

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİMSEL ARAŞTIRMA YAZILARI -1

EDİTÖR

Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR

2022

Paradigma Akademi



YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİMSEL ARAŞTIRMA YAZILARI - 1

Editör

Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR

ISBN: 978-625-8187-40-3

Sertifika No: 32427

Çanakkale Kitaplığı

Araştırma İnceleme Bilişim Yayın Matbaa TİC. LTD. ŞTİ.

Paradigma Akademi Basın Yayın Dağıtım

Fetvane Sokak No: 29/A

ÇANAKKALE

e-mail: fahrigoker@gmail.com

Dizgi: Hars Akademi

Yayın Sorumlusu

Nevin SUR

Kapak

Himmet AKSOY

Matbaa

Vadi Grafik Tasarım ve Reklam LTD. ŞTİ.

Sertifika No: 47479

Kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Bu Kitap T.C. Kültür Bakanlığından alınan bandrol ve ISBN ile satılmaktadır. Bandrolsüz kitap almayınız.

2022

Paradigma Akademi



İÇİNDEKİLER

COVID 19 KORKUSU İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ.....9

Nilüfer SERİNİKLİ

ÇALIŞMA HAYATINDA DEDİKODU ÜZERİNE BİR İNCELEME.....33

Ebru ÖDEN

Agah Sinan ÜNSAR

HAVAALANI YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL PRESTİJİN İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNE ETKİSİ51

Hakan GÖKGÖZ

EKİP YÖNETİMİN PERSONEL GÜÇLENDİRMEYE ETKİSİNİN DİJİTAL BANKACILIK AÇISINDAN İNCELENMESİ71

Betül BALKAN AKAN

Feyza Çağla ORAN

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL, FİNANSAL RİSK ALGILARININ GİRİŞİMCİLİK NİYETİ VE YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ99

Yasin AKKUŞ

ETİK LİDERLİĞİN İŞGÖRENLER ÜZERİNDEKİ PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEYE ETKİSİ: SEKTÖRLER ARASI BİR ARAŞTIRMA115

Emel GARİP

Agah Sinan ÜNSAR

*“Kitaptaki makalelerin bilimsel ve yasal sorumlulukları
yazarlarına aittir”.*

“Beni yetiştiren, eğiten ve bugünlere gelmemde büyük emek ve katkıları olan değerli Annem Maide ÜNSAR ve Babam Arif ÜNSAR’ın aziz hatıralarına...”

Agah Sinan ÜNSAR

ÖN SÖZ

Yönetim ve Organizasyon her işletmenin temelini ve sürdürülebilirliğini sağlayan önemli bir fonksiyon ve bilim dalıdır. Bu bilim dalıyla ilgili olarak yüksek lisans ve doktora programları açılmış olup öğrencilere bu bilimin temel bilgileri öğretilmektedir. Ayrıca ilgili fakültelerde ve yüksekokullarda lisans düzeyinde dersler verilerek öğrencilere konuyla ilgili belli bir bakış açısı, bilgi ve farkındalık kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Doğal olarak bu bilim dalına yeni teorilerin ve bilgilerin kazandırılması, konuyla ilgilenen bilim adamlarının yapacakları araştırmalar sayesinde olmaktadır. Yönetimin hem sanat hem de bilgi yönü olduğunu kabul edersek özellikle yöneticilere ve diğer ilgili kişilere yeni ve güncel bilgilerin öğretilmesi aktarılması ve kazandırılması gerekmektedir. Yeni bilgiler ise yapılacak araştırmalar ve makalelerle oluşacaktır.

Bilginin sürekli değiştiği ve geliştiği bir Dünya’da yönetim ve organizasyon alanında da yeni bilgilere ihtiyaç vardır. Değişimin baş döndürücü bir hızda gerçekleştiği ortamda, değişime cevap verebilmek günümüzde zorunluluk haline gelmiştir. Bu kitapta özellikle yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenlerin hazırlamış oldukları makaleler yer almaktadır.

Bilginin bir okyanus olduğunu kabul edersek yazılan bu makalelerin okyanusa birer damla olduğunu kabul edebiliriz. Değerli akademisyenler yönetim ve organizasyonla ilgili belirlemiş oldukları problemleri kendi açılarından yapmış oldukları araştırma, bilimsel yöntem ve değerlendirmelerde bulunarak makale haline dönüştürmüşlerdir.

Bu çerçevede Nilüfer Serinikli “Covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin ve demografik özelliklerin düzenleyici etkisi” , Ebru Öden ve Agah Sinan Ünsar “ Çalışma Hayatında Dedikodu Üzerine Bir İnceleme “, Hakan Gökçöz “ Havaalanı Yer Hizmetleri Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Prestijin İşe Angaje Olma Üzerine Etkisi”, Betül Balkan Akan ve Feyza Çağla Oran “Ekip Yönetimin Personel Güçlendirmeye Etkisinin Dijital Bankacılık Açısından İncelenmesi”, Yasin Akkuş “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyal, Finansal Risk Algılarının Girişimcilik Niyeti Ve Yenilikçilik Üzerindeki Etkileri” Emel Garip ve Agah Sinan Ünsar “Etik Liderliğin İşgörenler Üzerindeki Psikolojik Güçlendirmeye Etkisi: Sektörler Arası Bir Araştırma” başlıklı makalelerini kaleme almışlardır.

Araştırma Kitabına bölüm yazarak basılı bir eser haline gelmesine ve okunmasına katkı sağlayan değerli Hocalarıma ve lisansüstü öğrencilerime

gönülden teşekkür ediyorum. Kitapta emeği geçen akademisyenlerin emekleriyle “YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİMSEL ARAŞTIRMA YAZILARI-1” isimli kitap literatüre kazandırılmıştır. Kitabı yayına hazırlayan Paradigma Akademi Yayınlarının değerli yöneticisi Sayın Fahri GÖKER’e teşekkür ederim.

“YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİMSEL ARAŞTIRMA YAZILARI -1” başlıklı kitabın, iş dünyasına, akademisyenlere tüm öğrencilere ve konuya ilgi duyan herkese faydalı olmasını diliyorum.

Bu kitabın yayına hazırlanmasında manevi desteği olan Aileme de ayrıca teşekkür etmek isterim.

Saygı ve sevgilerimle.

Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR¹

¹ Editör. Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Edirne. sinanunsar@yahoo.com.

COVID 19 KORKUSU İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ*

Nilüfer SERİNİKLİ²

ÖZ

Araştırmanın amacı, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişliğe etkisinde algılanan örgütsel desteğin ve demografik özelliklerin düzenleyici etkisini test etmektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, 182 kooperatif çalışanı ile anket yapılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler doğrultusunda covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerinde olumlu etkisinin olduğu, algılanan örgütsel desteğin duygusal tükenmişlik üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir sonuca göre, covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin olduğu saptanmıştır. Buna göre, algılanan örgütsel destek covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki pozitif etkisini yumuşatmaktadır. Araştırmada, erkek çalışanların covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki pozitif etkisinin daha kuvvetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid 19 Korkusu, Duygusal Tükenmişlik, Algılanan Örgütsel Destek.

Jel Kodları: M1, M12

THE MODERATING EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND DEMOGRAPHIC FEATURES ON THE IMPACT FEAR OF COVID-19 ON EMOTIONAL EXHAUSTION

ABSTRACT

The present study aims to test the moderating effect of perceived organizational support and demographic features in the impact of fear of covid-19 on emotional exhaustion. A survey of 182 cooperative employees was undertaken for the purpose of the present study. According to the results of the surveys, fear of covid-19 had a positive effect on emotional exhaustion, but perceived organizational support had a negative effect on emotional exhaustion. Another finding of the study was that perceived organizational support had a moderating effect on the

* Bu makale Mayıs 2021 tarihinde Plovdiv/Bulgaria düzenlenen "XV. International Balkan and Near Eastern Congress Series on Economics, Business and Management" kongresinde sunulmuş ve özeti kongre kitapçığında basılmış olan "Salgın Sürecinde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları, Covid 19 Korkuları ve Duygusal Tükenmişlikleri" adlı özeti geliştirilmiş halidir.

² Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu. ORCID: 0000-0002-1075-2252 / nserinikli@hotmail.com.

association between fear of covid-19 and emotional exhaustion. In line with this, the positive effect of fear of covid-19 on emotional exhaustion is mitigated by perceived organizational support. According to the findings, fear of covid-19 had a higher favorable effect on male employees' emotional exhaustion.

Keywords: *Fear Of Covid-19, Emotional Exhaustion, Perceived Organizational Support.*

GİRİŞ

Covid 19 virüsü, ilk olarak 2019 Aralık ayının sonlarında Çin'de görülmüş ve hızlı bir şekilde dünyaya yayılarak birçok ölüme neden olmuştur. Virüsün tüm dünyaya yayılarak birçok ölüme neden olması üzerine, 2020'nin Mart ayında Dünya Sağlık Örgütü covid 19'u "pandemi" olarak ilan etmiştir (Hamouche, 2020). Virüsün bulaş riskini ve yayılımını önlemek için birçok ülkede tedbirler alınmıştır. Bu kapsamda; maske kullanımı, hijyen kurallarına uyma, fiziksel mesafe, sokağa çıkma yasağı, karantina uygulamaları, sosyal toplantılar ve etkinliklerin iptali, ülke sınırlarının kapatılması (Sasaki vd., 2020), kafe, restoran ve alış-veriş merkezlerinin kapatılması, uzaktan eğitime geçilmesi (Hamouche, 2020), esnek çalışma, evden/uzaktan çalışma modelleri gibi çalışma modellerinin uygulanmaya başlaması gibi birtakım önlemler alınmıştır (Narayanamurthy ve Tortorella, 2021). Ülkeler tarafından alınan zorunlu önlemler, salgının yayılım hızının azalmasına neden olmuş ve 2020 yılının ortalarında dünya ülkelerinde kademeli olarak normalleşmeye geçilmeye başlanmıştır. Yeni normalleşme ile birlikte, çalışanlar bir yandan iş arkadaşlarından ya da müşterilerden virüsü kapma, diğer yandan da işini kaybetme ve işsiz kalma korkusu veya kaygısı yaşamaya başlamışlardır (Sönmez, 2020: 155). Bu durum, çalışanlarda covid 19 korkusunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yaşanan korku, kaygı ve sosyal izolasyonun devam etmesiyle çalışanların yalnızlaşmaları, mevcut ve yeni görevlerini yerine getirmede yeteneklerinin ve isteklerinin azalması, motivasyonlarının ve iş performanslarının azalması ve kendilerini duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri söz konusu olmuştur (Arpacioğlu vd., 2021; Narayanamurthy ve Tortorella, 2021; Sönmez, 2020: 157).

Duygusal olarak kendisini tükenmiş hisseden çalışanlarda bir yandan yorgunluk, endişe, depresyon, enerji kaybı gibi sağlık sorunlarının yaşanmasına, diğer yandan da örgüte olan bağlılık, motivasyon ve performansta düşme, tatminsizlik, stres, işe geç gelme, işten ayrılma niyetinde artış gibi örgütsel olarak istenmeyen birçok sorunun da yaşanmasına neden olmaktadır (Gürel Bulgurcu, 2016; Kanten, 2014: 15; Kaygın ve Naktiyok, 2012: 100; Schepman ve Zorate, 2008: 437). İşte bu noktada, duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanların örgüt ve yöneticiler tarafından değer verildiğini, desteklendiğini, beklentilerinin karşılanacağını,

iyi ya da kötü gününde her zaman arkasında olduğunu hissetmesi, onların tükenmişlik karşısında direncinin artmasına neden olabilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2012: 458). Ayrıca, salgın sürecinde örgüt tarafından sağlıklı ve güvenli işyeri ortamının sağlanması, çok uzun süre olmamakla birlikte esnek veya uzaktan/evden çalışma uygulamalarının yapılması, toplantıların sanal ortamlarda yapılması gibi uygulamalar çalışanların örgüt tarafından salgına yönelik yüksek düzeyde önlemlerin alındığını hissetmelerine ve çalışanların covid 19 korkularının azalmasına neden olabilmektedir (Hasanhanoglu, 2020; Hamid vd., 2020: 36; Labrague ve De Los Santos, 2020; Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021: 3423).

Araştırmanın amacı, kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde hem örgütsel destek algısının hem de demografik özelliklerin düzenleyici etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Literatürde, araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini inceleyen az çalışmanın olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla, araştırmanın ulaştığı sonuçların ilgili yazının gelişmesine ve kooperatif yöneticilerinin stratejik planlarına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi Ve Hipotezleri

Covid 19 Korkusu

Korku, tehdit algısının neden olduğu hoş olmayan duygusal durumu ifade etmektedir (Chen ve Eyoun, 2021). İnsanlar alışmış oldukları yaşamda, ortamda ve alışkanlıklarında olumlu veya olumsuz olarak beklenmedik ve ani değişiklik yaşamaları sonucunda korku, kaygı ve endişe duymaları insani bir reflekstir (Doğan ve Düzel, 2020: 743). Olağanüstü bir durum olan salgın hastalıklar, insanlarda korku yaratabilir. Korku, bulaşıcı hastalıkların karakteristik özelliğidir. Salgın hastalıkların diğer hastalıklara göre daha hızlı ve görünmez bir şekilde yayılması ve daha çok ölümlerle sonuçlanması nedeniyle, salgın hastalıklar ile korku arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Ahorsu vd., 2020). Tarihsel süreç içerisinde salgın hastalıkların ve viral pandemilerin, insanlar üzerinde bir takım psikolojik etkileri (korku, kaygı, stres, endişe gibi) olduğu tespit edilmiştir (Belen, 2021). Bugünlerde yaşamakta olduğumuz, covid 19 salgını da insanlar üzerinde korku, kaygı ve aşırı stres gibi psikolojik etkilere neden olmuştur. Özellikle, salgının doğası gereği bulaşma riskinin yüksek olması, yüksek ölüm oranları, virüsün yeni olması ve kesin bilgilerin olamaması, sürecin belirsiz olması, daha bulaşıcı ve daha ölümcül yeni varyantların ortaya çıkması, alınan önlemlere rağmen salgının hala kontrol altına alınamaması, aşıların etkinlik düzeyleri ve ilerde insan vücudunda olumsuz etkilerinin olup olmayacağı konusunda net bilginin olmaması (Ahorsu vd.,2020; Çifçi ve Demir,2020: 28; Gencer, 2020: 1156; Satıcı vd.,2020; Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021: 3423),

sosyal medyada, haberlerde ve diğer tüm iletişim araçlarında her gün virüs hakkında bilgi verilmesi, salgından nasıl korunacağına yönelik tedbirlerin açıklanması ve sohbet programlarının yapılması, insanların birbirleriyle sürekli salgın hakkında konuşması (Doğan ve Düzel, 2020: 743) gibi durumlar normal hayata geçiş sürecinde bireylerde endişe, panik, stres ve korku gibi bazı olumsuz psikolojik etkilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ayrıca, çalışanların salgın sürecinde uzun süreli uzaktan/evden çalışma yapması, işyerinde virüse yakalanacağını veya ailesini enfekte edeceğini düşünmesi, işini kaybetme korkusu ve işsizlik kaygısı yaşamaları da çalışanlarda endişe, kaygı, stres ve korku gibi bazı olumsuz psikolojik etkilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, çalışanlarda yaşanan olumsuz psikolojik etkilerin sonucunda “covid 19 korkusu” ortaya çıkmıştır (Chen ve Eyoun, 2021; Erer, 2020: 845; Hamid vd., 2020; Sönmez, 2020; Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021: 3423).

Bireylerde covid 19 korkusunun çok fazla olması durumunda daha fazla korku, endişe, psikolojik stres, panik, öfke, depresyon, intihar girişimleri, uyku bozuklukları, kızgınlık, şiddetli yorgunluk gibi psikolojik sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum çalışanların performansında düşüş (Belen, 2021; Hamid vd., 2020: 36; Lee, 2020; Sasaki vd., 2020: 2; Sönmez, 2020: 162), iş tatminsizliği, işe devamsızlık, işten ayrılma, yaşam tatminsizliği, iş güvensizliği, duygusal tükenmişlik gibi durumların artmasına neden olmaktadır (Chen ve Eyoun, 2021; Labrague ve De los Santos, 2020: 1654; Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021: 3423).

Duygusal Tükenmişlik ve Covid 19 Korkusu İlişkisi

Tükenmişlik, ilk olarak 1974’de Freudenberg tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Herece ve Şener, 2017: 43). Freudenberg (1974) göre, tükenmişlik kişiden kişiye değişen birçok farklı semptomatik yolla ortaya çıkmaktadır. Genellikle, birey işletmede çalışmaya başladıktan bir yıl sonra farklı faktörlerin etkisiyle tükenmişlik yaşamaya başlamaktadır (Freudenberg, 1974: 160). Freudenberg’den sonra tükenmişlik konusunda birçok araştırma ve tanımlamalar yapılmıştır. Ancak, tükenmişliğin bugün yaygın olarak bir çok araştırmacı tarafından kullanılan tanımı, 1982 yılında Maslach tarafından geliştirilen tanım olmuştur (Aslan ve Etyemez, 2015: 484). 1982’de Maslach tükenmişliği “işleri nedeniyle insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde meydana gelebilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma sendromu” olarak tanımlamıştır (Maslach, 1982: 2). Dolayısıyla tükenmişlik üç boyuttan oluşmaktadır: “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı Hissi”dir

(Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach, 1982: 3-7; Maslach ve Jacson, 1984: 134; Maslach vd., 2001: 403). *Duygusal tükenme*, bireyin duygusal olarak tükenmesi ve işinden yorulduğunu hissetmesi, *duyarsızlaşma*, bireyin başka insanlara karşı nesneymiş gibi davranması, *düşük kişisel başarı hissi* ise bireyin kendisine yönelik olarak olumsuz bir değerlendirme içerisine girmesi ve ne kadar çabalarsa çabalasın sürekli başarısız olduğunu, ilerleme kaydetmediğini hatta gerilediğini düşünmesidir (Sağlam Arı vd., 2010: 145; Yıldız vd., 2013: 158).

Mevcut çalışmada, tükenmişliğin en önemli alt boyutu olan ve tükenmişliğin başlangıcını oluşturan “duygusal tükenme” alt boyutu incelenmiştir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Duygusal tükenmişlik, bireyin duygusal kaynaklarının azalmasını ya da tükenmesini ifade etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Duygusal tükenmişlik, sürekli strese maruz kalan çalışan bireyin işyerindeki talepleri karşılayamaması, bireylerarası iletişimlerde gerginlik yaşaması, aşırı iş yükü, işteki kişisel çatışmalar, örgüt kültürü, olumsuz çalışma koşulları, terfi olanaklarının yetersizliği, çalışma arkadaşlarının ve yönetici desteğinin yetersizliği, iş güvencesizliği, örgütte yaşanan değişim gibi örgütsel faktörlerin (Herece ve Şener, 2017: 44; Kanten, 2014: 15; Karacaoğlu ve Arslan, 2012: 461; Maslach ve Goldberg, 1998: 64) ve cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, mesleki tecrübe, çalışma yılı, aile yaşamı, kişilik özellikleri gibi kişisel faktörlerin sonucu ortaya çıkmaktadır (Herece ve Şener, 2014; Yeniçeri vd., 2009: 88). Ayrıca, duygusal tükenmişliği ortaya çıkaran bir başka faktör de covid 19 salgınının neden olduğu “covid 19 korkusu”dur. Covid 19 korkusu birçok meslek grubunda ki çalışmada duygusal tükenmişlik yaratmıştır (Chen ve Eyoun, 2021).

Kaynakların Korunması Teorisi (KKT), çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri ile covid 19 korkuları arasında ilişkinin varlığını açıklamaya yardımcı olabileceği düşünülmektedir. KKT'nin temeli Hobfoll (1989), bireyin değer verdiği kaynakları elde etmesi, koruması, artırmak için çaba göstermesi ve stresle karşı karşıya kalması durumunda kaynak kaybı tehdidini en aza indirerek bu durumuna tepki göstermesine dayanmaktadır. KKT'ne göre, bireylerin değerli gördüğü kaynaklar; maddi nesnelere, koşullar, kişilik özellikleri ve enerjidir. Teoriye göre, birey kaynak kaybı tehdidini algıladığında, kaynaklarını gerçekten kaybettiğinde ve elindeki kaynaklarını harcanmasına karşın yeterince kaynak elde edemediğinde duygusal tükenmişlik yaşamaktadır (Chen ve Eyoun, 2021; Yürür, 2011). KKT'ne göre, covid 19 salgın sürecinde çalışanlar covid 19 korkuları ile mücadele edebilmek için fiziksel, duygusal veya psikolojik kaynaklarını korumak veya artırmak için çaba gösterebilirler bile, kaynak kaybı tehdidi veya kaynak kaybı yaşıyorlarsa ya da yeni bir kaynak elde edemiyorlarsa duygusal olarak tükenme yaşamaları söz konusu olabilir. Daha önce yapılan çalışmalar, covid

19 salgın süreci ve bu süreçte yaşanan covid 19 korkusunun çalışanlarda duygusal tükenmeye neden olduğu yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Akalın ve Modanlıoğlu (2021) yaptıkları çalışmalarında, covid-19 salgını esnasında yoğun bakım ünitesinde çalışmakta olan doktor, hemşire ve sağlık teknikerlerinin duygularının ve tükenmişliklerinin tespitini amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda, salgın sürecinde yoğun bakımda çalışan sağlık çalışanlarının orta düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıklarını saptamışlardır. Chen ve Eyoun (2021) restoran çalışanlarına yönelik olarak yaptıkları çalışmalarında, çalışanların covid 19 korkusu, iş güvencesizliği, duygusal tükenmişlik, farkındalık ve algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda covid 19 korkusunun hem iş güvencesizliği hem de duygusal tükenmişlik ile pozitif olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş güvencesizliğinin aracı etkisinin olduğu, iş güvencesizliğinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin olduğu ve covid 19 korkunun iş güvencesizliği ve duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde farkındalığın düzenleyici etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yakut vd. (2020) 112 acil serviste çalışan sağlık personeline yönelik yaptıkları çalışmada, çalışanların covid 19 korkusunun tükenmişlik üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracı etkisini ve tükenmişliğin aşırı iş yükü üzerine etkisinde sosyal destek algısının düzenleyici etkisinin olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda, covid 19 korkusunun tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca covid-19 korkusunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde aşırı iş yükünün kısmi aracı etkisi olduğu, çalışanların aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisinde sosyal desteğin düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hoşgör ve Yaman (2021) hastane çalışanlarına (sağlık personeli ve idari personel) yönelik yaptıkları çalışmalarında, covid 19 korkusunun tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar, sağlık çalışanlarının orta düzeyde covid-19 korkusuna sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, covid-19 korkusu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu saptamışlardır. Literatürdeki başka çalışmalarda da covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik düzeylerini arttırdığı yönündedir (Abdelghani vd., 2020; Arpacioğlu vd., 2021). Dolayısıyla, mevcut çalışma için aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

Hipotez1: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkuları duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek, Covid 19 Korkusu, Duygusal Tükenmişlik ve Demografik Özellikleri İlişkisi

Örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanın refahının önemsenmesi ve çalışanın örgüte verdiği katkıların bilincinde olması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz ve Görmüş, 2012: 4488). Başka bir tanıma göre, örgütsel destek, yöneticilerin çalışanlarına değer vermesi, çalışanlarının iş güvenliğinin sağlanması, başarıları karşısında ödüllendirilmesi ve sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Akgemci vd., 2018: 1328). Algılanan örgütsel destek (AÖD) ise, örgütün çalışanlarının mutluluğunu göz önünde bulundurarak onların memnuniyetini artırıcı şekilde örgütsel değerlerin oluşturulması olarak tanımlanmaktadır (Genç, 2018: 2333). AÖD'in temelini, Blau'nun (1964) ileri sürdüğü "Sosyal Mübadele Kuramı" oluşturmaktadır. Sosyal Mübadele Kuramı, örgüt ile çalışan arasında var olan fakat açıkça dile getirilmeyen, ihlal edilirse de sonuçları önemli derecede olumsuz olan karşılıklı zorunlulukları ifade etmektedir (Taştan vd., 2014: 123). Bu kurama göre, çalışanlar, örgütün yaptığı faaliyetlere karşılık kendilerine fayda sağlayacağına inandıkları ölçüde bağlılık ve performans göstermektedirler (Turunç ve Çelik, 2010: 211).

