelho, P. (2018). *Simyacı* (Ö. İnce, Çev.). İstanbul: Can Yayınları.
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training & development*, 51(12), 31-39.
- Cooper, R.K. & A. Sawaf (2000). *Liderlikte duygusal zekâ* (B. Sancar, Z. B. Ayman Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Czarna, A. Z., Leifeld, P., Śmieja, M., Dufner, M., & Salovey, P. (2016). Do narcissism and emotional intelligence win us friends? Modeling dynamics of peer popularity using inferential network analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(11), 1588-1599.
- Çevik, O., Koçak, O., Younis, M. Z. & Çevik, E. (2021). The mediating role of gaming disorder in the effect of narcissism on happiness in children. *International Journal of Environmental Research Public Health*, 18(13), 7137.
- Çınar, H. A. & Ergül, B. (2023). Narsisizm ve saldırganlık ilişkisi. *Turkish Studies-Comparative Religious Studies*, 18(3), 207-232.
- Deb, S. K., Nafi, S. M., Mallik, N. & Valeri, M. (2023). Mediating effect of emotional intelligence on the relationship between employee job satisfaction and firm performance of small business. *European Business Review*, 75(5), 624-651.

- Delić, L., Novak, P., Kovačić, J., & Avsec, A. (2011). Self-reported emotional and social intelligence and empathy as distinctive predictors of narcissism. *Psychological Topics*, 20(3), 477-488.
- Dickinson, K. A. & Pincus, A. L. (2003). Interpersonal analysis of grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Personality Disorders*, 17(3), 188-207.
- Doğan, U. & Çolak, T. S. (2020). Narsisistik Kişilik Envanteri-13 (NKE-13)'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(26), 4166-4184.
- Egan, V., Chan, S. & Shorter, G. W. (2014). The dark triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 67, 17-22.
- Erdayı, A. U. (2012). Beyaz yakalıların tanımlanması üzerine. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(3), 65-80.
- Erdoğan, M. Y. (2008). Duygusal zekânın bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Fatfouta, R. (2023). Going the extra mile (or not): Facets of narcissism and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 213, 112318.
- Fida, M. K., Naz, B., Khan, M. Z. & Safdar, A. (2020). Emotional intelligence and narcissism among senior corporate executives. *Foundation University Journal of Psychology*, 4(2), 83-93.
- Filiz, M. (2022). Türkiye'de sağlık çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özelliklerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 6(1), 1-11.
- Filiz, M. & Budak, O. (2023). Sağlık bölümlerinde okuyan öğrencilerin karanlık üçlü kişilik özellikleri ile sağlık farkındalık düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 1271-1300.
- Freud, S. (2012). *Narsizm Üzerine ve Schreber Vakası* (B. Büyükkal, S. M. Tura, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Gençtan, E. (2006). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. Metis Yayınları.
- Gentile, B., Miller, J. D., Hoffman, B. J., Reidy, D. E., Zeichner, A. & Campbell, K. (2013). A test of two brief measures of grandiose narcissism: The narcissistic personality inventory-13 and the Narcissistic Personality Inventory-16. *Psychological Association*, 25(4), 1120-1136.
- Giacomin, M. & Jordan, C. H. (2016). Self-focused and feeling fine: Assessing state narcissism and its relation to well-being. *Journal of Research in Personality*, 63, 12-21.
- Gibbs, N. (1995). Emotional intelligence: The EQ Factor. *Time*, 146(14), 60-68.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir*. (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (1998). *İşbaşında duygusal zekâ*. (H. Balkara Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2001). EI-based theory of performance. Cherniss C., Goleman D. (Eds.). *The emotionally intelligent workplace* (pp. 27-44). CA: Jossey-Bass.
- Grossman, M. & Wood, W. (1993) Sex differences in intensity of emotional experience: A social role interpretation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1010-1022.
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gümüştekin, Ö. & Kaya, F. (2022). Hemşirelik öğrencilerinde duygusal zekâ ile öz duyarlık arasındaki ilişki. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 195-205.
- Harrod, N. R. & Scheer, S. D. (2005). An exploration of adolescent emotional intelligence in relation to demographic characteristics. *Adolescence*, 40(159), 503-512.
- Herece, F. G. & Şener, İ. (2017). Duygusal zekâ ile tükenmişlik arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 38-54.
- Hırlak, B., Taşlıyan, M., Fidan, E. & Gül, H. (2017). Duygusal zekânın iş performansı ve bazı demografik özellikler ile ilişkisi: Kahramanmaraş'ta üretim sektöründe bir uygulama. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(9), 108-130.
- Jahanzeb, S. & Raja, U. (2023). Does ethical climate overcome the effect of supervisor narcissism on employee creativity?. *Applied Psychology*, 20, 1-14.
- Jauk, E., Freudenthaler, H. H. & Neubauer, A. C. (2016). The dark triad and trait versus ability emotional intelligence. *Journal of Individual Differences*, 37(2), 112-118.
- Jonason, P. K. & Kroll, C. H. (2015). A multidimensional view of the relationship between empathy and the dark triad. *Journal of Individual Differences*, 36, 150-156.
- Karataş, S. & Taş, A. (2017). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92- 121.
- Kauten, R.L. (2016). *The influence of informant and measurement on the relations among adolescent narcissism, prosocial behavior and emotional and*

- social intelligence* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University of Southern Mississippi.
- Kernberg, O. F. (2012). *Sınır durumlar ve patolojik narsisizm*. (M. Atakay, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Kılıç, S., Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 209-230.
- Kohut, H. (1966). Forms and transformations of narcissism. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 14(2), 243-272.
- Konrath, S., Corneille, O., Bushman, B. J. & Luminet, O. (2014). The relationship between narcissistic exploitativeness, dispositional empathy and emotion recognition abilities. *Journal of Nonverbal Behavior*, 38, 129-143.
- Köse, E. (2018). Çalışanların duygusal zekâ düzeyleriyle tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin araştırılması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 193-212.
- Lasch C. (2006). *Narsisizm kültürü* (S. Öztürk, Ü. H. Yolsal Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Libbrecht, N., Beuckelaer, A. D., Lievens, F. & Rockstuhl, T. (2014). Measurement invariance of the Wong and Law emotional intelligence scale scores: Does the measurement structure hold across far Eastern and European Countries?. *Applied Psychology*, 63(2), 223-237.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 78(1), 92-101.
- Mandell, B. & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.
- Marissen, M. A., Deen, M. L. & Franken, I. H. (2012). Disturbed emotion recognition in patients with narcissistic personality disorder. *Psychiatry Research*, 198(2), 269-273.
- Mayer, J.D. & Cobb, C.D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense?. *Educational Psychology Review*, 12, 163-183.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. & Cherkasskiy, L. (2011). Emotional intelligence. R. J. Sternberg & S. B. Kaufman (Eds.), *The Cambridge handbook of intelligence* (pp. 528-549). Cambridge University Press.
- Mercan, Ç. Y. & Günay, G. Y. (2023). Duygusal zekâ ile çalışma iradesi arasındaki ilişki: Aşçılara yönelik bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(Özel Sayı), 321-340.
- Michels, M. & Schulze, R. (2021). Emotional intelligence and the dark triad: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 180, 110961.
- Morf, C. C., Weir, C. & Davidov, M. (2000). Narcissism and intrinsic motivation: The role of goal congruence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 424-438.
- Mumcu, A. & Yiğit, S. (2022). Daha iyi bireysel iş performansı arayışında duygusal zekânın etkisinin test edilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 230-245.
- Nagler, U. K., Reiter, K. J., Furtner, M. R. & Rauthmann, J. F. (2014). Is there a dark intelligence?. Emotional intelligence is used by dark personalities to emotionally manipulate others. *Personality and Individual Differences*, 65, 47-52.
- Nguyen, N. N., Takahashi, Y. & Nham, T. P. (2022). Relationship between emotional intelligence and narcissism: A meta-analysis. *Management Research Review*, 45(10), 1338-1353.
- O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M. & Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review of the literature and recommendations for researchers and practitioners. *Frontiers in psychology*, 10, 1116.
- Özbezek, B. D. & Paksoy, M. (2017). Liderlik etme motivasyonu ve duygusal zekâ arasındaki ilişkide öz yeterliliğin rolü üzerine bir araştırma. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(6), 248-269.
- Özdemir, H. E. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinde bağlanma stilleri ile narsisizm arasındaki ilişki: Reddedilme duyarlılığının aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, M. & Dilekmen, M. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâlarının anne baba tutumu akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1655-1671.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. & Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 203-217.
- Öztürk, R. & Barutçu, E. (2022). Duygusal zekâ ile duygusal emek arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: PAÜ hastanesi örneği. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(12), 57-81.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles*, 42, 449-461.

- Pincus, A. L. & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421-426.
- Raskin, R. & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.
- Rovelli, P., Massis, A. D. & Gomez-Mejia, L. R. (2023). Are narcissistic CEOs good or bad for family firm innovation?. *Human Relations*, 76(5), 776-806.
- Rozenblatt, S. (2002). *In defence of self: The relationship of self-esteem and narcissism to aggressive behavior* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Long Island University, Psychology, New York.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination. *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Selvi, A. J. A. & Aiswarya, B. (2023). Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai. *Rajagiri Management Journal*, 17(2), 156-169.
- Shen, K. (2022). The dark triad and depressive symptoms among Chinese adolescents: Moderated mediation models of age and emotion regulation strategies. *Current Psychology*, 42, 30949-30958.
- Somoğlu, M. B. & Zengin, S. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 817-834.
- Srivastava, S. & Pathak, D. (2020). Impact of emotional intelligence on narcissism-satisfaction with life relationship: A study on Indian managers. *International Journal of Management Practice*, 13(2), 200-215.
- Stawicki, C., Krishnakumar, S. & Robinson, M. D. (2023). Working with emotions: Emotional intelligence, performance and creativity in the knowledge-intensive workforce. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 285-301.
- Strickland, D. (2000). Emotional intelligence: The most potent factor in the success equation. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 30(3), 112-117.
- Sujila, K., Prijati, P. & Santoso, B. H. (2023). The effect of work environment and work discipline on employee performance through emotional intelligence. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 7(2), 511-517.
- Syahputra, Y., Ifdil, I., Hafni, M., Solihatun, S., Oktara, T. W. & Erwinda, L. (2022). Narcissism and social media addiction: gender, social demographics, and social media use. *CounsEdu: International Journal of Counseling and Education*, 7(2), 69-80.
- Şafak, B. & Kahraman, S. (2019). Sosyal medya kullanımının yalnızlık ve narsistik kişilik özelliği belirtileri ile ilgili ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 54-69.
- Turhan, M. & Çetinsöz, B. C. (2019). Duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişki: Turizm programı öğrencileri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 268-287.
- Twenge, J. M. & Campbell, W. K. (2010). *Asrın vebası: Narsisizm illeti*. (Ö. Korkmaz Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Uğurlu, F. (2023). Denizcilik işletmelerinde duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası Ekonomi, Siyaset, İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 6(3), 169-186.
- Ulutürk, F. (2021). *Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri ile iş tatminleri ve iş performansları arasındaki ilişki: Ankara OSB'lerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekânın üç boyutu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 209-219.
- Veselka, L., Schermer, J. A. & Vernon, P. A. (2012). The dark triad and an expanded framework of personality. *Personality and Individual Differences*, 54(4), 417-425.
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L. & Miller, J. D. (2016). Differences among dark triad components: A meta-analytic investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101-111.
- Wallace, H. M. & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834.
- Wang, C. J. (2019). Facilitating the emotional intelligence development of students: Use of technological pedagogical content knowledge (TPACK). *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100198.
- Wang, W., Campbell, E. M., Duffy, M. K. & Liu, J. (2023). When narcissists exemplify ethics: Contingent consequences of ethical leadership. *Journal of Applied Psychology*, 108(8), 1372-1390.
- Wong, C. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yılmaz Kuşaklı, B. & Bahçecik, N. (2012). Yönetici hemşirelerin duygusal zekâ yetenekleri ve liderlik

davranışları. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 20(2), 112-119.

Yiğit, A. M. & Eroğlu, M. (2022). The role of emotional intelligence in customer orientation on the road to customer satisfaction. *Route Educational & Social Science Journal*. 9(3), 245-255.

Young, S. M., & Pinsky, D. (2006). Narcissism and celebrity. *Journal of Research in Personality*, 40(5), 463-471.

Yücel, E. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Turizm sektöründe demografik değişkenler açısından bir inceleme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 71-86.

Zajenkowski, M., Maciantowicz, O., Szymaniak, K. & Urban, P. (2018). Vulnerable and grandiose narcissism are differentially associated with ability and trait emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 9, 1606.



Araştırma Makalesi

Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü^a

The Mediating Role of Job Crafting in the Effect of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on the Work Engagement of Nurses

Cahit Çağın^b, Şeyda Nur Seçkin^c

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Algılanan Örgütsel Destek,
Temel Benlik Değerlendirmesi,
İş Becerikliliği,
İşe Tutkunluk,
Hemşire.

Tarihler :
Geliş 12 Temmuz 2023
Düzeltilme Geliş
15 Şubat 2024
Kabul 20 Şubat 2024

ÖZ

Bu çalışmada hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin (AÖD) ve temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Şırnak ilindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler, mevcut çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle 249 hemşireyle anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen veriler SPSS, AMOS ve PROCESS Macro programlarında kullanılmak üzere kodlanmıştır. Yapılan analizler neticesinde hemşirelerin AÖD'in ve TBD'sinin iş becerikliliklerini ve işe tutkunluklarını olumlu yönde etkilediği; AÖD'in ve TBD'sinin işe tutkunlukları üzerindeki etkisinde iş becerikliliklerinin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Perceived Organizational Support,
Core Self-Evaluation,
Job Crafting,
Work Engagement,
Nurse.

Article history:
Received 12 July 2023
Received in Revised Form
12 February 2024
Accepted
20 February 2024

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the mediating role of job crafting in the effect of nurses' perceived organizational support (POS) and core self-evaluation (CSE) on work engagement. Nurses who are working in state hospitals in Şırnak province constitute the main body of the current study. A questionnaire study was conducted with 249 nurses using simple and random sampling methods. The obtained data were coded for use in SPSS, AMOS and PROCESS Macro programs. As a result of the analyzes made, it was found that nurses' POS and CSE positively affected their job crafting and work engagement; It has been determined that job crafting has a partial mediating role in the effect of POS and CSE on their work engagement.

^a Bu çalışma, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı "Algılanan Örgütsel Destek ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerine Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

^b Sorumlu Yazar, Dr. Öğr., Üyesi, Şırnak Üniversitesi, e-posta: c.cagn@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4111-1538

^c Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, e-posta: seydascekin@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2313-1340

1. GİRİŞ

Günümüzde gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun toplumlar ve ülkeler artan bir derecede sağlıklı ilgilenmektedirler. Toplumları ve ülkeleri oluşturan bireyler daha sağlıklı yaşamak istemektedirler (Tıraş, 2013). Bireylerin fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olması sağlık hizmeti alabilmelerine bağlıdır (Sargutan, 2005). Sağlık sektörü hem insan hayatıyla ilgili olması hem de insan sağlığının korunmasında, sağlık hizmetlerinin gelişmesinde ve sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir etken olması nedenleriyle önem arz etmektedir (Gezginerler & Lorcü, 2019). Sağlık hizmetleri ekonomik açıdan da ciddi bir pazarı oluşturmaktadır (Kılıçarslan ve Takkasız, 2019). Bu noktada sağlık hizmeti veren örgütlerin önemi söz konusu olmaktadır. Son zamanlarda sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiğine yönelik hasta talepleri, hastalıkların artması ve Covid-19 virüsünün ortaya çıkması sonucunda araştırmacılar sağlık örgütleriyle daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır. Bununla birlikte sağlık sektörü hizmet sektörünün yapısı itibarıyla emek yoğunudur. Bu sebeple sağlık kurumlarının gelişebilmesinde ve rekabetçi olabilmesinde sağlık çalışanları kilit rollere sahip olabilmektedirler (Cerev ve Saylan, 2021). Dolayısıyla sağlık kurumlarının başarısı çalışanlarının performansına bağlı olabilmektedir.

Sağlık hizmetlerinin verildiği tüm alanlarda etkin bir şekilde görev alabildiklerinden sağlık hizmetlerinde hemşireler önemli görevler üstlenmektedirler. Hemşireler; tedaviyi uygulama, tedavinin gidişatını izleme, aşıların uygulanması ve acil müdahaleleri sağlama gibi önemli görevler yerine getirmektedirler. İşlerinin yapısı gereği hastayla yüz yüze iletişim halinde olduklarından hemşirelerin ilgili olmaları tedavinin başarısını etkilemektedir. Sonuçta tedaviyi uygulama süreci, klinik hizmette başarıyı etkileyen önemli bir etkidir. Bu nedenle hemşirelerin görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmeleri önem arz etmektedir (<https://bingolism.saglik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.01.2022; <https://www.mevzuat.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 25.06.2023).

Hemşireler işlerinde enerjik olduklarında ve işlerine tamamen odaklandıklarında işlerini daha iyi bir şekilde yapabileceklerdir. Bu durum işe tutkunluk kavramı olarak karakterize edilmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romaá & Bakker, 2002; Kahn, 1990). İşlerine tutkun çalışanlar, enerjik bir şekilde işlerini yapmaları ve işlerine tamamen odaklanmaları nedeniyle yüksek düzeyde performans sergileyebilmektedirler (Asar ve Ocak, 2021; Yavan, 2016). Böylece çalışanlar kendilerine

verilen görevlere odaklanıp görevlerini daha kısa ve iyi bir şekilde yapabilmektedirler. Bu nedenle örgütler enerjik ve görevlerine adanmış çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Bu bakımdan işe tutkunluk doğrudan bireysel ve dolaylı olarak örgütsel performansı etkileyebildiğinden örgütsel başarı için dikkate alınması ve nedenleri belirlenmesi gereken bir kavram olmaktadır (Bakker & Demerouti, 2008; Turgut, 2011).

Hemşirelerin iyi bir performans gösterebilmelerinin yanında performanslarının sürdürülebilir olması diğer önemli bir konudur. Bu hususta sektörel, örgütsel ve bireysel ihtiyaçlar doğrultusunda oluşan örgütsel iş taleplerini karşılayabilmesi için hemşirelerin işlerini dizayn edebilmelerini ifade eden iş becerikliliği düzeyinin yüksek olması faydalı olabilecektir (Knight, Tims, Gawke & Parker, 2021; Oubibi, Fute, Xiao, Sun & Zhou, 2022). Diğer taraftan günümüzde işlerin yapısı değişmektedir. Hemşirelerin yaptığı işlerin yapısı da değişmektedir. İşlerinin yapısındaki değişimlere uyum sağlamayan hemşirelerin performansları düşebilecektir (Çetin ve Eroğlu, 2020). Hemşirelerin performanslarının sürdürülebilirliği için iş becerikliliği düzeylerinin yüksek olması önemlidir.

İş becerikliliği ve işe tutkunluğun çalışanların, işlerindeki dinamizmle birlikte işlerinde adanmışlık duygusuna sahip olmalarına, nitelikli çalışanların örgütte devamlılığın, birey ve örgütlerin performanslarının yükselmesine neden olabileceği söylenebilmektedir (Dalgıç ve Türkoğlu, 2018; İnce ve Bozkurt, 2019; Karataş, 2019). Örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemesi nedeniyle iş becerikliliği ve işe tutkunluk önem arz etmekte olup iş becerikliliğinin özellikle bireysel, işe tutkunluğun ise bireysel ve örgütsel öncüllerini ele alan araştırmaların yapılmasına halen ihtiyaç duyulmaktadır (Heyns, McCallaghan & Senne, 2021; Kim & Beehr, 2020; Nagarajan, Alagiriswamy & Parayitam, 2023; Yoo & Lee, 2019).

Bu çalışmada ilgili literatürden ve ampirik araştırma sonuçlarından hareketle hemşireler örneğinde algılanan örgütsel desteğin (AÖD) ve temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluk üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu ilişkinin daha net bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla iş becerikliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. İşe tutkunluk, bireysel ve örgütsel performans için oldukça önemli bir kavram olmakla birlikte literatürde hemşireler örneğinde AÖD'in ve TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünü ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla mevcut çalışmanın bulgularının ilgili alana katkı

sağlayacağı ve bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçları kapsamında araştırmacı ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık kapsamında algılanan örgütsel destek, temel benlik değerlendirmesi, iş becerikliliği ve iş tutkunluk kavramlarıyla ilgili bilgilere yer verilip bu kavramlar arasındaki ilişkilerin gerekçeleri ele alınmıştır.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek, İş Becerikliliği ve İş Tutkunluk İlişkisi

Algılanan örgütsel destek (perceived organizational support/AÖD); hem örgüte yaptıkları katkıları hem de refah ve mutluluklarını örgütün ne kadar önemseydiğine yönelik çalışanlarda oluşan inançtır (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Ayrıca AÖD teorisine (perceived organizational support theory) göre örgütün kendilerini desteklediğine ilişkin algılarına karşılık olarak çalışanlar işlerinde daha aktif rol almaktadırlar (Guillaume, 2015; Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dolayısıyla AÖD, çalışanların işlerinde etkili ve görevlerine daha bağlı olabilmelerine kaynaklık edebilmektedir (Higazee, Rayan & Khalil, 2016). Bu sebeple AÖD sayesinde çalışanlar, işlerini daha iyi yapabilmek için aktif rol üstlenebilecek ve işlerine daha fazla adapte olabileceklerdir. Ayrıca yapılan ampirik araştırmalarda AÖD'nin; özyeterlilik (Buz Durak, 2019); sürekli öğrenme (Kim, You & Hong, 2021); bilgi paylaşımı davranışı (İmamoğlu, 2019); görev performansı (Ding, Yu & Li, 2020); iş doyumunu (Li, Zhang, Yan, Wen & Zhang, 2020); işin anlamlılığı (Bhaskar & Mishra, 2019) ve satış performansını (Akbaş Tuna, 2015) kavramlarını olumlu yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda AÖD'in çalışanları işlerinde aktif olmaya, değişiklikler yapmaya ve işlerine adapte olmaya teşvik edeceği beklenebilmektedir.

İş becerikliliği ise Wrzesniewski & Dutton (2001) tarafından yapılan çalışmada job crafting olarak ortaya atılmıştır (Bruning & Campion, 2019; Costantini, Demerouti, Ceschi & Sartori, 2021; Kerse, 2019; Knight, Tims, Gawke & Parker, 2021). İş becerikliliği, çalışanların işlerini daha iyi bir şekilde yapabilmek için görevlerinde ya da işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Wrzesniewski & Dutton, 2001). İş talepleri ve kaynakları modeli dikkate alındığında iş becerikliliği düzeyi yüksek olan çalışanlar,

görevlerini sürdürülebilir bir şekilde yerine getirebilmek amacıyla zamanla değişen iş taleplerine uygun kaynaklara sahip olabilmek için işlerini yaparlarken eksiklikleri olması durumunda eksikliklerini gidermek için yeni beceriler kazanabilmekte veya işlerinin yapısında bir eksiklik oluştuğunda işlerinde değişiklik yaparak işlerindeki eksiklikleri giderebilmektedirler (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013; Mamak, 2018; Nazarı, 2020; Verelst, De Cooman, Verbruggen, van Laar & Meeussen, 2021). Böylece çalışanlar işlerinin anlamlarını zenginleştirebilmekte, işlerinden veya kendilerinden kaynaklanabilecek sorunları ortadan kaldırmaktadırlar. İş hayatında yaşanan hızlı gelişmeler neticesinde çalışanların yeni beceriler kazanması veya işlerinde değişiklik yapmaları zorunlu olabilmektedir. Çalışanlar, iş becerikliliği düzeyleri yüksek olmak suretiyle işlerinin yapısını veya becerilerini güncel tutabilmektedirler. Dolayısıyla iş becerikliliği günümüzün önem arz eden, araştırmacı ve uygulayıcılar tarafından ilgi gören bir kavram haline gelmiştir. Nitekim yapılan ampirik araştırmalarda iş becerikliliğinin; gelişme (Kim & Beehr, 2020); iş aile zenginleşmesi (Akkermans & Tims, 2017); işten zevk alma (Tims, Bakker & Derks, 2014); sosyal sermaye (Zhang & Liu, 2020); yaşam doyumunu (Kim & Beehr, 2020; Çatal, 2021); iş tatmini (Nagarajan, Alagiriswamy & Parayitam, 2023; Zito et al., 2019; Aydın, 2020; Mavi, 2020; Zhang & Liu, 2020) ve görev performansı (Nagarajan, Alagiriswamy & Parayitam, 2023) kavramlarını olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Dolayısıyla iş becerikliliği günümüzün önem arz eden, araştırmacı ve uygulayıcılar tarafından ilgi gören bir kavram olmuştur (Karabey ve Kerse, 2017).