Çalışanlar, örgüt ve yöneticiler tarafından fikir ve önerilerinin önemsendiğini, yaptıkları eleştirilerin dikkate alındığını ve eleştirileri doğrultusunda işletmede değişiklik yapıldığını, iş güvenliğinin sağlandığını, başarılarının övgü alacağını, hatalı olduğunda hatalarının hoş karşılanacağını, herkese adil davranıldığını, hak ettiğinin karşılığını alacağını bilmeleri ve başkaları tarafından saygı ve takdir gördüğünü hissetmeleri durumunda örgüt veya yöneticiler tarafından desteklendiğini algılamaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 117). Örgütün verdiği desteği doğru olarak algılayan ya da yüksek örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar kendilerini örgütüyle özdeşleştirmekte, örgütün hedefleri ile kendi hedeflerini bir tutmakta, örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayacak yönde destekleyici davranışlar göstermektedir (Genç, 2018: 2333). Bunun yanında, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlarda iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, iş performans düzeyleri yüksek; iş stresi, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, işe geç gelme, duygusal tükenmişlik (Bogler ve Nir, 2012; Chen ve Eyoun, 2021: 3; Hussain ve Asif, 2012; Özdevecioğlu, 2003; Turunç ve Çelik, 2010) ve covid korku ya da kaygı düzeyleri düşük olmaktadır (Labrague ve De los Santos, 2020).

İşletmelerde eşitlik ve adalet algısının olmaması ve örgüt tarafından verilen desteğin yetersiz olması, verilen desteğin çalışanlar tarafından doğru bir şekilde algılanamaması ya da örgütsel destek algısının hiç olmaması çalışanlarda tükenmişliğin gelişmesine neden olmaktadır (Yeniçeri vd., 2009:

88; Yücel, 2012: 7). AÖD ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar, AÖD ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin olumsuz olduğu yönündedir. Jawahar vd. (2007) yaptıkları çalışmada yazılım şirketindeki çalışanların rol çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisinde, AÖD'in ve politik becerilerin düzenleyici etkisinin olup olmadığını test etmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, AÖD'in tükenmişliği azalttığını saptamışlardır. Ayrıca, rol çatışmasının tükenmişlik üzerindeki etkisinde AÖD'in düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Anomneze vd. (2016) tarafından Nijerya'nın Enugu eyaletindeki ilköğretim okulu öğretmenlerine yönelik yapılan çalışmada, AÖD'in duygusal emek ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynayıp oynamadığını test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada AÖD'in duygusal tükenmişlik üzerinde olumsuz etkisinin olduğu ve duygusal emeğin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde AÖD'in düzenleyici etkisinin olduğunu saptamışlardır. Fiksenbaum vd. (2006) Sars salgınının olduğu dönemde hemşirelere yönelik yaptıkları çalışmada, hemşirelerin AÖD artması durumunda duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığını tespit etmişlerdir. Yapılan diğer çalışmalarda da AÖD'in çalışanlarda duygusal tükenmişlik duygusunu azaltmakta olduğu yönünde bulgular saptanmıştır (Asad ve Khan, 2003:139; Karacaoğlu ve Arslan, 2013: 470; Yücel, 2021: 10). Dolayısıyla, AÖD ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi gösteren hipotez aşağıdaki gibi önerilmiştir:

Hipotez₂: Kooperatif çalışanlarının AÖD'in duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü etkisi bulunmaktadır.

Kavramsal çerçeve ve literatürdeki çalışmalar doğrultusunda, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki olumlu etkisinin yumuşatılmasında, AÖD'in düzenleyici rolünün olacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla, aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

Hipotez₃: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde AÖD'in düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

KKT'ne göre, bazı demografik özellikler bireyler açısından değerli kaynaklardır. Teoriye göre, demografik özellikler bireylere gelecekte iş güvencesi, iyi çalışma şartları, yüksek mevki ve yetki ve yüksek gelir sağlayacağı için statü kaynakları olarak ifade edilmektedir. KKT'ne göre çalışanın iyi bir evliliğinin olması, evlenmemiş ya da kötü bir evliliği olan çalışana göre daha az duygusal tükenmişlik yaşayacağı ileri sürülmektedir. Bunun yanında, çalışanın yaşı ilerledikçe, eğitim durumu yükseldikçe, bulunduğu görevde çalışma yılı arttıkça çalışana ilave yeni kaynaklar sağlayacağı için stres ve duygusal tükenmeye karşı direnci artacaktır (Yürür, 2011). Yapılan çalışmalarda, KKT ile tutarlı olarak cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem,

medeni durum, çalışma yılı ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Arık ve Turunç, 2016; Yirik vd., 2014; Yücel ve Saka Ilgın, 2016). KKT çerçevesinde ve daha önce yapılan araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

Hipotez14: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Hipotez15: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde eğitim düzeyinin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Hipotez16: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde yaş gruplarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Hipotez17: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Hipotez18: Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde görev pozisyonlarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Ülkemizde farklı illerde faaliyet gösteren 15 kooperatif birliği çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmaya 15 kooperatif birliğinden, 8 kooperatif birliği katılmış ve 200 anket dönüşü olmuştur. Veri setindeki uç değerler çıkarılarak 182 veri üzerinden analizler yapılmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın örneklemini 182 kişi oluşturmaktadır. Veriler, amaçlı örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Bunun nedeni, bu yöntemde araştırmanın kendi kişisel gözlemleri doğrultusunda araştırmanın sorunsalı ile uygun olduğu düşünülen belirli özelliklere sahip deneklerin seçilmesi söz konusudur (Gürbüz ve Şahin, 2014: 237).

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların %76,4'ü (n=139) erkeklerden ve %23,6'sı (n=43) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %82,4'nün (n=150) evli ve %17,6'nın (n=32) bekar olduğu; %43,4'nün (n=79) 31 ile 40 yaş aralığında, %33,5'nin (n=61) 41 ile 50 yaş aralığında, %15,9'nun (n=29) 20 ile 30 yaş aralığında ve %7,1'nin (n=13) 51 yaş ve üzerinde olduğu; %66,5'nin (n=121) lisans, %18,1'nin (n=33) lise, %8,8'nin (n=16) ön lisans ve %6,6'nın (n=12) lisans üstü eğitime sahip olduğu; %47,8'nin (n=87) personel, %26,4'ünün (n=48) müdür, %8,8'nin (n=16) muhasebeci, %6.0'nun (n=11)

mühendis, %4,4'nün (n=8) müdür yardımcısı, %3,8'nin (n=7) şef ve %2,7'nin (n=5) veznedar olduğu saptanmıştır.

Veri Toplama ve Verilerin Analizi

Araştırmada ki veriler, nicel araştırma yöntemi olan anket tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma için etik kurul raporu alınmış ve Mart-Nisan 2021 tarihleri arasında anketler yapılmıştır. Anketler, kooperatif birliklerine e-mail ve akıllı telefon uygulamaları üzerinden Google form aracılığıyla oluşturulan anket linki gönderilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmakta olup, birinci kısımda çalışanların demografik özelliklerine ait maddeler yer alırken, ikinci kısımda çalışanların covid 19 korkusunu, duygusal tükenmişliklerini ve örgütsel destek algılarını ölçmek için kullanılan 24 maddeden oluşan 1=kesinlikle katılmıyorumdan 5=kesinlikle katılıyorum kadar olan 5'li likert tipi sorular yer almaktadır.

Anket yoluyla toplanan verilerin analizini yaparken SPSS 26 ve Amos 26 paket programlarından yararlanılmıştır. Verilerin analizi yapılmadan önce, ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerine bakılarak, verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır (çarpıklık katsayısı: -3 ile basıklık katsayısı: +3) (Eroğlu, 2005). Yapılan analiz sonucunda covid 19 korkusu (0,032 ve -0,201), AÖD (-0.898 ve 1,229) ve duygusal tükenmişlik (0,896 ve 1,143) ölçeklerinin normal dağılım göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Covid 19 korkusu, AÖD ve duygusal tükenmişlik ölçeklerinin yapısal geçerliliğinin analizi için keşfedici faktör analizi (KFA), güvenilirliklerinin analizi için Cronbach Alpha testi ve ölçeklerin faktör yapısının uyumunun analizi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Değişkenlerin (covid 19 korkusu, AÖD ve duygusal tükenmişlik) birbirleri ile ilişkilerini test etmek için korelasyon analizi, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinde AÖD'in ve demografik özelliklerin düzenleyicilik etkisinin olup olmadığını analiz etmek için A. F. Hayes'in (2013) geliştirmiş olduğu Process Makro Model 1 uygulaması kullanılmıştır.

Ölçekler

Covid 19 Korkusu: Mevcut araştırmada, çalışanların salgından kaynaklanan covid 19 korkularını ölçmek için, Ahorsu vd. (2020) geliştirdiği ve Ladikli vd.'nin (2020) Türkçe'ye uyarladığı covid 19 korku ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek tek faktör ve yedi maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğe yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda madde altının orijinal ölçekteki tek faktörlü yapıyı bozduğu için analize dahil edilmemiştir. Madde altı ölçekten çıkarıldıktan sonra tekrar KFA yapılmış ve

ölçeğin KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,743 olduğu saptanmıştır. Covid 19 korkusu ölçeğine ait veriler tek faktöre yüklenmiş ve faktör yük değerlerinin 0,654-0,757 arasında olduğu gözlenmiştir. Açıklanan varyans oranının %53,011 olduğu saptanmıştır. Cronbach Alpha değerinin 0,820 olduğu saptanmış olup, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 329). Covid 19 korkusu ölçeğine yapılan DFA sonucunda, uyum indeks değerleri iyi uyum kriterlerini sağlamaktadır ($X^2/df=0,983$, RMSEA= 0,000, NFI= 0,985, CFI= 1,000, GFI= 0,990, AGFI=0,963). Uyum indeks sonuçlarına göre, mevcut çalışmada covid 19 korkusu ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011).

Duygusal Tükenmişlik: Maslach ve Jackson'ın 1986'da geliştirdikleri "Maslach Tükenmişlik Ölçeği", 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir (Saltık, 2014). Araştırmada Maslach Tükenmişlik ölçeğinin 9 maddeden oluşan "duygusal tükenmişlik" boyutu kullanılmıştır.

Ölçeğe yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda madde yedinin orijinal ölçekteki boyutun dışında yer almasından dolayı ölçekten çıkarılarak tekrar analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO örneklem yeterlilik değeri 0,904 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda veriler, tek faktöre yüklendiği ve faktör yük değerlerinin 0,639-0,890 arasında çıkmıştır. Ölçeğin toplam varyansının %61,328'i açıklanmıştır. Güvenilirlik katsayısının 0,902 olduğu tespit edilmiş olup, ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 329). DFA sonucunda, duygusal tükenmişlik boyutuna ait uyum indeksleri iyi uyum kriterlerini sağlamaktadır ($X^2/df=1,731$, RMSEA= 0,064, NFI= 0,969, CFI= 0,986, GFI= 0,965, AGFI=0,920). Dolayısıyla, mevcut çalışmaya ait duygusal tükenmişlik ölçeğinin tek faktörlü yapısının doğrulandığı gözlenmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Algılanan Örgütsel Destek: Mevcut çalışmada kullanılan ölçek, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Erdaş (2010) tarafından gerçekleştirilmiş olup, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmiştir. Ölçek, tek boyutlu ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ki 2, 3, 5 ve 7 maddelerinde ters ifadeler içermektedir (Erdaş, 2010: 82)

AÖD ölçeğindeki ters maddeler çevrilmiş ve ölçeğe geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. KFA analizi sonucunda ölçeğin, KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,941 olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda, ölçeğe ait 8 madde tek faktör altında yüklenmiş olup, maddelerin faktör yükleri 0,860-0,919 arasındadır. Ölçeğin açıklanan toplam varyans oranı

%79,169'dur. Analiz sonucunda güvenilirlik katsayısının 0,962 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçek, oldukça yüksek güvenilirliğe sahiptir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 329). DFA sonucunda, AÖD'e ait uyum indeksleri iyi uyum kriterlerini ($X^2/df=1,349$, RMSEA= 0,044, NFI= 0,986, CFI= 0,996, GFI= 0,972, AGFI=0,936) sağlamakta olduğu ve ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı saptanmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011).

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Korelasyon Analizi

Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkusu, duygusal tükenmişlik ve AÖD düzeylerinin yer aldığı Tablo1'e göre, kooperatif çalışanlarının covid 19 korkusu ve AÖD düzeylerinin ortalama değerinde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri ortalama değerinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 1'den de görüldüğü gibi değişkenlerin birbirleriyle arasındaki ilişkiler, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik ile ($r =0,266$, $p=0,000$) ve AÖD ile ($r =0,152$, $p=0,040$) arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Kooperatif çalışanlarının AÖD ile duygusal tükenmişlikleri arasında ise olumsuz yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r =-0,341$, $p=0,000$).

Tablo 1. Covid 19 Korkusu, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Tükenmişlik Değişkenlerinin Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ort.	Std. Sp.	C19K	DT	AÖD	Cinsiyet	Yaş	MD	Eğitim
C19K	3,22	0,753	-	-	-	-	-	-	-
DT	2,25	0,756	0,266**	-	-	-	-	-	-
AÖD	3,82	0,791	0,152*	-0,341**	-	-	-	-	-
Cinsiyet	1,76	0,426	-0,094	-0,022	0,129	-	-	-	-
Yaş	2,32	0,826	0,139	-0,007	0,133	0,137	-	-	-
MD	1,18	0,382	-0,140	-0,036	-0,105	-0,083	-0,424**	-	-
Eğitim	2,62	0,857	0,033	-0,080	-0,090	-0,190*	-0,193**	0,106	-

Not: **Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü). *Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı (tek yönlü). Covid 19 Korkusu= C19K; Algılanan Örgütsel Destek= AÖD; Duygusal Tükenmişlik=DT; Ortalama: Ort.; Standart Sapma: Std. Sp.; Medeni Durumu: MD.

Covid 19 korkusunun cinsiyet ($r = -0,094$, $p = 0,206$) ve medeni durum ($r = -0,140$, $p = 0,060$) ile arasında olumsuz yönlü, yaş ($r = 0,139$, $p = 0,061$) ve eğitim durumu ($r = 0,033$, $p = 0,659$) ile arasında olumlu yönlü, ancak anlamsız ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenmişliğin cinsiyet ($r = 0,022$, $p = 0,766$), yaş ($r = -0,007$, $p = 0,926$), medeni durum ($r = -0,036$, $p = 0,625$) ve eğitim durumu ($r = -0,080$, $p = 0,281$) ile arasında olumsuz yönlü ve anlamsız ilişkinin olduğu bulunmuştur. AÖD'in cinsiyet ($r = 0,129$, $p = 0,083$) ve yaş ($r = 0,113$, $p = 0,129$) ile arasında olumlu yönde anlamsız ilişki, medeni durum ($r = -0,105$, $p = 0,160$) ve eğitim durumu ($r = -0,090$, $p = 0,228$) ile arasında olumsuz yönde anlamsız ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Düzenleyici Etki Analizi

Araştırmanın hipotezleri kapsamında, covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde, AÖD'in ve demografik özelliklerin düzenleyicilik rolü test edilmiştir. Analizde, Process makro uygulamasının Bootstrap yöntemine dayanan regresyon analizi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılmasının amacı, Baron ve Kenny tarafından (1986) öne sürülen yöntemden daha kullanışlı ve güvenilirlik düzeyi daha yüksek sonuçlar vermesidir (Gürbüz, 2019: 94).

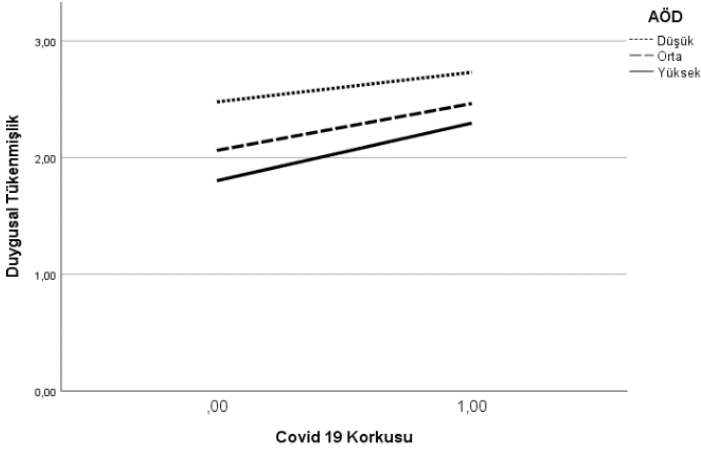
Analiz sonuçlarına göre, regresyon analizine dâhil edilen covid 19 korkusunun, AÖD'in ve bu iki değişken arasındaki etkileşimin duygusal tükenmişlik üzerindeki değişimin yaklaşık %24'ünü ($R^2 = 0,239$, $p = 0,000$) açıkladığı görülmüştür. Kooperatif çalışanlarının duygusal tükenmişliğe, covid 19 korkusunun olumlu yönlü ($\beta = 0,259$, $p = 0,000$), AÖD 'in olumsuz yönlü ($\beta = -0,295$, $p = 0,000$) ve anlamlı düzeyde etkileri bulunmuştur. Covid 19 korkusu ile AÖD değişkenlerinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkinin yani düzenleyicilik etkinin olumlu yönlü ve anlamlı olduğu ($\beta = 0,081$, $p = 0,035$) saptanmıştır (Tablo 2). Araştırmanın, Hipotez₁ "Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkuları duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır", Hipotez₂ "Kooperatif çalışanlarının AÖD'in duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü etkisi bulunmaktadır" ve Hipotez₃ "Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde AÖD'in düzenleyici etkisi bulunmaktadır" desteklenmiştir.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Aracı Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken Adları	B	S. H.	T	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,247	0,050	45,295	0,000	2,149	2,345
Covid 19 Korkusu	0,259	0,050	5,147	0,000	0,160	0,358
AÖD	-0,295	0,050	-5,911	0,000	-0,393	-0,196
Covid 19 Korkusu x AÖD	0,081	0,038	2,131	0,035	0,006	0,155

NOT: R=0,489; R²=0,239; β = Standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H.= Standart Hata; ULCI: %95 güven aralığında üst sınır; LLCI: %95 güven aralığında alt sınır;

Düzenleyici değişken olan AÖD'in düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerine etkisine ilişkin eğim grafiği Şekilde 1'de gösterilmiştir. Şekilden de görüldüğü gibi, duygusal tükenmişliğin en yüksek olduğu noktada covid 19 korku düzeyi yüksek, AÖD düzeyi ise düşüktür. Duygusal tükenmişliğin en düşük olduğu noktada covid 19 korku düzeyi düşük, AÖD düzeyi ise yüksektir. Dolayısıyla, AÖD'in seviyelerine göre covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki aynı yönde olmasına karşın, AÖD'in yüksek olması durumunda bu ilişkinin zayıfladığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, AÖD düzeyi yüksek olan çalışanlarda, düşük olan çalışanlara kıyasla covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik arasındaki olumlu ilişki zayıf gerçekleşmektedir.



Şekil 1. Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Etkisi

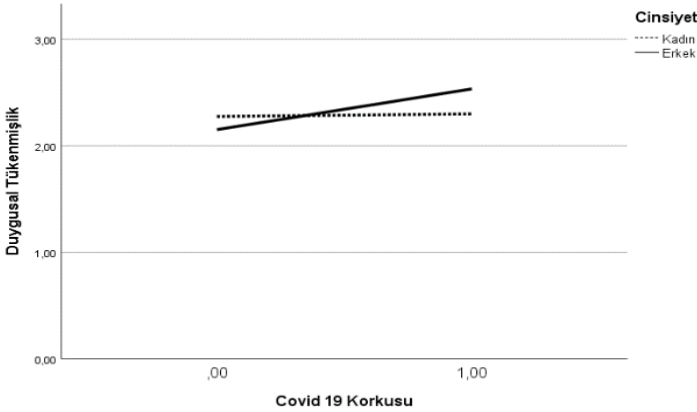
Araştırma kapsamında, covid 19'un duygusal tükenmişlik üzerine etkisinde demografik özelliklerin düzenleyicilik etkisi test edilmiştir. Yapılan test sonucunda, cinsiyetin düzenleyicilik etkisine yönelik bulgulara göre, regresyon analizine dâhil edilen covid 19 korkusunun, cinsiyetin ve bu iki değişken arasındaki etkileşimin duygusal tükenmişlik üzerindeki değişimin yaklaşık %9,1'ini ($R^2=0,091$) açıkladığı görülmüştür. Çalışanların, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= 0,206$, $p=0,000$). Ancak, cinsiyetin duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönde ve anlamsız etkisinin olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni p değerinin 0,05'ten büyük çıkması ve güven aralıklarının arasında sıfır bulunmamasıdır ($\beta= -0,009$, %95 CI [-0,117, 0,099], $t=-0,167$, $p=0,867$). Covid 19 korkusu ve cinsiyet değişkeninin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkisi (düzenleyici etki) ise, pozitif yönde ($\beta=0,106$, $p=0,046$) olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Dolayısıyla Hipotez₁₄ "Kooperatif çalışanlarının covid 19 korkularının duygusal tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici etkisi bulunmaktadır" desteklenmiştir. Ancak, Covid 19 korkusu ve diğer demografik değişkenlerin (eğitim, yaş, medeni durum ve görev) duygusal tükenmişlik üzerindeki etkileşimsel etkilerinin (düzenleyici etki) anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Hipotez₁₅, Hipotez₁₆, Hipotez₁₇ ve Hipotez₁₈ desteklenmemiştir.

Tablo 3. Cinsiyetin Düzenleyici Aracı Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken Adları	B	S. H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,266	0,054	41,902	0,000	2,159	2,373
Covid 19 Korkusu	0,206	0,054	3,805	0,000	0,099	0,313
Cinsiyet	-0,009	0,055	-0,167	0,867	-0,117	0,099
Covid 19 Korkusu x Cinsiyet	0,106	0,053	2,009	0,046	0,002	0,210

NOT: R=0,302; R²=0,091; β =Standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H.= Standart Hata; x= Çarpım İşareti; LLCI: %95 güven aralığında alt sınır; ULCI: %95 güven aralığında üst sınır.

Düzenleyici değişken olan cinsiyetin kadın ve erkek çalışanlara göre covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerine etkisinin olup olmadığına ilişkin eğim grafiği Şekilde 3'de verilmiştir. Eğim ne kadar yüksek ise covid 19 korkusu ile tükenmişlik arasındaki ilişki de o kadar kuvvetlidir. Erkek çalışanlara ait eğimin, kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 2). Dolayısıyla, erkek çalışanların covid 19 korkularının duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki pozitif etkisi daha kuvvetlidir. Kadınlarda ise, eğimin neredeyse yataya yakın olmasından dolayı, covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu söylenebilir. Yapılan analiz sonucunda, kadınlarda ($\beta = 0,166$, %95 CI [-0,193, 0,227], $t=0,156$, $p=0,876$) covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerine etkisinin anlamlı olmadığı, erkeklerde ($\beta = 0,265$, %95 CI [0,141, 0,389], $t=4,213$, $p=0,000$) ise, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerine etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular eğim analizindeki bulgular ile örtüşmektedir.