Sosyal değişim teorisi (social exchange theory), ilişkileri yarar ile maliyet sarmalında açıklamaktadır (Blau, 1964). Sosyal değişim teorisi dikkate alındığında örgütle çalışanlar arasında karşılıklı ilişki olabilecek ve bu örgütün işleyişini etkileyebilecektir (Boyacı, 2017). Dolayısıyla örgütün çalışanlarla ilgilenmesiyle sosyal değişim ilişkileri oluşmakta ve böylece olumlu örgütsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Cropanzano & Mitchell, 2005). Bunun yanı sıra karşılıklılık normu teorisi (the norm of reciprocity theory), birey diğerine iyi davrandığında olumlu muamelenin geri dönüşünün zorunlu olduğunu savunmaktadır (Çankır ve Yener, 2017). Karşılıklılık normu teorisi dikkate alındığında örgüt ve çalışan ilişkilerinde taraflardan birinin karşılaştığı olumlu muamelenin karşılığı olabilecek ve böylece her iki tarafa da faydalı sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Gouldner, 1960; Rhoades & Eisenberger, 2002). Temelini bahsi geçen teorilerden alan AÖD teorisine göre ise çalışanların örgütün kendilerini desteklediğine ilişkin algıları arttıkça çalışanlar işlerinde daha aktif

roller alabilecek, işlerine yönelik daha fazla olumlu tutum ve davranışlar sergileyebileceklerdir. Böylece çalışanlar enerjik bir şekilde örgüte katkı yapmaya daha fazla istekli olabileceklerdir (Guillaume, 2015; Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002).

İş talepleri ve kaynakları modeline (the job demands-resources model) göre de genelde her çalışma atmosferinin iki karakteristik niteliği vardır. Birincisi; fiziksel, zihinsel, duygusal çaba ve yetenekleri kapsayan bir takım örgütsel iş talepleridir. İkincisi, çalışanların işe ilişkin pozitif çıktılar üretmelerine olanak sağlayan fiziksel, örgütsel ve sosyal nitelikleri kapsayan iş kaynaklarıdır (Bakker & Demerouti, 2007). İşgörenlerin işlerinde değişikliğe gitmelerinin sebebi iş taleplerinde ve kaynaklarında dengeye ulaşmadır (Cheng, Yang, Ding & Wang, 2020; Tims & Bakker, 2010). Aynı doğrultuda, çalışanlar iş becerikliliği yoluyla kendi ihtiyaçlarına ve beklentilere uygun olarak işlerinde değişiklik yaparak daha iyi bir performans göstermeye çabalamaktadırlar. İhtiyaçları ve beklentileri karşılayabilen nitelikte olmayan bir iş yapısında çalışanlar yüksek düzeyde performans sergileyemebilmektedirler (Berdicchia, 2015). İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli (the job demands-resources model of work engagement), iş talepleri ve kaynakları modeline işe tutkunluk kavramının eklenerek modelin geliştirilmiş halidir. İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli dikkate alındığında bilişsel, duygusal, fiziksel gibi iş taleplerinin çalışanları harekete geçirerek olumlu örgütsel sonuçlar oluşturabileceği; destek, özerklik, geribildirim vb. iş kaynaklarının çalışanların motivasyon düzeylerini artırarak pozitif örgütsel sonuçlara kaynaklık edebileceği beklenebilmektedir. İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli, çalışanların iş ve kişisel kaynaklarının işe tutkunluklarını etkilediğini, iş talepleri yüksek olduğunda iş kaynaklarının işe tutkunluk üzerindeki pozitif etkisinin de daha yüksek olacağını ortaya koymaktadır. Ayrıca olumlu performans geribildirimi ile çalışanların işe tutkunluğa yöneleceklerini ve pozitif bir kazanç sarmalının oluşacağını varsaymaktadır (Bakker & Demerouti, 2008). Bu kapsamda, çalışanlar için önemli bir iş kaynağı olabilecek iş becerikliliğinin onları işe tutkunluğa sevk etmesi beklenebilmektedir. Hem iş talepleri ve kaynakları modeli hem de iş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli dikkate alındığında çalışanların iş becerikliliği davranışları sergiledikçe işe ilişkin stres faktörleriyle daha kolay baş edebilecekleri, iş taleplerini minimize edebilecekleri, iş kaynaklarını artıracabilecekleri ve böylece çalışanların işe yönelik içsel motivasyon ve doyumları artabilecekleri beklenebilmektedir. Diğer taraftan çalışanlar,

işlerinde değişiklikler yapma motivasyonuna sahip olabileceklerdir.

Konuyla ilgili yapılan ampirik araştırmalar ele alındığında da Çin Hebei ve Guangxi eyaletlerinde hemşireler (Xu, Zhang, Bu & He, 2022); İspanya Katalonya'da hemşireler (Mehrad, Fernández-Castro, González Gómez de Olmedo & García-Sierra, 2022); İngiltere'de bilişim teknolojileri ve banka hizmet sektörlerinde profesyonel çalışanlar (Aldabbas, Pinnington & Lahrech, 2023); Vietnam'da gurbetçi akademisyenler (Arokiasamy, 2021) örneklemelerinde AÖD'nin işe tutkunluğu pozitif olarak yordadığını saptamışlardır. Güney Kore Seul'de beş yıldızlı otel çalışanlarının (Kim, Im, Qu & NamKoong, 2018); İtalya'nın güneyindeki devlet okullarındaki öğretmenlerin (Ingusci, Callea, Chirumbolo & Urbini, 2016) katılımıyla gerçekleştirilen araştırmalarda AÖD'nin iş becerikliliğini pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Güney Kore ülkesinde beş yıldızlı otellerin yöneticileriyle çalışanlar (Shin, Hur & Choi, 2020); Suudi Arabistan'da bir hastanede hemşireler (Baghdadi, Farghaly Abd - EL Aliem & Alsayed, 2021) üzerine yapılan araştırmalarda ise iş becerikliliğinin işe tutkunluğu pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak bu çalışmada ele alınan literatür, teori, model ve ampirik araştırma sonuçları dikkate alındığında hemşirelerin hem AÖD düzeyleri arttıkça iş becerikliliği ve işe tutkunluk düzeylerinin artacağı hem de iş becerikliliği düzeyleri arttıkça işe tutkunluklarının artacağı öngörülmüştür. Mevcut çalışmada, Şırnak ilinde devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler örneğinde AÖD'nin işe tutkunluk ve iş becerikliliği; iş becerikliliğinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin belirlenmesiyle değişkenler arasındaki ilişkilerin geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlanabilecektir.

Yine yukarıdaki literatür, teori, model ve ampirik araştırma sonuçları ışığında çalışanların AÖD'si arttıkça işlerine yönelik daha fazla tutum ve davranışlar sergileyerek iş becerikliliği davranışlarına yönelecekleri ve böylece iş kaynaklarını daha kolay arttırabilmeleri, iş taleplerine daha kolay cevap verebilmeleri ile işlerine daha fazla tutkun olabilecekleri söylenebilmektedir. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

- H₁:** AÖD işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.
- H₂:** AÖD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir.
- H₃:** İş becerikliliği işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

H4: AÖD'in işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır.

2.2. Temel Benlik Değerlendirmesi, İş Becerikliliği ve İşe Tutkunluk İlişkisi

Temel benlik değerlendirme (core self-evaluation/TBD); bireylerin kendileri, diğer bireyler ve çevreleri kapsamındaki temel değerlendirmelerini ifade etmektedir (Judge, Locke & Durham, 1997). Temel benlik değerlendirme öz saygı (self-esteem), öz yeterlilik (self-efficacy), duygusal denge (neuroticism) ve kontrol odağı (locus of control) olmak üzere dört boyuta sahiptir (Judge, Locke & Durham, 1997). Öz saygı, bireylerin kendilerini yetenekli ve değerli görme düzeyidir (Gürbüz, Erkuş ve Sığırı, 2010). Öz yeterlilik, bireylerin farklı durumlara başa çıkma konusunda kendilerine olan inançlarını ifade etmektedir (Grøtan, Sund & Bjerkeset, 2019). Duygusal denge, stresle karşılaştığında beliren ve bireylerde anksiyete, depresyon gibi negatif duyguların varlığıyla da düzeyi düşen bir kişilik özelliğidir (Çıtak, 2020). Duygusal dengesi güçlü olmayan bireyler (nevrotiklik seviyesi yüksek/duygusal istikrarı düşük), stresli durumlar karşısında pasif ve uyumsuz başa çıkma stratejilerini uygulamaktadırlar. Ayrıca onlar olaylara daha olumsuz anlamlar yüklemektadırlar. Buna karşılık, duygusal denge içinde olanlar (nevrotiklik seviyesi düşük/duygusal istikrarı yüksek) ise etkili başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar (Özer, 2016). Kontrol odağı ise bireylerin hayatlarını kontrol edip veya edemeyeceğine olan inancını ifade etmektedir (James, 2021).

Kendileri hakkında pozitif TBD'ye sahip olanlar; kendilerini etkili bulmakta, becerikli görmekte ve çevreleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını düşünmektedirler (Basım, 2016; Swab, Galvan & Sherlock, 2022; Wu, Khan, Chien & Wen, 2022). Pozitif TBD'ye sahip olan bireyler, hayatlarında ve işlerinde proaktif bir yaklaşım sergileyip pozitif bir bakış açısına sahiptirler (James, 2021; Judge & Larsen, 2001). İşler, bazen daha fazla sorumluluk almaya veya yeni bir şeyler öğrenmeye neden olan görev değişikliklerini gerektirebilmektedir. Pozitif TBD'ye sahip olan çalışanlar işlerinde oluşacak görev değişikliklerine işlerini daha ilginç hale getirebileceği ve işlerinde daha fazla yetki sahibi olabilecekleri gibi pozitif bakmaktadırlar (Mısırdalı, 2018; Smedema, Lee & Bhattacharai, 2022). Kaynakların korunması teorisine (conservation of resources theory) göre de bireyler sahip oldukları (zaman, fiziksel ve ruhsal enerji gibi) sınırlı kaynaklarını korumak ve artırmak üzere güdülenmekte olup kaynak tükenmesine karşı duyarlıdırlar (Christensen, Dyrstad & Innstrand,

2020; Hobfoll, 2011). Genelde insanların kaynaklarını artırma hususunda güdülendikleri düşünülecek olunursa TBD'si pozitif olan bireylerin kaynak tükenmesine karşı duyarlı olmaları yüksek derecede muhtemeldir. Onlar kendilerine güvenebilmekte, kendilerini liyakatli görebilmekte ve başarılı olabileceklerine ilişkin inançları vardır. Bu kapsamda pozitif TBD'ye sahip çalışanların işlerini başarılı bir şekilde yapabilmelerine yardımcı kaynaklardan biri olabilecek iş becerikliliğine yönelmeleri olasıdır. Açıkan (2021) tarafından Ankara, İzmir ve İstanbul illerinde mühendisler üzerine yapılan çalışmada TBD'nin iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği elde edilmiştir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H5: TBD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir.

TBD düzeyi yüksek bireyler, herhangi bir olguya olumlu açıdan bakmaları nedeniyle iş talep ve kaynaklarını lehlerine kullanabilmekte ve aynı zamanda işlerinde yüksek düzeyde enerjik olup işlerine adanabilmektedirler (Bakker & Demerouti, 2008; James, 2021). Bu kapsamda, TBD düzeyi yüksek bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin de yüksek olabileceği beklenebilmektedir. Bununla birlikte, bu ilişkinin daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için "nasıl" sorusunun cevabının bulunması gerekmektedir. Bu soruya cevap olabilecek değişkenlerden bir tanesi ise iş becerikliliğidir. Kaynakların korunması teorisine göre bireyler genelde kaynaklarını korumak ve geliştirmek istemektedirler. Bu durum dikkate alındığında pozitif TBD'ye sahip çalışanlar iş becerikliliği kaynağına sahip olmaya yönelebileceklerdir. İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeline göre ise iş becerikliliği kaynağına sahip olmaya yönelen çalışanların işe tutkunluk düzeyleri artacaktır (Bakker & Demerouti, 2008). Bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H6: TBD işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

H7: TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Mevcut çalışmada algılanan örgütsel destek ve temel benlik değerlendirme işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla araştırma değişkenleri ile ilgili literatür araştırması yapılmış, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğiyle

veriler elde edilmiş, elde edilen verilere SPSS, AMOS ve PROCESS Macro programları aracılığıyla tanımlayıcı analizler, DFA, güvenilirlik analizleri, etki ve aracılık analizleri yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, Şırnak ilinin merkez ve ilçelerindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 12.06.2020 tarih ve 6 Karar Sayısı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Covid-19 nedeniyle bu çalışmanın hedef kitlesi olan hemşirelerin bazılarının Şırnak merkezde pandemi hastanesinde çalışmaları, aşılama işlemleri için hastane dışında olmaları gibi nedenlerle evrene ulaşmak mümkün olamamıştır. Bu nedenle basit tesadüfî örneklem yöntemine başvurulmuştur. Şifahen Şırnak ilinin merkez ve ilçelerindeki devlet hastanelerinde 590 tane hemşirenin görev yaptığı bilgisine ulaşılmış olup ana kütle belli olan örneklem için oluşturulan formüle göre (%5 hata payı, %95 güvenilirlik seviyesi), 234 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bununla birlikte, 2021 yılının Temmuz ve Ağustos aylarında basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle toplamda 269 hemşireye ulaşılmış ve analiz edilecek nitelikte olmaması nedeniyle 20 anket analize dahil edilmemiştir. Böylelikle, analize tabi tutulan 249 katılımcı verisinin örneklem bakımından yeterli sayıda olduğu görülmektedir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ankete katılan hemşirelerin algılanan örgütsel destek (AÖD) düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) çalışmasıyla geliştirilen, Stassen & Ursel (2009) tarafından yeniden ele alınarak kısa formu oluşturulan, Türkçe uyarlaması Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan AÖD Ölçeği toplam

10 ifadeden ve bir boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki 6. ile 7. maddeler, olumsuz ifadelerdir ve ölçek puanları değerlendirilirken puanlar ters kodlanmıştır.

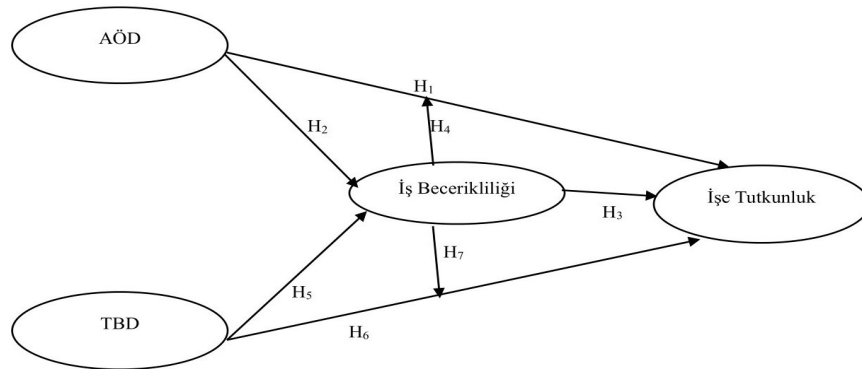
Katılımcıların temel benlik değerlendirmesi (TBD) seviyelerinin ölçülmesinde Judge, Erez, Bono & Thoresen (2003) tarafından oluşturulan, Costigan, Gürbüz ve Sığırı (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 12 ifadeden meydana gelen ölçek kullanılmıştır. Judge, Erez, Bono & Thoresen (2003) TBD ölçeğini dört boyutlu yapı şeklinde bularak üç boyutlu yapılarla karşılaştırmıştır. Türkiye'de ise Gürbüz, Erkuş ve Sığırı (2010) dört boyutlu modelin üç boyutlu modele göre daha iyi uyum iyiliği değerlerinin olduğu; Costigan, Gürbüz ve Sığırı (2018) ve Arlı (2019) ölçeğin tek boyuttan oluştuğu sonucuna ulaşmıştır. Ölçek boyutları F1, F2 ve F3 olarak adlandırılmıştır.

Ankete katılanların iş becerikliliği düzeylerinin ölçülmesinde Slemp & Vella-Brodrick (2013) çalışmasında geliştirilen, ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kerse (2017) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenip 19 ifadeden oluşan üç boyutlu (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) ölçek kullanılmıştır.

Katılımcıların işe tutkunluk düzeylerini ölçebilmek için Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romaá & Bakker (2002) tarafından geliştirilen, ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Turgut (2011) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenip 17 ifade ve üç boyuttan (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) oluşan ölçek kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacı kapsamında geliştirilen model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1, algılanan örgütsel desteğin ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Bu başlık kapsamında araştırmaya katılan hemşirelerden elde edilen verilere yapılan istatistiksel analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmektedir.

3.4.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1'de araştırmaya katılan hemşirelerin tanımlayıcı bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler							
		Sayı	Yüzde			Sayı	Yüzde
Cinsiyet (n=244)	Kadın	116	47,5	Yaş (n=214)	21-30	176	82,2
	Erkek	128	52,5		31-40	36	16,8
Medeni Durum (n=248)	Evli	93	37,5	41-50	1	0,5	Mevcut İşte (n=248)
	Bekar	155	62,5	51-60	1	0,5	
Eğitim Durumu (n=249)	Ortaöğretim	2	0,8	1-5	175	70,6	Çalışma Süresi (n=248)
	Lise	11	4,4	6-10	65	25,8	
	Önlisans	14	5,6	11-15	6	2,4	
	Lisans	213	85,5	16-20	3	1,2	
		Yüksek Lisans	9	3,6			
İdari Görev (n=248)	Yok	229	92,3				
	Var	19	7,7				

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 244 kişisi cinsiyet sorusunu cevaplamış olup %52,5'inin erkek ve %47,5'inin kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum ifadesini 248 kişi cevaplayarak katılımcıların %62,5'i bekar ve 37,5'i evlidir. Yaş olarak da 214 kişi bu soruyu işaretlemiş olup %82,2'si 21-30; %16,8'i 31-40; %0,5'i 41-50 ve %0,5'i 51-60 yaş aralığındadır. Eğitim durumunu tamamı yanıtlamış ve bunların %85,5'i lisans; %5,6'sı önlisans; %4,4'ü lise; %3,6'sı yüksek lisans ve %0,8'i

ortaöğretim derecesinde eğitime sahiptir. Mevcut işlerinde çalışma süresi bakımından %70,6'sı 1-5 yıl; %25,8'i 6-10 yıl; %2,4'ü 11-15 ve %1,2'si 16-20 yıl arasında çalışmaktadır. Son olarak da anketi cevaplayanların %92,3'ünün idari görevinin olmadığını ve %7,7'sinin idari görevi bulunduğunu belirtmişlerdir.

3.4.2. Normal Dağılım Analizleri

Çarpıklık ve basıklık değerleri (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2013), +1.0 ile -1.0 arasında olduğunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir. Bu araştırmanın değişkenlerine ait normal dağılım analizleri, Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan hemşirelerin algılanan örgütsel destek ortalamasının düşük, temel benlik değerlendirmesinin orta, işe tutkunluk düzeylerinin biraz daha yüksek iş becerikliliğinin de yüksek olduğu görülmektedir.

3.4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Tablo 3'te araştırma değişkenlerine ilişkin DFA değerleri gösterilmektedir.

Tablo 2: Normal Dağılım Analizleri

Değişkenler	Ortalama	SS	Ca	Çarpıklık	Basıklık
AÖD	2,2731	0,83102	0,868	0,584	-0,035
TBD	3,3527	0,56320	0,755	0,004	0,728
İş Becerikliliği	3,6985	0,71461	0,846	-0,474	0,518
İşe Tutkunluk	3,4278	0,69684	0,886	-0,469	0,240

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; **TBD:** Temel Benlik Değerlendirmesi, **SS:** Standart Sapma; **Ca:** Cronbach Alfa.

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerinin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri			Araştırma Değişkenlerinin Uyum İndeksleri Değerleri			
			AÖD	TBD	İş Becerikliliği	İşe Tutkunluk
χ^2/df	İdeal Uyum	< = 2	1,472	1,601	2,326	2,700
	Kabul Edilebilir Uyum	2 - 5				
RMSEA	İdeal Uyum	0 – 0.05	0,042	0,049	0,073	0,080
	Kabul Edilebilir Uyum	0.05 – 0.09				
GFI	İdeal Uyum	1	0,986	0,952	0,916	0,901
	Kabul Edilebilir Uyum	0.90 – 0.099				
AGFI	İdeal Uyum	1	0,959	0,923	0,906	0,900
	Kabul Edilebilir Uyum	0.90 – 0.099				
CFI	İdeal Uyum	1	0,995	0,946	0,911	0,927
	Kabul Edilebilir Uyum	0.90 – 0.099				

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi.

Tablo 3 incelendiğinde araştırma değişkenlerinin DFA uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu gözlemlenmiştir (Özdamar, 2017). Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Temel benlik değerlendirmesi ölçeğinin üç faktörlü yapısının daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İş becerikliliği ve işe tutkunluk ölçeklerinin ise üç faktörlü yapıları doğrulanmıştır.

3.4.4. Korelasyon Analizi

Tablo 4'te araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi gösterilmektedir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4
1. AÖD	1			
2. TBD	,106	1		
3. İş Becerikliliği	,221**	,400**	1	
4. İşe Tutkunluk	,246**	,367**	,524**	1

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi, **p<0,01.

Tablo 4'e göre algılanan örgütsel destek (AÖD) ve temel benlik değerlendirmesi (TBD) arasında herhangi bir ilişki olmayıp bu iki değişken ile hem iş becerikliliği hem de işe tutkunluk; işe tutkunluk ile iş becerikliliği arasında pozitif ilişki vardır. Mathumbu & Dodd (2013) Güney Afrika Alice'de hemşireler üzerindeki araştırmalarında AÖD ve işe tutkunluk arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Bunun yanı sıra iş becerikliliği ve işe tutkunluk arasında pozitif ilişki olduğu da ortaya koyulmuştur.

3.4.5. Regresyon Analizi

Tablo 5' te araştırma hipotezlerinin aracılık testi sonuçları yer almaktadır. Aracılık testi için Hayes (2017)'in SPSS paket programı için geliştirmiş olduğu Process makro eklentisinden (Procedure for SPSS Version 3.4) yararlanılmıştır. Analizler Process makro eklentisinde aracılık ilişkisi için kullanılan Model 4'e, %95 güven aralığında, 5000 önyükleme örnek sayısına ve sıfır (0) içermemesine, yani alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkilerin anlamlı olmasına göre yapılmıştır (Hayes, 2017; Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021).

Tablo 5 incelendiğinde Model 1 bakımından algılanan örgütsel desteğin (AÖD) işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediği ($\beta = .20$ $p < .001$) görüldüğünden H_1 hipotezi "AÖD işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir" kabul edilmiştir. Mehrad, Fernández-Castro, González Gómez de Olmedo & García-Sierra (2022) tarafından İspanya Katalonya'da hemşireler üzerine yapılan araştırmada AÖD'nin işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu daha önce yapılan araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Tablo 5: Regresyon Analizi

Etki	95% CI Standardize				
	β	se	p	LLCI	ULCI
Model 1					
AÖD → İşe Tutkunluk	0,2060	0,0517	0,000 1	0,1041	0,3078
AÖD → İş Becerikliliği	0,1819	0,0535	0,000 8	0,0766	0,2873
İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	0,3308	0,2175	0,000 0	0,2158	0,4458
AÖD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	0,0636			0,0199	0,1189
Etki Büyüklüğü: 0,0636 (R ²)					
Model 2					
TBD → İşe Tutkunluk	0,4542	0,0732	0,000 0	0,3100	0,5985
TBD → İş Becerikliliği	0,3525	0,0776	0,000 0	0,1998	0,5053
TBD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	0,0714			0,0279	0,1226
Etki Büyüklüğü: 0,0714 (R ²)					

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi, β : standardized beta; CI: confidence interval; LLCI / ULCI: lower/upper limit.

AÖD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediğinden ($\beta = .18$ $p < .001$) H₂ hipotezi “AÖD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. İş becerikliliği işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediğinden ($\beta = .33$ $p < .001$) H₃ hipotezi “iş becerikliliği işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. AÖD’in işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ($\beta = .6$ $p < .001$) anlaşıldığından H₄ hipotezi “AÖD’in işe tutkunluk

işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. TBD’nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ($\beta = .7$ $p < .001$) anlaşıldığından H₇ hipotezi “TBD’nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır” kabul edilmiş ve etki oranı olarak orta düzey olduğu saptanmıştır. Tablo 6’da hipotez sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotezler	Karar
H1: AÖD → İşe Tutkunluk	Kabul
H2: AÖD → İş Becerikliliği	Kabul
H3: İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	Kabul
H4: AÖD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	Kabul
H5: TBD → İş Becerikliliği	Kabul
H6: TBD → İşe Tutkunluk	Kabul
H7: TBD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	Kabul

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi.

üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır” kabul edilmiş ve etki oranı olarak da orta düzey olduğu saptanmıştır. Model 2 bakımından temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediği ($\beta = .45$ $p < .001$) görüldüğünden H₅ hipotezi “TBD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. TBD’nin iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği ($\beta = .35$ $p < .001$) görüldüğünden H₆ hipotezi “TBD

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sağlık kurumları, bireylerin ve toplumların refahı için oldukça önem arz etmektedir. Emek yoğun olması nedeniyle sağlık hizmetlerinde sağlık çalışanlarının performansı önemli rol

oyunabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların performansını sağlık kurumlarının başarılı olmasında önemli bir etken olabilmektedir. Sağlık çalışanları işlerine tutkun olduklarında (işlerini yaparlarken enerjik olduklarında ve işlerine odaklandıklarında) performans düzeyleri yükselbilmektedir. Performanslarının devamlı olabilmesi için ise iş becerikliliği düzeyleri (iş talepleri ve kaynakları doğrultusunda işlerini proaktif bir yaklaşımla dizayn etmeleri) yüksek olmalıdır.

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin ortalaması analiz edildiğinde algılanan örgütsel desteğin (AÖD) düşük, temel benlik değerlendirmesinin (TBD) orta, işe tutkunluğun biraz daha yüksek iş becerikliliğinin de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. AÖD'nin işe tutkunluğu ve iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği; iş becerikliliğinin işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği; AÖD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı olduğu; TBD'nin işe tutkunluğu ve iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediği; TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle araştırmanın uygulandığı kurum için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- AÖD'nin iş becerikliliğini ve işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle hemşirelerin AÖD'lerinin (kurumlarının katkılarını ödüllendirdiğine ve refah ile mutluluklarının önemsedğine ilişkin algı) güçlendirilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca AÖD ve karşılıklılık normu teorilerine göre çalışanlar kurumlarına katkı yapmalarının karşılığında ödüllendirilmeyi beklemektedirler. Başarılı olduklarında hemşireler ödüllendirilebilir. Başhemşire veya diğer yöneticiler belirli aralıklarla hemşireleri ziyaret edip görüş ve önerilerini alabilirler. Çünkü çalışanlar yöneticilerini kurumla özdeşleştirilebilmekte ve yöneticilerinden destek gördüklerinde kurumun kendilerini desteklediğini düşünebilmektedirler. Hemşirelerin görüşlerini dikkate alabilmek ve değerlendirebilmek amacıyla katılımcı yönetim anlayışı da uygulanabilir. Nitekim yapılan araştırmalarda mentörlük (Yang, Liu & Xu, 2021) ve dağıtım adaleti (Kara ve Aslan, 2020) gibi uygulamaların çalışanların AÖD düzeylerini yükselttiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla mentörlük ve dağıtım adaleti gibi uygulamalar yoluyla hemşirelerin iş becerikliliği düzeyinin artırılması ve işlerine tutkun olması mümkündür olabilecektir.

- TBD'nin iş becerikliliğini ve işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediğinin elde edilmesi, kaynakların korunması teorisi doğrultusunda beklenen bir sonuçtur. Kaynakların korunması

teorisine göre bireyler kaynaklarını korumak ve artırmak istemektedirler (Christensen, Dyrstad & Innstrand, 2020; Hobfoll, 2011). TBD düzeyi yüksek olan bireyler donanımlı olmayı istemekte ve gelişime açık olmaktadır. TBD düzeyi yüksek bireylerin başarılı olmalarına yardımcı olacak kaynaklarını korumak ve geliştirmek isteyecekleri beklenebilmektedir (Basım, 2016; Swab, Galvan & Sherlock, 2022; Wu, Khan, Chien & Wen, 2022). İş becerikliliği ve işe tutkunluk birer bireysel kaynaktır (Kim & Beehr, 2020; Tims & Bakker, 2010; Bakker & Demerouti, 2007). Bu kapsamda hemşirelerin TBD'leri iş becerikliliği ve işe tutkunluk düzeylerini olumlu etkileyebilecektir. Araştırmada TBD'nin iş becerikliliğini ve işe tutkunluğu olumlu yönde etkilemesinden hareketle hemşirelerin TBD düzeylerinin yükseltilmesi önerilmektedir. TBD düzeyi yüksek olanlar görevlerini daha iyi ifa edebilmekte, yeni ve zorlu görevler isteyebilmekte, daha iyisini yapabileceklerine inanabilmektedirler. TBD düzeyi yüksek olan çalışanların iş becerikliliği ve işe tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olabilmesinin yanında çalışanlar birçok kurumsal başarıyı destekleyen özelliğe sahip olabilmektedir. Dolayısıyla hemşirelerin TBD düzeylerinin artırılabilmesi için öz-benlik ve öz-yeterlilik düzeylerini yükselten eğitimler verilebilir. Özel sağlık kurumları, hemşire işe alım sürecinde TBD düzeyi yüksek olanlara öncelik verebilir.

- İş becerikliliği kavramının işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmanın literatür kısmında ifade edilen "iş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeline göre iş becerikliliği kaynağına sahip olmaya yönelik çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin artacağı" ifadesiyle paralellik göstermiştir (Bakker & Demerouti, 2008). Buradan hareketle sağlık kurumları yöneticilerine örgütsel hiyerarşide üst kademedeki alt kademeye doğru yapılan iş tasarımları yerine alt kademedeki üst kademeye doğru işin tasarlanmasını ifade eden iş becerikliliğine önem vermeleri önerilmektedir. Hemşirelerin işlerini daha iyi yapabilmeleri için işlerini tasarlayabilmelerine olanak sağlayabilirler. Hemşireler, işlerinde değişiklik yapma isteğinde bulduklarında kurum tarafından desteklenebilir ve bu hususta açık, net, anlaşılır bir prosedür oluşturulabilir. Çok fazla bürokratik işlemlerin olması hemşirelerin heveslerine engel olabilecektir.

- İşe tutkunluk, çalışanların işlerinde enerjik olup işlerine yoğunlaşmalarını ifade etmektedir. Böylece çalışanlar işlerine erken gitmeye istekli olabilmekte, işlerinde mola verme ihtiyacı hissetmeyebilmekte ve işte sıkılmayabilmektedirler. İşe tutkunluk düzeyleri yüksek çalışanları örgütler bünyelerinde barındırmak isteyebilmektedirler. İşe tutkunluk

düzeyleri yüksek çalışanlar işlerinde çok başarılı olabilmektedirler. Bu nedenle daha önce ifade edildiği gibi AÖD ve TBD dikkate alınmalıdır. Aynı zamanda, yönetici desteği (Heyns, McCallaghan & Senne, 2021); örgütsel demokrasi (Yıldırım, 2020), örgütsel adalet (Bizri & Hamieh, 2020) ve performans geribildirimi (Lee, Idris & Tuckey, 2018) gibi örgütsel faktörler çalışanların işlerine daha tutkun olmalarına kaynaklık edebildiğinden sağlık kuruluşları bu uygulamalara önem verebilirler.

Bu çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle bazı sınırlılıkları vardır. Araştırma evrenini yalnızca Şırnak ilindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturduğundan sonuçlar diğer iller için genelleştirilemez. Bu araştırma modeli sağlık ocaklarında veya özel hastanelerde görev yapan hemşireler üzerine yapılarak birim veya sektör karşılaştırması yapılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 12.06.2020 tarih ve 6 Karar Sayısı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Açan, A. M. (2021). *Bireysel iş yapılandırmanın temel benlik değerlendirmesi ve yenilikçi işgören davranışlarına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Akbaş Tuna, A. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akkermans, J. & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *International Association of Applied Psychology*, 66(1), 168-195. doi: 10.1111/apps.12082
- Aldabbas, H., Pinnington, A. & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 1-15. doi: 10.1007/s12144-021-01992-1
- Arlı, Ö. (2019). *Öz kendilik değerlendirmesinin, sinizm, iş tatmini ve tükenmişliğe etkisinde toksik liderliğin rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arokiasamy, A. R. A. (2021). The uncharted territory: Plotting the relationships between perceived organizational support, work engagement and expatriate retention in Vietnam. *Journal of Asia-Pacific Business*, 22(3), 201-225. doi:10.1080/10599231.2021.1943809
- Asar, E. ve Ocak, M. (2021). Mersin şehir hastanesi sağlık çalışanlarının işe tutulma düzeylerinin iş performansı ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 36-50.
- Aydın, K. (2020). *İş becerikliliğinin iş tatmini üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M. & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214-219. doi: 10.1111/jonm.13141
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Basım, A. (2016). *Algılanan strese duygusal emek ve kendilik değerlendirmelerinin rolü: Avukatlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berdicchia, D. (2015). The Relationship between lmx and performance: the mediating role of role breadth self efficacy and crafting challenging job demands. *Impresa Progetto - Electronic Journal of Management*, 1, 1-28.
- Berg, J. M., Dutton, J. E. & Wrzesniewski, A. (2013), *Job crafting and meaningful work*. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), Purpose and meaning in the workplace (ss. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bizri, R. M. & Hamieh, F. (2020). Beyond the "give back" equation the influence of perceived organizational justice and support on extra-role behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 699-718. doi: 10.1108/IJOA-07-2019-1838
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206. doi: 10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x
- Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Bruning, P. F. & Champion, M. A. (2019). Exploring job crafting: Diagnosing and responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62, 625-635. doi: 10.1016/j.bushor.2019.05.003
- Buz Durak, D. (2019). *Öz-yeterliğin duygusal emek üzerindeki etkisi ve bu süreçte örgütsel desteğin düzenleyici rolüne ilişkin bir çalışma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cerev, G. ve Saylan, B. (2021). Çalışanların demografik özelliklerinin girişimcilik algısına etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik nicel bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 245-260.
- Cheng, H., Yang, H., Ding, Y. & Wang, B. (2020). Nurses' mental health and patient safety: An extension of the Job Demands-Resources model. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 653-663. doi: 10.1111/jonm.12971
- Christensen, M., Dyrstad, J. M. & Innstrand, S. T. (2020). Academic work engagement, resources and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 45(1), 86-99. doi: 10.1080/03075079.2018.1517304

- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. doi: 10.1177/0149206305279602
- Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A. & Sartori, R. (2021). Evidence on the hierarchical, multidimensional nature of behavioural job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 311-341. doi: 10.1111/apps.12232
- Costigan, R., Gürbüz, S. ve Sığı, U. (2018). Schein's career anchors: Testing factorial validity, invariance across countries, and relationship with core self-evaluations. *Journal of Career Development*, 45(3), 199-214. doi: 10.1177/0894845316676903
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te pozitif davranış*, (1. Basım). İstanbul: Çizgi Kitapevi.
- Çatal, F. (2021). *Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ilişkisinde iş becerikliliğinin aracı, yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, B. ve Eroğlu, N. (2020). Hemşirelik bakımında teknolojinin yeri ve inovasyon. *Acta Medica Nicomedia*, 3(3), 120-126.
- Çıtak, T. (2020). *Kadınların kişilik özelliklerinin premenstrual sendroma etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ordu.
- Dalgıç, A. ve Türkoğlu, N. (2018). *Otel çalışanlarının iş becerikliliği ve polikronisite eğilimlerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi*, 2 nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies, (3), (787-794), SETSCI Conference Indexing System, ISAS 2018-Winter, Samsun.
- Ding, H., Yu, E. & Li, Y. (2020). Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: testing a mediation model. doi: 10.1007/s12144-020-01029-z
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 7, 500-507.
- Gezginerler, S. & Lorcü, F. (2019). Sağlık çalışanları zamanı nasıl yönetiyor?. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(1), 69-88.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Grotan, K., Sund, E. R. & Bjerkeset, O. (2019). Mental health, academic self-efficacy and study progress among college students - the shot study, norway. *Front in Psychol*, 10(45), 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00045
- Guillaume, P. R. (2015). *Permanent and Seasonal Employees: An Investigation of Differences in Perceived Organizational Support, Job Engagement and Dedication to Service Quality*, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Business Administration. Davenport: The Doctoral Faculty Council of St. Ambrose University.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hayes, A. F. (2017) *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Heyns, M. M., McCallaghan, S. & Senne, O. (2021). Supervisor support and work engagement: the mediating role of psychological safety in a postrestructuring business organisation. *Journal of Psychology in Africa*, 31(2), 140-144. doi: 10.1080/14330237.2021.1903180
- Higazee, M. Z. A., Rayan, A. & Khalil, M. (2016). Relationship between Job Stressors and organizational support among jordanian nurses. *American Journal of Nursing Research*, 4(3), 51-55. doi: 10.12691/ajnr-4-3-1
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x
- James, D. (2021). Self- and group-focused internalized racism, anxiety, and depression symptoms among african american adults: a core self-evaluation mediated pathway. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(8), 1335-1354. doi: 10.1177/1368430220942849
- Judge, T. A. & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98. doi: 10.1006/obhd.2001.2973
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The Dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- İmamoğlu, E. B. (2019). *Güçlendirici liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel destek ve bilgi paylaşımı davranışının aracı rolü: Bilişim sektöründe bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M. ve Bozkurt, O. B. (2019). İşe Bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkarlığının aracılık rolü: Zanaatkarlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 69-84.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kara, E. ve Aslan, H. (2020). Dağıtım adaletinin çalışan performansı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 545-554.
- Karabey, C. ve G. Kerse, (2017). The relationship between job crafting and psychological capital: A survey in a manufacturing business. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 3, 909-915.
- Karataş, M. T. (2019). *İşe adanmışlık, iş becerikliliği ve işgören performansı etkileşimi: Havacılık sektöründeki bir firmada araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 283-304.
- Kerse, G. (2019). İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi?. *İnsan&İnsan Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi*, 6(20), 205-218.
- Kılıçarslan, M. ve Takkasız, B. (2019). Dünyada ve Türkiye'de tıbbi cihaz sektöründe pazarlamanın önemi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (17), 966-971.
- Kim, M. & Beehr, T. A. (2020). Job crafting mediates how empowering leadership and employees' core self-evaluations predict favourable and unfavourable outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 126-139. doi: 10.1080/1359432X.2019.1697237
- Kim, H., Im, J., Qu, H. & NamKoong, J. (2018). Antecedent and Consequences of job crafting: An organizational level approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1863-1881. doi: 10.1108/IJCHM-01-2017-0040
- Kim, T. W., You, Y. Y. & Hong, J. W. (2021). A Study on the relationship between leadership and agile culture: focusing on the mediating effect of perceived organizational support (POS). *Journal of Convergence for Information Technology*, 11(6), 226-242. doi: 10.22156/CS4SMB.2021.11.06.226
- Knight, C., Tims, M., Gawke, J. & Parker, S. K. (2021). When do job crafting interventions work? the moderating roles of workload, intervention intensity, and participation. *Journal of Vocational Behavior*, 124. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103522
- Kurtessis, J. N. Eisenberger, R. Ford, M. T. Buffardi, L. C. Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A Meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, XX(X), 1-31. doi: 10.1177/0149206315575554
- Lee, M. C. C., Idris, M. A. & Tuckey, M. (2018). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257-282, doi: 10.1080/13678868.2018.1530170
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F. & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Adv Nurs*, 76, 1141-1150. doi: 10.1111/jan.14305
- Mamak, Y. (2018). *Proaktif kişiliğin iş becerikliliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mathumbu, D. & Dodd, N. (2013). Perceived organizational support, work engagement and organisational citizenship behaviour of nurses at victoria hospital. *Journal of Psychology*, 4(2), 87-93. doi: 10.1080/09764224.2013.11885497
- Mavi, O. (2020). *İş becerikliliği, birey-iş uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Mehrad, A., Fernández-Castro, J., González Gómez de Olmedo, M. P. & García-Sierra, R. (2022). Mediation role of perceived organizational support on nurses' work engagement and leadership styles. *Nurse Media Journal of Nursing*, 12(2), 208-222. doi: 10.14710/nmjn.v12i2.45872
- Mısırdalı, D. S. (2018). *Temel benlik değerlendirmelerinin ve değişime yönelik eğilimlerin değişime direnç üzerindeki etkileri: Bir alan çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bhaskar, A. U. & Mishra, B. (2019). Putting workplace spirituality in context examining its role in enhancing career satisfaction and reducing turnover intentions with perceived organizational support as an antecedent. *Personnel Review*, 48(7), 1848-1865. doi: 10.1108/PR-08-2018-0305
- Nagarajan, R., Alagiriswamy, R. & Parayitam, S. (2023). the effect of job crafting on performance and satisfaction: Physical engagement as a mediator and cognitive and emotional engagement as moderators. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 12(2), 135-156.
- Nazarı, A. R. (2020). *İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B. & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: The mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14, 1-18. doi: 10.3390/su14020623
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. (1. Basım), Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Özer, E. (2016). Mesleki ve teknik lise öğrencilerinde temel benlik değerlendirmesi ve özdüzenleme arasındaki ilişki. *Asya Öğretim Dergisi*, 4(2), 11-22.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sargutan, A. E. (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 400-428.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romaá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Shin, Y., Hur, W. M. & Choi, W. H. (2020). Coworker support as a double-edged sword: A moderated mediation model of job crafting, work engagement, and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1417-1438. doi: 10.1080/09585192.2017.1407352
- Slemp, G. R. & Vella-Brodick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Smedema, S. M., Lee, D. & Bhattarai, M. (2022). An examination of the relationship of core self-evaluations and life satisfaction in college students with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 65(2), 129-139.
- Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Swab, R. G., Galvan, J. M. & Sherlock, C. (2022). The relationship between trait competitiveness and competitive attitudes: The moderating effect of core self-evaluation. *Psychological Reports*, 0(0), 1-25. doi: 10.1177/00332941221138469
- Sürücü, L., Şeşen, H. & Maşlakçı, A. (2021), *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi (uygulamalı analizler)*. (1. Basım), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tıraş, H. H. (2013). Sağlık ekonomisi: Teorik bir inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 125-152.
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2), 1-9. doi: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy - performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507. doi: 10.1108/JMP-05-2012-0148
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Verelst, L., De Cooman, R., Verbruggen, M., van Laar, C. & Meeussen, L. (2021). The development and validation of an electronic job crafting intervention: Testing the links with job crafting and person-job fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 338- 373. doi: 10.1111/joop.12351
- Xu, D., Zhang, N., Bu, X. & He, J. (2022). The effect of perceived organizational support on the work engagement of Chinese nurses during the COVID-19: The mediating role of psychological safety. *Psychology, Health & Medicine*, 27(2), 481-487. doi: 10.1080/13548506.2021.1946107
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management*, 26(2), 179-201.
- Wu, J. J., Khan, H. A., Chien, S. H. & Wen, C. H. (2022). Effect of customization, core self-evaluation, and information richness on trust in online insurance service: Intelligent agent as a moderating variable.

Asia Pacific Management Review, 27(1), 18-27. doi: 10.1016/j.apmr.2021.04.001

Yang, F., Liu, P. & Xu, S. (2021). How does mentoring influence protégés' work engagement? Roles of perceived organizational support and family-like employee-organization relationship. *Chinese Management Studies*. doi: 10.1108/CMS-10-2019-0364

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.

Yıldırım, M. (2020). *Çalışanların örgütsel demokrasi algılarının örgütsel muhalefet davranışı ve işle bütünleşme düzeyine etkisi: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Yoo, K. & Lee, K. H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: Moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02093

Zhang, C. & Liu, L. (2020). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research & Practice*. doi: 10.1080/14778238.2020.1762517

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E. & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1-12. doi:10.3390/ijerph16071176

Hemşirelik Kutsal Bir Meslektir, 18.01.2022, Erişim adresi:

<https://bingolism.saglik.gov.tr/TR,22052/hemsirelik-kutsal-birmeslektir.html#:~:text=Hem%C5%9Fire%20din%2C%20dil%2C%20%C4%B1rk%20ayr%C4%B1m%C4%B1,topluma%20sa%C4%9F1%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%C4%B1%20kazand%C4%B1rmak%20i%C3%A7in%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1r.&text=Hem%C5%9Firelik%2C%20her%20t%C3%BCrl%C3%BC%20sa%C4%9F1%C4%B1k%20hizmetinin,ve%20en%20temel%20unsurlar%C4%B1ndan%20birdir>

Hemşirelik Yönetmeliği, 25.06.023, Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13830&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>



Araştırma Makalesi

Girişimci Olma Kararının Arkasındaki Faktörler Arası Etkileşimin DEMATEL Yöntemi ile Analizi

The DEMATEL Analysis of The Interaction Between the Factors Behind the Decision to Become an Entrepreneur

Zuhal Şenyuva^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Girişimcilik,
Karar Verme,
Planlı Eylem Kuramı,
Çok Kriterli Karar Analizi,
DEMATEL.

Tarihler :
Geliş 10 Mart 2024
Düzeltilme Geliş
25 Mart 2024
Kabul
11 Nisan 2024

ÖZ

Girişimci olmak bireysel bir seçim olduğundan bir karar verme sürecinin çıktısı olarak ele alınabilir. Karar verme sürecinde bireyi etkileyen faktörlerin neler olduğu ilgili yazında 'girişimci olunur mu – girişimci doğulur mu?' ikilemi içinde dile getirilmektedir. Oysa girişimci olmak sadece biri ya da diğeri değildir; çok boyutlu bir kavramsal açıklama gerektirmektedir. Bu çalışmada iki ucu da bir araya getirecek biçimde, planlı eylem kuramına dayanan ve kurama duyuğu bileşenini de katarak genişleten bir model esas alınmıştır. Modelin kapsadığı 12 karar kriterinin birbirinden kopuk olmadığı ve aralarında etkileşim bulunduğu iddia edilmektedir. Bu etkileşimin yapısını ortaya çıkarmak üzere DEMATEL (The Decision Making Trial and Evaluation Laboratory Method) yöntemi kullanılarak halihazırda bir girişim faaliyeti başlatmış olan kişilerden toplanan verilerle analiz yapılmıştır. Analizin bulguları sosyal normların etkileme gücünün yüksek olduğu ve özellikle özgüven ve yenilikçilik kriterlerinin diğer kriterler ile yoğun ilişkide olması nedeniyle ağırlık kazandığı karmaşık bir etkileşim yapısını göstermiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Entrepreneurship,
Decision Making,
Theory of Planned Behavior,
Multi-Criteria Decision
Analysis,
DEMATEL.

Article history:
Received 10 March 2024
Received in Revised Form
25 March 2024
Accepted
11 April 2024

ABSTRACT

Being an entrepreneur can be considered as the outcome of a decision-making process since it is an individual choice. The factors affecting the individual in the decision-making process are discussed in the literature in the dilemma of 'Is entrepreneurship a matter of nature or nurture?'. However, being an entrepreneur is not simply one or the other; it requires a multidimensional conceptual explanation. In this study, a model based on the theory of planned behavior expanded to include the emotional component, is adopted to bring together both ends. It is claimed that the 12 decision criteria included in the model are not disconnected and interact with each other. To reveal the structure of this interaction, analysis is conducted using the Decision Making Trial and Evaluation Laboratory Method (DEMATEL) with data collected from individuals who have already started entrepreneurial activities. The analysis findings demonstrate a complex interaction structure where social norms have a strong influence, especially self-confidence and innovativeness criteria, which are important due to their intense relationships with other criteria.