Şekil 2. Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Kaynakların Korunması Teorisi (KKT) ve Sosyal Değişim Teorisi (SDT) üzerine kurulan mevcut araştırmada, kooperatif çalışanlarının covid 19 korkusu, duygusal tükenmişlik ve AÖD arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca, araştırmada covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde AÖD ve demografik özelliklerin düzenleyicilik rolü araştırılmıştır.

Türkiye’de 2020 yılının birinci çeyreğinden sonra covid 19 vakalarının görülmeye başlamasıyla virüsün yayılımını ve ölüm riskini azaltmak amacıyla alınan tedbirlerin (sosyal mesafe, sosyal izolasyon, uzaktan çalışma, karantina uygulamaları gibi) uygulamaya konması ve çalışanların virüs nedeniyle enfekte olacakları, ailelerine virüsü bulaştıracakları gibi düşüncelere sahip olmaları 2020 yılından bugüne kadar geçen süreçte çalışanlarda covid 19 korkusunun ortaya çıkabileceği ve covid 19 korkusunun etkisi ile çalışanların duygusal olarak tükenmesine neden olabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak yapılan araştırmada, kooperatif çalışanlarının covid 19 korkuları arttıkça, duygusal tükenmişlik düzeylerinin artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni, KKT kapsamında kooperatif çalışanları covid 19 korkusu ile mücadele etmek için değerli gördükleri kaynakları olan iş, fiziksel veya psikolojik kaynaklarına yatırım yapmaktadırlar. Çalışanlarda, değerli gördükleri bu kaynaklarını kaybetme algısı oluştuğunda veya bu kaynaklarını kaybettiklerinde, çalışanların duygusal tükenme yaşayabilecekleri söylenebilir. Daha önce yapılan az sayıdaki çalışmada da covid 19 korkusunun duygusal tükenmişliği arttırmakta olduğu yönündedir. Literatürde, otel çalışanlarına (Chen ve Eyoun, 2021: 5) ve sağlık çalışanlarına (Arpacioğlu vd., 2021; Yakut vd., 2020) ve hastane çalışanlarına (sağlık personeli ve idari personel) (Hoşgör ve Yaman, 2021: 409) yönelik yapılan çalışmalarda covid 19 korkusunun

duygusal tükenmişlik yaratmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın sonucu ile literatürdeki çalışmalar birbirleriyle paralellik göstermektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, AÖD duygusal tükenmişliği negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Buna göre, çalışanlarda örgütsel destek algısı artıkça çalışanların duygusal olarak tükenmişlik düzeyleri azalacaktır. Bunun nedeni, SDT kapsamında, kooperatiflerin çalışanlarına verilen desteğin (vardiyalı çalışma, evden çalışma, hijyen kurallarına uygun çalışma ortamının yaratılması, toplantıların online yapılması gibi), çalışanlar tarafından doğru olarak algılandığı ve dolayısıyla duygusal tükenme düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Literatürdeki çalışmalarda da örgütsel destek algısının artması duygusal tükenmişliği azalttığı yönündedir. Yazılım şirketindeki çalışanlara (Jawahar vd., 2007: 151), ilkökul öğretmenlerine (Anomneze vd., 2016: 17), otel çalışanlarına (Chen ve Eyoun, 2021: 5), hemşirelere (Fiksenbaum vd., 2006: 96), imalat sanayi işletmelerinde çalışanlara (Karacaoğlu ve Arslan, 2013: 470), hemşire ve sağlık memurlarına (Yücel, 2012: 10) yönelik yapılan çalışmalarda da örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumda çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı, tam tersi örgütsel destek algısının düşük olması durumunda çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, daha önceki çalışmalar mevcut çalışmayı destekler niteliktedir.

Araştırmanın amacına yönelik olarak yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, AÖD, covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde düzenleyici etki yapmaktadır. Dolayısıyla, kooperatif çalışanlarının AÖD düzeyi yükseldikçe, çalışanların covid 19 korkuları ile duygusal tükenmişlikleri arasında olumlu ilişki zayıflamaktadır. Buna göre, yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar düşük olanlara göre, daha düşük covid 19 korkusu ve daha düşük duygusal tükenmişlik yaşamakta oldukları söylenebilir. Bunun nedeni, AÖD'in kooperatif çalışanlarına psikolojik ve duygusal destek, bağlılık, tatmin duygusu sağlama ve çalışanların kooperatif ya da yönetici/yöneticiler tarafından önemsendiğini, değer verildiğini hissetmesi covid 19 korkusunun yaratmış olduğu duygusal tükenmenin düşmesine neden olduğu söylenebilir.

Araştırmanın diğer amacına yönelik olarak yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, covid 19 korkusu ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde sadece cinsiyetin düzenleyici etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu durum, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre covid 19 korkuları ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki olumlu ilişkinin daha kuvvetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, covid 19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde diğer demografik özelliklerin (yaş, medeni durum,

eğitim ve görev) düzenleyici etkisinin olmadığı saptanmıştır. Aslında, çalışanların covid 19 korkuları ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki olumlu ilişkinin demografik özelliklerin etkisinde kuvvetinin azalacağı beklenmekte iken, beklendiği gibi bir sonuca ulaşamamıştır. Bunun nedeni, yaşı büyük olan, evli olan, eğitim düzeyi yüksek olan ve görevleri farklı olan çalışanların duygusal tükenme yaşamaları için sadece covid 19 korkuları değil, iş ve yaşam tatminleri, aşırı iş yükü altında çalışmaları, iş güvencesizliği, terfi olanakları, örgüt kültürü ve iklimi, kurum içindeki iletişim gibi faktörlerin de etkisine baktıkları söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, kooperatif yönetim kurulu açısından önemli sonuçlar mevcuttur. İnsan unsurunun önem arz ettiği kooperatiflerde asıl amaç, “ortaklara hizmet etmektir”. Ortaklara en iyi şekilde hizmet edebilmek tatmin olmuş, duygusal olarak kooperatife bağlı, yüksek performans gösteren çalışanlar ile sağlanmaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar kooperatiflerin en önemli kaynaklarını oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, covid 19 virüsünün bulaşıcı ve ölümcül olması çalışanlar açısından bir korkuya neden olmakta ve bu korku duygusal olarak onların tükenmelerine neden olmaktadır. Çalışanlara verilen destekler sayesinde çalışanlarda covid 19 korkusunun yarattığı tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuca istinaden kooperatif yönetim kurulu çalışanlarına yönelik olarak desteklerini daha da artırmaları gerekmektedir. Özellikle bu salgın sürecinde yöneticiler, çalışanlarını virüsten korumak için gerekli tedbirleri almalı, çalışanlarına eğitimler vermeli, uygun çalışma ortamı ve iş güvencesi sağlamalıdır.

Araştırma, sadece tek bir kooperatif çeşidine yönelik yapılmış olması bir kısıttır. İleriki zamanlarda yapılacak araştırmalarda Türkiye’de faaliyet gösteren farklı türden kooperatiflere yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Araştırmanın diğer bir kısıtı, verilerin sadece kooperatif sektördeki çalışanlardan elde edilmesidir. Araştırmanın başka sektör çalışanlarına yönelik yapılması hem örneklemin büyük olmasına hem de farklı sektörlerden elde edilen verilerin farklı sonuçlara yol açmasına neden olabilir. Araştırmada, sadece üç değişkenin (AÖD, covid 19 korkusu, duygusal tükenmişlik) ele alınması da bir başka kısıttır. İlerde yapılacak başka çalışmalarda söz konusu üç değişkenler ile birlikte duygusal bağlılık, yaşam ve iş tatmini, yönetici desteği, iş güvencesizliği, iş stresi değişkenlerinin de ele alınarak yapılması, yapılacak olan araştırmadan daha farklı sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdelghani, M., El-Gohary, H. M., Fouad, E. & Hassan, M. S. (2020). Addressing The Relationship Between Perceived Fear of Covid-19 Virus Infection and Emergence Of Burnout Symptoms İn A Sample of Egyptian Physicians During Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Middle East Curr Psy chiatry*, Springer, 27(70), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s43045-020-00079-0>.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D. & Pakpour, A. H. (2021). The Fear of Covid-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, Springer, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Akalın, B. ve Modanlıoğlu, A. (2021). Covid-19 Sürecinde Yoğun Bakımda Çalışan Sağlık Profesyonellerinin Duygu-Durum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2), 346-352.
- Akgemci, T., Sağır, M. ve Şenel, G. (2018). Örgütsel Desteğin Değişken Ve Sınırsız Kariyer Yönelimleri Aracılığı İle Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1327-1350.
- Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K. & Ugwu, L. I. (2017). Teachers' Emotional Labour and Burnout: Does Perceived Organizational Support Matter?. *Asian Social Science*, 12(2), 1911-2025.
- Anık, A. ve Turunç, Ö. (2016). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü: Isparta Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 109-130.
- Arpacıoğlu, M. S., Baltalı, Z., ve Ünübol, B. (2021). Covid-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *Çukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100
- Asad, N. & Khan, S. (2003). Relationship Between Job-Stress and Burnout: Organizational Support and Creativity as Predictor Variables. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3), 139-149.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İş Görenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Belen, H. (2021). Fear of Covid-19 and Mental Health: The Role of Mindfulness in During Times of Crisis. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00470-2>.
- Bogler, R. & Nir, A. E. (2012). The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction: What's Empowerment Got to Do With It?. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306. DOI 10.1108/09578231211223310.
- Chen, H. & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of Covid-19 on Restaurant Frontline Employees' Job İnsecurity and

Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>

- Çifçi, F. ve Demir, A. (2020). Covid-19 Pandemisinde Türk Profesyonel Futbolcuların Covid-19 Korkusu ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(ÖS1), 26-38.
- Doğan, M. ve Düznel, B. (2020). Covid-19 Özelinde Korku-Kaygı Düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 739-752. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44678>
- Erdaş, K. D. (2010). Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek Ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, A. (2005). Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları. Kalaycı, Ş. (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (ss. 207-233), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Erer, B. (2020). Impact of Covid-19 Fear on Employee Performance. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 10(4), 845-852.
- Fiksenbaum, L., Marjanovic, Z., Greenglass, E. R. & Coffey, S. (2006). Emotional Exhaustion And State Anger İn Nurses Who Worked During The SARS Outbreak: The Role of Perceived Threat and Organizational Support. *Canadian Journal Of Community Mental Health*, 25(2), 89-103. doi:10.7870/ cjmh-2006-0015
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Gencer, N. (2020). Pandemi Sürecinde Bireylerin Koronavirüs (Kovid19) Korkusu: Çorum Örneği. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 4, 1153-1173.
- Genç, E. (2018). Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 169-183.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürel Bulgurcu, E. (2016). Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (0)48, 349-364.
- Hamid, M., Wahab, S. S., Ul Hosna, A., Hasanat, M. W. & Kamruzzaman, M. (2020). Impact of Coronavirus (Covid-19) And Employees' Reaction To Changes on Employee Performance Of Bangladesh. *The International Journal of Business & Management*, 34-43.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and Employees' Mental Health: Stressors, Moderators and Agenda for Organizational Actions. *Emerald Open Res.* 2, 15.

- Hasanhanoglu, C. (2020). Covid 19'un İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında İşletmeler Üzerine Etkileri. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmaları Dergisi*, 4(10), 11-27.
- Herece, F. G. ve Şener, İ. (2017). Duygusal Zekâ İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 38-54.
- Hoşgör, H. ve Yaman, M. (2021) Covid-19 Korkusunun Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 400-417.
- Hussain, T. & Asif, S. (2012). Employees' Turnover İntention Driven by Organizational Commitment And Perceived Organizational Support?. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2), 01-10.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. NY: Guilford Yayınları.
- Jawahar, I., Stone, T. & Kisamore, J. (2007). Role Conflict and Burnout: The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout Dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14, 142-159. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.142.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, F. (2013). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Kayseri İmalat Sanayi Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 457-476.
- Kaygın, E. ve Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 99-118.
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). Covid-19 Anxiety Among Front-Line Nurses: Predictive Role of Organisational Support, Personal Resilience and Social Support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653-1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, G. ve Türkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 71-80.
- Lee, S. A. (2020). Coronavirus Anxiety Scale: A Brief Mental Health Screener For Covid-19 Related Anxiety. *Death Studies*, 44, 393-401. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1748481>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Burnout İn Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, Sage.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied ve Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Narayanamurthy, G. & Tortorella, G. (2021). Impact of Covid-19 Outbreak on Employee Performance-Moderating Role of İndustry 4.0 Base Technologies. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075, 1-10.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18 (2), 113 - 130.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal, E. (2010). İş Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Saltık, I. A. (2014). Duygusal Emeğin Duygusal Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K. & Kawakami, N., (2020). Fear, Worry and Workplace Harassment Related to The Covid-19 Epidemic Among Employees in Japan: Prevalence And Impact on Mental And Physical Health. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3569887
- Satıcı, B., Göcet-Tekin, E., Deniz, M. E. ve Satıcı, S. A. (2020). Adaptation of The Fear of Covid-19 Scale: Its Association With Psychological Distress and Life Satisfaction in Turkey. *International Journal of Mental Health Addiction*, 8- 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294-0>.
- Schepman, S.B. & Zorate, M.A. (2008). The Relationship Between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees. *Engineering and Technology*, 30, 437-441.
- Sönmez, R. V. (2020). Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı Ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(12), 154-175.
- Taştan, S., İşci, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(19), 121-138.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma

- Sektöründe Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 209-232.
- Yakut, E., Kuru, Ö. ve Güngör, Y. (2020). Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu İle Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü Ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi. Ekev Akademi Dergisi, 24(83), 241-262.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16, 83-99.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük Ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. 8(2), 157-170.
- Yılmaz, H. ve Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. Journal of Yasar University, 26(7), 4483-4504,
- Yiğitöl, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. Opus Uluslararası Toplu Araştırmaları Dergisi, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447.
- Yirik, Ş., Ören, D. ve Ekici, R. (2014). Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Stres Ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi. Journal of Yasar University, 9(35), 6099-6260.
- Yücel, İ. (2012). İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akademik Bakış Dergisi, 33, 1-21.
- Yücel, İ. ve Saka Ilgın, K. (2016). Yaş ve Öğrenim Durumunun Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki Üzerindeki Aracılık Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2), 623-643.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 107-126.

ÇALIŞMA HAYATINDA DEDİKODU ÜZERİNE BİR İNCELEME

Ebru ÖDEN³

Agah Sinan ÜNSAR⁴

ÖZ

İnsanlar yaratılıştan itibaren sürekli birbirleriyle iletişim halinde olmuşlardır. Bu durum bazen bir istek ile meydana gelse de genel olarak bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Zaman içerisinde kurulan örgütlerde insanların ve örgütlerin birbirleri ile iletişimi örgütün yaşayabilmesi için önemli bir etken olmuştur. Örgüt içi informal iletişim kanallarından biri olan söylenti ve dedikodu günlük yaşamda sıkça karşılaşılan birer olgudur. Söylenti ve dedikoduların kaynağı tam olarak bilinemez bunun sebebi ise söylenti ve dedikoduyu duyan bazı kişilerin kendince yeni yorumlar katması ve onu tekrardan yaymasıdır. Söylenti ve dedikodunun genel olarak aynı anlama geldiği düşünülse de gerçekte öyle değildir. Dedikodu, söylentinin daha spesifik bir halidir. Söylenti ve dedikoduların örgüt ve kişilere büyük zararları bulunmaktadır. Ancak Söylenti ve dedikodular işletme yöneticileri tarafından zamanında fark edilir ve doğru bir şekilde müdahale edilirse işletmeye gelebilecek zararlar mümkün olduğunca azaltılabilir. Bazen işletmeler söylenti ve dedikoduları yöneterek kendilerine çıkar sağlayabilme yoluna da başvurmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Söylenti, Dedikodu, İşletmelerde Dedikodu

GOSSIP IN WORKING LIFE: A STUDY ON THE TOPIC

ABSTRACT

Humans have been in constant communication with each other since creation. Although this situation sometimes occurs with a request, it is generally due to an obligation. Communication between people and organizations in organizations established over time has been an important factor for the organization to survive. Rumor and gossip, one of the informal communication channels within the organization, is a common phenomenon in daily life. The source of the rumors and rumors cannot be known exactly, the reason for this is that some people who heard the rumor and gossip add new comments and spread it again. Although rumor and gossip are generally thought to mean the same thing, they really are not. Gossip is a more specific form of rumor. Rumors and rumors cause great harm to organizations and individuals. However, if the rumors and rumors are noticed by the business managers in a timely manner and if they are properly intervened, the damage that may come to the business can be

³ Trakya Üniversitesi S.B.E. Girişimcilik Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi. ORCID: 0000-0002-8851-6268 / ebruoden94@hotmail.com

⁴ Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D. ORCID: 0000-0003-2719-8689 / sinanunsar@yahoo.com

reduced as much as possible. Sometimes businesses also resort to the means of gaining advantage by managing rumors and gossip.

Keywords: Rumor, Gossip, Business Gossip

Jel Kodları: M1, M12

GİRİŞ

İnsanlar, yaratılıştan itibaren sürekli olarak iletişim halinde olmaya gerek duymuşlardır. Çünkü insanoğlu, bazı ihtiyaçlarını tek başına karşılayabilse bile birçok ihtiyacını başkaları olmadan karşılayamaz. Bunun için insanlar topluluklar halinde yaşamaya gerek duymuşlardır. Topluluklar halinde yaşayan insanların birbirleri ile iletişim kurarken bazı unsurları kullandığı görülmektedir. Bu unsurlardan bazıları; jestler, mimikler, dil ve resimdir. Bu etmenler zaman içerisinde değişim ve gelişim göstermiştir. İnsanlar, ihtiyaçlarını temin edebilmek için zamanla birbirleri arasında ticaret yapmaya başladı. Ticaretin başlangıcı insanlığın birbiriyle daha sıkı iletişim kurmasını sağladı. Ticaretin gelişmesiyle birlikte insanlar ticari faaliyetlerinin artırabilmek adına gruplar halinde tek bir ticari çatı altında toplanmaya başladı. Yani ticari örgütler ortaya çıktı. Bu ticari örgütlerde insanlar örgütün devamı için iletişimlerini kuvvetlendirmeye başladılar.

20. yüzyıldan itibaren dünyada etkisini göstermeye başlayan küreselleşme işletmelerin farklı toplumlar ile etkileşime girmesini sağlamıştır. Bu çerçevede işletmeler, küresel alanda faaliyetlerini sürdürebilmek ve yaşamını devam ettirebilmek için birbirleriyle rekabet etmeye başladılar. Küreselleşme ile beraber insanların işletmelerden beklentileri de değişiklik göstermeye başladı. Bu değişim işletmelerin her ürettiğini satmaya çalışmak anlayışının önüne geçti. Artık işletmeler müşterilerin beklentilerine uygun ürün üretmeye başladılar. Küreselleşmenin getirmiş olduğu bu rekabet ortamında işletmeler yeni bilgileri edinmek ve bu bilgileri kendi süreçlerine adapte edebilmek için gerek işletmenin iç çevresiyle gerekse de işletmenin dış çevresiyle iletişim kurmaya özen göstermişlerdir. Çünkü iletişimi iyi sağlayamayan işletmelerin değişimlerden habersiz kaldığı ve aynı zamanda işletmeyi oluşturan birimlerin birbiriyle uyumlu olmadığı zamanla anlaşılmıştır. Bunun sonucunda ise işletmenin yok olmaktan kurtulamadığı görülmüştür (Eroğlu, 2005, s. 203).

İşletmelerin başarılarını etkileyen en önemli etkenlerden bir tanesi kurumun içerisindeki birimler ve çalışanlar arasındaki iletişimidir. İşletmeler, kendi içlerindeki iletişimi yöneterek başarılarını çok üst seviyelere çıkarabilmektedirler. Bu yüzden kurumsal iletişimin kontrol edilmesi veya edilememesi işletme açısından çok önemlidir. Bu çalışmada işletmelerde var

olan formel ve informal iletişim türleri, informal iletişim türlerinden olan söylenti ve dedikodunun ortaya çıkışı, gelişimi ve işletmelere olan etkisi ele alınmıştır. Dedikodu ve söylenti ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış olup bu konularda bir fikir birliğine varılamamıştır. Bazı çalışmalar dedikodunun yönetildiği takdirde işletmeye fayda sağlayacağından bahsederken bazı çalışmalar ise zarar verdiği sonucuna varmıştır. Dedikodunun işletmelerdeki rolü ve önemini belirlemek, kavramla ilgili yapılan çalışmaları bazı kriterler açısından değerlendirmek, diğer değişkenlerle olan etkileşimini ortaya koymak ve yönetime olan katkısını veya zararını incelemek bizi böyle bir çalışmaya yönelten sebepler olarak söylenebilir. Özellikle bu çalışmayla kavramla ilgili olarak yapılan değişik çalışmaları değerlendirmek ve böylece literatürde bu konudaki boşluğu doldurmak çalışmamızın hedefini oluşturmaktadır. Kavramla ilgili olarak literatürde bu tür bir değerlendirme ve yorumlama çalışması yapılmaması eserin oluşturulmasını gerekli kılan sebepler olarak ifade edilebilir.

Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişimi açıklamadan önce iletişim ve örgüt kavramını açıklamakta fayda vardır. İletişim; başkalarının sergiledikleri davranışları etkilemek ya da belirlenen amaçlara ulaşabilmek için duygu ve fikirlerin karşı tarafa aktarılmasıdır(Tanrıverdi, Adıgüzel, & Çiftçi , 2010, s. 104). Diğer bir ifade ile iletişim, insanların birbirleri ile bağ kurabilmesine yarayan ve insanların düzenli bir biçimde faaliyetlerini gerçekleştirmesini sağlayan bir ağıdır(Karaçor & Şahin , 2004, s. 98). Örgüt ise; belirtilen amaç ve hedeflere en iyi şekilde ulaşabilmek amacıyla belirli niteliklere sahip bireylerin bir araya toplanıp çevresiyle daima iletişim halinde olan topluluklardır(Oktay, 2016, s. 458).

Örgütsel iletişim; örgütün faaliyetlerini gerçekleştiren kişilerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için birbirleri ile duygu ve düşünce alışverişi içerisinde olmalarıdır(Güçlü, 2017, s. 859). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için ilk önce örgüt içerisindeki yapılacak işlerin iyi planlanması gerekmektedir. Yani işlerin ne zaman, nasıl ve kim tarafından yapılacağı açıkça belirtilmelidir(Usta, Kaya , & Özyurt , 2018, s. 3).İşletmelerde iletişim, işletmenin can damarıdır. İşletmeleri canlı organizma olarak kabul ettiğimizde iletişim, organlara kan akışını sağlayan damarlardır. Nasıl ki organlara kan akışı sağlanamadığında ölüm gerçekleşiyorsa işletme içinde de birimler arasında iletişim sağlanamadığında örgütün zamanla yok olması da kaçınılmazdır. Bu nedenden dolayı bütün işletmelerde iletişim olmalıdır.

Örgütsel iletişim; formal (biçimsel) ve informal (biçimsel olmayan) olarak ikiye ayrılır. Formal iletişim; kurumun kendi personeli ya da dış çevresi ile

belirli kurallar çerçevesinde iletişim kurmasıdır. Yani formal iletişim yapısında iletişimin nasıl kurulacağı daha önceden kurullarla belirtilmiştir. Kurumun kendi iç çevresi ya da dış çevresi ile iletişim kuracak olan kurum yetkilileri önceden belirlenen bu kurallar çerçevesinde iletişim kurarlar(Bektaş & Erdem , 2015, s. 126-127). İnfomal iletişim ise kurum içerisinde faaliyet gösteren kişilerin belirli bir kural çerçevesinde olmadan oluşturdukları ağdır(Tanrıverdi, Adıgüzel, & Çiftçi , 2010, s. 106).