^a Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, zuhala@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7987-0863

1. GİRİŞ

Yazında yer alan çalışmalar girişimcinin hangi faktörlere bağlı olarak başarılı olabileceğini, hangi özelliklerin girişimin performansını etkileyeceğini tartışsa da (örneğin, Çetin & Varoğlu, 2009; Wales, 2016) bu faktörlerin girişimci olma kararına etkisini ihmal etmektedir. Girişimci doğulur mu yoksa girişimci olunur mu sorusunun işaret ettiği, kişilik özellikleri - çevresel faktörler ikiliğinde kimlerin girişimci olduğu konusu yazında tartışma bulmuştur. Girişimci kıvraklık, atiklik, yaratıcılık, riske yönelik tutumlar, öz-güven, belirsizlik toleransı, psikolojik ve karakteristik faktörler, farkındalık gibi bireylerin doğuştan gelen, özsel olarak sahip oldukları özelliklerin varlığında kişilerin girişimci olmaya yöneldiğini iddia eden yaklaşımların (Djankov, Qian, Roland & Zhuravskaya, 2008; Maine, Soh & Dos Santos, 2015; McMullen, Brownell & Adams, 2021; Minniti & Bygrave, 1999; Rae, 2000; Segal, Borgia & Schoenfeld, 2005; Zhang & Chun, 2018) girişimci olma sürecinin başlangıcını içsel bir motivasyon, bir dürtü olarak gördüğü söylenebilir. Diğer taraftan çevresel etkiye odaklanan yaklaşımlar ise, aile geçmişi, sosyal ağ ilişkileri, güçlü bağlantılar, rol modeller ve sosyal öğrenme benzeri faktörlerin (Djankov vd., 2008; Tortella, Quiroga & Moral-Arce, 2009; White, Thornhill & Hampson, 2007; Zhang & Chun, 2018) bireyler üzerinde yaratacağı etkiye bağlı olarak girişimci olma sürecinin bilinçli bir seçimle başladığını izah etmektedir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönük olma, düşük nevrozizm, düşük uyumluluk, yüksek öz disiplin ve gelişime açık olma özelliklerinin girişimci profili oluşturan bir örüntü olabileceği (Çetin & Varoğlu, 2009) iddia edilmekle birlikte, dışa dönüklük gibi bazı özelliklerin etkili olmadığı ama diğer özelliklerin girişimcilerin sahip olduğu özellikleri yansıttığı dile getirilmektedir (Zhao & Seibert, 2006). Bu çalışmalarda girişimci olmuş kişilerin özelliklerinin tespit edildiği ve buna dayanarak profil oluşturulduğu görülebilir. Dolayısıyla söz konusu kişilik özellikleri, girişimci olmuş kişilerin profilini tanımlamak açısından faydalı olmasına karşın, girişimci olma kararının nedenlerini de oluşturduğunu, yani kişileri girişimci olmaya yönlendirenin de bu özellikler olduğunu iddia etmek için yetersiz kalmaktadır. Girişimcilerin sahip oldukları özellikler tespit edildiğinde, bunların doğal olarak girişimci olmalarını sağlayan faktörler olduğunu kabul etme eğilimi, girişimci olma kararı ile bu kararı etkileyen faktörler arasındaki ve ayrıca faktörlerin de birbirleri ile

arasındaki ilişkinin göz ardı edilmesine yol açmaktadır.

Benzer koşullar altında olmalarına rağmen, bazı kişiler girişimci olmayı seçerken bazıları girişimci olmak istememektedir. Bu durum kişisel özellikleri nedeniyle yatkınlığı olan bireylerin girişimci olmaya yöneleceği fikrini ilk olarak akla getirirse de girişimcinin belirli bir kişilik örüntüsüne sahip olmak zorunda olmadığını, çok farklı özelliklere sahip bireylerin girişimci olmaya karar verebileceğini ortaya koyan görüşler de bulunmaktadır (örneğin; Gartner, 1985; 1988). Bu görüşlere dayanarak, sadece doğuştan gelen özelliklere bağlı olarak girişimci olma kararını açıklama çabasının yetersiz kalacağı söylenebilir. Gartner'a (1988) göre davranışsal faktörlere de odaklanmak gerekir. Davranışsal faktörler çoğunlukla sosyal çevre ile ilişkilidir. Bazı özellikler sosyalleşme süreçleri içinde bireylerin davranışlarına ve/veya kararlarına etki edebilmektedir (Gürer, Sezen & Solmaztürk, 2014).

Bu nedenle girişimci olmak, bireysel bir seçim olarak görülebileceğinden burada bir karar verme sürecinin olduğunu söylemek mümkündür. Bireyin seçimine dayanan bir kararla yeni bir girişim ortaya çıksa da aslında arka planda otomatik işleyen bilişsel mekanizma karar sürecine büyük ölçüde yön verebilir (Maine vd., 2015; McMullen vd., 2021; Segal vd., 2005; Tortella vd., 2009; White vd., 2007). Bireylerin sosyal hayata dair eylemlerini biçimlendiren bilişleri, farklılaşan ihtiyaçlar, inanışlar, değerler, alışkanlıklar, algılar gibi verili bir zihinsel seti içermektedir (McMullen vd., 2021). Bu verili bilişsel yapı nedeniyle girişimcilik sürecini başlatırken bireyler farklılaşan kararlar verebilirler. Örneğin, koşulların taşıdığı olumsuz unsurları görüp bu koşullardan kaçınmayı tercih edebilecekleri gibi, aynı koşulların içindeki olumlu unsurları görüp fırsata dönüştürecek adımlar atmaya da seçebilirler (Minniti & Bygrave, 1999). Biliş hem genetik faktörlerin etkisi hem de sosyal faktörlerin etkisiyle birlikte kişinin hayatı boyunca gelişme gösterdiğinden (McMullen vd., 2021), bireyler girişimci olma kararını verirken etkili olan faktörlerin de bu bilişsel mekanizmanın kapsadığı iç içe geçmiş ilişkilerin bir çıktısı olduğu iddia edilebilir (Djankov vd., 2008). Doğuştan gelen kişilik özelliklerinin bireyin risk eğilimini etkileyebilme olasılığıyla birlikte, yakın aile üyeleri arasında girişimcilerin bulunmasının da bireyin riske yönelik tutumunu etkileme olasılığını örnek olarak göstermek mümkündür (Djankov vd., 2008). Aynı sonuca yol açabilen farklı faktörlerin bilişsel mekanizma içinde bir arada bulunması bu faktörlerin etkileşimine yol açmaktadır.

Bu çalışmada girişimci olmaya karar veren bireylerin bu kararı vermesini etkilediği düşünülen kriterlerin arasındaki ilişkiler incelenmektedir. DEMATEL (The Decision Making Trial and Evaluation Laboratory Method) yöntemi kullanılarak kriterlerin karar üzerindeki etki ağırlığı ve birbirleri ile olan ilişkilerindeki etki yapısı ortaya çıkarılmıştır. Bireyin girişimci olmaya karar verme sürecinin çeşitli kriterler arasındaki karmaşık etkileşimlerin sonucunda oluştuğu analizin bulgularına göre gösterilmiştir. Dolayısıyla yazında bireylerin girişimcilik eğilimini ve/veya yönelimini etkilediğini gösteren nedensel ilişkilerin 'öncül' değişkenlerinin aslında karar üzerinde bu etkiyi yaratmadan önce birbirleri ile yoğun bir ilişki ağı içinde dolaylı etkiler oluşturduğu söylenebilir. Bu nedenle çok kriterli bir niteliği olan girişimci olma kararının tekil nedenselliklerin değil, iç içe geçmiş etkileşim yapısının çıktısı olduğu iddia edilebilir.

2. GİRİŞİMCİ OLMA KARARININ ARKASINDAKİ FAKTÖRLER ARASI ETKİLEŞİM

Kişisel özellikler, sosyal çevre ve bireylerin bunlara bağlı olarak oluşan kontrol düzeyinin bireylerin davranışsal niyetleri üzerindeki etkisini gösteren 'planlı eylem kuramı' (Ajzen, 1991) girişimcilik niyetinin ortaya çıkışını açıklamakta bütünleştirici bir dayanak olabilir ve çeşitli faktörlerin etkileşimi ile girişimci olma kararının nasıl verildiğini bir model üzerinde izah etmek mümkün olabilir. Kurama göre, bireyler hem kendi sahip oldukları kişisel özellikleri hem içinde buldukları sosyal bağlamda algıladıkları normlar uygun olduğunda hem de davranışı gerçekleştirmenin kolay olduğunu düşünmelerini sağlayacak unsurların varlığında belirli davranışlara yönelmektedir (Ajzen, 1991).

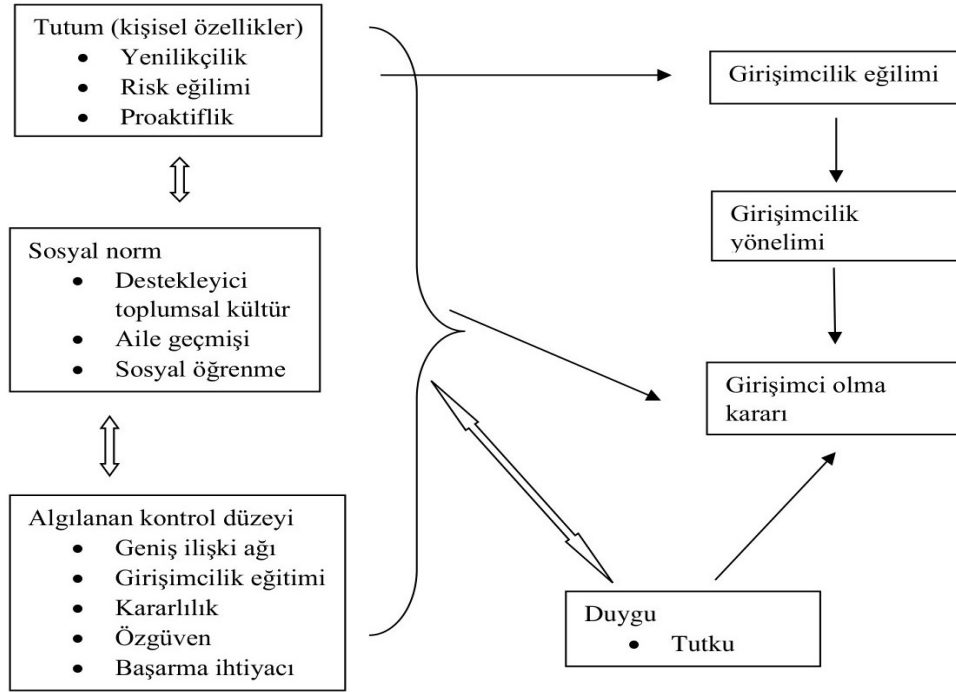
Girişimci olma, bireyin davranışsal niyeti ile ortaya çıktığından planlı eylem kuramı çerçevesinde değerlendirilebilir. Zhang, Wang & Owen (2015) planlı eylem kuramına kısa dönemli risk üstlenme ve psikolojik esenlik değişkenlerinin etkisini de ekleyerek bu faktörlerin girişimci olma niyeti üzerindeki nedensel etkilerini göstermiştir. Bu çalışmada Zhang vd. (2015) modeli revize edilerek söz konusu tekil nedensellikleri üreten ve bireyin girişimci olma niyetini ortaya çıkararak işletme kurmaya yönlendiren karar kriterlerinin kendi aralarındaki etkileşimler incelenmektedir. Risk üstlenme, planlama yaparak girişimin hayatta kalma ya da başarı olasılığını yükseltebilir. Dolayısıyla bilgi toplayıp analiz yapmaya dayalı, algılanan risk ile ilgili bir değişkendir (Zhang vd., 2015). Eğer, kişiler öngörülerini doğrultusunda riski düşük algılasa riski kabul etmiş, yani üstlenmiş olurlar.

Risk eğilimi ise kişinin riske yönelik yatkınlığı ile ilgilidir. Bazı kişilerin risk eğilimi düşük olduğu halde algıladığı ve üstlenebileceği risk de düşük olduğunda kolaylıkla girişimci olmaya yönelebilmeleri olasılığına karşın, bazı kişiler risk yüksek olsa bile risk eğilimleri de yüksek olduğu için yine de girişimci olmak isteyebilirler (Sitkin & Weingart, 1995; Zhang vd., 2015). Risk eğilimi ve risk üstlenme arasındaki bu fark nedeniyle, bu çalışmada kendi işletmesini kurmaya, girişimci olmaya karar verme aşamasına odaklanıldığından risk eğiliminin daha uygun bir karar kriteri olduğu düşünülmüş ve modele kişisel özellikler kapsamında dahil edilmiştir. Girişimcinin psikolojik esenliği de risk üstlenme gibi girişimcilik sürecinde etkisini gösterebilecek, girişimcinin zorluklarla başa çıkabilmesi ve dalgalanan duygu durumlarını yönetebilmesi sayesinde girişimin başarı olasılığına tesir edebilecek bir değişkendir (Foo, Uy & Baron, 2009). Psikolojik esenlik bireyin olumlu duygu durumlarına yönelik bir kavram (Uy, Foo & Song, 2013) olduğundan süreç boyunca bireyi etkilemesi söz konusu olabilir. Buna karşın girişimci olmaya karar vermek sürecin başlangıcıdır ve bu kararı vermek, mutlaka kişinin kendi kurduğu işletmeyi kendisi yönetmesi anlamına gelmediğinden süreç boyunca değil, süreci başlatmak için etkili olan duygunun tespitini gerektirmektedir. Duyguların bir bileşen olarak modele dahil edilmesi görüşüne katılmakla birlikte, bireyin kendi kaderini tayin etme isteği, özerklik gibi güdülerle hareket etmesini sağlayan bir duygu olan tutkunun (Smith & Miner, 1983) hem davranışsal niyet hem de diğer karar kriterleri ile olan ilişkisi açısından, psikolojik esenlik yerine modele dahil edilmesinin daha uygun olacağı düşünülmüştür.

Zhang vd. (2015) tarafından planlı eylem kuramına dayanarak girişimcilik eğilimi ve yönelimi üzerindeki etkileri olduğu belirtilen kişisel özellikler, sosyal norm ve algılanan kontrol bileşenlerinin kapsadığı özellikler yazındaki diğer çalışmalara göre belirlenip, süreçte etkisi olan önemli bir duygu olarak tutku da eklenerek oluşturulan bu çalışmanın modeli Şekil 1'de görülebilir.

2.1. Kişisel Özellikler

Bireylerde girişimci olma yönünde içsel motivasyonun varlığı, yazında girişimcilik eğilimi kavramıyla ifade edilen kişilik özellikleri kapsamında değerlendirilebilir. Girişimcilik eğilimi, basitçe iş kurmaya ya da belirli bir yeniliği ortaya çıkarmaya yönelik eylemleri değil, bunun ötesinde genel bir stratejik yatkınlığı ifade etmektedir (Covin & Lumpkin, 2011). Ferreira, Raposo, Gouveia Rodrigues, Dinis & Do Paco'ya (2012) göre yatkınlık anlamındaki bu girişimcilik eğiliminin



Şekil 1: Kriterler Arası Etkileşim Modeli

Kaynak: Zhang vd.'den (2015) uyarlanmıştır.

öncülü kişilik özellikleri olabilir. Bireylerin girişimcilik eğilimleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye işaret eden çalışmalarda sıklıkla Goldberg'in (1990) beş faktör kişilik özellikleri kapsamında belirli bir girişimci tipine dair özellikler (Boz, Buluk, Aydınkaya & Arslantaş, 2016; Çetin & Varoğlu, 2009; Envick & Langford, 2000; Zhao & Seibert, 2006) vurgulanmaktadır. Buna karşın, demografik özelliklerin etkisini ele alan çalışmalar da (Doğaner & Altunoğlu, 2010; Lim & Envick, 2013; Quaye, Acheampong & Asiedu, 2015) bulunmaktadır. Wales, Gupta & Mousa'nın (2011) girişimcilik eğiliminin yazında hangi kapsamda ve hangi boyutlarıyla ele alındığı ile ilgili yaptıkları derleme çalışmada "risk üstlenme, yenilikçilik ve proaktiflik (öncü olma/öngörülerıyla hareket edebilme)" girişimcilerde en çok rastlanan özellikler olarak ön plana çıkmıştır. Covin & Wales'in (2019) çalışmasında da yine bu üç özelliğin girişimcilik eğilimini belirlediği ifade edilmiştir. Lumpkin & Dess'in (1996) bu üç özelliğe ilave olarak özerklik ve girişimci agresifliği de girişimcilik eğilimini oluşturan temel özellikler arasında belirtse de söz konusu iki özellik yazında çok fazla karşımıza çıkmamaktadır (Bolton & Lane, 2012). Bu görüşlerden hareketle, bireyin tutumunu yansıtan ve planlı eylem kuramının ilk bileşeni olan kişisel özellikler kapsamında risk eğilimi, yenilikçilik ve proaktif olma özellikleri modele alınmıştır.

Girişimcilik faaliyetleri doğası gereği riskli olduğundan girişimci olacak bireylerin belirsizliğe

yönelik algısı ve yaklaşımı önemlidir (Zhang vd., 2015). Girişimciler belirsizlik koşullarına olumlu yaklaşımla baktığından tehditlerden ziyade fırsatları görme eğiliminde olurlar ve riski daha düşük algırlar (Palich & Bagby, 1995). Bu nedenle risk eğilimi, bir kişilik özelliği olarak girişimcilik faaliyetlerini etkileyebilir. Risk eğilimi yüksek olduğunda belirsizlik koşullarında algılanan risk yüksek olsa bile bu riski üstlenmeye istekli olabilirler ve kolay karar alabilirler (Sitkin & Weingart, 1995; Zhang vd., 2015).

Kişisel özellikler genellikle girişimciliğin özel olarak gerektirdiği karakteristiklerle ilgili olarak değerlendirilmektedir. Yazında sıkça odaklanıldığı için bu çalışmada da modele dahil edilen değişkenlerden yenilikçilik ve proaktiflik bireyin taşınması beklenen en temel özelliklerdendir (Covin & Lumpkin, 2011; Covin & Wales, 2019; Ferreira vd., 2012; Hamidi, Wennberg & Berglund, 2008; Schumpeter, 1934; Zhang vd., 2015). Psikolojik yaklaşımlar çerçevesinde karşımıza çıkan, kişisel özelliklerin girişimci olma yönündeki etkisi özellikle girişimcilik eğilimi ile yakından ilişkili olarak ifade edilmektedir (Zhang vd., 2015). Girişimcilik yönelimi bireyin dikkatini belirli bir yöne odakladığı, bilinçli bir durumdur (Hamidi vd., 2008). Bu nedenle kişisel özellikler doğrudan eylemi beraberinde getirebilir ve girişimci olma kararını otomatik olarak ortaya çıkarmayabilir. Belirtilen özelliklere sahip olan bireyler tutum olarak girişimcilik için hazır olma durumunda olmasına rağmen, girişimci olma kararı bu eğilimin

yönelime dönüşmesini sağlayacak elverişli çevresel özelliklerin de varlığına bağlı olur (Zhang vd., 2015).

2.2. Sosyal Norm

Psikolojik yaklaşımla, bireylerin kişisel özelliklerinin girişimci olmaya yatkın olmaları üzerindeki etkisi açıklanabilse de aynı özellikte olmalarına rağmen neden bireylerin girişimci olmaya yönelmek açısından aralarında farklar bulunduğu açıklanamayabilir. Bu durumda davranışsal bakış açısının işaret ettiği gibi sosyal faktörleri değerlendirmekte fayda vardır (Gartner, 1988). Bireylerin sahip oldukları özellikler sosyalleşme süreçleri içinde şekillendiğinden içinde buldukları kültürün etkisi önemlidir. Hamidi vd. (2008) bir kişinin belirli davranışlara yönelmesini etkileyen en önemli unsurun sosyal normlar olduğuna işaret etmiştir. Bireyler ancak içinde buldukları çevredeki normların uygun olduğunu algılayorsa eylemde bulunmak kolaylaşmaktadır (Ajzen, 1991; Hamidi vd., 2008; Zhang vd., 2015).

Kişisel özelliklerle kıyaslandığında sosyal faktörler, doğrudan kişiye yatkınlık kazandırmaya yetmese de kendi işini kurma isteğini besleyerek (Zhang vd., 2015) ‘belirli kişisel özellikleri ortak olan kişiler arasından neden bazıları girişimci olurken diğerleri yatkınlığına rağmen girişimci olmaya yönelmemektedir’ sorusuna cevap sunmaktadır. Örneğin, sosyal faktörlerden biri olan ve toplumda norm haline gelen davranış örüntülerini içinde barındıran kültürün girişimcilik ile ilişkisi birçok çalışmada gösterilmiştir (Hayton, George & Zahra, 2002; Pruett, Shinnar, Toney, Llopis & Fox, 2009; Zhang vd., 2015).

Toplumun girişimcilik hakkında ne düşündüğü o toplumdaki bireylerin girişimci olma kararını zorlaştırıcı ya da kolaylaştırıcı yönde etkide bulunabilir. Bireyci kültürün egemen olduğu toplumlarda girişimci faaliyetlerden ve girişimciliğe yönelik ilgiden hoşlanıldığından kişilerin girişimci olmaya yönelmesi kolaylaşırken, toplulukçu kültürde belirsizlik rahatsız edici, tehditler içeren, karmaşık bir durum olarak algılandığından toplumdaki bireyler girişimciliğe olumsuz yaklaşım sergiler ve kişilerin de girişimci olmaya yönelik ilgisi azalabilir (Hayton vd., 2002). Bu açıdan bakıldığında kültür ve girişimcilik arasındaki ilişkinin nedensel olmadığını, daha çok kolaylaştırıcı bir katalizör gibi etkide bulunduğunu söylemek mümkündür. Kültür yenilikçi ve girişimci iklimin oluşmasını sağladığında bireyler girişimci olmaya daha rahat karar verebilirler.

Toplumsal kültür kadar bireyin içinde yetiştiği aile ortamı da sosyal normların uygunluğunu

şekillendirir. Aile geçmişinde rol model olacak girişimcilerin varlığı, bireyin kendi işini kurmayı bir olasılık olarak görmesini sağlayabileceği gibi, aile üyelerinin tavsiye vermesi, cesaretlendirmesi, korkularını yenmesine destek olması benzeri faydalar da sunabilir (Arıkan, 2002; Pruett vd., 2009; Zhang vd., 2015). Bireyler başarısız olması durumunda utanç hissedeceğini düşünürse girişimciliğe yönelmeyebilir (Pruett vd., 2009). Bu nedenle ailenin başarısızlığı ne kadar normal karşılayacağı ve destek olacağı önemlidir. Özellikle aile bağları kuvvetli olan bireylerde ailenin davranış ve kararlar üzerindeki etkisi artabilir (Pruett vd., 2009).

Aile üyelerini rol model alma, aslında sosyal öğrenmenin bir parçası olarak da düşünülebilir. Sosyal ipuçlarına odaklanarak sosyal çevreleri tarafından uygun bulunacak davranışların sınırlarını çizen bireyler için normların uygunluğunda davranış kolaylaşır (Ajzen & Fishbein, 1977). Eğer bireyler benzer eylemleri sosyal çevrelerinde diğerlerinde de gözlemliyorsa tutumunu olumlu yönde etkileyebilir (Ajzen & Fishbein, 1977) ve girişimci olmaya daha kolay karar verebilir. Bu süreçte bireylerin sosyal öğrenmeye açık olması, öğrenme odaklı olması diğerlerinin benzer eylemlerinden ne kadar etkileneceğini değiştirebilir (Covin & Wales, 2019).

2.3. Algılanan Kontrol Düzeyi

Planlı Eylem Kuramının üçüncü bileşeni olan algılanan kontrol, bireyin kendini eylemde bulunmak için yeterli hissetmesini sağlayan faktörlere dayanmaktadır (Ajzen, 2002). Birey bir davranışı sergilemeyi daha kolay algıladığında algıladığı kontrol de artmakta ve bunun davranışsal niyete dönüşme olasılığı kuvvetlenmektedir (Ajzen, 1991; 2002). Bireylerin girişimcilik süreçlerinde özgüven sahibi ve kararlı olması, kendilerini girişimci olmaya yönelik eylemler için yeterli hissetmelerini sağlayabilir (Çelik & Akgemci, 1998: 21–22; Ferreira vd., 2012; Robinson, Stimpson, Huefner & Hunt, 1991). Bu özelliklerin kişisel özellikler kapsamında yer alabileceği akla gelse de girişimcilik eğitimleri sayesinde söz konusu özelliklerin bireylere kazandırılmasının mümkün olduğuna işaret eden çalışmalar mevcuttur (Arıkan, 2002; Balaban & Özdemir, 2008). Bireylerin sahip oldukları kişisel özellikleri nedeniyle var olan girişimcilik eğilimi, bu eğitimler sayesinde tetiklenebilir ve bireyler kendilerini eğitimde kazandıkları bilgi ve beceriler nedeniyle daha yetkin hissedebilirler (Balaban & Özdemir, 2008; Hamidi vd., 2008). Üniversitelerde girişimcilik eğitimleri verilmesinin ardında yatan mantığı, ‘girişimci olunur mu – doğulur mu’ ikileminde girişimci olunduğu görüşünü kesin kabul

etmek olarak yorumlayan ve bu sorunun artık '*nasıl girişimci olunur*' sorusuna evrildiğini iddia eden Ercan (2022), bu eğitimlerin amaçlarının girişimci olmak için ihtiyaç duyulan becerilerin bireylere kazandırılması ve geliştirilmesine yönelik olduğunu belirtmiştir.