İşletme içerisindeki iletişim her zaman formal yapıda karşımıza çıkmayabilir. İşletme içerisinde faaliyetleri yürüten çalışanlar arasında informal iletişim de kurulabilmektedir. İşletmelerdeki informal iletişim kanalları şunlardır(Atak, 2005, s. 63):

- İşletme içerisindeki informal gruplaşmalar,
- İşletme dışındaki sosyal beraberlikler,
- İşletme içerisindeki farklı birimler ve bireyler arasında kurulan ilişkiler,
- Bazı zamanlarda personelin arasına karışarak iletişim kurmak ve bilgi edinmek,
- Liyezon olarak adlandırılan birimler ve bireyler arasında laf taşıyan personeller,
- Dedikodu ve söylenti yoluyla uydurma haberlerin yayılması için bir araya gelmelerdir.

Söylenti ve dedikodu, işletme içerisinde sıklıkla kullanılan informal iletişim kaynaklarından. Bu iki kavram genel olarak birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılsa da gerçek bu değildir. Dedikodu, söylentinin sonrasında ortaya çıkan bir informal iletişim kaynağıdır. Bazen işletme yöneticileri buinformal kaynakları kullanarak bir haberi hızlı bir şekilde işletme içerisinde yayabilmektedir(Usta, Kaya , & Özyurt , 2018, s. 4-5).

İşletmeler içerisinde etkili olan söylenti ve dedikoduları tamamen yok etmek çok zordur. Bunun için bazen işletmeler söylenti ve dedikoduları yönetme yoluna başvurabilmektedirler. Ancak söylenti ve dedikodular işletmeyi büyük zararlarla karşı karşıya bırakmaktadır.(Eğinli & Bitirim , 2008, s. 124).

Söylenti

Söylenti, insanların duygu ve düşüncelerini etkileyen bir olaydır. Söylentinin nereden çıktığı ve kim tarafından çıkarıldığı tam olarak bilinmez. Biçimsel olmayan kurumsal iletişim kaynaklarından bir tanesidir. Ağızdan ağza yayılan söylenti genel olarak delillere bağlı olmamaktadır. Söylentiler,

içinde bulunulan ortamda oluşan olaylardan hareketle ortaya çıkar ve kişilerin yorum seviyesine göre yorumlanarak yayılma gösterir(Solmaz, 2004, s. 120-121). Söylentiler; sosyal bir konu ve insan iletişimde yer alan bir olgudur. Söylentinin yayılması bir ülkenin kamuoyunu kısmen şekillendirebilir, toplumda paniğe yol açabilir ve toplumsal istikrar üzerinde belli bir etkiye sahip olabilir(Hu, Pan, Hou, & He, 2018, s. 331).

Söylenti, kurum içerisinde bilginin yayılması için kullanılan mekanizmalardan biridir. Söylenti bir informal iletişim ağıdır. Bazı zamanlarda işletme içerisinde bilginin formal iletişim ağlarından daha da hızlı yayılmasına neden olur.(Chierichetti, Lattanzi, & Panconesi, 2011, s. 2602).

Söylentinin kaynağı tam olarak bilinemez. Bunun nedeni ise söylentinin anlaşılıp anlaşılabilmesiyle alakalıdır. Çünkü söylentiyi duyan bazı kişiler bunu kendi anlayış şekline göre yorumlayıp başkasına aktarabilir. Böylece söylentinin kaynağı tam olarak anlaşılabilir ve söylenti daha geniş kitlelere farklı şekillerde yayılabilir.

Söylentileri, içsel ve dışsal söylentiler olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür. İçsel söylentiler, kurumun iç paydaşları hakkında çıkan söylentilerdir. Mesela; işletme personelleri arasında ortaya çıkan söylentilerdir. Dışsal söylentiler ise, işletmenin dış paydaşları arasında ortaya çıkan söylentilerdir. Mesela; müşteriler arasında ortaya çıkan söylentilerdir. Söylentilerin içsel ve dışsal olarak genel bir sınıflandırmasının yapılmasının yanı sıra bazı çeşitleri de bulunmaktadır. Bunlar(Solmaz, 2006, s. 571):

- Maksatlı söylentiler; belli bir amaç çerçevesinde ortaya atılan söylentilerdir. Bazı kişiler söylentiler ile kendilerine çıkar sağlamayı hedeflerler. Bunun için ortaya bir söylenti çıkarırlar.

- Zamansız ortaya çıkan söylentiler; ileride gerçekleşmesi muhtemel olan olaylara yönelik çıkan söylentilerdir. Örneğin; ekonomik krizden dolayı işten atılma durumuyla karşı karşıya kalabilecek olan personel arasında söylentinin yayılmasıdır.

- Art niyetli söylentiler; rakiplerin iş düzenlerini bozmaya yönelik ortaya atılan söylentilerdir. Mesela; rakip firmanın ürettiği ürünlerin kanserojen madde içerdiğini söyleyip bunu yaymaktır. Bu bilgi yanlış olsa da rakip firmanın iş düzenini bozar.

- Ahlak dışı söylentiler; inanılmayacak kadar garip bir durumda ortaya çıkan söylentilerdir. İnsanlar bu duruma inanmak isterler.

- Gerçeğe yakın söylentiler; ortaya atılan söylentinin bir kısmı doğrudur. Ancak insanlar arasında yayılırken bazıları kendince bir şeyler

ekler ve bu duruma inanır. Daha sonra iyice yaygınlık gösterir. Bu şekilde söylentinin niteliği giderek değişebilir.

- Doğum günü söylentileri; periyodik olarak ortaya çıkan ve çıkmaya devam eden söylentilerdir. Periyodik olmasından dolayı doğum gününe benzetilmektedir.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde söylentileri üç başlık altında anlatmak mümkündür. Bunlar(Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, 2018, s. 63):

- Söylentilerin kaynağı ve doğrultusu belirsizdir. Söylentilerin kaynağına yönelik olarak somut deliller bulunmamaktadır.

- Söylentiler ortaya çıktığı ve yayılım gösterdiği grubun ortak ilgisine dayanmaktadır. Örneğin; idare anlamında yeni kararların alınacağı bir işletmede, işletme personelinin kendilerini alakadar eden konularda söylenti çıkarmasıdır. Çünkü verilecek olan kararlar personeli ilgilendirmektedir.

- Söylentiler, kesin ve doğru bilginin olmadığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir.

Dedikodu

Dedikodu; hızla yayılım gösteren, mesajın bazen bir bazen de birden fazla noktadan doğal yollarla, sezgisel hareketlerle ortaya çıkan iletişim aracıdır. Şunu ilk başta söylemek gerekir ki dedikodu, etik ve ahlak açısından çok kötü ve yıkıcı etkiye sahiptir ve işletmeye çeşitli açılardan zararlar verebilir.

Dedikodunun tanımı bugün olduğu gibi her zaman olumsuz bir şekilde yönlendirilmemiştir. Dedikodu terimi, “tanrı-ebeveyn” anlamına gelen Eski İngiliz Godsibb'den türemiştir. Terim, bugünkü anlamını, çocuğun doğumunda bulunan ve “kendi aralarında gerçekte konuşmuş olan” bir çocuğun annesinin kız arkadaşlarına anlattıklarından referans almıştır (Grosser, Kidwell, & Labianca, 2010, s. 179). Dedikodunun temelinde kişilerin başka bir ortamda söylediklerinin farklı bir diğer ortamda başka kişilere aktarılması yatmaktadır.

Dedikodu kelimesini tam ve doğru tanımlayabilmek için kavramsal ve olgusal anlamlarının yanında kökenini ve tarihi sürecini de ele almak faydalı olacaktır. Köken olarak dedikodu kavramını meydana getiren iki kelime “dedi” ve “söyledi”dir. Farsça da “güft u gü” ve Arapça da ise “kıl u kal” kelimeleri ile ifade edilmektedir (Develioğlu, 1980, s. 354). TDK sözlüğündeki (1998:536) dedikodu açıklamasına bakıldığında “konusu çekiştirme veya kınama olan konuşma” şeklinde tanımlandığı görülmüştür. Dedikodunun etimolojik kökeni araştırıldığında ise “dedi” ve “koydu” kelimelerinden dediko(y)du şeklinde türediği görülmüştür(Gülensoy, 2007, s. 271).Tabi bu

arada asıl söylenen cümleyle başkasına aktarılan cümlelerin birebir örtüşmediği ve değiştirildiği de varsayılabilir.

Melanie Tebbut'un "Women Talk" (1995) isimli eserinde dedikodu kavramının kökenini incelemiş, ilk kullanımının "god-sibb" olduğu ve zamanla "gossip" kelimesine devindiği görülmüştür. Çünkü "god-sibb" kelimesi "tanrıya yakın olma" şeklinde kullanılmaya başlanmıştır. "Sırdaş dostlar" anlamına gelen "gossip" kelimesi de 17.yy itibariyle "gevezelik üzerine olan" ve "onaylanmayan" arkadaş manalarında kullanılmaya başlanmıştır(Çaylı, 2008, s. 12-13). Dedikodu kelimesinin zıddının sır olduğu ifade edilebilir. Özellikle insanların başkalarına söylediklerinden ziyade kime söyleyecekleri de önem taşıyan bir husus olarak değerlendirilebilir. Kısaca söylemek gerekirse sır tutan insanlardan ziyade gittiği her yerde gevezelik yapanlara bazı cümlelerin söylenmesi dedikoduyu daha kolay bir şekilde başlatacak bir süreç olarak düşünülebilir. Bu nedenle yönetici ya da yönetici olamayan kişilerin önemli bilgi ve hususları güvendikleri insanlara aktarmaları doğru bir yaklaşımdır.

Dedikodu, bilgi toplama veya bilginin yayılımında da kullanılabilen soyut bir yoldur(Chlebus & Kowalski, 2006, s. 1262). Bir başka tanıma göre dedikodu, bir iletişim ağının her bir düğümünün, diğer tüm düğümler tarafından edinilmesi gereken bir bilgi parçasına sahip olduğu bir bilgi yayma işlemidir(Fertin & Peters, 2018, s. 53).Dedikodu genellikle özel meselelerle ilgili olarak eğlence maksatlı veya toplumsal olaylarda kullanılır(DiFonzo & Bordia, 2007, s. 3). Dedikodu yayan kişi/kişiler başkalarına saldırmak, farkındalığı artırmak, dikkati yönlendirmek gibi farklı amaçlara sahip olabilir(Hu, Pan, Hou, & He, 2018, s. 332). Bir başka deyişle aktarma yapacak kişi/kişilerin iyi veya kötü niyetli olmaları burada önem arz etmektedir.

Dedikodu iş yerinde yaygın bir olgudur. Neredeyse tüm çalışanlar, konuşmada bulunmayan biri hakkında değerlendirici yorumlarda bulunurlar, iştirler veya başka türlü katılırlar. Dedikodu doğru olmayan, doğrulanmayan ayrıntıları içeren gayri resmi, rahat veya kısıtlanmamış konuşma veya diğer insanlar hakkında raporlar olarak görülür. Dedikodu, bir kayıt dışı iletişim ve bilgi alışverişi kanalı sağlar, bununla birlikte, dedikoduda aktarılan bilgiler doğru veya tam olmayabilir. (Kuo, Quinton, Lu, Lee, & Chang, 2014, s. 2289). Kısaca dedikodu iş yerinde önlenemeyen bir süreç olarak düşünülebilir. İnsan veya insanların olduğu bir ortamda dedikodu maalesef kaçınılmaz bir olgudur. Burada önemli olan husus konuşulan ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yorum veya değerlendirmede bulunulmamasıdır.

İnsanlar, kendilerine ait olamayan bir başka insanların hikayelerini anlatmaya büyük ilgi duymaktadır. Veriler yetişkinlerin konuşmalarının

%60'ının ortamda bulunmayan kişilerle ilgili olduğunu ve günlük konuşmalarının %65'inin de başkaları hakkında konuşmak olduğunu göstermektedir. Bu davranışın altında insanların belki bu durumdan mutlu oldukları söylenebilir. (Ellwardta, Labianca, & Wittek, 2012, s. 193)(VitoTassiello, Lombardib, & Costabilec, 2018, s. 141). Dedikodu günlük sosyal yaşamda sıkça yer alan bir unsurdur. İşyeri dedikoduları "bir kuruluştaki hazır bulunmayan bir kuruluşun üyesi hakkında gayri resmi ve değerlendirici bir konuşma" olarak tanımlanmaktadır.(Ellwardt, Wittek, & Wielers, 2012, s. 522). Benzer şekilde, işyerinde de dedikodu birçok çalışanın katıldığı bir süreçtir; ABD ve batı Avrupa kuruluşlarındaki çalışanların %90'ından fazlası işte bazı dedikodu davranışlarıyla meşgul olduklarını bildirmiştir(Kim, Moon, & Shin, 2019, s. 30). İşyeri dedikoduları birçok alanda ve birçok yerde bulunur. İşyeri maillerinin bile %15'i ortamda bulunmayanların hakkında bilgiler içerir(Babalola, Ren, Kobinah, Qu, Garba, & Guo, 2019, s. 136).

Olumlu ve olumsuz dedikodu arasındaki birincil fark, ilişkiadaki kişilerarası güven düzeyi etrafında dönmektedir. Dedikoduya başvuran insanların bazıları genel olarak güvendiği insanlarla paylaşım yapar. Genel olarak güven, insanın risk almalarını sağlayan, bundan yararlanılmayacağına dair bir his yaratır. Güven, hassas dedikoduların iletilmesi için bir önkoşuldur. Çünkü gizlilik, bu tür dedikodu değişimlerinde çok önemli bir faktördür: bir dedikoducu, diğerlerinin kendisinin dedikoduyu yayması durumunun öğrenilmesinde kendisini risk altında hissetmektedir. Hassas dedikoduları güvenilir bir partnerle paylaşırken, dedikodunun kaynağını anonim tutma veya istenirse tekrar etmeme isteklerine saygı göstereceği konusunda makul bir güvence verilebilir. Bunun gibi teminatların, yalnızca yüksek güven seviyeleri ile işaretlenmiş ilişkilerde ortaya çıkması muhtemeldir. Kişilerarası güven, olumsuz dedikodu paylaşmak için, paylaşılacak kişi seçiminde dikkate alınması gereken önemli bir faktör olmaktadır(Grosser, Kidwell, & Labianca, 2010, s. 181).

Dedikodular açısından bakıldığında, dedikoduların bilgi toplamak ve doğrulamak, anlam kazanmayı kolaylaştırmak ve öğrenmeyi teşvik etmek için sosyal bir araç olabileceğini öne süren çok sayıda araştırma bulunmaktadır(Tassiello, Lombardib, & Costabile, 2018, s. 149; Kniffin & Wilson, 2010, s. 176; Mills, 2010, s. 240). Bununla birlikte, çalışanların iş arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlardaki düşüşle ilişkili olarak olumsuz işyeri dedikodu algısının ortaya çıkabileceğini ve hatta bu durumdan işyeri dışında müşteri ve diğer paydaşların da etkilenebileceği başka araştırmaların sonucu olarak görülmektedir(Tian, Y., H.K., & X., 2018, s. 10; DiFonzo & Bordia, 2007, s. 35).

Dedikodu ve söylentiler bazen organizasyonun tüm paydaşları, bazen ise sürekli olarak belirli bir grup içerisinde gerçekleşir. Bu da organizasyonun amaçları doğrultusunda hareket etmeyen gruplar oluşmasına neden olur. Yani informal iletişim, özellikle de dedikodu, çalışanlar arasında gruplaşmaların oluşmasına neden olur. Gruplaşmalar ekip ruhunun yok olması anlamına gelir ve ekip ruhunun olmadığı yerde de verimlilikten söz edilemez(Bacaksız & Yıldırım , 2013, s. 36-37). Bu durum organizasyon içerisinde iletişimsizlik ve kopmaların ortaya çıkmasına neden olur.

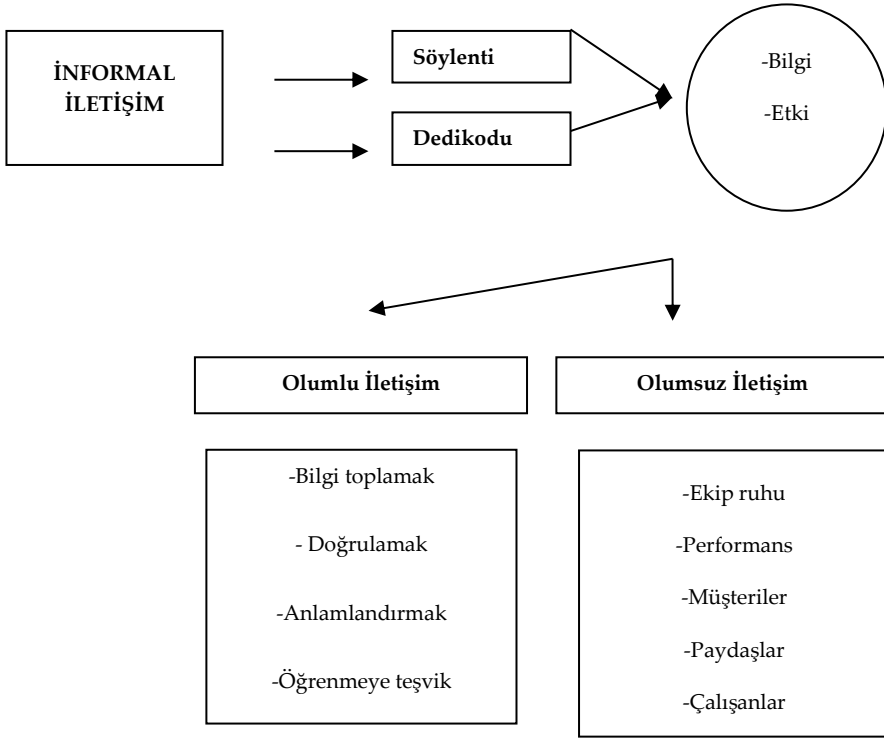
Dedikodu, yalnızca hiç kimseyle etkileşimde bulunamayan üçüncü şahıslara atıfta bulunmaz, aynı zamanda sık sık dedikodu kuruluşunun veya topluluğunun diğer üyeleri hakkındadır ve bu durum gelecekte dedikodunun hedefi ile etkileşime girerse bilgi niteliği taşıyabilir (Fehr&Sutter, 2019, s. 448).

Her ne kadar dedikodu ve söylenti kavramsal olarak bir dereceye kadar örtüşse de bu kavramlar iki önemli şekilde farklılık gösterir: Bireylerin dedikoduların söylentilere göre dürüstlüğüne sorgulama olasılıkları daha azdır ve dedikodular sadece insanlarla ilgilidir, söylenti ise olaylarla ilgilidir(DiFonzo & Bordia, 2002, s. 3). Söylenti bilgi boşluklarını doldurmak veya uyumsuzlukları doldurmak için ortaya çıkmıştır, ortamda bulunmayan birey/bireyler ile ilgisi bulunmamaktadır. Bu yönüyle dedikodudan farklıdır (Michelson, Iterson, & Waddington, 2010, s. 374).

İşletmelerin Dedikodulardan Çıkan Fayda ve Zararları

İşletmeler dedikodunun olumsuz etkilerinden yıkıcı zararlar görmektedir. İşletmeler bu olumsuz durumu yöneterek bazen de kendilerine fayda sağlamaktadırlar.

Tablo 1. İnfomal İletişim Boyutları



İşletme yöneticileri dedikodu ve söylentilerle mücadele ederek bu durumdan kaynaklanabilecek olumsuz sonuçların olabildiğince önüne geçmelidir. Çünkü söylenti ve dedikoduların sonucunda işletmede yıkıcı sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu çalışma çerçevesinde oluşturulan model Tablo1'deki gibidir:

İletişim türlerinden olan informal iletişim organizasyonlarda söylenti ya da dedikodu şeklinde görülebilir. Tek tek görülebileceği gibi ikisinin birden görülebilmesi de olası bir durumdur. Söylenti ve dedikodu organizasyona bilgi yayımlı, duyulanın doğrulanması, duyulanın anlamlandırılması, çalışanlara öğrenme teşviği şeklinde olumlu sonuç ve etkiler doğurabilecekken; ekip ruhunu zedeleme, çalışan performansında düşüşler, müşterilerin olumsuz yönlü duyumları, paydaşların duyumlardan olumsuz etkilenmesi ve çalışanların bu duyumlardan olumsuz etkilenmesi şeklinde olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Yani anlaşılması gereken şudur ki, söylenti ve dedikodu organizasyonlarda yönetildiği takdirde işletme için olumsuz sonuçlar bir miktar azaltılabilecekken yönetilemediği zamanlarda çevresi, paydaşları, çalışanları ve müşterileri açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yani anlaşılması gereken şudur ki, söylenti ve dedikodu organizasyonlarda

yönetildiği takdirde olumlu sonuçlar doğurabilecekken yönetilemediği zamanlarda çevresi, paydaşları, çalışanları ve müşterileri açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca yönetilebilen dedikodu ve söylenti organizasyon açısından reklam olabilir. Yani çalıştığı yerde mutlu olan bir çalışan bunu dış çevresine olumlu yönde yansıtarak organizasyonun reklamını yapabilecekken şikâyet ve olumsuzlukları da dışa yansıtarak kötü etkiler doğmasına sebebiyet vermektedir. Örneğin; bir organizasyonun üretim aşamasında çevreye zarar verdiği dedikodusunun yayıldığı düşünülürse işletme açısından kötü reklam ve satın alıcılar açısından da olumsuz bir etki olduğundan söz etmek mümkün olacaktır. Faydalara ve zararlara daha detaylı olarak yer verilecektir.

İşletmenin Dedikodudan Çıkardığı Faydalar

Dedikodu sürecini işletmeler yönetmek ister. Çünkü dedikodu yönetildiği takdirde işletmeye fayda sağlayabilir. Dedikodu kelimesi, ilk akla olumsuz bir algı olarak gelse de işletmeler dedikoduyu yönetebildiği, kontrol altına alabildiği takdirde bu olumsuz durumdan kendilerine çıkar da sağlayabilmektedirler. İşletmeler dedikoduyu bazı nedenlerden dolayı kuvvetli bir araç olarak görmektedirler. Yani kurum çalışanları arasında iletişimi kuvvetlendirici etkisi vardır(Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, 2018, s. 64). İşletmelerin dedikodudan çıkardığı faydalardan bir diğeri de şeffaflıktır. İşletme içerisinde yönetimin ve çalışanların şeffaf olmasını, bu sayede de işletmeye olan bağlılık duygusunu artırdığı çalışmalarla saptanmıştır(Solmaz, 2006, s. 566-567; Bektaş & Erdem , 2015, s. 131). Dedikodular işletmelerce örgütsel kültürün bir tezahürü olarak kabul edilmekte ve bir kurumun çalışma ortamına dair görüşleri ifade etmektedir. Bunu yanında kurum içerisindeki çalışanların duygularını ifade etmelerinin yolu olarak görülmektedir(Georganta, Panagopoulou, & Montgomery, 2014, s. 76).

Dedikodu bireysel olarak ele alındığında ortaya üç unsur çıkmaktadır. Bu unsurlar; bilgi, etki ve reklamdır. Dedikodu aslında bilgi toplama da bir yoldur. Antropologlar ise dedikoduyu grupsal açıdan yorumlamış ve grup çıkarılarının korunmasında olumlu etkiler ortaya koyduğunu söylemişlerdir(Leblebici, Yıldız, & Karasoy, 2009, s. 563-564).