Özellikle başarıma isteği yüksek olan kişiler, girişimcilik hakkında üniversite ya da çeşitli kurumlar tarafından sunulan eğitimler aracılığıyla beceri kazandığını algıladıkça girişimciliğe yönelik bakış açısını olumlu etkileyerek kişilerin girişimci olma kararını vermesi kolaylaşabilecektir (Arıkan, 2002; Balaban & Özdemir, 2008; Ercan, 2022). Başarıma ihtiyacı yüksek olan kişiler girişimciliği bir kariyer olarak algılayabilirler (Arıkan, 2002; Ferreira vd., 2012).

İşletme kurmaya karar verirken bireyleri önemli derecede etkileyebilecek unsurlardan biri de kişinin kendi sahip olduğu kaynaklardır. Sahip olunan beceriler, finansal sermaye ve ilişkiler gibi bu süreçte kendisine faydalı olabilecek nelere sahip olduğunu sorgulayarak olumlu çıkarımda bulunan bireylerin girişimcilik yönelimi artar (Zhang vd., 2015). Bireylerin sahip olduğu ilişki ağları ve bu ağların sağladığı olanaklar sosyal sermayeleri olarak tanımlanabilir (Adler & Kwon, 2002). Dolayısıyla sosyal sermaye genişledikçe ulaşılabilecek diğer tüm kaynaklar da çeşitlenerek artmaktadır (Guerro & Espinoza-Benavides, 2021). Bu potansiyeli fark eden bireyler kaynakları hareketlendirebilmek üzere girişimci olmaya daha istekli olabilirler. Çünkü algılanan ödüller, fırsatlar, faydalar arttıkça girişimcilik yönelimi olumlu yönde etkilenir (Pruett vd., 2009). Ancak bu etki nedensel değil, dolaylı bir etkidir. Çünkü Ajzen (2002: 667) algılanan davranışsal kontrolün davranış üzerindeki etkisinin doğrudan olmadığını, genellikle kuramın kapsadığı tutum (kişisel özellikler), sosyal norm ve algılanan kontrol düzeyi olmak üzere üç bileşenin etkileşiminin davranışsal niyeti ortaya çıkardığı vurgulamaktadır.

2.4. Tutku ve Girişimcilik Arasındaki İlişki

Girişimcilik birçok duygusal deneyimi kapsayan bir süreçtir (Foo vd., 2009). Duygular girişimcinin işletme kurmaya yönelik niyetini etkilediği gibi risk algısını, belirsizliğe yönelik tepkilerini, başarısızlıkla başa çıkma becerisini ve yenilik yaratma, büyüme çabaları gibi çeşitli davranışlarını ve kararlarını da şekillendirebilir. Özellikle girişimcilik faaliyetlerini tetikleyerek süreci başlatan en önemli duygu olarak girişimcinin tutkusunu, arzusunu öne çıkaran çalışmalar (Örn., Blanchflower & Oswald, 1998; Cardon, Wincent, Singh & Drnovsek, 2009; Segal vd., 2005; Smith & Miner, 1983; Zhang & Chun, 2018; Zhang vd.,

2015) göze çarpmaktadır. Smith ve Miner'ın (1983) zanaatkâr/esnaf girişimci olarak tanımladığı kişi, girişimcilik konusunda eğitimi, bilgisi, sosyal farkındalığı olmasa bile sahip olduğu tutkuyla bir girişim başlatmaya yönelebilecek niteliktedir. Yeni işe dair duyulan arzu, bir zanaatkâr ya da esnaf ruhu ile hareket tarzını ortaya çıkardığından bireylerde kendi işinin sahibi olma (Smith & Miner, 1983), kendi kaderini kendisi tayin etme (Zhang vd., 2015) gibi istekleri ön plana çıkaracağından onları girişimci olmaya yönlendirebilecektir. Hatta sadece kişilerin yönelimini etkilemekle kalmayıp yukarıda bahsedilmiş olan kişisel özellikler ve algılanan kontrol düzeyi bileşenleri ile de etkileşime girerek karar süreçlerinde yansımalarını ortaya çıkarabilmektedir. Örneğin, tutkuyla hareket eden girişimciler, geleceğe odaklanıp rasyonel, uzun dönemli plan yapmak yerine şimdiki zamana odaklanıp heyecanla, fırsatları kaçırmadan yapacakları işe yönelebilir (Smith & Miner, 1983; Zhang vd., 2015) veya kısa dönemli riskleri üstlenmeye diğer kişilerden daha istekli olabilirler (Palich & Bagby, 1995; Zhang vd., 2015).

3. YÖNTEM

Girişimci olma kararını etkileyen faktörler yazında farklı yönleriyle ele alınmış olsa da bu çalışmada oluşturulan modelde söz konusu faktörlerin birbirleri üzerinde etkileri olduğu ve aralarındaki etkileşimlerin karara etki etme olasılığının bulunduğu gösterilmektedir. Bir kararı etkileyen kriterlerin birbirleri üzerindeki etki derecesini ölçmek ve ayrıca bu etkileme düzeylerini önceliklendirerek karara etkilerini önem sıralamasıyla ifade etmek üzere DEMATEL (The Decision Making Trial and Evaluation Laboratory Method) yöntemi kullanılmaktadır. Çok faktörlü karar verme süreçlerinde faktörler arasındaki karmaşık ilişkileri çözümlemeye fayda sağladığı için bu yöntem seçilmiştir. Küresel işletmelerdeki yöneticilerin yetkinliklerinin geliştirilmesini etkileyen faktörler (Wu & Lee, 2007), hastanelerdeki hizmet kalitesini etkileyen faktörler (Shieh, Wu & Huang, 2010) veya bilgi yönetimi uygulamalarının başarılı olabilmesi için etkili olabilecek faktörler (Wu, 2012) gibi bir sonuç üzerinde çok sayıda kriterin etkisi karmaşık biçimde etkileşimde olduğunda bu ilişkilerin etki yapısını DEMATEL yöntemi ile analiz eden birçok örnek çalışma bulunmaktadır. Bu yöntem, iç içe geçmiş kriterlerin etkisiyle ortaya çıkan sonuçları değerlendirirken ilişki matrisleri oluşturmak yoluyla nedensel ilişkilerdeki 'neden' olarak tanımlanan değişkenlerin kendi aralarındaki bağımlılıkları açıklamayı mümkün kılmaktadır (Aksakal & Dağdeviren, 2010; Shieh vd., 2010; Wu, 2012).

Çeşitli kriterler üzerinde daha çok etkileme gücüne sahip olan kriterleri önceliklendirip ‘sebeup kriterleri (etkileyici kriterler)’ adını verirken, diğep kriterler tarafından daha çok etkilenenleri ‘sonuup kriterleri (etkilenen kriterler)’ olarak tanımlayıp etki-yönlü ilişkileri ortaya çıkarmaktadır (Aksakal & Dağdeviren, 2010). Bu sayede hem her bir kriterin karar üzerindeki ağırlığını tespit etmek hem de kriterlerin arasındaki karşılıklı etkileşimlerin hiyerarşik yapısını ortaya çıkarmak mümkün olabilmektedir.

Birbiri ile etkileşimli çoklu kriterlere bağılı kararlar, karar vericinin değerlendirme ortamını bulanık hale getirmektedir. Birçok nedensel ilişki iç içe geçtiğinden hangi kriterin karar üzerinde ne kadar ağırlıkla etkide bulunduğunu açıklamak zorlaşabilmektedir. DEMATEL her bir kriterin diğep kriterler ve sonuup üzerindeki doğrudan ve dolaylı etki düzeyini niceliksel olarak açıklamayı sağladığı için faydalı olabilecek bir yöntemdir. Bu yöntem sistematik biçimde çeşitli aşamaları izleyerek niceliksel bir analize dayanır. Aşağıda her bir aşamada neler yapıldığı açıklanmıştır:

Aşama 1: Karar verme sürecinde etkili olan ve aralarında etkileşim olduğu yazındaki çalışmalara dayanarak belirlenmiş olan kriterlerin tanımlanması. Aşama 2: İkili karşılaştırma ölçeğine göre katılımcıların kriterler arasındaki ilişkileri köşegenleri 0 olan bir matris üzerinde değerlendirmesi ve araştırmacı tarafından tüm katılımcıların matrislerinin aritmetik ortalaması hesaplanarak doğrudan ilişki matrisinin (Z) oluşturulması. Bu yöntemde ikili karşılaştırma ölçeğindeki 0,1,2,3 "ve" 4 değerleri, ‘etkisiz’, ‘düşük derecede etkili’, ‘orta derecede etkili’, ‘yüksek derecede etkili’ ve ‘çok yüksek derecede etkili’ olarak ifade edilmektedir.

$$Z = [z_{ij}]_{N \times N}$$

Aşama 3: Doğrudan ilişki matrisinin normalleştirilmesi (X). Burada doğrudan ilişki matrisinin her satırının ve her sütununun toplam değerleri arasından en büyük olan belirlenir ve daha sonra doğrudan ilişki matrisindeki her değerin, belirlenen en büyük toplam değere bölünmesiyle matris normalleştirilir.

$$X = s \cdot Z,$$

$$s = \frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n z_{ij}}, \quad i, j = 1, 2, \dots, n.$$

Aşama 4: Toplam ilişki matrisinin oluşturulması. Normalleştirilmiş ilişki matrisindeki değerler birim matris (köşegen değerleri 1, diğep değerler 0 olan matris) değerlerinden çıkarılır, tersi alındıktan sonra yeniden normalleştirilmiş ilişki matrisi ile çarpılır.

$$T = X(I - X)^{-1}$$

Aşama 5: Nedensellik diyagramının oluşturulması ve kriterler arasında önem sıralamasının yapılması. Aşağıdaki formüller kullanılarak karar verme sürecinde etkili olan kriterlerin ağırlıklı önemi hesaplanır. D+R karar kriterinin etkileşimlerde önemini gösterirken, D-R negatif ise o kriterin etkilenen değişken olduğunu ve pozitif ise etkileyen değişken olduğunu göstererek etki yönünü ifade eder.

$$T = t_{ij}, \quad i, j = 1, 2, \dots, n,$$

$$D = \sum_{j=1}^n t_{ij},$$

$$R = \sum_{i=1}^n t_{ij},$$

$$w_{iz} = \sqrt{(D_i + R_i)^2 + (D_i - R_i)^2}$$

$$w_i = \frac{w_{iz}}{\sum_{i=1}^n w_{iz}}$$

Aşama 6: Karar verme sürecinde etkili olan kriterlerin etkileşiminde önemli ilişkilerin tespit edilmesi. Etki yapısını açıklayabilmek üzere toplam ilişki matrisindeki tüm değerlerin aritmetik ortalaması hesaplanarak eşik değer (μ) bulunur. Toplam ilişki matrisinde bu değerin üzerindeki her bir öge o ilişkinin kritik öneme sahip olduğunu gösterir.

4. UYGULAMA VE BULGULAR

Aşama 1: Girişimci olma kararını verirken bireyleri etkileyebilecek olan kriterler yazındaki çalışmalara dayanarak planlı eylem kuramına ilave edilen tutku kriteri ile Şekil 1’deki model üzerinde gösterilmiştir. Buna göre yenilikçilik, risk eğilimi, proaktiflik, destekleyici toplumsal kültür, aile geçmişinde girişimci olması, sosyal öğrenme, geniş ilişki ağı, girişimcilik eğitimi, kararlılık, özgüven, başarıya ihtiyacı ve tutku olmak üzere toplam 12 karar kriteri belirlenmiştir.

Aşama 2: DEMATEL yöntemi çok geniş bir veri seti gerektirmemektedir (Bai & Sarkis, 2013). Genellikle 10 ve 20 arasındaki katılımcı sayısının yeterli olduğu belirtilmiş olsa da (Chang, Chang & Wu, 2011; Du & Li, 2021) yazında 3 katılımcı

(Korkusuz Polat & Kara, 2021), 5 katılımcı (Karaoğlan, 2016) gibi çok düşük sayıda değerlendirici sayısını esas alan araştırmalara da rastlanmaktadır. Bu çalışmada genel kabul gören aralıkta katılımcı sayısına ulaşılmış ve Ankara'daki Teknokentlerde işletme kurarak faaliyette olan 12 girişimci tarafından ikili karar leğine göre değerlendirilen matrislere dayanarak analiz gerçekleştirilmiştir. 12 matrisin değerlerinin aritmetik ortalaması ile oluşturulan doğrudan ilişki matrisi Tablo 1'dedir.

ilişki matrisi (Tablo 3) oluşturulmuştur.

Aşama 5: Toplam ilişki matrisindeki karar kriterlerinin satır değerleri toplamı ile D değerleri ve sütün değerleri toplamı ile R değerleri hesaplanmıştır. Bu değerleri kullanarak D+R aracılığıyla girişimci olma kararını verirken hangi kriterlerin etkileşimlerinin ne derece önemli olduğu değerlendirilmiştir. En yüksek D+R değerleri en önemli, yoğun ilişkileri göstermektedir. D-R ise negatif ya da pozitif olmasına bağlı olarak karar

Tablo 1: Karar Kriterleri Arasındaki Doğrudan İlişki Matrisi

	Yenilikçilik	Risk eğilimi	Proaktiflik	Kültür	Aile geçmişi	Sosyal öğrenme ağı	İlişki	Eğitim	Kararlılık	Özgüven	Başarma ihtiyacı	Tutku
Yenilikçilik	0.000	2.833	3.333	2.083	1.750	3.167	2.917	2.583	3.250	3.500	3.000	3.417
Risk eğilimi	3.000	0.000	2.833	1.917	1.750	1.917	2.417	2.000	2.667	3.333	2.833	2.833
Proaktiflik	3.083	2.667	0.000	1.500	2.083	2.500	2.500	1.917	2.833	3.250	2.667	2.917
Kültür	2.833	2.083	2.333	0.000	2.333	2.500	2.583	2.250	2.417	2.667	2.333	2.333
Aile geçmişi	2.500	2.917	2.750	1.833	0.000	2.583	3.083	2.000	2.833	3.083	2.667	2.833
Sosyal öğrenme	3.083	2.083	3.000	1.917	1.917	0.000	3.083	2.417	2.917	2.917	2.583	2.667
İlişki ağı	2.667	2.500	2.500	2.333	2.250	2.750	0.000	2.000	2.667	2.917	2.833	2.417
Eğitim	2.417	2.083	2.167	1.917	1.583	2.333	2.333	0.000	2.583	2.583	2.333	2.333
Kararlılık	2.750	2.917	2.833	1.750	1.917	2.583	2.500	2.333	0.000	3.417	2.917	3.333
Özgüven	3.083	3.500	3.333	2.333	2.167	2.750	2.833	2.083	3.500	0.000	3.250	3.667
Başarma ihtiyacı	3.083	3.167	2.917	2.167	2.167	2.917	2.833	2.417	3.417	3.083	0.000	3.083
Tutku	3.417	3.333	3.083	1.917	1.833	2.583	2.583	2.083	3.417	3.250	3.250	0.000

Aşama 3-4: Karar kriterleri arasındaki doğrudan ilişkileri gösteren başlangıç matrisi normalleştirilmiş (Tablo 2) ve daha sonra toplam

kriterinin etki yönünü, yani ilişkilerde etkileyen/etkilenen değişken olma durumunu belirlemektedir. Negatif değerler etkilenen (sonuç) değişken olduğu, pozitif değerler ise etkileyen

Tablo 2: Normalleştirilmiş Doğrudan İlişki Matrisi

	Yenilikçilik	Risk eğilimi	Proaktiflik	Kültür	Aile geçmişi	Sosyal öğrenme ağı	İlişki	Eğitim	Kararlılık	Özgüven	Başarma ihtiyacı	Tutku
Yenilikçilik	0.000	0.087	0.103	0.064	0.054	0.097	0.090	0.079	0.100	0.108	0.092	0.105
Risk eğilimi	0.092	0.000	0.087	0.059	0.054	0.059	0.074	0.062	0.082	0.103	0.087	0.087
Proaktiflik	0.095	0.082	0.000	0.046	0.064	0.077	0.077	0.059	0.087	0.100	0.082	0.090
Kültür	0.087	0.064	0.072	0.000	0.072	0.077	0.079	0.069	0.074	0.082	0.072	0.072
Aile geçmişi	0.077	0.090	0.085	0.056	0.000	0.079	0.095	0.062	0.087	0.095	0.082	0.087
Sosyal öğrenme	0.095	0.064	0.092	0.059	0.059	0.000	0.095	0.074	0.090	0.090	0.079	0.082
İlişki ağı	0.082	0.077	0.077	0.072	0.069	0.085	0.000	0.062	0.082	0.090	0.087	0.074
Eğitim	0.074	0.064	0.067	0.059	0.049	0.072	0.072	0.000	0.079	0.079	0.072	0.072
Kararlılık	0.085	0.090	0.087	0.054	0.059	0.079	0.077	0.072	0.000	0.105	0.090	0.103
Özgüven	0.095	0.108	0.103	0.072	0.067	0.085	0.087	0.064	0.108	0.000	0.100	0.113
Başarma ihtiyacı	0.095	0.097	0.090	0.067	0.067	0.090	0.087	0.074	0.105	0.095	0.000	0.095
Tutku	0.105	0.103	0.095	0.059	0.056	0.079	0.079	0.064	0.105	0.100	0.100	0.000

Tablo 3: Toplam İlişki Matrisi

	Yenilikçilik	Risk eğilimi	Proaktiflik	Kültür	Aile geçmişi	Sosyal öğrenme	İlişki ağı	Eğitim	Kararlılık	Özgüven	Başarım ihtiyacı	Tutku
Yenilikçilik	0.785	0.828	0.862	0.604	0.595	0.795	0.809	0.674	0.891	0.929	0.843	0.882
Risk eğilimi	0.773	0.656	0.755	0.533	0.529	0.675	0.707	0.584	0.778	0.823	0.746	0.771
Proaktiflik	0.785	0.742	0.685	0.529	0.544	0.700	0.719	0.590	0.793	0.831	0.751	0.783
Kültür	0.744	0.693	0.718	0.461	0.528	0.670	0.690	0.573	0.746	0.779	0.709	0.733
Aile geçmişi	0.793	0.770	0.785	0.554	0.501	0.723	0.756	0.610	0.816	0.852	0.774	0.804
Sosyal öğrenme	0.796	0.736	0.780	0.548	0.548	0.639	0.745	0.612	0.806	0.835	0.760	0.788
İlişki ağı	0.768	0.731	0.750	0.548	0.546	0.702	0.643	0.588	0.782	0.816	0.750	0.764
Eğitim	0.687	0.649	0.668	0.485	0.475	0.623	0.640	0.473	0.704	0.728	0.664	0.687
Kararlılık	0.806	0.776	0.793	0.556	0.560	0.728	0.745	0.623	0.742	0.866	0.786	0.823
Özgüven	0.887	0.860	0.877	0.621	0.617	0.798	0.822	0.672	0.913	0.848	0.865	0.904
Başarım ihtiyacı	0.857	0.823	0.837	0.597	0.597	0.776	0.794	0.659	0.881	0.903	0.745	0.860
Tutku	0.858	0.820	0.834	0.584	0.582	0.759	0.780	0.643	0.873	0.899	0.828	0.765

(sebe) değişken olduğuna işaret eder. Tablo 4’de görüldüğü gibi kriterler arasındaki ilişkilerde yenilikçilik, risk eğilimi, proaktiflik, geniş ilişki ağı, kararlılık, özgüven ve tutku etkilenen (sonuç) kriterler; destekleyici toplumsal kültür, aile geçmişinde girişimci olması, sosyal öğrenme, girişimcilik eğitimi ve başarıma ihtiyacı ise etkileyen (sebe) kriterler olarak tespit edilmiştir. Hatta etkileyen kriterler arasında ‘aile geçmişinde girişimci olması’ kriteri çok yüksek bir D-R değerine sahip olduğundan etkilenen kriterler üzerinden çok yüksek bir etki gücüne sahiptir. Etkilenen kriterler arasında yer alan ‘yenilikçilik ve özgüven’ ise en yüksek D+R değerlerine sahip olduğundan karar verme sürecinde diğer kriterler ile en fazla ilişkiye girerek bireyin girişimci olma kararı üzerindeki etkiyi yarattıkları söylenebilir.

W_i değerleri karar kriterlerinin ağırlıklı önemini gösterdiğinden en yüksek ağırlığa sahip olanlar, kriterler arasındaki ilişkilerde daha yüksek öneme

sahip olanlardır. Buna göre Tablo 5’de kriterler önem sıralamasına göre düzenlenmiştir. Kriterler arası etkileşim girişimci olma kararına yönelik niyeti ortaya çıkardığından bu etki yönlü ilişkilerde önem ağırlığı yüksek olan kriterler karar üzerinde daha çok etki yaratma potansiyeli taşımaktadır. Özgüven ve yenilikçilik en yüksek etki gücüne sahip kriterler; tutku, kararlılık, başarıma ihtiyacı, proaktiflik, risk eğilimi, geniş ilişki ağı ve sosyal öğrenme yine yüksek etki gücüne sahip kriterler ve ağırlığı diğer kriterlerden bir kırılmayla farklılaşarak azalan aile geçmişinde girişimci olması, girişimcilik eğitimi ve destekleyici toplumsal kültür ise diğer kriterlere kıyasla daha az etki gücüne sahip olan kriterlerdir. Dolayısıyla kişisel özellikler, algılanan kontrol düzeyi ve duyguların yüksek etkileşim nedeniyle girişimci olma kararına yönelik etki gücünün nispeten daha yüksek olduğunu, buna karşın sosyal normların karar üzerinde daha düşük etki gücüne rağmen D-R değerlerinin pozitif olması nedeniyle etkileyen

Tablo 4: Karar Kriterlerinin Nedensellik İlişkisi ve Ağırlıklı Önemi

	D	R	D + R	D - R	W_{iz}	W_i
Yenilikçilik	9.497445	9.539181	19.03662606	-0.04174	19.03667	0.090903
Risk eğilimi	8.328499	9.082459	17.41095831	-0.75396	17.42728	0.083218
Proaktiflik	8.451421	9.341906	17.79332761	-0.89049	17.8156	0.085072
Kültür	8.043479	6.619141	14.66262037	1.424338	14.73164	0.070346
Aile geçmişi	8.736922	6.622514	15.35943544	2.114408	15.50429	0.074035
Sosyal öğrenme	8.593863	8.587884	17.18174682	0.005979	17.18175	0.082046
İlişki ağı	8.387134	8.849702	17.23683543	-0.46257	17.24304	0.082338
Eğitim	7.483231	7.302928	14.7861596	0.180303	14.78726	0.070612
Kararlılık	8.803167	9.723884	18.52705056	-0.92072	18.54991	0.088579
Özgüven	9.684413	10.10937	19.79378128	-0.42496	19.79834	0.09454
Başarım ihtiyacı	9.329452	9.219563	18.5490147	0.109889	18.54934	0.088576
Tutku	9.224134	9.564629	18.78876289	-0.34049	18.79185	0.089734

kriterler olması göz önüne alınarak dolaylı etkiler yarattığını söylemek mümkündür.

Grafik 1 girişimci olma kararı üzerinde etkili olan

Tablo 5: Girişimci Olma Kararını Etkileyen Kriterler Arasındaki İlişkide Önem Sıralaması

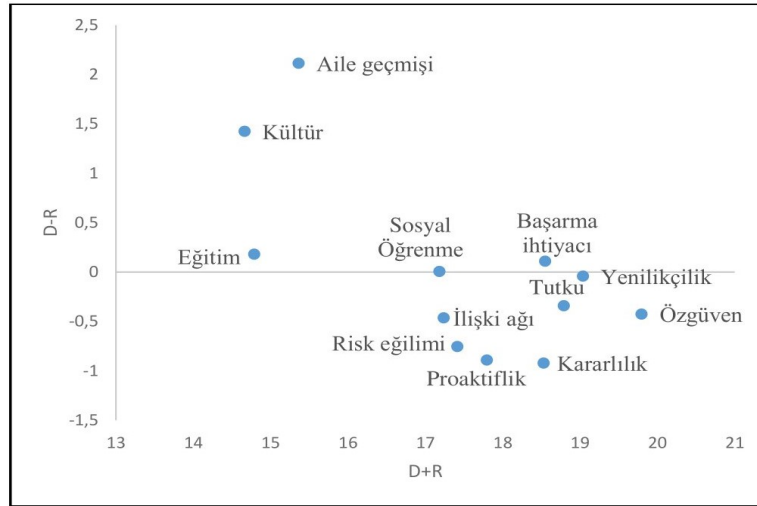
Karar Kriteri	Ağırlıklı Önemi
Özgüven	0.09454
Yenilikçilik	0.090903
Tutku	0.089734
Kararlılık	0.088579
Başarma ihtiyacı	0.088576
Proaktiflik	0.085072
Risk eğilimi	0.083218
Geniş ilişki ağı	0.082338
Sosyal öğrenme	0.082046
Aile geçmişinde girişimci olması	0.074035
Girişimcilik eğitimi	0.070612
Destekleyici toplumsal kültür	0.070346

kriterlerin kendi aralarındaki etki yönlü ilişkilerde etkileyen ve etkilenen kriterleri gösteren bir graf diyagramdır. D+R değeri en yüksek çıkan kriterleri diğerleri ile en çok etkileşimde olanları gösterdiğinden hem Grafik 1 hem de Tablo 4’de görüldüğü gibi özgüven, girişimci olma kararını etkilerken diğer kriterlerle en fazla ilişkiye sahip olan kriterdir. Buna çok yakın bir değere sahip olan

Kritik öneme sahip ilişkilerin belirlenmesinden sonra girişimci olma kararına etki eden kriterler arasındaki etkileşimin yapısı Şekil 2’de sunulmuştur. Karar kriterleri arasındaki ilişkilerin çokluğu karmaşık bir etkileşimin sonucu olarak girişimci olma kararının ortaya çıktığını göstermektedir.

5. SONUÇ

Girişimci olmak çok boyutlu bir kavramsal doğaya sahiptir. Girişimci olma kararının bilinçli bir seçimi yansıttığı görüşüyle, onun çok boyutlu niteliğine uygun olduğu düşünülen Ajzen’in (1991; 2002) planlı eylem kuramı çalışmanın modeline dayanak oluşturmuştur. Bireylerde belirli bir davranışa yönelik niyetin tutum (kişisel özellikler), sosyal norm ve algılanan kontrol bileşenlerinin kapsadığı unsurların uygun olması durumunda oluşacağını belirten bu kurama Zhang vd. (2015) çalışmasında önerilen duygu bileşeni de eklenerek bu çalışmaya esas teşkil eden model (Şekil 1) oluşturulmuştur. Modelde de belirtildiği gibi kişisel özellikler kapsamında yenilikçilik, risk eğilimi ve proaktiflik; sosyal norm kapsamında destekleyici toplumsal kültür, aile geçmişinde girişimci olması ve sosyal öğrenme; algılanan kontrol düzeyi kapsamında



Grafik 1: Kriterler Arası Nedensel İlişkiler

yenilikçilik kriteri de en fazla ilişkiye sahip kriterlerden biri olarak kabul edilebilir.

Aşama 6: Toplam ilişki matrisindeki tüm değerlerin ortalaması alınarak eşik değer (μ) hesaplanmış ve 0.726 bulunmuştur. Karar kriterlerinin aralarındaki ilişkilerden hangilerinin önemli ilişkileri oluşturduğu eşik değer üzerindeki değerler tespit edilerek belirlenmiş ve Tablo 6’da koyu ile gösterilmiştir.

geniş ilişki ağı, girişimcilik eğitimi, kararlılık, özgüven ve başarma ihtiyacı; son olarak duygular kapsamında tutku değişkenleri girişimci olmaya yönelik karar kriterleri olarak belirlenmiştir.

Çok faktörlü karar verme süreçlerinde karar kriterlerinin arasındaki ilişkileri değerlendirmeyi sağlayan DEMATEL yöntemi kullanılarak girişimci olma kararını etkileyen 12 kriter arasındaki karmaşık etkileşimin yapısı analiz edilmiştir.

Tablo 6: Kritik Önele Sahip Etkileşimler

	Risk			Aile		Sosyal	İlişki	Başarılma			Tutku	
	Yenilikçilik	eğilimi	Proaktiflik	Kültür	geçmiş	öğrenme	ğ	Eğitim	Kararlılık	Özgüven	ihtiyacı	Tutku
Yenilikçilik	0.785	0.828	0.862	0.604	0.595	0.795	0.809	0.674	0.891	0.929	0.843	0.882
Risk eğilimi	0.773	0.656	0.755	0.533	0.529	0.675	0.707	0.584	0.778	0.823	0.746	0.771
Proaktiflik	0.785	0.742	0.685	0.529	0.544	0.700	0.719	0.590	0.793	0.831	0.751	0.783
Kültür	0.744	0.693	0.718	0.461	0.528	0.670	0.690	0.573	0.746	0.779	0.709	0.733
Aile geçmiş	0.793	0.770	0.785	0.554	0.501	0.723	0.756	0.610	0.816	0.852	0.774	0.804
Sosyal öğrenme	0.796	0.736	0.780	0.548	0.548	0.639	0.745	0.612	0.806	0.835	0.760	0.788
İlişki ağ	0.768	0.731	0.750	0.548	0.546	0.702	0.643	0.588	0.782	0.816	0.750	0.764
Eğitim	0.687	0.649	0.668	0.485	0.475	0.623	0.640	0.473	0.704	0.728	0.664	0.687
Kararlılık	0.806	0.776	0.793	0.556	0.560	0.728	0.745	0.623	0.742	0.866	0.786	0.823
Özgüven	0.887	0.860	0.877	0.621	0.617	0.798	0.822	0.672	0.913	0.848	0.865	0.904
Başarılma ihtiyacı	0.857	0.823	0.837	0.597	0.597	0.776	0.794	0.659	0.881	0.903	0.745	0.860
Tutku	0.858	0.820	0.834	0.584	0.582	0.759	0.780	0.643	0.873	0.899	0.828	0.765

Kriterlerin karar üzerindeki etkisi doğrudan tekil nedensellikler yerine iç içe geçen ilişkiler nedeniyle dolaylı hale geldiğinde bu yöntem hangi kriterlerin daha fazla etkileme gücüne sahip olduğunu ve söz konusu etkilerin hangi kriterlerin etkileşimi sonucu oluştuğunu ortaya çıkarmaktadır. Keşfedilen etkileşim yapısı içinde en şaşırtıcı sonuç, tutkunun etkilenen (sonuç) kriterlerden biri olmasıdır. Duygular ve girişimcilik arasındaki ilişkiyi ele alan yazında girişimci olma arzusu ve isteğini yansıttığı, girişimcilik süreçleri boyunca duygusal iniş çıkışlarla başa çıkabilmeyi sağladığı için ön plana çıkan bir duygu olan tutku, girişimcilik eğitimi dışındaki diğer tüm kriterler tarafından etkilendiği önemli ilişkilere sahiptir. Diğer taraftan girişimci olma kararını etkileyen kriterlerin önem sıralamasında üçüncü sıradadır. Dolayısıyla yazındaki beklentiyle uyumlu şekilde tutku ve girişimcilik arasında önemli bir ilişki olmasına rağmen, bu ilişki tutkunun özsel olarak güçlü bir etki faktörü olmasından değil, diğer karar kriterlerinin etkileşimiyle kuvvetlenmiş, onların etkilerini taşıyan bir karar kriteri olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Bulgular özellikle özgüven ve yenilikçilik kriterlerinin girişimci olma kararına etkisinin önemli ağırlıkta olduğunu göstermiştir. Bu belirgin etkileme gücüne yakın biçimde tutku, risk eğilimi, proaktiflik, başarılma ihtiyacı, geniş ilişki ağına sahip olma, sosyal öğrenme ve kararlılık kriterleri de yüksek ağırlığa sahiptir. Bu kriterlerden sosyal öğrenme dışındakiler modelde tutum (kişisel özellikler) ve algılanan kontrol düzeyi ile ilgili olan kriterlerdir. Ancak bu bulgular girişimci olma kararının söz konusu kriterlerin sonucu olduğu anlamına gelmemektedir. Yorumlarken analizin diğer bulgularını da dikkate alarak ne anlam ifade ettiklerini değerlendirmek gerekir.

Bu analizin en önemli faydalarından biri kriterler arasındaki ilişkilerde etki yönünü de keşfetmeyi sağlamasıdır. Önem ağırlıkları yüksek olan kriterlerin aynı zamanda birçoğunun, özellikle kişisel özelliklerin tamamının, etkilenen (sonuç) kriter olduğu bulgusu da göz önüne alındığında sahip oldukları kararı etkileme gücünün aslında çok yoğun etkileşimlerden kaynaklandığı söylenebilir. Destekleyici toplumsal kültür, aile geçmişinde girişimci olması, sosyal öğrenme, girişimcilik eğitimi ve başarılma ihtiyacı etkileyen (sebepl) kriterlerdir. Bu bulgular sosyal normlar ile bireyin algıladığı kontrol düzeyi kapsamında başarılma ihtiyacının olması ve girişimcilik eğitimi kriterlerinin etkisini taşıyarak diğer kriterlerin nihai karar üzerinde etkileme gücünün oluştuğuna işaret etmektedir. Yani, özgüven ve yenilikçilik gibi çok yüksek öneme sahip kriterler aslında kendi özgül, nedensel etkileri sayesinde değil, çok sayıda kriter tarafından etkilendiği ve sahip olduğu ilişki yapısı içinde biçimlenmesine yol açan tüm kriterlerin dolaylı etkilerini taşıyarak bireyi girişimci olmaya yönlendirmektedir.

Sosyal öğrenme ve başarılma ihtiyacı Grafik 1'de görüldüğü gibi aslında diğer kriterler ile yakın bir konumdadır. Bu nedenle karar kriterleri arasında özellikle destekleyici toplumsal kültür, aile geçmişinde girişimci olması ve girişimcilik eğitimlerinin diğer kriterleri etkileme yönünde birçok ilişkiye sahip olmaları nedeniyle girişimci olma kararını verirken bireyi etkileyen diğer tüm kriterleri yönlendirdiği söylenebilir. Özellikle aile geçmişinde girişimci olması tüm karar kriterleri arasında etkileşim gücü en yüksek olan kriterdir. Bu bulguların anlamı, eğer bireyin ailesinde geçmişte ya da şimdi girişimci olan başka kişiler varsa ve içinde yaşadığı toplumda girişimciliği destekleyen bir kültür ortamı egemense bireylerin tutumu ve

algıladıkları kontrol düzeyi bu faktörlerden çok etkileneceğinden; ve aynı zamanda etkilenen bu faktörler diğer tüm karar kriterleri ile de en yoğun ilişkide olan kriterler olduğundan bireyin girişimci olması yönünde karar vermesine yol açabileceklerdir. Aksi düşünüldüğünde, aile geçmişi ve destekleyici kültürün yokluğunda bireylerin sahip olduğu kişisel özellikler ve algıladıkları kontrol düzeyi kapsamındaki kriterlerin üzerinde onların etkisi yokken sadece kendi özgül etkileri ve birbirleri ile aralarında oluşturdukları etkileşimin çıktısı olarak girişimci olma kararının daha zor alınabileceği söylenebilir. Bu iki bağlamsal kriterin sahip olduğu yoğun etkileme ilişkisinin çarpan etkisi yaratması beklenebilir.

Girişimcilik eğitimlerinin de diğer kriterleri etkileyen bir karar faktörü olduğunu dikkate alarak uygulamaya dönük sonuç çıkarmak mümkündür. Özellikle birçok ülkede girişimciliği teşvik etmek ve girişimci ekosistemi geliştirmek üzere politikalar üretildiği, merkezler açıldığı ve eğitimler düzenlendiği bilinmektedir. Bu kapsamda oluşturulan kamu politikaları ve uygulanan girişimcilik eğitimleri sadece bireylere yönelik kişisel faydalar sağlamaya odaklanmak yerine, sosyal bağlamı girişimciliği destekleyecek bir kültür ortamına dönüştürmeye odaklanırsa söz konusu üç etkileyen (sebep) kriterin etkileşimi sayesinde çarpan etkisinden yararlanmak mümkün hale gelecek ve girişimcilik süreçlerinde beklenenden daha fazla sonuç potansiyeli yaratılmış olacaktır.

Çalışmadaki katılımcı sayısı en önemli kısıtlılık olarak görülebilir. İlerideki çalışmalarda değerlendirici sayısı artırılarak bulguların güvenilirliğinin artması sağlanabilir. Bu çalışmada Ajzen'in (1991; 2002) planlı eylem kuramının bileşenlerine duygu boyutu da eklenerek girişimci olma kararına yönelik etkileşim süreci modellenmiştir. Modeldeki bu bileşenlerin kapsadığı kriterlerin girişimci olma kararını verirken tekil nedensel etkilerini gösteren girişimcilik yazınına katkı olarak, DEMATEL analizinin bulgularına dayanarak söz konusu kriterlerin kendi aralarındaki etkileşimin varlığı gösterilmiştir. Çalışmada zanaatkâr/esnaf girişimci tipi esas alındığında tutku kriterinin duygusal bileşenle modele eklenmesi uygun olarak değerlendirilmiştir. İlerideki çalışmalarda ayrıca bürokratik ya da fırsatçı girişimci tiplerinde olanlar da dikkate alınarak modele yeni kriterler eklenmesi düşünülebilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu'ndan 27/12/2023 tarih ve E-62310886-605.99-298438 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-683.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888.
- Aksakal, E., & Dağdeviren, M. (2010). ANP ve DEMATEL yöntemleri ile personel seçimi problemine bütünlük bir yaklaşım. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 25(4), 905-913.
- Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bai, C., & Sarkis, J. (2013). A grey-based DEMATEL model for evaluating business process management critical success factors. *International Journal of Production Economics*, 146(1), 281-292.
- Balaban, Ö., & Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2), 133-147.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. *Education+ Training*, 54(2/3), 219-233.
- Boz, M., Buluk, B., Aydınkaya, G., & Arslantaş, Y. (2016). Kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki: Çanakkale örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 1-10.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511-532.
- Chang, B., Chang, C. W., & Wu, C. H. (2011). Fuzzy DEMATEL method for developing supplier selection criteria. *Expert Systems with Applications*, 38(3), 1850-1858.
- Covin, J. G. & Lumpkin, G. T. (2011). Entrepreneurial orientation theory and research: Reflections on a needed construct. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 35(5), 855-872.
- Covin, J. G., & Wales, W. J. (2019). Crafting high-impact entrepreneurial orientation research: Some suggested guidelines. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 3-18.
- Çelik, A., & Akgemci, T. (1998). *Girişimcilik kültürü ve KOBİ'ler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Djankov, S., Qian, Y., Roland, G., & Zhuravskaya, E. (2008). What makes an entrepreneur? *International Differences in Entrepreneurship*, January.
- Doğaner, M., & Altunoğlu, A. E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 103-110.
- Du, Y. W., & Li, X. X. (2021). Hierarchical DEMATEL method for complex systems. *Expert Systems with Applications*, 167, 113871.
- Envick, B. R., & Langford, M. (2000). The five-factor model of personality: Assessing entrepreneurs and managers. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 6(1), 6-17.
- Ercan, S. (2022). Girişimci doğulur mu, olunur mu? Girişimcilik eğitimi üzerine bir inceleme. *Bilimsel Gelişmeler Işığında Yönetim ve Strateji Araştırmaları*, 139-148.
- Ferreira, J. J., Raposo, M. L., Gouveia Rodrigues, R., Dinis, A., & Do Paco, A. (2012). A model of entrepreneurial intention: An application of the psychological and behavioral approaches. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 424-440.
- Foo, M., Uy, M. A. & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086-1094.
- Gartner, W.B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation, *Academy of Management Review*, 10(4), 696-706.
- Gartner, W. B. (1988). Who is an entrepreneur? is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 12(2), 47-68.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.

- Guerrero, M. & Espinoza-Benavides, J. (2021). Does entrepreneurship ecosystem influence business re-entries after failure? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(1), 211-227.
- Gürer, A., Sezen, S. & Solmaztürk, A. B. (2014). Üniversite öğrencilerinin girişimci kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik bir alan araştırması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*. 49(2), 1-19.
- Hamidi, D., Wennberg, K. & Berglund, H. (2008). Creativity in entrepreneurship education. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 304-20.
- Hayton, J. C., George, G., & Zahra, S. A. (2002). National culture and entrepreneurship: A review of behavioral research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 33-52.
- Karaoğlan, S. (2016). DEMATEL VE VIKOR Yöntemleriyle Dış Kaynak Seçimi: Otel İşletmesi Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (55), 9-24.
- Korkusuz Polat, T., & Kara, N. (2021). Personel seçiminde bulanık DEMATEL ve bulanık VIKOR yöntemlerinin uygulanması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (23), 376-385.
- Lim, S. & En Vick, B. R. (2013). Gender and entrepreneurial orientation: a multi-country study. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, 465-482.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-72.
- Maine, E., Soh, P. & Dos Santos, N. (2015). The role of entrepreneurial decision-making in opportunity creation and recognition. *Technovation*, 39, 53-72.
- McMullen, J. S., Brownell, K. M., & Adams, J. (2021). What makes an entrepreneurship study entrepreneurial? Toward a unified theory of entrepreneurial agency." *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 1197-1238.
- Minniti, M. & Bygrave, W. (1999). The micro foundations of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(4), 41-52.
- Palich, L. E., & D. R. Bagby. (1995). Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk taking: Challenging conventional wisdom. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 425-38.
- Pruett, M., Shinnar, R., Toney, B., Llopis, F., & Fox, J. (2009). Explaining entrepreneurial intentions of university students: A cross-cultural study. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(6), 571-594.
- Quaye, D., Acheampong, G., & Asiedu, M. (2015). Gender differences in entrepreneurial orientation: Evidence from Ghana. *European Journal of Business and Management*, 7(12), 128-139.
- Rae, D. (2000). Understanding entrepreneurial learning: A question of how? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 6(3), 145-159.
- Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C. & Hunt, H.K. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(4), 13-32.
- Schumpeter, J.A. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Segal, G., Borgia, D. & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(1), 42-57.
- Shieh, J., Wu, H.H., & Huang, K.K. (2010). A DEMATEL method in identifying key success factors of hospital service quality. *Knowledge-Based Systems*, 23(3), 277-282.
- Sitkin, S. B., & Weingart, L. R. (1995). Determinants of risky decision-making behavior: A test of the mediating role of risk perceptions and propensity. *Academy of management Journal*, 38(6), 1573-1592.
- Smith, N. R., & Miner, J. B. (1983). Type of entrepreneur, type of firm, and managerial motivation: Implications for organizational life cycle theory. *Strategic Management Journal*, 4(4), 325-340.
- Tortella, G., Quiroga, G., & Moral-Arce, I. (2009). Nature or nurture? Factors of entrepreneurship: A comparative approach. *Institute of Latin American Studies Working Papers, Columbia University Academic Commons* [http://dx. doi. org/10, 7916, D8DJ5SVW](http://dx.doi.org/10.7916/D8DJ5SVW).
- Uy, M. A., M. Foo, & Z. Song. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing* 28(5), 583-97.
- Wales, W. J. (2016). Entrepreneurial orientation: A review and synthesis of promising research directions. *International Small Business Journal*, 34(1), 3-15.
- Wales, W. J., Gupta, V. K., & Mousa, F. (2011). Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research. *International Small Business Journal*, 31(4), 357-383.
- White, R. E., Thornhill, S., & Hampson, E. (2007). A biosocial model of entrepreneurship: The combined effects of nurture and nature. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal*

- of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(4), 451-466.
- Wu, W.W. (2012). Segmenting critical factors for successful knowledge management implementation using the fuzzy DEMATEL method. *Applied Soft Computing*, 12(1), 527-535.
- Wu, W.W., & Lee Y.T., (2007). Developing global managers' competencies using the fuzzy DEMATEL method. *Expert Systems with Applications*, 32, 499–507.
- Zhang, Z., & Chun, D. (2018). Becoming entrepreneurs: How immigrants developed entrepreneurial identities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(5), 947-970.
- Zhang, P., Wang, D. D., & Owen, C. L. (2015). A study of entrepreneurial intention of university students. *Entrepreneurship Research Journal*, 5(1), 61-82.
- Zhao, H. & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259.



Araştırma Makalesi

Yöneticinin Algılanan Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü

The Mediating Role of Individual-Organization Fit in the Effect of Perceived Light Personality Traits of the Manager on the Level of Trust in the Manager

Murat Korkmaz^a, Mustafa Altıntaş^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Aydınlik Kişilik Özellikleri,
Yöneticiye Duyulan Güven,
Birey-Örgüt Uyumunu..

Tarihler :
Geliş 24 Mart 2024
Düzeltilme Geliş
17 Nisan 2024
Kabul
18 Nisan 2024

ÖZ

Bu araştırmanın amacı yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği çalışmada örnekleme Nevşehir'de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 410 kişiyle çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiş olup Smart-PLS istatistik programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar tarafından yöneticilerinin aydınlık kişilik özelliklerine sahip olduğu belirlenirken aydınlık kişilik özelliklerine sahip olan yöneticilerin birey-örgüt uyumu üzerine anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin aydınlık kişilik özelliklerine sahip olduğu ve bu yüzden çalışanların yöneticilerine güven duydukları ifade edilebilir. Bu duruma birey-örgüt uyumunun aracılık etmesi ise örgüt kültürünün yöneticiler tarafından yönlendirilebildiğine işaret etmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Light Personality Traits,
Trust in Managers,
Individual-Organization Fit.

Article history:
Received 24 March 2024
Received in Revised Form
17 April 2024
Accepted
18 April 2024

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the mediating role of individual-organization fit in the effect of perceived light personality traits of the manager on the level of trust in the manager. In the study, in which quantitative research design was adopted, the sample consists of employees working in small, medium and large-scale enterprises operating in Nevşehir. Data were collected through an online survey with 410 people reached by convenience sampling method. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was preferred to analyse the collected data and the analysis was performed using Smart-PLS statistical software. According to the findings obtained from the research data, it was determined that individual-organization fit has a partial mediating role in the effect of the perceived light personality traits of the manager on the level of trust in the manager. While it was determined by the employees that their managers had light personality traits, it was seen that managers with light personality traits had a significant effect on individual-organization fit. In addition, it was seen that individual-organization fit had a significant effect on the level of trust in the manager. According to the results obtained from the research, it can be stated that managers have bright personality traits and therefore employees trust their managers. The fact that individual-organization fit mediates this situation indicates that organizational culture can be directed by managers.

^a Sorumlu Yazar, Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları, mercan99murat@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6809-1581

^b Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9846-5513

1. GİRİŞ

Örgütler, buldukları çevre ve toplumdan bağımsız hareket edemeyen, sürekli etkileşim içerisinde bulunan yapılar olarak bilinmektedir. Rekabet, varlığını sürdürme, ayakta kalabilme gibi unsurların yanı sıra sürdürülebilir kalkınma modellerinin günümüz dünyasında ekonomik anlamda ilerleme için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Yalçın, Şeker & Bayram, 2014). Günümüz örgütlerinde ekonomik kalkınma önemli hale gelmişken bunları sağlamanın altında yatan birçok sebep bulunmaktadır. Örgütler her ne kadar kalkınma hedeflerine, stratejilere ve piyasalara odaklansalar da bir örgütün varlığını devam ettirme ve sektörde devamlılığını sağlamada iç paydaşların önemi büyüktür.