Dedikodu ve söylenti bazı zamanlarda zaman kaybını önlemektedir. Örneğin; işletme çalışanları olası sorunları, örgüt ve çevresi hakkında olumsuz gördüğü düşünceleri dedikodu veya söylenme gibi yakınma yolu ile yayarlar ve bu yöneticilere kadar çok kısa bir süre içerisinde ulaşmış olur. Böylece biçimsel yollarla öğrenmenin uzun vakit alacağı veya biçimsel yollarla öğrenmenin pek mümkün olunmadığı durumlar öğrenilmiş olur(Eroğlu, Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış

Biçimlerinin Belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de Bir Uygulama), 2005, s. 207).

İşletmelerin Dedikodudan Gördüğü Zararlar

Söylenti veya dedikodunun başlamasını tetikleyen üç ana unsur vardır. Bu unsurlar:

- Bilgi eksikliği: Örgütün işlevi ne olursa olsun çalışanlar kendilerini güvende hissetmek isterler ve güvende hissedebilmeleri içinde her şeyi bilmek isterler. Eğer ki çalışanlar ile işletme arasında bilgi yetersizliği olursa çalışanlar kendisini güvende hissetmeyip dedikodu yoluna başvuracaklardır.

- Güven duygusunun olmayışı veya azalması: Birey örgütte herhangi bir nedenden dolayı örgüte karşı güvenini kaybederse bunu ulaşılabildiği diğer çalışanlara yayacaktır. Bu durumda dedikodunun başlamasına ve diğer bireylerin güven seviyelerinde değişimlere yol açacaktır.

- Çelişkiler: Örgüt içerisinde istikrarsızlık ve sürekli değişimler bireyin bu durumu algılayamamasına sebebiyet verebilmektedir. Birey bu gibi durumlarda, durumu anlayamadığı için çelişkiye düşecek ve yönetim hakkında dedikodu eğilimine yönelecektir(Usta, Kaya , & Özyurt , 2018, s. 5-6).

Bu üç unsur bir araya geldiğinde dedikodu başlamaktadır. Yani bu görüşe göre, dedikodu ve söylentinin olduğu kurumlarda işlerin yolunda gitmediği anlaşılmaktadır. Dedikodu ve söylenti kurum çalışma kalitesini azaltmakta, iletişimde sağlıklı bir yapı doğurmakta, kurumsal başarı ve kurum iklimi üzerinde tahribatlar yaratacağı savunulmaktadır. Çünkü dedikodu her ne kadar doğru bilgiyi aktarmaya çalışırsa çalışsın sonuçta aktaran kişiye yorumlanmış, mübalağaya uğramış ve yanlış aktarılmış olabilmektedir. Buda işletme içerisinde bir korku ve panik ortamına sebebiyet vermektedir(Eğimli & Bitirim , 2008, s. 126).Dedikodu bazı durumlarda ara açıcı olabilmektedir. Bazen işletmelerde yahut bireysel yaşamda bireyler arası kopukluğa, diyalog kurmamaya neden olduğu da bilinmektedir(Solmaz, 2004, s. 122).

Söylenti ve Dedikoduyla Başa Çıkmanın Yolları

İşletmelerde söylenti ve dedikodular kurumsal saygı, güven, birlik ve beraberliği ve en önemlisi de işletmenin performansını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu olumsuz durumlardan işletmeyi kurtarabilmek için işletme yöneticilerinin bazı tedbirleri alması gerekmektedir. Bunlar(Eğimli & Bitirim , 2008, s. 136-137):

- Söylenti ve dedikoduyu fark etmek; işletme yöneticileri işletmeyi olumsuz etkileyen informal iletişim kanallarını fark etmelidir.

- Sınırları belirlemek; personelin işletme içerisindeki sınırlılıkların belirtilmesi gerekmektedir. Buna yönelik olarak personelin söylenti ve dedikodu sürecine dahil olmaması gerektiği kendilerine belirtilmelidir.

- Açık uçlu iletişimden kaçınmak; işletme içerisinde gönderilen mesajlar açık ve net olmalıdır. Yorumu dayalı olmamalıdır.

- Bireyleri yargılamaktan sakınmak; ortamda bulunmayan üçüncü kişiler hakkında konuşmaktan sakınılmalıdır.

- Küçük düşürücü ifadelerden kaçınmak; bir personeli azarlayıp küçük düşürmek yerine sakince konuşmak söylenti ve dedikoduların önüne geçebilir. Tanık olanların yanlış düşünmesi engellenmiş olur.

- Bağlantıyı kesmek; alınan tedbirler sonucunda söylenti ve dedikodunun yayılması önlenemiyorsa bu duruma sebep olan veya dahil olan kişilerin işletme ile bağlantısı koparılmalıdır.

Dedikodu ve söylenti gibi gayri resmi iletişim yolları varlığını daima sürdürecektir. Bu sebeple onlarla baş etme yolları geliştirilmelidir. Eroğlu (2005)'nin çalışmasında önerdiği baş etme şekilleri şu şekildedir:

- Haber panoları ve bültenlerin önemi göz ardı edilmemeli, işletme ile ilgili bilgiler devamlı şekilde bu yollarla duyurulmalıdır. Haber panoları yönetimi ve bültenler güvenilir bilgi yayımı ile görevlendirilmelidir.

- Farklı iletişim kanalları oluşturulmalı ve bu kanallar yönetim kademesinin güvenilir bilgi kaynağı olduğu algısı yaratılmalıdır.

- Kriz durumu söz konusu olduğunda çalışanlardan bu durumu gizleyip belirsizliğe düşülmesine izin vermeyerek, çalışanların en hızlı ve doğru şekilde bilgilendirilmesi için özel bir çaba gösterilmelidir.

- Söz konusu krizlerde erken müdahalede bulunmak şarttır. Çalışmalar söylentilerin doğru olmadığı zamanında ve dürüst olarak ispatının söylentiye karşı atılabilecek en geçerli çare olduğunu göstermektedir. Söylentilerin asılsızlığının erken ispat edilmesi gerekmektedir ki insanların asılsız söylentilere inanıp itibar etmemeleri sağlanabilsin.

Tartışma ve Sonuç

Dedikodunun temelinde kişilerin başka bir ortamda söylediklerinin farklı bir diğer ortamda başka kişilere aktarılması yatmaktadır. Dedikoduda asıl söylenen cümleyle başkasına aktarılan cümlenin birebir örtüşmediği ve değiştirildiği de varsayılabilir. Dedikodu kelimesinin zıddının sır olduğu ifade edilebilir. Özellikle insanların başkalarına söylediklerinden ziyade kime söyleyecekleri de önem taşıyan bir husus olarak değerlendirilebilir. Kısaca

söylemek gerekirse sır tutan insanlardan ziyade gittiği her yerde gevezelik yapanlara bazı cümlelerin söylenmesi dedikoduyu daha kolay bir şekilde başlatacak bir süreç olarak düşünülebilir. Bu nedenle yönetici ya da yönetici olamayan kişilerin önemli bilgi ve hususları güvendikleri insanlara aktarmaları doğru bir yaklaşım olacaktır. Bir başka deyişle aktarma yapacak kişi/kişilerin iyi veya kötü niyetli olmaları burada önem arz etmektedir. Kısaca dedikodu iş yerinde önlenemeyen bir süreç olarak düşünülebilir. İnsan veya insanların olduğu bir ortamda dedikodu maalesef kaçınılmaz bir olgudur. Burada önemli olan husus konuşulan ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yorum veya değerlendirmede bulunulmamasıdır. İnsanlar, kendilerine ait olamayan bir başka insanların hikayelerini anlatmaya büyük ilgi duymaktadır. Dedikodu günlük sosyal yaşamda sıkça yer alan bir unsurdur. Benzer şekilde, işyerinde de dedikodu birçok çalışanın katıldığı bir süreçtir. Olumlu ve olumsuz dedikodu arasındaki birincil fark, ilişkideki kişilerarası güven düzeyi etrafında dönmektedir. Dedikoduya başvuran insanların bazıları genel olarak güvendiği insanlarla paylaşım yapar.

Dedikodu ve söylentiler bazen organizasyonun tüm paydaşları, bazen ise sürekli olarak belirli bir grup içerisinde gerçekleşir. Söylenti, bir olay çerçevesinde meydana gelip devamında dedikoduya vesile olan bir kavramdır. Dedikodu, söz geçen yerde sözü geçen kişinin olmayışı ile başlarken olumlu veya olumsuz bir seyir izlemektedir. Dedikodu tanımında ve dedikodunun yararlı mı yoksa zararlı mı bir olgu olduğu konusunda literatürde bir fikir birliğine rastlanmamıştır. Ancak dedikodu, dedikodusu yapılan kişi/kişiler açısından ele alındığında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle kişinin itibarını ve çalışmasını hedef alan dedikodular bireyin işe olan ilgisini ve motivasyonunu azaltabilmektedir. Bireyin organizasyondan, ikili ilişkilerden soyutlanmasına neden olduğu bilinmektedir. Bir başka boyut olarak dedikodunun geçtiği kişiler arasında bir güven ilişkisi söz konusudur. Kişi dedikoduyu paylaştığı kişiye güvenmeden ona sırrı açık etmemektedir. Çünkü kendisinin dedikoduyu yaydığı durumunun ortaya çıkmasını istememektedir. Ancak dedikodusu yapılan birey/bireyler bu bağlamda düşünüldüğünde karşı tarafa olan güvenleri sarsılmakta ve bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca herhangi bir kişiye başkası hakkında dedikoduluk bilgiler aktaran kişinin zamanla aktardığı kişiyi de başka kişilere dedikodu konusu yapabileceği ifade edilebilir. Öte yandan yöneticiler dedikodu ve sürecini yakından takip etmeli ve izlemelidir. İşletmenin içindeki bazı gizli veya belirgin olmayan bilgilerin elde edilmesine veya ortaya çıkmasına katkı sağlayabilirler. Bu nedenle informal olarak üst kademelere kadar gelen dedikodunun içerdiği bilgiler göz ardı edilmeyerek analiz edilip işletme açısından değerlendirilmelidir.

Dedikodu her ortamda yanlış bilgi ve güvensizlik ortamı oluşturması sebebiyle kötü bir olgudur. Bazı işletmeler de dedikoduyu işyerinde gerekli haberlerin yayılımı, bilgi toplamak, statüyü ortadan kaldırması, bağlılık oluşturması, güven duygusunu pekiştirmesi bağlamlarında kullanıp bu durumdan kendilerine çıkar sağlama yoluna başvurumaktadırlar. Ancak bu durum dedikodu yapılmalıdır fikrini doğurmamalıdır. Etik ve ahlaki bağlamda değerlendirilecek olduğunda dedikodunun ahlaki değerleri bozduğu, ilişkileri zedelediği, etik bir davranış olmadığı unutulmamalıdır. Ayrıca dedikodu ve söylentinin her zaman istenilen bilgiyi ve doğruluğu olan bilgileri yaymadığı unutulmamalı, işletmede güven ve bağlılık duygularının olumsuz etkilenmemesi adına dedikodular daha söylenti durumunda kontrol altına alınıp doğru ve güvenilir olan bilginin doğru kişilerce yayılımına önem verilmelidir. İletişimin psiko-sosyal bir ihtiyaç olduğu göz önünde bulundurulursa, söz konusu ihtiyacın engellenmesi halinde informal kanallar otomatik olarak devreye girebilir. Bu gerçeği dikkate alarak dedikodunun organizasyonel yapıya ve iş görenlere vereceği zarar ve fayda değerlendirilmeli ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması için düzenlemelere gidilmelidir (Eroğlu, 2005:217).

KAYNAKÇA

- Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi* , 59-67.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O., & Guo, L. (2019). Negative Workplace Gossip: Its Impact on Customer Service Performance and Moderating Roles of Trait Mindfulness and Forgiveness. *International Journal of Hospitality Management* , 136-143.
- Bacaksız, F. E., & Yıldırım , A. (2013). Dedikodu ve Söylenti Tutumu Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* , 36-42.
- Bektaş, M., & Erdem , R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *AKÜ İ.İ.B.F. Dergisi* , 125-139.
- Chierichetti, F., Lattanzi, S., & Panconesi, A. (2011). Rumor Spreading in Social Networks. *Theoretical Computer Science* , 2602-2610.
- Chlebus, B. S., & Kowalski, D. (2006). Robust Gossiping With an Application To Consensus. *Journal Of Computer And System Sciences* , 1262-1281.
- Çaylı, E. (2008). Popüler Bir Tecrübe/ Tahakküm ve Direniş in Aracı Olarak Dedikodu: Türkiye Televizyonlarında Dedikodunun Söylemsel Analizi. *Kültür ve İletişim Dergisi* , 9-40.
- Develioğlu, F. (1980). *Osmanlıca – Türkçe Ansiklopedik Luğat*. Ankara: Doğu Matbaası.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2002). Corporate Rumor Activity, Belief and Accuracy. *Public Relations Review* , 1-19.

- DiFonzo, N., & Bordia, P. (2007). Rumor, Gossip and Urban Legends. *SAGE Journal* , 19-35.
- Eğimli, A. T., & Bitirim, S. (2008). Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi* , 124-140.
- Ellwardt, L., Wittek, R., & Wielers, R. (2012). Talkin About The Boss: Effects of Generalized and Interpersonal Trust on Workplace Gossip. *Group & Organization Management* , 521-549.
- Ellwardta, L., Labianca, G., & Wittek, R. (2012). Who Are The Objects of Positive And Negative Gossip at Work? A Social Network Perspective on Workplace Gossip. *Social Networks* , 193-205.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de Bir Uygulama). *Sosyal Bilimler Dergisi* , 203-218.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Söylenti ve Dedikoduya Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 203-218.
- Farley, S. D., Timme, D. R., & Hart, J. W. (2010). On Caffee Talk and Break-Room Chatter: Perceptions of Women Who Gossip in The Workplace. *The Journal of Social Psychology* , 361-368.
- Fehr, D., & Sutter, M. (2019). Gossip and the Efficiency of Interactions. *Games and Economic Behavior* , 448-460.
- Fertin, G., & Peters, J. (2018). Optimal Odd Gossiping. *Discrete Applied Mathematics* , 53-69.
- Georganta, K., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2014). Talking Behind Their Backs: Negative Gossip And Burnout in Hospitals. *Burnout Research* , 76-81.
- Grosser, T. J., Kidwell, V. L., & Labianca, G. (2010). A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life. *Group & Organization Management* , 177-212.
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel İletişim: Eğitim Kurumlarındaki Yeri ve Önemi Açısından Bir Değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 854-870.
- Gülensoy, T. (2007). *Türkiye Türkçesindeki Türkçe Sözcüklerin Köken Bilgisi Sözlüğü (A-N)*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2018). Eğitim Örgütlerinde İnfomal İletişim Araçları Olarak Söylenti ve Dedikodunun Yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* , 62-85.
- Hu, Y., Pan, Q., Hou, W., & He, M. (2018). Rumor Spreading Model With the Different Attitudes Towards Rumors. *Physica A* , 331-344.
- Karaçor, S., & Şahin , A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 97-117.

- Kim, A., Moon, J., & Shin, J. (2019). Justice Perceptions, Perceived Insider Status and Gossip at Work: A Social. *Journal of Business Research* , 30–42.
- Kniffin, K. M., & Wilson, D. S. (2010). Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups. *Group & Organization Managements* , 150-176.
- Koçer, S. (2015). Örgütsel İletişim: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir İnceleme. *Global Media Journal TR Edition* , 339-383.
- Kuo, C.-C., Quinton, S., Lu, C.-y., Lee, I., & Chang, K. (2014). Gossip In The Workplace And The İmplications For HR Management: A Study Of Gossip And Its Relationship To Employee Cynicism . *The International Journal of Human Resource Management* , 2288-2307.
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H., & Karasoy, A. (2009). Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 561-574.
- Michelson, G., Iterson, A. V., & Waddington, K. (2010). Gossip in Organizations: Contexts, Consequences, and Controversies. *Group & Organization Management* , 4 (35), 371-390.
- MiguelA.Fonseca, & Peters, K. (2018). Will Any Gossip Do? Gossip Does Not Need to be Perfectly Accurate to Promote Trust. *Games and Economic Behavior* , 253–281.
- Mills, C. (2010). Experiencing Gossip: The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip. *Group & Organization Management* , 213-240.
- Oktay, F. (2016). Örgüt Yapısı ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi . *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 457-470.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 563-575.
- Solmaz, B. (2004). Söylentilerin Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* , 120-127.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi , M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 101-122.
- Tassiello, V., Lombardib, S., & Costabile, M. (2018). Are we Truly Wicked When Gossiping at Work? The Role of Valence,. *Journal of Business Research* , 141–149.
- (1998). *TDK Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tian, Q., Y., S., H.K., K., & X., L. (2018). Workplace Gossip and Frontline Employees' Proactive Service Performance. *Serv. Ind. J.* , 9-10.
- Usta, M. E., Kaya , A., & Özyurt , D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Education Journal* , 1-13.

VitoTassiello, Lombardib, S., & Costabilec, M. (2018). Are We Truly Wicked When Gossiping at Work? The Role of Valence Interpersonal Closeness And Social Awareness . *Journal of Business Research* , 141-149.

Wu, J., Balliet, D., M, P., & Lange, V. (2016). Reputation Management: Why and How gossip Enhances Generosity. *Evolution and Human Behavior* , 193–201.

HAVAALANI YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL PRESTİJİN İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNE ETKİSİ

Hakan GÖKGÖZ⁵

ÖZ

Bu çalışmanın amacı havaalanı yer hizmetlerinde görev yapmakta olan çalışanlarda, algılanan örgütsel prestijın işe angaje olma üzerine etkisini incelemektir. Havaalanı çalışanlarından anket yardımıyla elde edilen veriler, SPSS istatistik programı ve LISREL yapısal eşitlik programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel prestij ile işe angaje olma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerden yaş aralığı ve çalışma süresi bakımından hem algılanan örgütsel prestij değişkeni hem de işe angaje olma değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Havaalanı yer hizmetleri çalışanlarının algılanan örgütsel prestij düzeylerindeki artışın, işe angaje olma düzeylerinde olumlu yönde artışa yol açtığı görülmektedir. Bu sonuca göre, havaalanı yer hizmetleri çalışanlarında, buldukları örgütün kendilerinde yarattığı örgütsel prestij algısının yüksek olmasının, işe angaje olma düzeylerinde artış sağladığı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Prestij, İşe Angaje Olma, Sivil Havacılık.

JEL KODLARI: C10, M10, M19, M54

THE EFFECT OF ORGANİZATİONAL PRESTİGE PERCEPTION ON WORK ENGAGEMENT OF THE EMPLOYEES OF THE AIRPORT GROUND HANDLING

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of perceived organizational prestige on work engagement of employees working in airport ground handling. The data obtained from airport employees with the help of questionnaire was analyzed with the SPSS statistical program and the LISREL structural equation program. As a result of the research, a positive significant relationship was found between perceived organizational prestige and work engagement. In addition, significant differences were found between the perceived organizational prestige variable and the work engagement variable in terms of demographic characteristics of the employees participating in the study, in terms of age range and seniority of work. It is seen that the increase in the perceived organizational prestige levels of airport ground services employees leads to a positive increase in their job engagement levels. According to this result, it can be

⁵ Öğr. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi. ORCID: 0000-0003-4422-6813 / hakan.gokgoz@klu.edu.tr

stated that the high perception of organizational prestige created by the organization in the airport ground services employees provides an increase in their job engagement.

Key Words: *Organizational Prestige Perception, Work Engagement, Civil Aviation.*

JEL CODES: *C10, M10, M19, M54*

GİRİŞ

Prestijli olduğu düşünülen, toplum ve diğer örgütler tarafından saygın görülen, imaj ve itibar konusunda olumlu izlenim bırakan örgütlerde çalışan bireyler, hissettikleri ve algıladıkları bu olumlu durumu, bünyesinde çalıştıkları örgütü benimseyip kendi kimlikleriyle bütünleştirdikleri zaman, bu prestijin kendilerine de atfedildiğini düşünmektedirler. Bu algı, çalışanların dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüklerini düşünmeleriyle ve dışarıdakilerin örgüt hakkındaki görüşleriyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla böyle olduğu algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar, orada bulunmaktan zevk almakta ve bu örgütün bir parçası olmaktan gurur duymaktadırlar. Bu durum da çalışanların işlerine olan tutumlarına yansımaktadır. İşe angaje olan çalışanlar, işlerine güçlü bir şekilde benimseyerek, coşku ve gurur ile işlerini sürdürmektedirler.

Kavramsal Çerçeve

Algılanan Örgütsel Prestij

Prestij, bireye ya da bir toplumsal gruba başka birey ya da gruplarla olan ilişkilerinde üstünlük sağlayan toplumsal ve ekonomik durum anlamına gelmektedir (Özgür ve Işık, 2017: 409). Algılanan örgütsel prestij, çalışanların örgütün itibarı, imajı ve prestijini hakkında toplumda yaygın olan ve dışarıdan sağlanan görüş olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, dışarıdaki insanların, dış paydaşların veya diğer kurumların örgütlerini olumlu gördüklerine inandıklarında bu algı gelişmektedir (Sulentic vd., 2017: 50). Algılanan örgütsel prestij, bir tür değerlendirme kriteriyle ilgili olarak örgütün statüsü hakkında bir yargı veya değerlendirme anlamına gelen bir yapıdır ve çalışanın, müşteriler, rakipler ve tedarikçiler gibi örgüt dışındaki diğer kişilerin, örgütün statüsünü ve prestijini nasıl yargıladıklarına ilişkin kişisel inançlarından oluşmaktadır (Carmeli vd., 2006: 93). Algılanan örgütsel prestij, örgütün toplumdaki konumu ve çalışanların prestij standartlarının bir işlevi olarak belirlenmektedir. Bir örgütün toplumdaki konumu da, o toplumda tanınan başarı sembollerine sahip olma derecesine dayanmaktadır. Başarının üç göstergesi bulunmaktadır; örgütün nasıl görüldüğü, örgütün hedeflerine ulaşmada ne ölçüde başarılı olduğu ve örgüt çalışanlarının ortalama statü seviyesi (Fuller vd., 2006: 820).

Algılanan örgütsel prestij, bir çalışanın, dışarıdaki kişi ve grupların örgüt itibarına ilişkin kendi görüşünü ifade etmektedir. Çalışanların, dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüklerini düşünmeleriyle ve dışarıdakilerin örgüt hakkındaki algılarına dair inançlarıyla şekillenmektedir. Algılanan örgütsel prestij, potansiyel olarak güçlü bir ayna görevi görmekte ve çalışanlara örgütün ve üyelerinin dışarıdan nasıl görüldüğünü yansıtmaktadır. Çalışanlar, kamuoyunda saygın olduğuna inanılan bir örgüte ait olmaktan gurur duyma eğilimindedirler (Podnar, 2011: 1616-1617). Algılanan örgütsel prestij bireyin, örgütün olumlu ve sosyal olarak değerli özellikleri nedeniyle, örgüt dışındakilerin örgüte ne ölçüde saygı veya değer verdiklerine ilişkin değerlendirmesine dayanmaktadır. Bir çalışan, dışarıdan birinin örgüte olumlu baktığına inandığı ölçüde bu mümkün olmaktadır. Bu nedenle, algılanan örgütsel prestij, örgütsel üyeliğin toplumsal değeriyle ilgili olan "bu örgüte ait olduğum için başkaları benim hakkımda ne düşünüyor?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu prestij de, pozitif bir sosyal kimliğe ulaşma ve bunu sürdürme motivasyonuna etki etmektedir (Fuller vd., 2006: 819).