İç paydaşlar olarak kastedilen unsurların başında çalışanlar gelmektedir. Çalışanlar bir örgütün en temel yapı taşlarından birisi olup örgütün başarısında yüksek bir paya sahiptirler. Bu durum örgütlerin gelecekteki hedeflerini planlarken çalışanlarına odaklanmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Alan yazın incelendiğinde sanayi devrimi öncesinde bile insanın varlığı önemli iken (Wren & Bedeian, 2021) bilimsel yönetim anlayışıyla birlikte insana gereken değer verilmesi fikri ortaya atılmış ve yüzyıldır bu tartışmalar devam etmiştir. Özellikle yönetim alan yazını insanın, teknolojinin ve maddi unsurların örgütler açısından önemi konusunda tartışmaktadır.

İnsan unsuruna verilen değer önemi olduğu günümüz dünyasında, her ne kadar örgütler teknolojinin ve maddi unsurların örgüt açısından daha değerli olduğu düşüncesine hâkim olsa da çalışanlar açısından bakıldığında en önemli unsurun insan unsuru olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum sermaye sahipleriyle iş görenler arasındaki belirsizliğini korumaktadır. Örgütsel davranış açısından örgütlerdeki yöneticilerle çalışanlar arasındaki davranışlar ve tutumlar, çalışanların pozitif ve negatif çıktılar üretmesinde büyük rol oynamaktadır. Çalışanın algısından yönetici, örgütü temsil eden kişi konumunda olduğundan birçok olay ve durum doğrudan yöneticiye atfedilmektedir.

Bu araştırma, çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde yöneticiye duyulan güven ile birey-örgüt uyumu ilişkisini araştıran çalışmalar mevcuttur. Diğer yandan kişilik özelliklerinin güven düzeyi üzerindeki etkisine odaklanan

araştırmaların varlığı göze çarpsa da aydınlık kişilik özellikleriyle ilgili alan yazın daha yeni olduğundan pek araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma aydınlık kişilik özelliklerini yöneticilerin üzerinde çalışanların algılarına göre oluşturmaya ve bununla ilgili etkilere odaklanmıştır. Araştırmada özel sektör çalışanları örneklem grubunu oluştururken, yapısal eşitlik modeli kullanılmış olup aracılık analizi uygulanmıştır. Özellikle aydınlık kişilik özellikleriyle ilgili alan yazının yeni olması, diğer değişkenler ile aydınlık kişilik özelliklerinin ilişkilendirilmemesi, aracılık analizlerine dâhil edilmemesi gibi durumların araştırmanın özgün yönünü oluşturduğu söylenebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aydınlık Kişilik Özellikleri

Johnson'ın (2018) ilk defa ortaya attığı "Aydınlık Üçlü"nü Kaufman, Yaden ve Hyde (2019) "Aydınlık Kişilik Özellikleri" kuramı olarak adlandırmıştır (Polatçı & Yeloğlu, 2021: 77). İnsan tabiatının iyi yanlarını inceleme girişimi bir başka deyişle pozitif psikolojiye dönüş ile (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) beraber aydınlık üçlünün altyapısı oluşturulmuştur (Ülkü & Polatçı, 2023: 509). Aydınlık kişilik özellikleri, Johnson (2018: 2) tarafından, pro-sosyal davranışlar çerçevesinde incelenerek şefkat, empati ve yardımseverlik boyutları ile izah edilmiş ve bu tür özelliklerin kavramsal bağlamı kurulurken, pro-sosyal kişilik özelliklerinden şefkatin, empatinin ve yardımseverliğin alan yazında birlikte ele alındığına vurguda bulunulmuştur. Ayrıca Johnson (2018: 2) araştırmasında söz konusu kavramların birbiri ile etkileşim içinde oldukları hususlardan bahsetmektedir ve geliştirmiş olduğu ölçekle pro-sosyal bağlamda aydınlık kişilik özelliklerinin tek çatı altında ölçülebileceğini belirtmektedir.

Kuramsal olarak aydınlık kişilik özelliklerinin temelini atan Kaufman vd.nin (2019) başlıca amacı, aydınlık üçlünün doğru olarak ölçülmesini temin ederek aydınlık kişilik özelliklerinin orijinal bir kavramsal altyapısını oluşturmaktır. Bu durumu gerçekleştirebilmek üzere Paulhus ve Williams'ın (2002) ortaya attığı makyavelizm, narsisizm ve psikopati kavramlarından oluşan karanlık kişilik özellikleriyle ilgili ölçüm araçlarının ters kodlar ile ifade edilen şekillerini yaratmaktan kaçınmaktadır (Gerymski & Krok, 2019: 342). Buradan hareketle Kaufman vd. (2019: 1) aydınlık kişilik özelliklerini hümanizm, insanlığa inanç ve kantçılık olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Hümanizm, bireyler arasında ayırım yapmadan tüm bireylerin onurlu bir hayatının bulunduğuna inanmayı; insanlığa inanç, kişilerin özde iyi olduğuna inanmayı; kantçılık ise,

kişilerin öteki kişileri bireysel menfaatlerine ulaşır iken araç olarak değil bir amaç şeklinde kullanması isteğini ölçmektedir (Gerymski & Krok, 2019: 342).

“Aydınlık Üçlü” kişilik özellikleri birbirinden farklı olumlu psikoloji kavramlarıyla kuvvetli pozitif ilişkiler içindeki insan tabiatının aydınlık özelliklerine atıf yapmaktadır. Başka bir ifadeyle aydınlık üçlünün özellikleri, merkezi bir başka birey olan sevgi dolu bir kişiliğe gönderme yapmaktadır (Andrews, 2019). Kaufman vd.’nin (2019) çalışması çerçevesinde aydınlık kişilik özellikleri üst düzeyde olanlar ilişki, yetkinlik ve özerkliklerinden daha çok memnun olduklarını ve daha yüksek düzeylerde güvenli bağlanma tarzlarına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. “Bakış açısı, merak, takım çalışması, sevgi, nezaket, lezzet, affetme ve şükran” dahil olmak üzere pek çok karakter özelliği aydınlık üçlüyle ilişkilendirilmiştir. Aydınlık kişilik özellikleri bulunanlar, ayrıca daha çok otantiklik, öz saygı ve daha kuvvetli bir benlik duygusuna sahiptir. Bu özellikler üretkenlikle ve yetkinlikle olumlu ilişkide bulunmasına karşın, başarı ve kendi kendini geliştirme hedefleriyle olumsuz ilişkilidir (Kaufman vd., 2019). Alan yazın incelendiği zaman, çeşitli araştırmalarda da Kaufman vd.’yle (2019) tutarlı bulgulara ulaşıldığı dikkat çekmektedir (Gerymski & Krok, 2019; Lukić & Živanović, 2021).

2.2. Yöneticiye Duyulan Güven

Güven terimi sosyal bilimler alan yazınında çeşitli disiplinlerce incelenmiştir. Bireylerin nasıl ve ne tür durumlar karşısında güven hissettiği, güvenin güçlü bir kişiliğin temeli olarak sosyal ilişkileri nasıl biçimlendirdiği, bireylerarası ilişkiler ve iş birliğinin temelini ne şekilde etkilediği, sosyal kurumların istikrarını temin etme konusunda nasıl bir öge olduğu sosyal bilimciler, siyaset bilimciler, psikologlar, iktisatçılar, tarihçiler ve örgütsel davranışçılarca açıklığa kavuşturulmak istenmiştir (Lewicki, McAllister & Bies, 1998: 438).

Güven birinin, karşısındakinden fayda göreceğine ya da en azından istismarla veya zararlar karşılaşmayacağına dönük pozitif beklentiler içerisinde olma özelliği şeklinde ifade edilmektedir (Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998: 394). Deutsch (1958: 265) da güven kavramını olayların gelişiminin belirsiz olduğu ya da olayların neticesinin başka insanların davranışlarına dayalı olduğu güç durumlar karşısında kişinin olayların neticesine dönük pozitif beklentisi şeklinde tanımlamaktadır. McAllister’a (1995: 25) göre güven, “bilişsel (cognitive)” ve “duygusal (affective)” olarak iki başlığa ayrılmaktadır. Bilişsel güven, içtenliği, karşı tarafın yetkinliği ile bilgi düzeyi vb. özelliklere, başka bir deyişle

karşısındaki sözleriyle ve davranışları ile bireyde bıraktığı izlenimin neticesinde zihindeki güvendir. Duygusal güven ise karşılıklı ilgi göstermeksizin oluşan, tabii olarak zihinde gelişen güvendir (McAllister, 1995: 25-26).

Yöneticiye duyulan güven ise, bireyin risk alma isteğini devam ettirmesi ve koşula bağlı olmaksızın tüm sorunları veya tehlikeleri kabul görmesi biçiminde tanımlanmaktadır. Kişi bu durumda, karşısındaki insanı denetlemeye gerek duymamaktadır, tersine onun kendisi için her koşulda iyi niyetli tavırlar veya pozitif davranışlar sergileyeceği beklentisine sahiptir (Mayer, Davis & Schoorman, 1995). Tanımlardan hareketle yöneticiye güvenin ana çıkış noktasının yönetici uygulamalarının çalışanların zararına değil tersine faydasına olacağı şeklindeki beklentiler olduğu anlaşılmaktadır (Perry & Mankin, 2007: 166). Reinke ve Baldwin’e (2001) göre yöneticilere duyulan güven, çalışanların amirleri veya yöneticilerinin sözünde duracağına inanmaları ve kuşkusuz çalışanlar arasında bir ayrıma gitmeden tutarlı, adaletli ve eşitlikçi bir yönetsel yaklaşıma sahip olabileceği düşüncesine sahiptir.

Yöneticiye duyulan güvenin, örgüte bağlılık, çalışan performansı ile örgüt ikliminin saptanmasında gittikçe daha da önemli olduğu belirtilmektedir. Yöneticilerin de örgütün birer çalışanı olarak örgüte güveninin fazla olduğu durumlarda, değişim süreçlerinde önemli rollere sahip oldukları ve yeni yönetim sistemleri yaratmada aktif rol alma eğilimi gösterdikleri belirtilebilir (Neves & Caetano, 2006: 353). Ayrıca, yöneticiye duyulan güvenin çalışanların iş tatmini seviyelerinin artmasında öne çıkan bir etken olduğu da ifade edilebilir. Buna karşın, yöneticiye ve örgüte güven zafiyeti bulunan örgütlerde, çalışanların örgütsel çıkarları koruma hususunda çekimser olduğu da gözlenmiştir (Öztürk & Vatanserver, 2020: 3617).

2.3. Birey Örgüt Uyumu

Yönetim alanında “birey-örgüt uyumu” terimi davranış bilimcilerce 1950’li yıllarda alan yazına kazandırılmıştır. Birey-örgüt uyumu, 1950’den sonra, iş seçimleri, meslekler, örgütsel çevre gibi alanlarda üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir (Xiaojun & Shizong, 2010: 120). Yönetim alanında popülerleşen bir kavram olan birey-örgüt uyumu, genel olarak alan yazında bireyler ile örgütler arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır (Kristof - Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Alan yazına bakıldığı zaman Tom (1971) tarafından yapılan ampirik araştırma dikkati çekmektedir. Buna göre, bireyler kendilerine benzediğini düşündükleri durumları tercih ederken, uzak ve

farklı olduğunu düşündükleri durumları da tercih etmeme eğilimi göstermektedirler (Tom, 1971).

Birey-örgüt uyumu, birey ile örgüt amaçlarının birbiri ile uyumlu olmasıdır ve bireyin kendisine has özellikleri ile örgütsel kültürün benzerliğidir. Bu çerçevede, bireyler ile örgütleri arasındaki ilişki; bireysel tercihlerle ya da ihtiyaçlarla örgütsel yapı ya da bireyin kişilik özellikleriyle örgütün genel çerçevesi arasındaki ilişkilere (Kristof, 1996). Birey-örgüt uyumu yasalarla yönetmeliklerin biçimlendirdiği sıkı iş ortamında ve rekabete dayalı iş dünyasında gereken esnek ve kendisini örgüte adanmış iş gücünün sürekliliğini sağlama konusunda ücret, yükselme imkânları, çalışma şartları ve iş güvenliği vb. etkenler kadar önemlidir (Cable & Parsons, 2001: 1).

Birey-örgüt uyumu, “bütünleştirici (supplementary)” ve “tamamlayıcı (complementary)” olarak iki boyutta incelenmektedir (Kristof, 1996: 3). Bütünleştirici uyum, örgütlerin kendilerinininkine benzeyen değerler ile hedeflere sahip kişileri çekmeleriyle kazanılır iken; tamamlayıcı uyum, örgütlerin vermiş olduğu görevler ile kaynakların kişilerin kimi gereksinimlerini tatmin etmesinin sonucunda kazanılmaktadır. Tamamlayıcı uyum, genel olarak kişilerin gereksinimleriyle ve istekleriyle alakalıdır. Bundan dolayı iş çevresiyle alakalı olan “kaynaklar, ödüller, iş güvenliği, adil ücretlendirme, iş motivasyonu vb.” alanlar tamamlayıcı uyum ile alakalı ihtiyaçlardır. Bütünleştirici uyum, değerlerdeki uyumla alakalıdır (Kristof, 1996; Cable & Edwards, 2004).

Bir örgütte birey-örgüt uyumunun kurulması güven, iş tatmini, örgüte bağlılık ve verimlilik seviyesinde sonuçlarla ortaya çıkar. Güven etkeni, kişinin örgüte uyum sağlamasını temin eden bir neden ve uyumu izleyen bir sonuçtur (Ulutaş, 2010: 78). İş tatmini, çalışanların yaptığı işin karşılığında almış oldukları ekonomik kazançla beraber iş arkadaşlarıyla aynı ortamda olmaktan duymuş oldukları mutluluk, bir arada bir eser ya da hizmet üretmelerinin sonucunda alınan tatmin şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2008: 136). Örgütü başarıya götüren en önemli etkenlerden biri de çalışanların örgütsel bağlılık seviyesidir. Örgütler varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa çalışanların bağlılıklarını arttırmak zorundadır (Karasoy, 2014: 56-57). Verimlilik, çalışanların içinde bulunduğu örgüte adapte olması durumunda pozitif olarak etkilenmektedir. Çünkü birey, örgütle uyumlu olursa örgütsel amaç, hedef ve mekanizmayı benimseyecektir (Dinçer & Fidan, 2003: 53). Tüm bunların yanı sıra bireyle örgüt arasındaki uyumsuzluğun sonucunda ise “stres, çatışma, çalışan devri, yalnızlık, yabancılaşma,

devamsızlık, umursamazlık vb.” durumlar meydana gelmektedir (Ulutaş, 2010: 90).

2.4. Yöneticinin Aydınlık Kişilik Özellikleri, Yöneticiye Duyulan Güven ve Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Bu araştırma yöneticinin aydınlık kişilik özellikleri, yöneticiye duyulan güven ve birey-örgüt uyumu ilişkisine odaklanmayı amaç edinmektedir. Araştırmanın oluşturulmasındaki temel sebep, örgüt çalışanlarının yöneticilerini algılama biçimi olarak ifade edilebilir. Yönetim yazınında liderlik araştırmaları incelendiğinde geçmişten günümüze liderliğin çok önem verilen bir kavram olduğu, birçok liderlik tarzının ortaya çıktığı görülmektedir. Her ne kadar birçok liderlik yaklaşımı olsa da liderin izleyicileriyle olan ilişkilerinde izleyicilerinin algısı büyük farklar meydana getirmektedir. Lider birden fazla liderlik tarzının özelliklerini taşıyamayabilmekte ve izleyicilerine farklı şekillerde davranış gösterebilmektedir. Fakat izleyiciler liderin davranışlarını ve özelliklerini bir bütün halinde düşünmek yerine duruma göre değerlendirmeler yapabilmektedir. Buradan yola çıkılarak bir örgütteki yöneticilerin kişilik özellikleri algısının çalışanların eğilimlerini etkilemesi mümkün görünmektedir.

Alan yazın incelendiğinde birçok liderlik tarzı ve yönetici özellikleriyle ilgili araştırmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Fakat çalışanların algısına göre yöneticilerin kişilik özelliklerinin örgütsel düzeyde neleri etkilediği konusunda araştırmaların sınırlı sayıda olduğu göze çarpmaktadır. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner’in (1998) yapmış olduğu araştırmada çalışanların yönetime karşı güven algılarının davranışlarda tutarlılık, bütünlük, kontrolün paylaşımı/devri, ilgilenme ve iletişim faktörlerinden etkilendiği ortaya koyulmuştur. İlgili faktörler bir çalışanın görev yaptığı örgütteki yöneticisinde görmek istediği davranışları ifade ederken bir taraftan da yöneticinin sahip olduğu kişilik özelliklerine atıf yapmaktadır. Diğer yandan araştırmaların alan yazında mevcut olduğu görülürken çalışanlar tarafından yöneticinin aydınlık bir kişiliğe sahip olduğunu gösteren herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Sadece dolaylı yoldan yöneticiye duyulan güveni etkileyen araştırmaların var olduğu görülmüştür (Frazier, Gooty, Little & Nelson, 2015; Nienaber, Romeike, Searle & Schewe, 2015). İlgili araştırmalar ve yaklaşımlardan yola çıkılarak yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu söylenebilir.

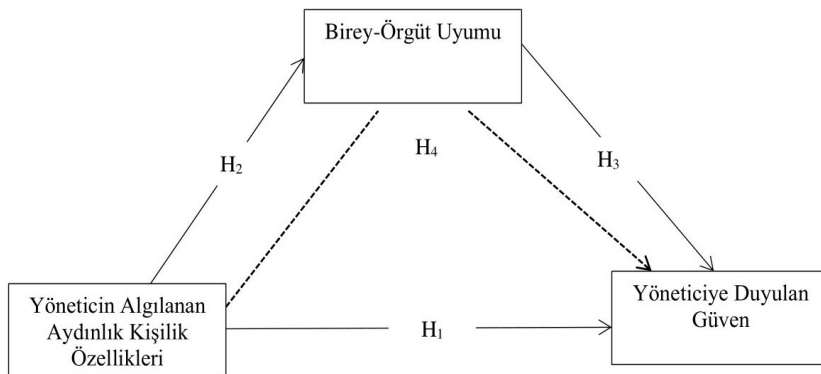
Araştırmanın bir diğer hipotezi olan birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisinin alan yazında araştırılan bir konu olduğu görülmüştür. Yöneticiye duyulan güven kavramının öncesinde çalışanın örgütüne karşı beklentilerinin gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkan bir durum olduğu söylenebilir. Mayer vd. (1995) güvenin risk almak değil risk almaya istekli olma olduğunu ifade etmekte ve gerçekleşen eylemlere karşı savunma mekanizması oluşturulmasını belirtmektedir. Örgütlerde güven kavramı tesadüfi bir şekilde ortaya çıkmamakta olup yöneticinin buradaki rolü çok önemlidir (Duman, 2018). Çalışanlar da örgütüne karşı güven duygusu oluştururken yönetici davranışlarını esas almaktadır. Bu yüzden güven kavramının oluşmasında yöneticiye duyulan güven önemlidir. Yöneticiye karşı güvenin oluşmasında birey-örgüt uyumunun rolü önemlidir. Alan yazındaki yaklaşımlar incelendiğinde birey-örgüt uyumu fikrini oluşturan Schneider'in (1987) çekim-seçim-çekişme kuramı, benzer özelliklere sahip örgüt üyelerinin olduğu kuruluşlarda çalışanlarının rahat ettikleri ve bu örgütlerde daha aktif çalıştıkları fikrine dayanmaktadır. Her ne kadar bu yaklaşım çalışma arkadaşlarının benzer özellikleri fikrine dayanmış olsa da çalışanları yönlendirenler yöneticiler olup örgütü temsil eden kişiler olduğundan bireyin hem örgütüyle hem de çalışma arkadaşıyla olan ilişkisinde köprü görevi görmektedir. Bir diğer yandan Chatman (1991), birey-örgüt uyumunun işe alım sürecinden itibaren başlayan bir süreç olduğunu ve uyum sürecinin gerçekleşmesi durumunda iş tatmini ve bağlılığın sağlanabileceğini ifade etmektedir. Kristof (1996) ise birey-örgüt uyumunun taraflar arasındaki ihtiyaç ve beklentilerin karşılanması durumunda veya birey-örgüt arasında karakteristik özelliklerin benzer olduğu durumlardaki uyum halini ifade etmiştir. Araştırmacının ifadesinden bireyin örgütü benimsemesi durumu çıkartılabilirken yöneticinin çalışanla yaptığı psikolojik sözleşmeye atıf yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla birey-örgüt uyumunun temelinde yöneticinin olduğu ve birey-örgüt

uyumunun bir ardılının ise yöneticiye duyulan güven olduğu ifade edilebilir.

Bu araştırma çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Alan yazın incelendiğinde aydınlık kişilik özelliklerinin yeni bir kavram olduğu görülmüştür. Güven duygusuna bakıldığında sahip olunan özelliklerin ve gösterilen davranışların etkileşim gerektirdiği bilinmektedir. Freitas (2016) yönetim süreçlerindeki becerilerin sadece ilgili süreçlerdeki bilgi, beceri ve tutum olmadığını, bunların örgütsel süreçler ve stratejilerle uyumlu olması gerektiğini belirtmiştir. Çalışanlar yöneticilerin kişilik özelliklerini gözlemlediği şekliyle algı ve tutum geliştirmektedir. Dirks ve Ferrin (2002) ise algılanan desteğin güvenin oluşumu üzerinde önemli bir rol oynadığını vurgulamıştır. Bu yüzden çalışanların algısına göre yönetici, aydınlık kişilik özelliklere sahipse ona göre davranış eğilimi içerisinde olabilir. Bu durum çalışan yöneticisine karşı güven duygusunun oluşumuna katkı sağlayacaktır. İki davranış ve eğilim arasındaki ilişkiye ise birey-örgüt uyumunun aracılık edebileceği söylenebilir. Örneğin Besen ve Aktaş'ın (2016) araştırmasında birey-örgüt uyumu ile yöneticiye duyulan güven arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan kuramsal temeller ve alan yazında yer alan çalışmalar ışığında yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü gösteren araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.

Araştırma modeli kapsamında, sınanmak üzere



Şekil 1: Araştırma Modeli

aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₂: Yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₃: Birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₄: Yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü vardır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde planlanan bu çalışmada özel sektör işletmelerinde çalışanların algılarına göre değişkenler arası ilişkiler, etkiler ve aracılık analizleri ortaya konulmuştur.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Nevşehir’de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Nevşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerin hedef alındığı bu çalışmada çeşitli işletmelerde görev yapan bireylerin düşüncelerine göre Nevşehir ölçeğinde yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özellikleri, yöneticiye duyulan güven ve birey-örgüt uyumu değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nevşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerde çalışanların sayısı Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Nevşehir 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş

Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	197	48,0
	Erkek	213	25,0
Yaş	18-24 Yaş Arası	130	31,7
	25-29 Yaş Arası	95	23,2
	30-34 Yaş Arası	73	17,8
	35-39 Yaş Arası	50	12,2
	40 Yaş ve Üzeri	62	15,1
Medeni Durum	Evli	217	52,9
	Bekâr	193	47,1
Öğrenim Durumu	İlköğretim	46	11,2
	Lise	125	30,5
	Ön Lisans	126	30,7
	Lisans	91	22,2
	Yüksek Lisans	15	3,7
	Doktora	7	1,7
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	194	47,3
	6-10 Yıl	100	24,4
	11-15 Yıl	70	17,1
	16-20 Yıl	23	5,6
	21 Yıl ve Üzeri	23	5,6
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	176	42,9
	6-10 Yıl	97	23,7
	11-15 Yıl	77	18,8
	16-20 Yıl	29	7,1
	21 Yıl ve Üzeri	31	7,6
Kurumda Yöneticilik Görevi	Var	68	16,6
	Yok	342	83,4
Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	82	20,0
	10-49 Kişi Arası	161	39,3
	50-249 Kişi Arası	108	26,3
	250 Kişi ve Üzeri	59	14,4
Toplam		410	100

Kurumu, 2023) göre 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla 42.105 kişidir. Buradan yola çıkılarak evreni 42.105 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun, Altunışık ve Yıldırım'a (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapılmaması; Nevşehir'in küçük bir şehir olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Nevşehir'de herhangi bir işletmede çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup araştırmaya 410 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%31,7) olduğu; katılımcıların çoğunluğunun (%52,9) evli olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %83'ünün görev yaptıkları kuruluşlarda yöneticilik

görevinin olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer sosyo-demografik değişkenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sosyo-demografik bilgiler formu, Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği, Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği ve Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği Kaufman vd. (2019) tarafından geliştirilmiş, Serbest ve Sökmen (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği 12 ifadeden ve 3 boyuttan oluşmakta ve 5'li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte "Yöneticim insanların iyi yönlerini/iyi taraflarını görür.", "Yöneticim diğer insanların ona adil davranacaklarını düşünür." gibi ifadeler yer almaktadır. Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçek 5'li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler, Faktör Yük Değerleri, Güvenirlik ve Geçerlik

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	VIF
Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,898, rho_A=0,899, CR=0,920, AVE=0,622						
AK3	0,753	3,763	0,908	0,815	-0,849	1,787
AK5	0,771	3,737	0,866	0,462	-0,729	1,987
AK6	0,782	3,741	0,903	0,693	-0,821	2,052
AK8	0,817	3,712	0,940	0,492	-0,778	2,373
AK9	0,826	3,739	0,909	0,670	-0,847	2,397
AK11	0,746	3,573	0,953	0,196	-0,669	1,829
AK12	0,819	3,654	0,994	0,188	-0,744	2,287
Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,858, rho_A=0,863, CR=0,904, AVE=0,701						
YG1	0,856	3,671	0,988	0,799	-0,990	2,118
YG2	0,848	3,727	0,977	0,302	-0,753	2,146
YG4	0,827	3,617	0,981	0,580	-0,881	1,961
YG5	0,818	3,678	0,960	0,255	-0,731	1,974
Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,850, rho_A=0,850 CR=0,899, AVE=0,689						
BOU1	0,846	3,678	0,954	0,332	-0,787	1,992
BOU2	0,826	3,639	0,898	0,702	-0,848	1,928
BOU3	0,810	3,702	0,863	0,893	-0,891	1,816
BOU4	0,839	3,659	0,953	0,443	-0,782	2,020

AK=Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri; YG=Yöneticiye Duyulan Güven; BOU=Birey-Örgüt Uyumu

Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “Yöneticimin her zaman bana adil davranmaya gayret göstereceğinden eminim.”, “Yöneticime çok yüksek seviyede sadakat duyarım.” gibi ifadeler yer almaktadır. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. 4 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçek 5’li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.”, “Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.” gibi ifadeler yer almaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

4.1. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmış olup ölçek faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması alan yazında beklenen bir durumdur. Bunun yanı sıra Cronbach’s Alpha, C.R. ve AVE değerlerinin 0,70’in üzerinde olması istenmektedir (Hair, Matthews, Matthews & Sarstedt, 2017). Tablo 2’de betimleyici istatistikler, ölçeklerin faktör yükleri ve diğer geçerlik değerleri yer almaktadır.