Bir örgütün prestiji çalışanlar için çok önemlidir, çünkü bu prestij, çalışanların örgüt dışındakilerin de onlara atfetmesi muhtemel özniteliklere ilişkin tahminlerini temsil etmektedir. Açıktır ki, üyelerin bağlı oldukları bir mesleğe veya örgüte ilişkin görüşleri, dışarıdan birinin onları nasıl algıladıklarını düşündüklerine karşı hassastır. Belirli bir mesleğe veya örgüte kamuoyunda çok olumlu bir saygı duyulması durumunda, çalışanın psikolojik durumu olumlu yönde etkilenmektedir (Andrew vd., 2006: 164). Örgütsel prestij algıların çalışanların davranışlarını etkilemesi, çalışanların benlik duygusu için önemli olması ve örgütsel üyelikleri bakımından dışarıdakilerin çalışanları kişisel olarak nasıl yargıladıkları bakımından önemlidir. Yüksek performanslı ve saygın bir kuruluşa ait olmak, bireylerin öz farkındalık ve öz saygı geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle çalışanlar, dışarıdakiler tarafından olumlu değerlendirildiğine inandıkları örgütlerde isteyerek bulunma eğilimindedirler. Öte yandan, çalışanların örgütün olumsuz bir ışık altında görüldüğüne dair inancı, onları hem işlerinden hem de örgütün kendisinden ayırabilmektedir (Sulentic vd., 2017: 51).

Algılanan örgütsel prestij, bireyin kendisini belirli bir örgütteki üyeliği açısından tanımladığı belirli bir sosyal kimlik biçimidir. Üyeler, örgüt dışındakilerin örgütü olumlu bir açıdan gördüğüne inandıklarında, örgütün yansıyan ihtişamının tadını çıkarma eğilimindedirler (Andrew vd., 2006: 164). Sosyal kimlik teorisine göre, çalışanlar benlik kavramlarını tanımlamak için buldukları örgütte ilişkilerini kullanmaktadırlar. Bireyler, kendilerini geliştirme ihtiyaçları tarafından motive edildiklerinden, kendilerine olumlu nitelikler veren örgütlerde bulunma eğilimindedirler.

Bireyler, örgütün kendine özgü, merkezi ve kalıcı özelliklerini değerlendirerek örgüt kimliğinin çekiciliğine ilişkin algı oluşturmaktadırlar. Bu durum, algılanan örgütsel prestij olarak değerlendirilmektedir (Fuller vd., 2006: 818).

İşe Angaje Olma

İşe angaje olma, çalışanın işine güçlü bir şekilde dahil olma ve bir anlam, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu yaşamasını ifade etmektedir. Aynı zamanda işini özümseme, tamamen konsantre olma ve işine mutlulukla dalması ile karakterize edilmektedir, bu sayede zaman hızla geçmekte ve kişi kendini işten ayırmakta güçlük çekmektedir (Schaufeli, 2012: 4). İşe angaje olma, üç boyuttan oluşan işle ilgili olumlu bir durumu yerine getirme olarak tanımlanmaktadır; canlılık, adanmışlık ve özümseme. Birinci boyut olan canlılık, görevlerini yerine getirmek için çaba sarf etmek için zihinsel esneklik ve istekliliğin eşlik ettiği yüksek seviyelerde enerji ile çalışmakla karakterize edilmektedir. İkinci boyut adanmışlık, önem ve meydan okuma deneyimi ile birlikte kişinin çalışmasına dahil olma ve ilham alma durumuna atıfta bulunmaktadır. Son olarak özümseme ise, işe tamamen ve mutlu bir şekilde odaklanma olarak ifade edilmektedir (Quinones vd., 2013: 128).

İşe angaje olma, örgüt üyelerinin çalışırken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe dahil etmeleri olarak ifade edilmektedir. Bu sayede, çalışanlar kişisel benliklerini işlerine katmaktadırlar (Kuok ve Taormina, 2017: 263). İşe angaje olma, çalışanların iş performansları sırasında kişisel enerji harcadıkları ve işleriyle duygusal bir bağ yaşadıkları bir durum olarak belirtilmektedir. Bu görüş, bireylerin kendilerini davranışsal, enerjik ve anlamlı bir şekilde işlerine vermelerini ve bireylerin iş rolleri için fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjilerini kullanmalarını ifade etmektedir (Christian vd., 2011: 91).

İşe angaje olma şu terimlerle ifade edilmektedir; örgüte daha özel olarak duygusal yakınlık hissetme, örgütte kalma arzusu, örgütün etkili işleyişini destekleyen isteğe bağlı rol ve davranışlar. İşe angaje olma, pozitif, doyurucu, işle ilgili canlılık, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen bir zihin durumu olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, 2012: 3-4). İşe angaje olma, canlılık, özveri ve özümseme ile karakterize edilen aktif ve olumlu, işle ilgili bir durumdur. İşte yüksek seviyelerde enerji ve dayanıklılığı ifade etmektedir. İşe angaje olma, kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olmasının yanı sıra bir önem ve şevk duygusu ile karakterize edilmektedir. Bu da, tamamen konsantre olma ve kişinin işine mutlulukla dalma durumudur. Bu nedenle, angaje olan çalışanlar genellikle yüksek düzeyde enerji ile donatılmıştır ve işlerine şevkle katılmaktadırlar. Dahası, işlerine tamamen

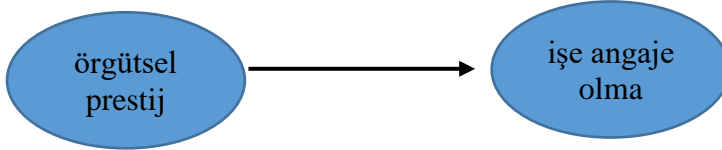
dalmış durumda olduklarından zamanın uçup gitmesi genellikle sık görülmektedir (Yongxing vd., 2017: 708).

İşe angaje olma, örgütte refah için önde gelen kavramlardan biri olarak kabul edilmektedir. Teorik bir perspektiften angaje olma, işi ve kişisel kaynakları geliştirme potansiyeli olarak görülmektedir (Quinones vd., 2013: 127). İşe angaje olma, hem bireysel düzeyde (kişisel gelişme) hem de örgütsel düzeyde (performans kalitesi) olumlu sonuçlar yaratmaktadır. İşe angaje olma aynı zamanda çalışanların işleriyle enerjik ve etkili bir bağ duygusu oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. Buna göre angaje olma, enerji, katılım ve etkililik ile karakterize edilmektedir. İşe angaje olmada, çalışanlarda yüksek düzeyde enerji ve zihinsel direnç, işine çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında bile ısrar görülmektedir (Schaufeli, 2012: 4).

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacı havaalanı yer hizmetlerinde görev yapmakta olan çalışanlarda, algılanan örgütsel prestij'in işe angaje olma üzerine etkisini incelemek ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla oluşturulan modele göre, araştırmanın bağımsız değişkenini algılanan örgütsel prestij ve araştırmanın bağımlı değişkenini işe angaje olma oluşturmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini havaalanlarında faaliyet gösteren yer hizmetleri işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü madde veya faktör sayısı gibi ölçütlere göre belirlenebilmektedir. Araştırmacılara göre örneklem büyüklüğünün değişken yani madde sayısının on katı kadar olması önerilmektedir (Çokluk vd., 2016: 206; Aksu vd., 2017: 25; Seçer, 2017: 155). Bu açıdan bakıldığında araştırma kapsamındaki değişken sayısı ile örneklem sayısının uyumlu olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan iki ölçekteki toplam madde sayısı 16 olup bu durumda en az 160 örnekleme ihtiyaç duyulmaktadır. Elde edilen anket sayısı 164 olduğu için bu bakımdan tutarlı bir örneklem büyüklüğü sağlandığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan, Türkçe uyarlaması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılan ve 8 ifadeden oluşan algılanan örgütsel prestij ölçeği ile Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılan ve 9 ifadeden oluşan işe angaje olma ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda 2019 yılı kasım ve aralık aylarında havaalanlarında faaliyet gösteren yer hizmetleri şirketlerinde görev yapmakta olan çalışanlara anket gönderilerek ulaşılmaya çalışılmış ve 164 anketin geri dönüşü olmuştur.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS istatistik programı ve LISREL yapısal eşitlik programı ile değerlendirilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında havaalanı yer hizmetleri çalışanlarında algılanan örgütsel prestij ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla belirlenen ölçeklerle elde edilen veriler ile öncelikle açıklayıcı faktör analizleri, ardından güvenilirlik analizi, araştırma modelinin yapısal eşitlik ile test edilmesi ve modelin iyilik uyum indeksleriyle karşılaştırılması ve son olarak da araştırmanın değişkenleri ile sosyo-demografik özellikler arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla gerekli testler yapılmıştır. Çalışmada kullanılan iki ölçek de 5li likert ölçeğine göre (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) şekline kodlanmıştır. Ancak algılanan örgütsel prestij ölçeğinde 4, 6, 7 ve 8 numaralı maddeler (Diğer kurumlarda çalışanlar bu kurumu küçümsemektedir. Bulduğum toplum içerisinde, çalıştığım kurum iyi bir üne sahip değildir. Havacılık alanında kariyerini ilerletmek isteyen bir kişi, bu kurumla olan bağlantısını önemsiz gibi göstermelidir. Diğer havacılık kuruluşları yeni çalışanları işe alırken, bu kurumun çalışanlarını tercih etmezler.) ters olarak kodlanmıştır.

Bulgular

Çalışmada öncelikle, kullanılan ölçeklere ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçta hem algılanan örgütsel prestij ölçeğinin hem de işe angaje olma ölçeğinin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel prestij ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin, toplam varyansın % 43,9'unu açıkladığı görülmektedir. KMO örneklem yeterlilik testinin sonucuna göre (0,824) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, χ^2 393,274, df 28)

İşe angaje olma ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizinde ise ölçekteki bir madde (İşe gömülmüş durumdayım.) veri setinden çıkarılarak, analize 8 madde ile devam edilmiştir. Elde edilen sonuca göre ölçeğin, toplam

varyansın % 66,6'sını açıkladığı görülmektedir. KMO örneklem yeterlilik testinin sonucuna göre de (0,886) örneklemin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, χ^2 1,201E3, df 28)

Faktör analizi sonrasında yapılan güvenirlik testi sonuçlarına göre (tablo 1), 8 maddeden oluşan algılanan örgütsel prestij ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,808 olarak, 8 maddeden oluşan işe angaje olma ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,911 olarak ve 16 sorudan oluşan anketin tamamının güvenirlik katsayısı 0,908 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değerlerin tümü 0,80 değerinin üzerinde olduklarından hepsinin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Lorcu, 2015: 208).

Tablo 1. Güvenirlik Testi

	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Algılanan örgütsel prestij ölçeği	8	0,808
İşe angaje olma ölçeği	8	0,911
Anketin tamamı	16	0,908

Yapısal eşitlik modellemesi uygulanarak ölçüm modeli sonucunda ölçeklerdeki ifadelerin faktör yükleri ve ifadelerin etki düzeyleri belirlenmiştir (tablo 2). Standartlaştırılmış yol katsayılarının değerinin 1'e yaklaşması etkinin büyüklüğünü ifade etmektedir. Ölçüm modeli sonuçlara göre tüm t-değerleri 1.96 değerinden büyük olduğu için doğrulayıcı faktör analizinin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğunu söylemek mümkündür (Çelik ve Yılmaz, 2016: 150). R^2 değeri ise standartlaştırılmış yol katsayılarının karelerinin alınmasıyla hesaplandığı için yol katsayısı yüksek olan maddenin etkisinin ve açıklama oranının da yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmanın Ölçüm Modeli Sonuçları

Maddeler	Standardize edilmiş yükler	t-değerleri	R ²
Algılanan Örgütsel Prestij			
PRS1	0.31	3.82	0.097
PRS2	0.74	10.51	0.55
PRS3	0.83	12.34	0.69
PRS4	0.53	6.82	0.28
PRS5	0.78	11.26	0.61
PRS6	0.48	6.17	0.23
PRS7	0.57	7.53	0.33
PRS8	0.34	4.22	0.12
İşe Angaje Olma			
ANG1	0.79	-	0.63
ANG2	0.84	26.76	0.70
ANG3	0.78	11.27	0.61
ANG4	0.95	14.75	0.89
ANG5	0.94	14.72	0.89
ANG6	0.85	12.58	0.72
ANG7	0.68	9.40	0.46
ANG8	0.16	2.04	0.026

Serbestlik derecesi (df) 99, Ki-kare (χ^2) 161.11 (P 0.00008)

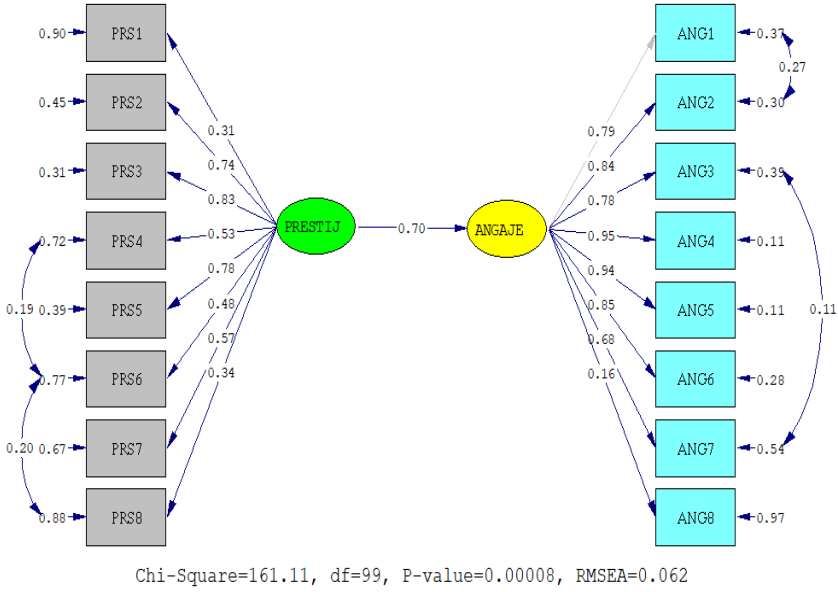
Yapısal modelin uyum sonuçlarına bakıldığında ise (tablo 3), uyum ölçütlerinin tamamının belirtilen referans aralıklarında oldukları görülmekte

(İlhan ve Çetin, 2014: 31; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52) ve bu da araştırma modelinin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Yapısal Modelin Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer	Sonuç
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df < \chi^2 \leq 3df$	161.11	İyi Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	1.62	İyi Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.062	Kabul Edilebilir
RMR	$0.00 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	0.063	Kabul Edilebilir
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.054	Kabul Edilebilir
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.95	İyi Uyum
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0.98	İyi Uyum
PNFI	$0.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PNFI \leq 0.95$	0.79	Kabul Edilebilir
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.98	İyi Uyum
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1.00$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0.94	Kabul Edilebilir
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.98	İyi Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.90	Kabul Edilebilir
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.85	Kabul Edilebilir
PGFI	$0.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PGFI \leq 0.95$	0.65	Kabul Edilebilir

Yapısal eşitlik modelinin yol diyagramına göre (şekil 1), algılanan örgütsel prestij değişkeni ile işe angaje olma değişkeni arasındaki standardize edilmiş yol katsayısı 0.70 olarak görülmektedir. Modelin iyileştirilmesi adına algılanan örgütsel prestij ölçeğinde 4 ile 6, 6 ile 8 numaralı maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Yine aynı şekilde işe angaje olma ölçeğinde 1 ile 2, 3 ile 7 numaralı maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Elde edilen ki-kare, serbestlik derecesi ve RMSEA değerleri de modelin iyi uyum gösterdiğini belirtmektedir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modellemesinin sonuçlarına bakıldığında (tablo 4) algılanan örgütsel prestij bağımsız değişkeni ile işe angaje olma bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0.70). Bu değer, algılanan örgütsel prestijdeki bir puanlık artışın işe angaje olma değişkeninde 0.70 puanlık bir artışa ve tam tersi algılanan örgütsel prestijdeki bir puanlık azalışın işe angaje olma değişkeninde 0.70 puanlık bir azalışa neden olacağını ifade etmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 132). Ayrıca algılanan örgütsel prestij bağımsız değişkeni, işe angaje olma bağımlı değişkeninin % 49'unu açıklamaktadır (0.01 anlamlılık düzeyinde, t değeri 8.28).

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Değişkenler arası ilişkiler	Standart yük	t- değeri	R ²
Algılanan Örgütsel Prestij → İşe Angaje Olma	0.70	8.28	0.49
Yapısal Eşitlikler			
İşe Angaje Olma = 0.70 x Algılanan Örgütsel Prestij			

Bu sonuca göre, havaalanı yer hizmetleri çalışanlarında, buldukları kurumun kendilerinde yarattığı örgütsel prestij algısının işe angaje

olmalarına katkı sağlamaktadır. Yani çalışanların algılanan örgütsel prestij düzeylerinde artış görülmesi durumunda işe angaje olma seviyelerinde de aynı yönde bir artışa neden olacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla çalıştıkları kurum hakkında oluşturdukları örgütsel prestij algıları, yer hizmetleri çalışanlarının işe angaje olma eğilimlerini arttırmaktadır.

Araştırmaya katılan yer hizmetleri çalışanlarının demografik özelliklerine bakıldığında cinsiyet açısından % 53 kadın ve % 47 erkek, medeni durum bakımından % 12,2 evli ve % 87,8 bekar, eğitim durumları bakımından % 7,9 lise, % 59,1 önlisans ve % 32,9 lisans mezunu, yaş aralığı olarak % 17,7'si 20 yaş ve altı, % 54,3'ü 21 - 25 yaş arası, % 21,3'ü 26 - 30 yaş arası ve % 6,7'si 31 yaş ve üzeri, çalışma süresi bakımından ise % 42,7'si 1 yıl ve altı, % 49,4'ü 2 - 5 yıl arası, % 6,7'si 6 - 10 yıl arası ve % 1,2'si 11 yıl ve üzeri olarak bulunmuştur.

Tablo 5. Demografik Değişkenlerin Oranları

Değişkenler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	87	53,0
	Erkek	77	47,0
Medeni durum	Evli	20	12,2
	Bekar	144	87,8
Eğitim durumu	Lise	13	7,9
	Önlisans	97	59,1
	Lisans	54	32,9
Yaş aralığı	20 yaş ve altı	29	17,7
	21-25 yaş arası	89	54,3
	26-30 yaş arası	35	21,3
	31 yaş ve üzeri	11	6,7
Çalışma süresi	1 yıl ve altı	70	42,7
	2-5 yıl arası	81	49,4
	6-10 yıl arası	11	6,7
	11 yıl ve üzeri	2	1,2

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını görmek için yapılan normallik testi sonucuna göre gözlem sayısı 50'nin üzerinde olmasından dolayı (164) Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları incelenmiş ve her iki ölçek için p değerleri 0,01 değerinden küçük olduğu (0,001 ve 0,000) için normal dağılıma uymadığı belirlenmiştir (Lorcu, 2015: 103). Bu yüzden farklılıkların belirlenmesi adına parametrik olmayan testler uygulanacaktır.

Tablo 6. Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Algılanan örgütsel prestij	0,094	1 64	0,001
İşe angaje olma ölçeği	0,141	1 64	0,000

Araştırmada algılanan örgütsel prestij bağımsız değişkeni ve işe angaje olma bağımlı değişkeni ile sosyo-demografik özellikler arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla parametrik olmayan testler uygulanmış, sonuç olarak hem algılanan örgütsel prestij değişkeni hem de işe angaje olma değişkeni ile sosyo-demografik özelliklerden "cinsiyet", "medeni durum" ve "eğitim durumu" değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ancak demografik özelliklerden "yaş aralığı" ve "çalışma süresi" bakımından hem algılanan örgütsel prestij değişkeni hem de işe angaje olma değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis testi ile gruplar arası farklılıklar incelenmiş ve algılanan örgütsel prestij ile yaş aralığı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (0,009).

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Prestij İle Yaş Aralığı İçin Kruskal-Wallis Testi

Değişkenler	χ^2	Sig.
Algılanan örgütsel prestij & Yaş aralığı	11,680	0,009

Bulunan anlamlı farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi yapılarak (Lorcu, 2015: 154) değişkenler arası ikili karşılaştırmalar yapılmış (Lorcu, 2015: 116) ve sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Prestij İle Yaş Aralığı İçin Mann-Whitney U Testi

Değişken	Yaş aralığı	Sıra ortalaması	Z	Sig.
Algılanan örgütsel prestij	20 yaş ve altı	38,86	-2,494	0,013
	26-30 yaş arası	27,23		
	21-25 yaş arası	68,60	-3,018	0,003
	26-30 yaş arası	47,00		

Grup farklılıklarını inceleyen Mann-Whitney U testinde anlamlı farklılık bulunan sonuçlara göre hem 20 yaş ve altı çalışanlarda hem de 21-25 yaş arası çalışanlarda örgütsel prestij algısının 26-30 yaş arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, bulunulan kurumdaki en genç yaş gruplarının algılanan örgütsel prestij düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna, genç çalışanların iş hayatına yeni başlamaları nedeniyle ve belki de çalıştıkları ilk kurum olması nedeniyle, çalıştıkları örgütün hem kendileri hem de etraftakiler tarafından prestijli olarak algıladıklarının yol açtığı söylenebilir.

Çalışmada tekrar gruplar arası farklılıklar incelenmiş ve algılanan örgütsel prestij ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (0,000).

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Prestij İle Çalışma Süresi İçin Kruskal-Wallis Testi

Değişkenler	χ^2	Sig.
Algılanan örgütsel prestij & Çalışma süresi	18,202	0,000

Ulaşılan bu anlamlı farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı yapılan ikili karşılaştırmalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 10. Algılanan Örgütsel Prestij İle Çalışma Süresi İçin Mann-Whitney U Testi

Değişken	Çalışma süresi	Sıra ortalaması	Z	Sig.
Algılanan örgütsel prestij	1 yıl ve altı	83,55	-1,976	0,048
	2-5 yıl arası	69,48		
	1 yıl ve altı	44,93	-3,801	0,000
	6-10 yıl arası	16,00		

Anlamli farklılık bulunan sonuçlara göre 1 yıl ve altı çalışanlarda algılanan örgütsel prestij hem 2-5 yıl arası çalışanlara hem de 6-10 yıl arası çalışanlar göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, buldukları kuruma yeni başlamış olan çalışanların örgütsel prestij algılarının kurumdaki daha deneyimli gruplara göre yüksek olduğu, bunun da yeni çalışanların havacılık sektörünü prestijli bulmalarından veya çalıştıkları ilk kurum olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Yine gruplar arası farklılıklar incelenmiş ve işe angaje olma değişkeni ile yaş aralığı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (0,009).

Tablo 11. İşe Angaje Olma İle Yaş Aralığı İçin Kruskal-Wallis Testi

Değişkenler	χ^2	Sig.
İşe angaje olma & Yaş aralığı	11,637	0,009

Elde edilen anlamlı farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı yapılan ikili karşılaştırmalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 12. İşe Angaje Olma İle Yaş Aralığı İçin Mann-Whitney U Testi

Değişken	Yaş aralığı	Sıra ortalaması	Z	Sig.
İşe angaje olma	20 yaş ve altı	40,81	-3,256	0,001
	26-30 yaş arası	25,61		
	21-25 yaş arası	67,60	-2,526	0,012
	26-30 yaş arası	49,53		

Anlamli farklılık bulunan sonuçlara göre hem 20 yaş ve altı çalışanlarda hem de 21-25 yaş arası çalışanlarda işe angaje olma düzeylerinin 26-30 yaş arası çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, çalışılan kurumdaki en genç yaş gruplarının işe angaje olma düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna gençlerin buldukları kuruma uyum sağlamaları, kurumu benimsemeleri ve içselleştirmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Son olarak da işe angaje olma değişkeni ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (0,000).