Tablo 2’ye göre, ölçüm modeli analizi sonucunda aydınlık kişilik özellikleri ölçeğinden 1,2,4,7 ve 10. ifadeler ve yöneticiye güven ölçeğinden 3. ve 6. ifade yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve geçerlik sonuçlarını azalttığı için analizden çıkartılmıştır. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı, normallik varsayımını karşıladığı, VIF değerleri 5’in altında olduğu için doğrusallık problemi olmadığı ifade edilebilir (Hair vd., 2017). Tablo 3’te ise ayırım geçerliğinin hesaplanmasında kullanılan Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) değerleri verilmiştir (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015; Yıldız, 2021).

Tablo 3’te verilen Fornell-Larcker kriteri AVE katsayılarının karekökünü ifade etmekte olup herhangi bir problem olmadığı; diğer yandan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerlerinin ise 0,90’ın altında olduğu görülmüş ve ölçekler için ayırım geçerliğinin sağlandığı anlaşılmıştır. Tablo 4’te ise R² ve Q² değerleri verilmiştir.

Tablo 4’te araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin R² ve Q² değerleri incelenmiş olup aydınlık kişilik özelliklerinin birey-örgüt uyumu üzerinde %61’lik ve yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde %62’lik bir açıklama oranına sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan Q² değerlerinin ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Alan yazında Q² değerlerinin sıfırın üzerinde olmasının araştırma kapsamında kabul edilebilir bir durum olduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 5’te f² katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 5’te etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan f² katsayıları verilmiştir. Cohen’e (1998)

Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerleri

Fornell-Larcker Criterion			Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)<0,90			
	BOU	AK	YG	BOU	AK	YG
BOU	0,830	-	-	BOU	-	-
AK	0,780	0,788	-	AK	0,890	-
YG	0,740	0,786	0,837	YG	0,863	0,892

AK=Yöneticinin Aydınlık Kişilik Özellikleri; YG=Yöneticiye Duyulan Güven; BOU=Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4: R² ve Q² Testi Sonuçları

	R ²	R ² Adjusted	Q ² (=1-SSE/SSO)
Birey-Örgüt Uyumu	0,608	0,607	0,415
Yöneticiye Duyulan Güven	0,618	0,617	0,453

Tablo 5: f^2 Testi Sonuçları

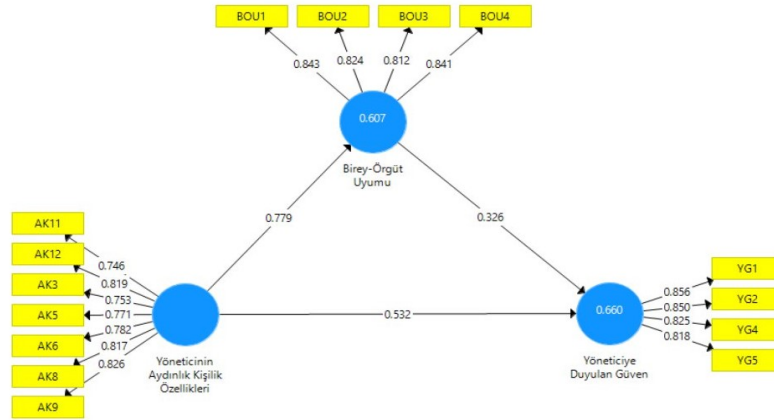
	Birey-Örgüt Uyumunu	Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri	Yöneticiye Duyulan Güven
Birey-Örgüt Uyumunu	-	-	0,123
Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri	1,547	-	0,326

göre f^2 katsayısının 0,02 ve üzerinde olması, değer için yeterli olabileceği öne sürülmüştür. Tablo 5'te verilen f^2 değerinin etki büyüklüğü açısından yeterli olduğu görülmüştür.

4.2. Yapısal Model-Hipotez Testleri

Cinsiyete Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak Smart-PLS programında incelenmiştir.

gösteren katsayılar yer almaktadır. Aracılık testinin yapılmasında Bootstrap testi kullanılmış olup Smart-PLS programında analiz gerçekleştirilirken genellikle bu yolun tercih edilebileceği ifade edilmektedir (Preacher & Hayes, 2004; 2008; Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2014). Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,786$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmakta olup bu

**Şekil 2:** Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı

Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 2'de yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolüne ilişkin oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0,056 ($SRMR<0,080$); d_{ULS} değerinin 0,371; d_G değerinin 0,187; Ki-Kare değerinin 0,444; Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0,885 ($NFI>0,80$) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin alan yazın açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Uyum iyiliği değerlerinde d_{ULS} ve d_G değeri ile ilgili net bir ayırım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 6'da ise yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 6'da yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü

değerler toplam etkiyi göstermektedir. İlk modele birey-örgüt uyumu değişkeninin eklenmesiyle birlikte yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,532$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin birey-örgüt uyumu üzerinde ($\beta=0,780$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi; birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,326$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için Hair vd. (2017) VAF testinin kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. VAF testi dolaylı etkiyle toplam etki arasındaki çıkan değere göre aracılığın belirlendiği bir test olup %0 ile %20 arası aracılığın olmadığını, %20 ile %80 arasında kısmi aracılığın olduğunu ve %80'in üzerindeki sonuçların tam aracılığa işaret ettiğini belirtmektedir. Tablo 6'da görüldüğü üzere yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özellikleri, yöneticiye duyulan güven düzeyi ve birey-örgüt uyumu arasındaki dolaylı etki $\beta=0,254$ toplam etki ise $\beta=0,786$ 'dır. İlgili formüle

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta (β)	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlik	p
AK→YG (Toplam Etki)	0,786	0,023	33,673	(0,737; 0,825)	0,000
AK→YG (Direk Etki)	0,532	0,058	9,204	(0,416; 0,635)	0,000
AK→BOU	0,780	0,023	33,645	(0,725; 0,825)	0,000
BOU→YG	0,326	0,057	5,726	(0,217; 0,433)	0,000
AK→ BOU→ YG (Dolaylı Etki)	0,254	0,046	5,498	(0,161; 0,335)	0,000

AK=Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri; YG=Yöneticiye Duyulan Güven; BOU=Birey-Örgüt Uyumunu

göre hesaplama yapıldığında VAF değeri %24 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü vardır yorumu yapılabilir. Dolayısıyla H₁, H₂, H₃ ve H₄ kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Aydınlik kişilik özellikleri alan yazında oldukça yeni bir kavram olup yapılan sınırlı sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir (örn; Dursun, 2023; Polatçı & Yeloğlu, 2021; Kaufman vd., 2019). Diğer yandan birey-örgüt uyumu ile yöneticiye duyulan güven kavramlarıyla ilişkili birçok araştırmanın yapılmış olduğu görülmüştür (örn; Sevinç, Baş & Kesen, 2022; Yavuz & Akgemci, 2021). İlgili alan yazın incelendiğinde aydınlık kişilik özellikleri çok fazla araştırılmadığı için örgütsel düzeyde araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Diğer yandan birey-örgüt uyumu ile yöneticiye duyulan güven düzeyi arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmaların olduğu belirtilmektedir. Ayrıca alan yazında birey-örgüt uyumu kavramının kişi-örgüt uyumu şeklinde yerli yazında kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Turunç ve Çelik'in (2012) yapmış olduğu araştırmada birey-örgüt uyumu ile yöneticiye güven arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan Türe-Yılmaz, Kök-Eren ve Yıldırım'ın (2019) yaptıkları araştırmada birey-örgüt uyumu ile yöneticiye güven arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde bireyin örgütü ile uyumlu olmasının iş tatminini, performansını, üretkenliğini artırdığını ve örgütte kalma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (İplik, Kılıç & Yalçın, 2011). Alan yazında yapılan araştırmaların çoğu örgütsel güven ortamının, birey-örgüt uyumunun örgütün performansına katkıda bulunduğunu göstermektedir

(Tan & Lim, 2009; Wang, Shieh & Wang, 2008; Shamir & Lapidot, 2003).

Araştırmanın özgünlüğü açısından bakıldığında hem aydınlık kişilik özelliklerinin alan yazında yeni bir kavram olması hem de araştırma kapsamındaki değişkenlerle birlikte araştırılmamış olması önemli görülmüştür. Araştırmada aydınlık kişilik özellikleri çalışanların algısına göre yöneticiye yönlendirilmiş ve bakış açılarına göre yöneticilerinin ilgili kişilik özelliklerine göre davranışları incelenmiştir. Bu durumun yöneticiye karşı duyulan güven düzeyini belirlemede ve çalışanın örgütüyle olan uyumunu tespit etmede önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Alan yazındaki bilgi birikimine katkı sağlaması açısından bu araştırmanın yapıldığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında ulaşılan veriler Smart-PLS programıyla analiz edilmiştir. İlk olarak ölçüm modeli incelenen araştırma verilerinde katılımcıların ölçek ifadelerine verdikleri cevapların ortalaması 3,70±0,90 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu ortalama katılımcıların algısına göre yöneticilerinin aydınlık kişilik özelliklerini taşıdığı yorumu yapılabilir. Yöneticiye duyulan güven düzeyi ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3,67±0,87 olarak belirlenmiş olup katılımcıların yöneticilerine güvendiğini akla getirmektedir. Diğer yandan birey-örgüt uyumu ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3,67±0,97 olarak belirlenmiş olup katılımcıların örgütleriyle uyum içerisinde olduğu söylenebilir. Çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun incelenmesi için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Oluşturulan modelde yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,786$) ve birey-örgüt uyumu üzerinde ($\beta=0,780$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Birey-örgüt uyumunun ise yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,326$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Son olarak yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki dolaylı etkisi $\beta=0,254$ olarak belirlenmiş ve birey-örgüt uyumunun bu etkide kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik

özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinin bir kısmı birey-örgüt uyumu üzerinden geçmiştir. Araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirlerini etkileyerek dağıldıkları söylenebilir.

Araştırmanın kuramsal temellerine bakıldığında sosyal mübadele kuramı, karşılıklılık kuramı ve birey-örgüt uyumu kuramı ile açıklanabileceği söylenebilir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiye duyulan güven düzeyi açısından bakıldığında güvenin çok boyutlu bir kavram olduğu ileri sürülmekte ve örgüt içerisindeki bireyler arasında davranışlar, tutumlar ve karşılıklı olan beklentiler sonucunda oluştuğu ifade edilmektedir. Güven hissi çalışanın örgütünden beklediği destek sonucunda örgütüne karşı dürüst ve bağlı olacağına dair inancı ifade etmektedir (Eğriboyan, 2013). Karşılıklılık kuramı açısından incelendiğinde yöneticiye duyulan güven düzeyinin ilgili kuramla açıklanabileceği söylenebilir (Conway & Coyle-Shapiro, 2006). Karşılıklılık kuramının temelinde bireylerin kendilerine karşı gösterilen iyilik sonucunda kendilerini iyilik yapma zorunda hissetmeleri bulunmaktadır (Cihangiroğlu & Şahin, 2010). Bu bağlamda yöneticinin örgüt içerisinde yaptığı bütün davranışların karşılığında çalışanın ona güvenerek işinin gereğini yapması karşılıklılık kuramına atıfta bulunmaktadır. Bir diğer yandan sosyal mübadele kuramının bu araştırmayla ilgisine bakıldığında kuramda bireyler arası ilişkilere odaklanmasında bulunmaktadır. Kuramda, bireyler arası ilişkilerin kaynak değişimi ve taraflar arası ödüllendirme beklentisi varsayımları bulunmaktadır. Bu olgular somut ve soyut şekillerde meydana gelebilmektedir (Ertürk, 2014). Bu araştırmada çalışan tarafından liderin aydınlık kişilik özelliklerine sahip olması kendisine karşı pozitif sonuçlar doğuracağı beklentisi bulunmaktadır. Örneğin aydınlık kişilik özelliklerinin boyutlarından olan hümanizm alt boyutunun temelinde her insanın onuruna ve değerlerine önem verme amacı bulunmaktadır. Dolayısıyla bir yöneticinin her insana olduğu gibi çalışanına bu şekilde davranış göstermesi olumlu örgütsel çıktıları meydana getirebilir. Bu araştırmanın dayandırılabilceği bir diğer kuram ise birey-örgüt uyumu kuramıdır. İlgili kuramın etkileşimci davranış kuramından temeli aldığı ileri sürülmekte olup durumsal ve bireysel değişkenlerin etkileşimi olduğu ifade edilmektedir (Pervin, 1968). Birey-örgüt uyumu kuramı genel olarak taraflar arasındaki uyumu ve sonuçları ortaya koymaktadır (Muchinsky & Monahan, 1987). Bu araştırma açısından bakıldığında çalışanın örgütüyle uyumu birçok faktöre bağlı olduğu gibi uyum derecesinin belirlenmesinde yönetici önemli rol oynamaktadır. Yöneticinin çalışanlara uyguladığı davranış ve iş politikaları, yöneticiye duyulan güveni etkilediği

gibi bireyin örgütle olan uyumuna katkıda bulunmaktadır. Birey-örgüt uyumunun parametreler üzerinden değerlendirildiğinde ücret, motivasyon, örgüt kültürü, işle bütünleşme, normatif bağlılık, liderlik ve birçok değişken ele alındığında liderliğin sayılan faktörler üzerinden dolaylı şekilde etkilediği söylenebilir.

Günümüz işletmelerinin temel hedefinin sürekli kâr elde etmek olduğu iş dünyasında ekonominin temelini para ilişkileri oluştursa da örgütlerin var oluş amacında en önemli rol çalışana düşmektedir. İnsanın sosyal yaşamdan hiçbir zaman yok olmayacağı, insan ilişkilerinin sürekli bir şekilde devam edeceği varsayımından yola çıkılarak çalışanın verimliliği ve etkililiği düşünülme zorundadır. Bu yüzden yöneticilere büyük görevler düşmekle birlikte çalışanın yöneticisine güvenmesi, örgütüyle uyum içerisinde çalışması diğer pozitif olguları da beraberinde getirebilecektir. Örneğin Sorthaix, Dietrich, Chow ve Salmela-Aro (2013) birey-örgüt uyumunun işle bütünleşmeyle pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu araştırmada belirtmiştir. Tan ve Tan (2000) ise örgüt ile çalışanlar arasında yöneticinin köprü görevi gördüğünü, çalışanın yöneticisiyle olan iletişiminden çıkarımlarda bulunarak örgütüne karşı uyumu ve güveni algıladığını ifade etmektedir. İlgili örnek araştırmalar ve bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak özellikle sektör açısından yöneticilerin çalışanları elde tutma ve optimum performans yakalayabilmeleri açısından dengeli bir yönetim biçimi sergilemeleri önerilebilir. Dengeli yönetim biçimindeki amaç çalışana her istediğini vermek değil performansı, davranışları, örgüt ile uyumu değerlendirilerek davranışların gösterilmesidir. Fakat şu da göz önünde bulundurulmalıdır ki sadece uyumlu çalışana değil aynı zamanda işe yeni alınan ve yeteneklerini tam olarak ortaya çıkaramayan personelin de yöneticinin pozitif davranışlarından beslenmesi gerekmektedir. Araştırmacılara verilecek öneriler olarak özellikle bu araştırma özelinde aydınlık kişilik özelliklerinin çalışanın algısına göre oluşturulması gelecekte yapılacak araştırmalar için bir temel oluşturabilir. Bu yüzden yapılacak araştırmalarda yöneticilerin her türlü kişilik özellikleri çalışanların algısına göre değerlendirilebilir. Nitel araştırma desenleriyle desteklenebilecek araştırmaların yapılması, yeni bir kavram olan aydınlık kişilik özelliklerinin yönetim yazınına katkı sağlaması açısından önerilebilir. Örgütsel düzeydeki diğer kavram ve kuramların ilgili değişkenlerle birlikte araştırılması ilgili yazına katkı sağlayabilir.

Öncelikle yapılan bu araştırmanın alan yazın açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Fakat katkı sağlayacağı düşünülen bu araştırmanın her bilimsel araştırmada olduğu gibi bazı sınırlılıkları

bulunmaktadır. Araştırmanın Nevşehir’de faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde yapılması ve sadece bir işletmenin değil bütün işletmelerin örneklem olarak seçilmesi genellenebilirliği sınırlandırmaktadır. Araştırmaya az sayıda yöneticinin dâhil edilerek çok sayıda çalışanın dâhil edilmesi, yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerini ortaya koymada yine bir sınırlılığı beraberinde getirmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan veri toplama araçları, sosyo-demografik bilgiler formu, kullanılan analiz yöntemi gibi unsurlar bu araştırmanın diğer sınırlılıklarındandır. Araştırmanın belirli bir zaman dilimi içerisinde verilerinin toplanması, araştırmacıların bilgi ve beceri düzeyi yine başka sınırlılıklar olarak ifade edilebilir. Bilimsel araştırmaların doğasını oluşturan sınırlılıklar gelecekte yapılacak araştırmalara fikir vermesi açısından önemli olup bu araştırmanın daha nitelikli araştırmalara yön vereceği ve yol göstereceği söylenebilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 17.01.2024 tarih ve 10/30 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır

KAYNAKÇA

- Andrews, K. (2019). The dark triad sums up psychopaths, but the light triad defines saints. *ABC News*, 15.
- Besen, E., & Aktaş, H. (2016). Birey-Örgüt uyumu ve yöneticiye güven ile lider-üye etkileşimi bağlamında Bursa'da otomotiv sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27(81), 23-42.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (Third edition). Routledge
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Ulusallararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd Edition). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Conway, N. ve Coyle-Shapiro, J. A. M. (2006). Reciprocity and psychological contracts: Employee performance and contract fulfillment. *Paper presented at the Academy of Management*, Best Conference Paper.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (2003). *İşletme yönetimine giriş* (6. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Duman, Ş. (2018). *Orta öğretim öğretmenlerinde psikolojik güçlendirmenin yordayıcıları olarak yapısal güçlendirme, yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dursun, A. (2023). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine alternatif pozitif bir bakış: Aydınlık üçlü kişilik özellikleri. *Gelişim ve Psikoloji Dergisi*, 4(7), 44-58.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 17-43.
- Ertürk, E. (2014). *Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Frazier, M. L., Gooty, J., Little, L. M., & Nelson, D. L. (2015). Employee attachment: Implications for supervisor trustworthiness and trust. *Journal of Business and Psychology*, 30, 373-386.
- Freitas, P. (2016). *Relações entre competências gerenciais de líderes de grupos de pesquisa e resultados alcançados* (Yüksek lisans tezi). Universidade de Brasília, Brasília: UnB.
- Gerymski, R., & Krok, D. (2019). Psychometric properties and validation of the Polish adaptation of the Light Triad Scale. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(4), 341-354.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (1. Baskı). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- İplik, F. N., Kılıç, K. C., & Yalçın, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661.
- Johnson, L. K. (2018). *The light triad scale: Developing and validating a preliminary measure of prosocial orientation* (Doctoral dissertation). The University of Western Ontario, Canada.
- Karasoy, H. A. (2014). Örgütsel bağlılık. İçinde A. Bedük (Ed.). *Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar- güncel konular* (ss. 55-77). Atlas Akademi.
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., & Hyde, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two

- very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10(467), 1-26.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23(3), 438-458.
- Lukić, P., & Živanović, M. (2021). Shedding light on the Light Triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the Light Triad. *Personality and Individual Differences*, 178, 110876, 1-12.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- Nienaber, A. M., Romeike, P. D., Searle, R., & Schewe, G. (2015). A qualitative meta-analysis of trust in supervisor-subordinate relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 507-534.
- Öztürk, M., & Vatanserver, K. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi: Alanya belediyesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3613-3632.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56-68.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Polatçı, S., & Yeloğlu, H. O. (2021). Karanlık ve aydınlık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 73-87.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Reinke, S. J., & Baldwin, J. N. (2001). Is anybody listening? Performance evaluation feedback in the US Air Force. *Journal of Political & Military Sociology*, 29(1), 160-176.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Serbest, S., & Sökmen, A. (2021). Karanlık Üçlü'den aydınlık tarafa giden yolda Aydınlık Üçlü Ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2734-2744.
- Sevinç, F., Baş, D., & Kesen, M. (2022). Yöneticilerin paternalist liderlik davranışları ve birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 27-59.
- Shamir, B., & Lapidot, Y. (2003). Trust in organizational superiors: Systemic and collective considerations. *Organization Studies*, 24(3), 463-491.
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466-475.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Turuş, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Türe-Yılmaz, A., Kök-Eren, H., & Yıldırım, A. (2019). Hemşirelerde yöneticiye güvenin kişi-örgüt uyumuna etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1205-1215.
- Türkiye İş Kurumu (2023). Erişim Adresi: <https://media.iskur.gov.tr/66917/nevsehir.pdf> Erişim Tarihi 10.07.2023
- Ulutaş, M. (2010). *Birey-örgüt uyumu kuramı ve dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya.
- Ülkü, T. ve Polatçı, S. (2023). Kurumsal dünyada karanlık ve aydınlık taraf: Kişilik özelliklerinin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etkisinin keşfi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(4), 503-531.
- Wang, I., Shieh, C. J., & Wang, F. J. (2008). Effect of human capital investment on organizational performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(8), 1011-1022.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Wren, A. D., & Bedeian, A. G. (2021). *Yönetim düşüncesinin evrimi* (1. Baskı). (Ahmet Melik Aksoy, Çev.) İstanbul: Albaraka.
- XiaoJun, W., & Shizong, L. (2010). The Research on Knowledge Worker's Person-organization Fit (POF). In *2010 Third International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (ss. 119-125). IEEE.
- Yalçın, İ., Şeker, M., & Bayram, A. (2014). Yöneticilerin kişilik özellikleri ve duygusal zekâları ile yönetim bilişim sistemleri kullanımları arasındaki etkileşimin tespitine yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (13), 75-92.
- Yavuz, A., & Akgemci, T. (2021). Birey-Örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (34), 99-114.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar* (2. Baskı). Seçkin Yayınları.



İş ve İnsan Dergisi
The Journal of Human and Work
e-ISSN 2148-967X

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>