Tablo 13. İşe Angaje Olma İle Çalışma Süresi İçin Kruskal-Wallis Testi

Değişkenler	χ^2	Sig.
İşe angaje olma & Çalışma süresi	17,733	0,000

Bu anlamlı farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı yapılan ikili karşılaştırmalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 14. İşe Angaje Olma İle Çalışma Süresi İçin Mann-Whitney U Testi

Değişken	Çalışma süresi	Sıra ortalaması	Z	Sig.
İşe angaje olma	1 yıl ve altı	86,54	-2,759	0,006
	2-5 yıl arası	66,89		
	1 yıl ve altı	44,22	-3,116	0,002
	6-10 yıl arası	20,50		

Anlamli farklılık bulunan sonuçlara göre 1 yıl ve altı çalışanlarda işe angaje olma düzeylerinin hem 2-5 yıl arası çalışanlara hem de 6-10 yıl arası çalışanlar göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, buldukları kuruma yeni başlamış olan çalışanların işe angaje olma düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi ve deneyimi en fazla olan gruplara göre daha yüksek olduğu, bunun nedeninin buldukları kuruma uyum sağlamaları, kurumu benimsemeleri ve içselleştirmeleri olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Algılanan örgütsel prestij, çalışanların örgütün itibarı, imajı ve prestiji hakkında toplumda yaygın olan ve dışarıdan sağlanan görüş olarak tanımlanmaktadır. Bu algı, çalışanların dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüklerini düşünmeleriyle ve dışarıdakilerin örgüt hakkındaki görüşleriyle ortaya çıkmaktadır. İşe angaje olma ise, çalışanın işine güçlü bir şekilde dahil olma, işine anlam yükleyerek, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu ile işini özümseme, tamamen konsantre olma ve işine mutlulukla dalması olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, havaalanı yer hizmetlerinde görev yapmakta olan çalışanlarda, algılanan örgütsel prestijinin işe angaje olma üzerine etkisini incelemek ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla, araştırmanın bağımsız değişkenini algılanan örgütsel prestij ve araştırmanın bağımlı değişkenini işe angaje olma oluşturmaktadır. Bu kapsamda havaalanlarında faaliyet gösteren yer hizmetleri şirketlerinde görev yapmakta olan çalışanlardan 164 adet veri toplanmıştır.

Araştırma sonuçlarında, algılanan örgütsel prestij ile işe angaje olma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani çalışanların algılanan örgütsel prestij düzeylerindeki artış, işe angaje olma seviyelerini olumlu yönde arttırmaktadır. Bu sonuca göre, havaalanı yer hizmetleri çalışanlarında, buldukları örgütün kendilerinde yarattığı örgütsel prestij algısının yüksek olmasının, işe angaje olma düzeylerinde artış sağladığı ifade edilebilir. Bu sonuca benzer şekilde Smith (2012), yaptığı çalışmada algılanan örgütsel prestij ile işe angaje olma arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki olduğunu, daha yüksek düzeyde örgütsel prestij algısı olan çalışanların daha yüksek düzeylerde işe angaje olduklarını bulmuştur. Ayrıca prestijli oldukları düşünülen örgütlerin, işlerine daha fazla angaje olan çalışanları çektiklerini ifade etmektedir.

Araştırmada algılanan örgütsel prestij bağımsız değişkeni ve işe angaje olma bağımlı değişkeni ile sosyo-demografik özellikler arasındaki farklılıklar incelenmiş, sonuç olarak hem algılanan örgütsel prestij değişkeni hem de işe angaje olma değişkeni ile sosyo-demografik özelliklerden “cinsiyet”, “medeni

durum" ve "eğitim durumu" değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Ancak demografik özelliklerden "yaş aralığı" ve "çalışma süresi" bakımından hem algılanan örgütsel prestij değişkeni hem de işe angaje olma değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Sonuçlara göre hem 20 yaş ve altı çalışanlarda hem de 21-25 yaş arası çalışanlarda örgütsel prestij algısının 26-30 yaş arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, bulunulan kurumdaki en genç yaş gruplarının algılanan örgütsel prestij düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna, genç çalışanların iş hayatına yeni başlamaları nedeniyle ve belki de çalıştıkları ilk kurum olması nedeniyle, çalıştıkları örgütün hem kendileri hem de etraftakiler tarafından prestijli olarak algılandıklarının yol açtığı söylenebilir. Ayrıca 1 yıl ve altı çalışanlarda algılanan örgütsel prestijin hem 2-5 yıl arası çalışanlara hem de 6-10 yıl arası çalışanlar göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, buldukları kuruma yeni başlamış olan çalışanların örgütsel prestij algılarının kurumdaki daha deneyimli gruplara göre yüksek olduğu, bunun da yeni çalışanların havacılık sektörünü prestijli bulmalarından veya çalıştıkları ilk kurum olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Buna karşılık Deniz ve Çetin (2018) yaptıkları çalışmada 46 yaş ve üstü çalışanların, genç çalışanlara göre daha yüksek örgütsel prestij algısına sahip olduklarını, 10 yıldan daha fazla süredir çalışanların örgütsel prestij algılarının yakın zamanda işe başlamış çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu, orta yaş üstü çalışanların buldukları örgütün dışarıdakiler tarafından prestijli olarak algılandığına yönelik bir inanç taşıdıklarını, ayrıca emekliliğe daha yakın yaş grubunun örgütsel prestij algısının daha yüksek olduğunu, bunun, buldukları örgüte uzun yıllar emek vermelerinden kaynaklandığını ifade etmektedirler.

Bulunan diğer sonuçlara göre ise, hem 20 yaş ve altı çalışanlarda hem de 21-25 yaş arası çalışanlarda işe angaje olma düzeylerinin 26-30 yaş arası çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, çalışılan kurumdaki en genç yaş gruplarının işe angaje olma düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna gençlerin buldukları kuruma uyum sağlamaları, kurumu benimsemeleri ve içselleştirmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca 1 yıl ve altı çalışanlarda işe angaje olma düzeylerinin hem 2-5 yıl arası çalışanlara hem de 6-10 yıl arası çalışanlar göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, buldukları kuruma yeni başlamış olan çalışanların işe angaje olma düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi ve deneyimi en fazla olan gruplara göre daha yüksek olduğu, bunun nedeninin buldukları kuruma uyum sağlamaları, kurumu benimsemeleri ve içselleştirmeleri olduğu söylenebilir. Buna karşılık Köse (2016), yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla işe angaje olma düzeylerinin arttığını, Şen (2019) 46 yaş ve üzerindeki

çalışanların daha genç yaş gruplarına göre ve 11 yıl ve üzeri çalışma süresi olan çalışanların daha az çalışma süresi olanlara göre işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğunu, Ertürk ve Aydın (2018) 50 yaş ve üstü öğretmenlerin işe angaje olma algılarının gençlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Okul, Kahyaoğlu ve Erdinç (2020) yaş attıkça işe angaje olmanın da arttığını ve aynı şekilde çalışma süresi arttıkça işe angaje olmanın arttığını, bunun nedenin buldukları örgütte daha uzun süre çalışmanın çalışanlarda daha fazla işe angaje olma davranışları göstermeleri olduğunu, uzun yıllar aynı işte çalışmış ve uzman haline gelmiş çalışanların işe angaje olma düzeylerini olumlu etkilediğini ifade etmektedirler. Soydan ve Bahçecik (2018), hemşirelerin yaşları arttıkça işe angaje olma düzeylerinin arttığını, aynı şekilde mesleki deneyim süreleri arttıkça işe angaje olma düzeylerinin arttığını saptanmışlardır. Bu ilişkinin, deneyim süresi arttıkça, hemşirenin işini daha çok benimsemesinden, kendini daha yeterli hissetmesinden, problemlerle daha iyi başedebilmesinden ve belirli bir mesleki kariyere sahip olmasından kaynaklanabileceği ifade etmektedirler.

Sonuç olarak havaalanı yer hizmetleri çalışanlarının algılanan örgütsel prestij düzeylerindeki artışın, işe angaje olma düzeylerinde de artışa yol açtığı görülmektedir. Bunun nedeninin, çalışanların buldukları kurumun dışarıdan prestijli ve saygın olarak görüldüğünü algılamaları, çalışanların kurumlarına daha bağlı olmalarına, yaptıkları işe daha özverili yaklaşmalarına yol açmasıdır. Çünkü çalışanlar, prestijli olduğunu düşündükleri örgütü kendi kişilikleri ile özdeşleştirip, örgüte olan saygınlığı kendilerine de atfetmektedirler. Bu çalışmanın önemi, algılanan örgütsel prestij ve işe angaje olma kavramlarının Türkiye’de ilk kez birlikte ele alınması ve literatürdeki bu boşluğun doldurulmasıdır. Bu çalışma sonucu ortaya konulan bulgular, araştırma kapsamında ele alınan örneklem ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Dolayısıyla araştırmanın başka bir zaman diliminde veya farklı bir sektöre uygulanması durumunda farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, G., Eser, M.T., ve Güzeller, C.O. (2017). Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları. 1. Baskı, Ankara: Detay.
- Andrew, D.P.S., Todd, S.Y., Greenwell, T.C., Pack, S.M. & Cannon, C. (2006). Perceived Organizational Prestige and Collegiate Athletic Department Employees. *Journal of Contemporary Athletics*, 2(2), 163-174.
- Carmeli, A., Gilat, G. & Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(1), 92-104.

- Christian, M.S., Garza, A.S. & Slaughter, J.E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2016). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. 3. Baskı, Ankara: Anı.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Deniz, G. ve Çetin, B. (2018). İşgörenlerin “Dışsal Prestij ve Örgütsel Destek” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 3(1), 23-36.
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve Dörtdivan İlçelerindeki Okullarda Örgütsel İletişim ve İşe Angaje Olma Davranışı: Öğretmen Görüşlerine Dayalı İlişkisel Bir Analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 86-99.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C. & Beu, D. (2006). Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights into the Organizational Identification Process. *Human Relations*, 59(6), 815-846.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Köse, A. (2016). The Impact of Demographic Features on Teachers’ Work Engagement. *Turkish Journal of Education*, 5(4), 255-264.
- Kuok, A.C.H. & Taormina, R.J. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262-287.
- Lorcu, F. (2015). Örneklerle Veri Analizi- SPSS Uygulamalı. Ankara: Detay.
- Mael, F. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Okul, F.K., Kahyaoğlu, D.Y. ve Erdinç, N.Y. (2020). İşe Angaje Olmanın Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. 4th ECLSS International Online Conference on Economics and Social Sciences, September 8-9, 337-354.
- Özgür, E.Ö. ve Işık, A.N. (2017). Organizational Identification and Students’ Achievement: The Moderating Role of Perceived Organizational Prestige. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 7(3), 399-420.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4-19.

- Podnar, K. (2011). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Organizational Commitment: An Empirical Examination. *Teorija In Praksa*, 48(6), 1611-1627.
- Quinones, M., Broeck, A.V. & De Witte, H. (2013). Do Job Resources Affect Work Engagement via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 127-134.
- Schaufeli, W. & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). Test Manual for the Utrecht Work Engagement Scale. (Unpublished Manuscript). the Netherlands, Utrecht University.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2017). SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi- Analiz ve Raporlaştırma. 3. Baskı, Ankara: Anı.
- Smith, C.L. (2012). The Perception of Organizational Prestige and Employee Engagement. (Unpublished Master Thesis). the USA, Colorado State University.
- Soydan, F.C. ve Bahçecik, A.N. (2018). Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 15(4), 2289-2304.
- Sulentić, T.S., Znidar, K. & Pavčić, J. (2017). The Key Determinants of Perceived External Prestige (Pep) - Qualitative Research Approach. *Management*, 22(1), 49-84.
- Şen, N. (2019). Liderlik Özelliklerinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *BEÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 4(2), 264-282.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 100-116.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X. & Lei, M. (2017). Work Engagement and Job Performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708-713.

EKİP YÖNETİMİN PERSONEL GÜÇLENDİRMEYE ETKİSİNİN DİJİTAL BANKACILIK AÇISINDAN İNCELENMESİ

Betül BALKAN AKAN⁶

Feyza Çağla ORAN⁷

ÖZ

Araştırmada, ekip yönetiminin personel güçlendirme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini dijital bankacılık anlayışına sahip bir bankanın çağrı merkezi çalışanları, örneklemini ise evreni temsil edecek sayıda ulaşılan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada, kolayda örnekleme yöntemiyle 23.03.2018-19.05.2018 tarihleri arasında toplanan 47 anket verisi analiz edilmiştir. Analiz neticesinde; ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi boyutunun personel güçlendirmenin alt boyutu olan destek boyutu üzerinde, ekip yönetimin diğer bir alt boyutu olan örgütsel iklimin, personel güçlendirmenin diğer bir alt boyutu olan özgüven üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimindeki bir birimlik artış, personel güçlendirmenin alt boyutu olan destek boyutu üzerinde 0,657'lik olumlu yönde bir değişim yaratmaktadır. Aynı şekilde ekip yönetiminin diğer bir alt boyutu olan örgütsel iklimdeki bir birimlik artış, personel güçlendirmenin diğer bir alt boyutu olan özgüven üzerinde 0,406'lık olumlu yönde bir değişim yaratmaktadır. Ayrıca ekip yönetimi ve personel güçlendirmenin bazı sosyo-demografik özellikler açısından farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Pandemi döneminde, dijital bankacılık anlayışının daha da önem kazanması nedeniyle sektörün, pandemi öncesi durumunun ortaya konulduğu bu çalışmanın kıyaslama yapabilmek adına gelecekte yapılacak olan araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekip Yönetimi, Personel Güçlendirme, Dijital Bankacılık, Çağrı Merkezi

Jel Kodları: M1, M10, M12, M19

AN INVESTİGATION OF THE EFFECT OF TEAM MANAGEMENT ON EMPLOYEE EMPOWERMENT IN TERMS OF DIGITAL BANKING

ABSTRACT

In the study, the effect of team management on employee empowerment was examined. The universe of the research is the call center employees of a bank with a digital banking understanding, and the sample is the employees reached in numbers to represent the universe.

⁶ Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü. ORCID: 0000-0001-6028-4592 / bbalkan@nku.edu.tr

⁷ Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü. ORCID: 0000-0002-1366-2543 / foran@nku.edu.tr

In the study, 47 survey data collected between 23.03.2018-19.05.2018 were analyzed by convenience sampling method. As a result of the analysis; It has been determined that the communication management dimension, which is the sub-dimension of team management, has a positive effect on the support dimension, which is the sub-dimension of employee empowerment, and the organizational climate, which is another sub-dimension of team management, has a positive effect on self-confidence, which is another sub-dimension of employee empowerment. Accordingly, a one-unit increase in communication management, which is the sub-dimension of team management, creates a positive change of 0,657 on the support dimension, which is the sub-dimension of employee empowerment. Likewise, a unit increase in organizational climate, which is another sub-dimension of team management, creates a positive change of 0,406 on self-confidence, another sub-dimension of employee empowerment. In addition, it has been determined that team management and employee empowerment show differences in terms of some socio-demographic characteristics. It is thought that this study, in which the pre-pandemic situation of the sector is revealed, will shed light on future research in order to make comparisons, due to the fact that the digital banking understanding has gained more importance during the pandemic period.

Keywords: Team Management, Employee Empowerment, Digital Banking, Call Center

Jel Codes: M1, M10, M12, M19

GİRİŞ

Örgütler faaliyetlerini yürütebilmek için değişime ayak uydurmak zorundadırlar. 2019 yılı sonunda küresel bir salgın olan COVID-19 nedeniyle bu değişimlerden biri olan dijitalleşmeye verilen önem büyük ölçüde artmıştır. İş dünyasında özellikle eğitim-öğretim kurumları, bankacılık ve müşteri hizmetlerinde örgütler hızla dijitalleşme sürecine adapte olmaya başlamışlardır. Değişim yönetimini etkin şekilde uygulayabilen örgütler bu süreçte ayakta kalabileceklerdir (Sucu, 2021: 1459). Dijitalleşme anlamında önde gelen sektörlerden biri de bankacılık sektörüdür. Bankacılık sektöründe dijitalleşme hem müşteriler hem de çalışanlar açısından belirli bir uyum süreci gerektirmektedir. Dijital bankacılık anlayışı yalnızca interneti kullanmak ile sınırlı değildir. Genellikle algılandığı üzere müşterilerin bankacılık hizmetlerine teknolojik olanaklar kullanarak erişimi anlamına gelmektedir. Banka müşterilerine sağlanan hizmet, fiziki bir mekân ve yüz yüze iletişim gerektirmeden, teknolojik cihaz ve uygulamalar vasıtasıyla sunulmaktadır. Geleneksel bankacılık anlayışının aksine dijital bankacılık anlayışında, müşteri ihtiyaçlarını karşılamada uyarlanabilir dijital ürün ve hizmetler geliştirilmesi ve bu işleri gerçekleştirmede alanında uzman çalışanların istihdamı amaçlanmaktadır (Sardana & Singhania, 2018: 28-29).

Dijital dünyaya adapte olma sürecinde çalışanların olumlu bir örgüt iklimi ve iyi bir iletişim yönetimi algısına sahip olmaları onların ekip yönetimi algılarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca bu olumlu ekip yönetimi algıları da çalışanların destek, özgüven ve beceri algılarını pozitif açıdan

etkileyerek personel güçlendirmeyi olumlu açıdan etkileyebilir. Özellikle dijitalleşme gibi önemli bir değişim sürecinde çalışanlar çevrelerinde yaşanan değişimleri doğru mesajlar verilmez ise bir tehdit gibi algılayabilir bu da onların bazı konularda direnç göstermelerine neden olabilir. Bu nedenle örgütlerde, örgüt iklimi ve doğru iletişim yönetimi ile çalışanların güçlendirilmesi onların bu süreçlere uyum sağlamasını kolaylaştırabilecektir. Böylece çalışanlar müşterilerin ihtiyaçlarına daha hızlı yanıtlar verebilecek ve bu da dijital uyum sürecini örgüt açısından kolaylaştırabilecektir. Çalışanlara daha fazla otonomi ve takdir hakkı sağlayan personel güçlendirme, bireylerin karar verme yetkilerini artırarak onları geliştirme sürecidir. Örgütlerde güçlendirme; paylaşma, yardımlaşma ve ekip çalışması yoluyla bireylerin gelişmelerini sağlamaktadır. İyi bir ekip yönetimi ile etkili iletişim yönetiminin sergilendiği bir örgütte, çalışanlar hissettikleri destek algısı ve kazandıkları özgüven sayesinde gelişebilmekte dolayısıyla güçlendirilmektedir. Çalışanlar, üstleri ile iyi bir diyalog kurabildiklerinde ve olumlu bir örgüt ikliminde bulduklarında algıladıkları destek ile özgüven ve becerilerinin gelişmesi sayesinde kendilerini geliştirebileceklerdir. Bu bağlamda çalışma, dijital bankacılıkta ekip yönetiminin personel güçlendirme üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesine olanak sağlayacaktır.

Ekip yönetiminde, ekip liderlerine önemli görevler düşmektedir. İyi bir örgüt iklimi ve ekip liderlerinin ekip üyeleriyle etkili iletişim kurması, çalışanların destek ve özgüven algısını etkileyebilmekte, ayrıca becerilerinin farkında olmasını sağlayabilmektedir. Bu durum da iyi bir ekip liderinin, etkin bir ekip yönetimi ile personel güçlendirme algısı üzerinde etkisi olduğuna işaret edebilmektedir. Dijitalleşme konusunda bankacılık sektörü diğer sektörlerle göre daha ileri düzeyde yer almaktadır (Beybur ve Çetinkaya, 2020: 148). Bu araştırma, dijital hizmet sunan özel banka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu bağlamda bir bankacılık teknolojisi olan dijital bankacılıkta, ekip yönetiminin personel güçlendirme üzerinde etkisinin olup olmadığını anlamayı amaçlayan bu çalışma, günümüzde dijitalleşmenin daha çok ön plana çıkması ile sektöre ışık tutması ve perspektif sağlaması açısından araştırmayı özgün kılmaktadır.

EKİP YÖNETİMİ

Dijital teknoloji, yüksek müşteri beklentileri ve hızlanan değişim oranları dahil olmak üzere yaygın küresel güçler, çağdaş iş ortamlarını ve işyerlerini yeniden şekillendirmektedir. Bu karmaşık ortamlar, beceri çeşitliliği, yüksek düzeyde uzmanlık, hızlı organizasyonel yanıtlar ve uyarlanabilirlik gerektirmektedir. Kirkman ve Rosen (1999) tarafından “problemleri çözmek veya işi yürütmek için birbirine bağlı olarak çalışan bir grup birey” şeklinde tanımlanan çalışma ekipleri, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal

kaynaklarını yeni, çok boyutlu ve katma değerli çözüm sağlamak için birleştirerek bu taleplere karşı koymanın önemli bir yolu olarak görülmektedir (Baird ve Baard, 2021: 2). Birbirine bağlı olan işler için birtakım sonuçlara ulaşmada ortak derecede sorumlu olan bireylerden oluşan insan grubu örgütlerde ekip kavramına işaret etmekte ve ekip yönetiminin ön planda olduğu örgütlerde yapılan işler daha çok yatay olarak gerçekleşmektedir (Keçecioğlu, 2005: 80). Ekipler, görevlerin yerine getirilmesinde ortak ve bütünleştirici hesap verebilirliğe, süreçlere ve ödül yapılarına sahip olarak karakterize edilmektedir. Ekipler, örgütsel etkinliğin önemli yapı taşları haline gelmiş olup işyerinde verimliliği ve ürün/hizmet kalitesini artırarak, yönetimi daha yatay hale getirerek, çalışanların devamsızlık düzeylerini ve çalışan devir hızını azaltarak aynı zamanda endüstriyel uyumu artırarak fayda sağlamaktadırlar. Örgütlerde son derece etkili ekipler, net bir hedefe, yetkin ekip üyelerine, sonuç odaklı bir yapıya, işbirlikçi iklime, tanınmaya, yönetim desteğine, motivasyona, yüksek düzeyde bağlılık ve ilke merkezli liderlikle karakterize edilmektedirler (Bektas ve Sohrabifard, 2013: 887). Ekip içi ve ekipler arasındaki bilgi akışının ise daha iyi sağlanabilmesi için ekip üyeleri arasındaki işbirliği yeteneğinin güçlendirilmesi ve ekipler arasındaki işbirliği düzeyinin sürekli iyileştirilmesi, böylece bilgi stokunun ve katma değerinin artırılması gerekmektedir (Han vd, 2021: 1).

Ekip üyeleri birbirleriyle düzenli olarak etkileşime girdikleri zaman birbirlerinin bilgilerini özümsemekte ve ortak bir bilgi tabanı, uzmanlık, sorunları çözme ve yeni fikirler geliştirme kapasitesini geliştirmektedirler (Zhang ve Begley, 2011: 3603). Örgütler ekip çalışmasında, enerjilerini problem çözmeye, görev etkinliğine ve hedeflere ulaşmaya yönelik olarak kullanılmaktadırlar. Liderlik vasfına sahip yöneticiler ise çalışanların sahip olduğu kaynakları örgütün maksimum yararına olacak biçimde düzenlemelidirler. Üstlerin, ekip yönetimini tercih etmesinin ve ekip çalışanlarını dikkatle seçmesinin en önemli nedenleri ise etkin kararlar alabilmek, işe katkı düzeyini artırmak, çalışanları güçlendirmek, çalışma ortamını iyileştirmek ve sorunları çözüp çatışmaları azaltmak olarak sıralanabilir (Keskin, 2010: 18-19).

Yüksek duygusal enerji, hayata ve insanlara karşı olumlu bakış açısı diğer bir deyişle iyimser olmak, yüksek iç motivasyon, işe bağlılık, değişime istek duymak ve başkalarını hesaba katan bir anlayış ekip çalışmasına yatkın bireylerin sahip olduğu bazı özellikler olarak sıralanabilir. Ekip çalışması içinde başarılı olan bireylerin en belirgin özelliği ise olumlu ve yapıcı insan ilişkilerine sahip olmalarıdır. Sigorta satış temsilcileri arasında yapılan bir araştırmaya göre, işe yeni giren sigorta satış temsilcilerinin üçte biri, ilk üç yıl içinde işten ayrılmaktadır. Bunun en önemli sebebi ise sigortacılığın

müşterilerden hayır cevabı alma oranının evet cevabı alma oranından çok daha yüksek bir meslek olmasıdır. Seligman, işe giren ve iyimserlik düzeyi yüksek sigorta satış temsilcilerinin, ilk iki yılda, kötümserlere oranla %37 daha fazla sigorta satışı yaptıklarını ortaya çıkarmıştır (Baltaş, 2015: 31-35).

Personel Güçlendirme

Global değişim ve rekabetin ortaya çıkarmış olduğu personel güçlendirme örgütlerde önemi giderek artan yeni bir yönetim kavramı olarak görülmektedir (Konakay vd., 2021: 983). Güçlendirme, çalışanların karar vermelerini sağlayan bir araç ve bireylerin kendi eylemleri için sorumluluk aldıkları bireysel bir fenomen olarak tanımlanmaktadır. Bir örgütün stratejiyi kullanma amacı ile ilgili olan güçlendirme (Erstad, 1997: 325) kavramı eğitim, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yoluyla çalışanların karar verebilme yetkilerini artırma ve onların gelişimlerine katkıda bulunma süreci (Bektas ve Sohrabifard, 2013: 886) şeklinde ifade edilmektedir. Güçlendirilmiş bireyler örgüt içinde bir başka kişiden onay almadan karar verebilme ve inisiyatif kullanabilme yetkisine sahip olmaktadırlar. Örgütlerde güçlendirme sürecinde; çalışanlar yöneticileri tarafından desteklenmekte, becerileri geliştirilmekte, paylaşılan bir örgüt kültürü oluşturulmakta ve çalışanlara bazı sınırlar çerçevesinde karar verme özgürlüğü verilmektedir (Kandemir ve Özdaşlı, 2019: 246).

Güçlendirmede, çalışmada var olan potansiyel ortaya çıkarılmaktadır. Çalışan kişi mevcut bilgiye, beceriye ve motivasyona sahip olup örgüt bunu ortaya çıkarabilmeli ve doğru yönde kullanabilmelidir. Bazı yönetimlerin hiyerarşik düzen yapısı çalışanları pasif ve bağımlı bir hale dönüştürebilir. Bu nedenle yöneticiler insan kaynaklarının sahip olduğu potansiyelin farkında olmalıdırlar. Yöneticiler çalışanları güçlendirdiklerinde hem onların beklentilerini karşılamakta hem de kendi iş yüklerini azaltarak örgüt performansına katkı sağlamaktadırlar (Akın, 2010: 223). Güçlendirme, çalışanlara onlardan ne istenildiğini söyleme ve bunu yapabilmeleri için de gerekli olan araçları sunma ve onlara kendi uygulamalarını hayata geçirebilmeleri adına olanak vermektir. Örgütün sorumluluğunu kişilere verme ve kişilerin bu sorumluluğu kabul etmesi güçlendirmenin önemli iki boyutudur. Güçlendirme örgüte; rekabet avantajı, maliyet tasarrufu, iş tatmininde artış, iş veriminde yükseliş, işlerin daha kaliteli yapılması, çalışana daha fazla sorumluluk ve inisiyatif tanıma gibi faydalar sağlamaktadır (Baltaş, 2015: 163-165).

Küresel değişim ve rekabetin artışı neticesinde ortaya çıkan personel güçlendirme ihtiyacı küresel yarış, müşteri gereksinimlerine duyarlı olma, esneklik kazanma, hız ve çalışanların seviyelerini arttırma gibi faktörlere bağlanmaktadır. Bunlara ek olarak risk almak ve yaratıcılık için teşvik

edilmek, iletişimin ve örgütsel güvenin daha da önem arz etmesi güçlendirmenin ortaya çıkmasını sağlayan diğer faktörler olarak görülmektedir (Çavuş ve Akgemci, 2008: 230). Personel güçlendirmenin ana unsurları ise; karar verme ve katılım yetkisi, yenilik ve girişimcilik, bilgiye erişebilirlik ve bilginin paylaşılması, sorumluluk, ortak amaçlara yöneltme, yeterlilik ve yetenekleri geliştirme, eğitim ve geliştirme, etkin iletişim ortamı, çalışma ortamında esneklik ve özgürlük, çalışanlara güven öğretme ve onlara güveni aşılama, ekip çalışması ve son olarak geri besleme şeklindedir (Akan vd., 2017: 28).

Personel güçlendirme hizmet kalitesinin oluşturulmasında ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasında önemli bir belirleyicidir. Güçlendirilen çalışanlar, müşteri gereksinimlerinin karşılanması ve problemlerin çözümünde kendi inisiyatiflerini kullanmaktadırlar. Öz yeterliliğin gelişmesi, işe daha iyi uyum sağlama gibi önemli davranışsal sonuçlar yaratan güçlendirme doğrultusunda hizmet kalitesi ve memnuniyet artmaktadır. Çalışanlar, müşterilerin problemlerini çözebilmek adına güven unsuru göz önüne alınarak güçlendirilirse örgütte daha kaliteli bir hizmet anlayışı geliştirilebilir (Ercan İştin ve Taner, 2021: 384).

Ekip Yönetiminin Personel Güçlendirmeye Etkisi

Ekip yönetimde bilgi, liderlik ve destek unsurları güçlendirmenin yapı taşlarıdır. Dolayısıyla ekip yönetimde doğru bilgi akışı, liderin çalışana olan davranışları ve çalışanlara sağlanan destek gibi faktörler personeli güçlendirmede önem arz etmektedir (Erstad, 1997: 331). Güçlendirmenin etkin bir biçimde uygulanabilmesi için çalışanların motivasyon derecesi, eğitim programları, liderlik tarzı, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkide açık iletişim kurulması ve ekip temelli bir yapı ile güvene dayalı bir kültür gibi unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır (Appelbaum vd., 2015: 27-28). Örgütte üstleri tarafından desteklenen ve çalışma ortamına dâhil edilen değere sahip çalışanların daha çok güçlenme yaşadıkları düşünülmektedir. Hu vd. (2018), Newman vd. (2017), Wang vd. (2016), Hill vd. (2014), yaptıkları çalışmalarında yüksek kalitedeki lider-üye etkileşiminin çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde güçlendirme düzeyi oluşturduğunu ortaya koymuşlardır (Biçer, 2021: 334).

Ekip yönetimi ve personel güçlendirme ilişkisinde temel yapı taşlarından biri olan liderlik unsuru özellikle örgütlerde güçlendirmenin başarılı olabilmesi için ön planda görülmektedir. Bu bağlamda yönetici ve liderlerin dikkat etmesi gereken bazı adımlar mevcuttur. Öncelikle örgütün geleceği için paylaşılan bir vizyona sahip olmak gerekmektedir. Çalışanların daha güvenilir ve daha tutarlı davranışlar sergileyebilmesi adına onlara eğitim imkânları sunulması ve çalışanların ilerleyebilmeleri için gereksiz kural

koyma gibi engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çalışanlara karşı açık olunmalı ve sahibi olacakları iş konusunda heyecanlandırılmalıdırlar. Güçlendirmede çalışanların, gerekli fiziksel, parasal ve insan kaynaklarına ulaşabileceklerinden ve bunları kullanabileceklerinden emin olunmalıdır. Son olarak ise üstler tarafından çalışanların değerlendirme sürecinin doğru yapılması ve ileriye görüp önlem alınabilmesi gerekmektedir. Bu nedenle etkin bir ekip yönetiminde liderlik vasıflarına sahip bir yönetici iş ile birlikte çalışanları da yönetebilmelidir. Hem ekibin hem de bireyin problemleri, yöneticinin ilgi ve sorumluluk alanı içinde yer almaktadır. Liderlik vasfına sahip bir yönetici etkileme ve etki yaratma yetkinliğine sahip olması çalışan güçlendirmesinde önem arz etmektedir (Baltaş, 2015: 167-171). İlk basamakta iş genişletme, ikinci basamakta iş zenginleştirme, üçüncü basamakta ekip çalışması ve dördüncü basamakta gelişimsel öğrenme yönetiminin zaman içinde doğru ve etkin bir biçimde uygulanması güçlendirme seviyesini artırmaktadır (Hut ve Molleman, 1998: 57).

Yang ve Ok Choi (2009: 289-292) çalışmalarında özerklik, sorumluluk, bilgi ve yaratıcılığın her birinin ekip performansını olumlu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ekip yönetiminde ekip performansını artırmanın en önemli yolu çalışanları güçlendirecek doğru yönetsel uygulamalar ile mümkün olabilir. Özellikle bir yönetici çalışanlara emir vermekten kaçınmak yerine ne zaman emir vereceğini ve ne zaman bir çalışana partner gibi davranacağını bilmelidir. Bu anlamda güçlendirme opera yönetmek gibi karmaşık bir iş olup birden çok şeyi aynı anda düşünmeyi ve yapmayı gerektirmektedir. Ekip üyeleri öğrenmeye ve değişime açık olduklarında karar verme sürecine daha yüksek düzeyde katılım gösterebilir ve daha büyük ve daha hızlı değişiklikler gerçekleştirebilir. Olumlu bir ekip iklimi ile ekiplerde daha fazla yenilik ve ekip performansı görülmektedir (Bektas ve Sohrabifard, 2013: 887). Bu durum ekip yönetiminde doğru iletişim ve ortamda yer alan vizyon sahibi çalışanların güçlendirmeye daha yatkın olduklarına işaret etmektedir. Örgütlerde yönetim ve çalışanlar arasında iyi bir iletişime sahip olunması ve ılımlı bir örgütsel iklimin varlığı ile bireylerin yöneticilerinden aldığı destek algısı, kendilerine olan özgüven ve beceri unsurları ile birleşince personelin güçlendirilmesinden söz edilebilir. Bu bağlamda ekip yönetimin personel güçlendirme ile ilişkili olduğu ve ekip yönetimin personel güçlendirmeyi etkilediğinden bahsedilebilir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı, Kapsamı

Bu makalenin amacı, ekip yönetiminin personel güçlendirme üzerindeki etkisini dijital bankacılık çalışanları açısından açıklamaktır. Çalışmada kullanılan ekip yönetimine ilişkin ölçek 14 maddeden oluşan 5'li likert bir

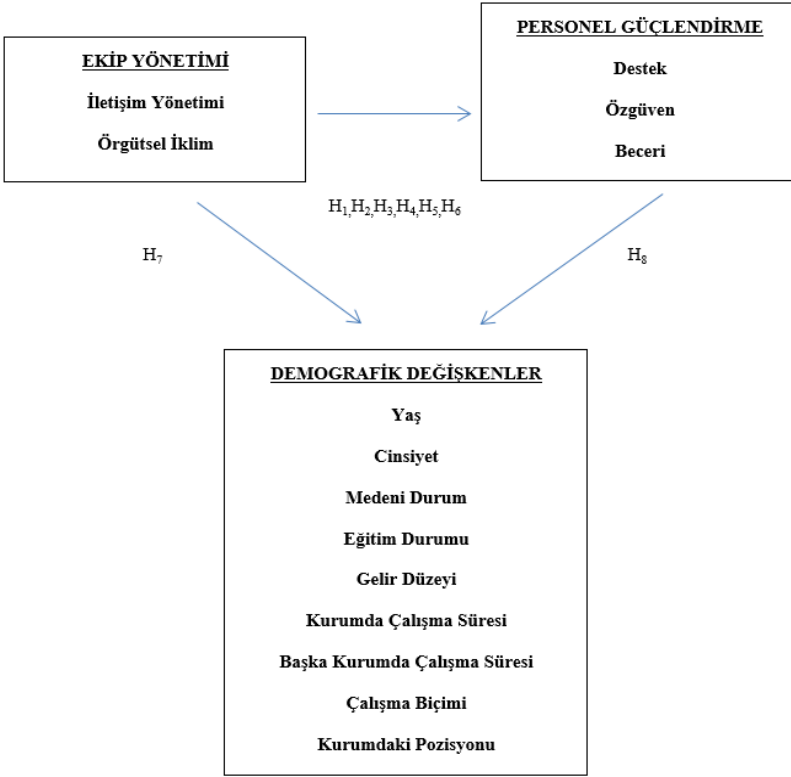
ölçek olup, Güner'in (2013: 177) yüksek lisans tez çalışmasından alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak belirtilmiştir (Güner, 2013:123). Ekip yönetimine ilişkin maddeler örgüt iklimi (1-2-3-4-5-6) ve iletişim yönetimi (7-8-9-10-11-12-13-14) olarak iki faktör altında toplanmıştır (Serinkan ve Arat, 2015: 287). Personel güçlendirmenin açıklanabilmesi için 15 maddeden oluşan 5'li likert bir ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmanın güvenilirlik değeri 0,91 olarak bulunmuştur. İlgili ölçek Gümüş'ün (2000: 228-229) doktora tez çalışmasından alınmıştır. Ölçeğe ilişkin ifadeler Akan'ın tez çalışmasında destek (1-2-3-4-6-7-9-15) ile özgüven ve beceri (10-11-12-13-14) olmak üzere iki faktör altında toplanmıştır (Akan, 2017: 150).

Araştırma Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma evrenini, merkezi İstanbul'da olan özel bir bankanın dijital bankacılık uygulaması için çalışan, yaklaşık 100 kişinin istihdam edildiği çağrı merkezi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme ise, evreni temsil edecek sayıda ulaşılan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma verileri, modern anket türlerinden olan internet vasıtasıyla oluşturulan anket formu şeklinde uygulanmıştır. Çalışmada, zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik gibi kısıtlar nedeni ile kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 23.03.2018-19.05.2018 tarihleri arasında toplanan 47 anket verisi analiz edilmiştir. Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde etik kurallara riayet edilmiş olup banka çalışanları gönüllü olarak araştırmaya dâhil olmuşlardır. Çalışmanın verileri 2018 yılında elde edildiği için etik kurul onayı alınmamıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma amacı doğrultusunda ekip yönetimi ve personel güçlendirme arasındaki ilişkilerin test edilmesi için geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler belirlenirken literatürde yer alan çalışmalar göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan literatür araştırması sonucunda iki değişken arasındaki ilişkiye ve etkiye işaret eden çalışmalardan yola çıkarak bazı hipotezler geliştirilmiştir (Baird ve Baard, 2021; Yıldız, 2021; Ercan İştin ve Taner, 2021; Göktepe vd., 2021; Güler ve Taşlıyan 2021; Yalçınsoy, 2019; Kandemir ve Özdaşlı, 2019; Akın, 2010; Yang ve Ok Choi, 2009; Chow vd., 2006; Hut ve Molleman, 1998).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Ekip yönetiminin örgütsel iklim ve iletişim yönetimine ait alt boyutlarının, personel güçlendirmenin destek, özgüven ve beceri alt boyutlarına etkisine ait alt hipotezler ve farklılıklara ilişkin geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Ekip yönetiminin alt boyutu olan örgütsel iklim personel güçlendirmenin alt boyutu olan destek boyutunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: Ekip yönetiminin alt boyutu olan örgütsel iklim personel güçlendirmenin alt boyutu olan özgüven boyutunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: Ekip yönetiminin alt boyutu olan örgütsel iklim personel güçlendirmenin alt boyutu olan beceri boyutunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H4: Ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi personel güçlendirmenin alt boyutu olan destek boyutunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi personel güçlendirmenin alt boyutu olan özgüven boyutunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H6: Ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi personel güçlendirmenin alt boyutu olan beceri boyutunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H7: Çalışanların ekip yönetimi algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H8: Çalışanların personel güçlendirme algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZİ

Araştırmada ilk olarak demografik bulgulara yer verilmiş olup, ardından faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sonrasında ise çalışma için geliştirilen hipotezlere ilişkin olarak korelasyon, regresyon ve parametrik olmayan testlere ait bulgular paylaşılmıştır.

Demografik Bulgular

Banka çalışanlarının demografik özelliklerine ait istatistikler Tablo 1’de verilmiştir. Demografik değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma süresi, çalışma biçimi ve kurumdaki pozisyonu açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Grup	Frekans	% Frekans
Yaş	18-25	35	74,5
	26-35	12	25,5
	Total	47	100,0
Cinsiyet	Kadın	38	80,9
	Erkek	9	19,1
	Total	47	100,0
Medeni Durum	Evli	3	6,4
	Bekar	44	93,6
	Total	47	100,0
Eğitim Durumu	Lise	6	12,8

	Önlisans	24	51,1
	Lisans	15	31,9
	Yüksek Lisans	2	4,3
	Total	47	100,0
Gelir Düzeyi	1400TL-1999TL	19	40,4
	2000TL-2999TL	25	53,2
	3000TL-3999TL	3	6,4
	Total	47	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	19	40,4
	1-3 yıl	24	51,1
	4-6 yıl	4	8,5
	Total	47	100,0
Başka Kurumda Çalışma Süresi	Hayır	13	27,7
	1 yıldan az	20	42,6
	1-3 yıl	14	29,8
	Total	47	100,0
Çalışma Biçimi	Tam süreli	46	97,9
	Kısmi Süreli	1	2,1
	Total	47	100,0
Kurumdaki Pozisyonu	Müşteri Hizmetleri Temsilcisi	22	46,8
	Müşteri Hizmetleri Danışmanı	25	53,2
	Total	47	100,0

Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde anket uygulanan toplam 47 kişi olduğu görülmektedir. Bunlardan %74'ü 18-25 yaş aralığında, %25,5'i ise 16-35 yaş aralığındadır. Dijital bankacılık sektöründe yaş aralığının düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların %80'i kadın, %19,1'inin ise erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %6,4'ü evli iken %93,6'sının medeni durum bekârdır. Eğitim durumu açısından incelendiğinde katılımcıların %12,8'i lise, %51,7'i ön lisans, %31,9'u lisans ve %4,3'ü ise yüksek lisans mezunudur. Gelir düzeyleri incelendiğinde %40'ının 1400-1999 TL aralığında, %53,2'sinin 2000-2999 TL aralığında, %6,4'ünün 3000-3999 TL aralığında ücret aldığı görülmektedir. Kurumda çalışma yılı açısından bakıldığında %40'ının 1 yıldan da az süredir bu kurumda çalıştığı, %51,1'inin 1-3 yıl arasında, %8,5'inin 4-6 yıl arasında ilgili kurumda çalıştığı görülmektedir. Katılımcılar başka kurumda çalışma süresine bakılıp önceki deneyimleri incelendiğinde ise %27,7'sinin ilk iş deneyimi olduğu, %42,6'sının 1 yıldan daha az başka bir kurumda bulunduğu, %29,8'inin ise 1-3 yıl arasında başka bir kurumda

çalışmış olduğu görülmektedir. Katılımcılar çalışma biçimi açısından incelendiğinde %97,9'unun kurumda tam süreli olarak çalıştığı, %2,1'inin ise kısmi süreli olarak çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına bakıldığında %46,8'inin müşteri hizmetleri temsilcisi olarak çalıştığı, %53,2'sinin ise müşteri hizmetleri danışmanı olarak çalıştığı görülmektedir.

Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın ilk olarak faktör analizine uygunluğu araştırılmıştır. Ekip yönetimi ve personel güçlendirme ölçeklerine ait faktör yük değerleri, özdeğer ve varyans açıklama oranları aşağıda Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2. Ekip Yönetimine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek İfadeleri	Faktör Yük Değerleri		Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
	1. Örgütsel İklim	2. İletişim Yönetimi		
3.Bankamız ekip çalışması ile hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedir.	0,860		9,035	69,497
5.Bankamız ekip çalışması ile yeni ve yaratıcı fikirlere sahip olmaktadır.	0,837			
2.Banka yönetimi ekip çalışmasının başarısına inanmaktadır.	0,829			
1.Bankamız için ekip çalışması çok önemlidir.	0,774			
6.Bankamızda tüm ekip çalışması süresince ekip üyeleri arasında açık iletişim söz konusudur.	0,747			
4.Bankamız ekip çalışması ile ürün, hizmet ve süreç yeniliğinde öncü olabilmektedir.	0,691			
8.Bankamızda ekip üyeleri rekabetten daha çok işbirlikçi bir		0,870	1,089	8,378

atmosfer içinde birbirleriyle uyum içerisindeyler.			
9.Bankamızda ekipte kararlar herkesin katılımıyla görüş birliği içinde alınır.		0,830	
11.Bankamızda ekip üyeleri gerektiği zamanlarda bir araya gelebilecek derecede yakın olarak yerleştirilmiştir.		0,808	
10.Bankamızda ekip üyeleri birbirlerinin fikirlerinden kaynaklanan yeni fikirler üretirler.		0,735	
14.Ekip üyeleri arasındaki etkili iletişim bankamızın performansını arttırmaktadır.		0,677	
12.Bankamızda ekip çalışması ile ekip üyeleri kişisel gelişim sağlar.		0,658	
7.Bankamızda ekip üyeleri fikirlerini çekinmeden paylaşırlar.		0,628	

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Rotasyon Metodu: Varimax ile Kaiser Normalizasyonu.

a. Rotasyon 3 yinelemede birleşti.

Tablo 2’de görüldüğü üzere, ekip yönetimi örgütsel iklim (1-2-3-4-5-6) ve iletişim yönetimi (7-8-9-10-11-12-14) olmak üzere 2 faktöre ayrılmıştır. Sadece 13 numaralı soru literatüre uygun olmayan şekilde ayrıldığından dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Bu şekilde diğer faktör yüklerinin de literatüre uygun olarak ilgili faktör altında toplandığı görülmüştür. Ekip yönetimi ölçeğinin kümülatif açıklayıcılık yüzdesi %77,875 olarak bulunmuştur. İlgili sorunun ölçekten çıkarılması ile ölçeğin toplam olarak açıklayıcılık yüzdesinin de arttığı görülmüştür. KMO değeri de 0,863 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Personel Güçlendirmeye Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek İfadeleri	Faktör Yük Değerleri			Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
	1. Destek	2. Özgüven	3. Beceri		
3.Yaptığım işle ilgili yeni bir şeyi denemekten korkmam, çünkü daha iyisini yapmam için yöneticilerim beni teşvik etmektedir.	0,764			6,211	44,361
2.Yöneticilerimden, yaptığım işle ilgili her türlü desteğini almaktayım.	0,746				
7.İşimi daha iyi yapabileceğim bilgi ve beceri kazanma eğitimi sürekli sağlanmaktadır.	0,718				
15.İşteki başarımlarım takdir edilmekte ve uygun şekilde bir ödül verilmektedir.	0,697				
1.Bankamızda yöneticilerim beni önemseydiğini göstermektedir.	0,573				
10.İşimi daha iyi yapabilecek bilgi ve beceriye sahibim.		0,841		1,423	10,878
12.Bankamızın ulaşmak istediği hedefleri destekliyorum ve gereğini yapıyorum.		0,735			
8.İşimle ilgili olarak, müşterilerle yakın ilişki kurabilmekteyim ve ihtiyaçlarını doğrudan öğrenebilmekteyim.		0,675			
13.İşimle ilgili problemlere çözüm üretebiliyorum, kararları vererek uygulayabiliyorum.		0,667			

14.Fırsat verildiğinde daha başarılı olacağıma inanıyorum.		0,663			
11.İşimde başarılı olmamın firmama sağlayacağı avantajı biliyorum.			0,759		
5.Yaptığım işi çok seviyorum.			0,757		
9.Başarılı olduğum süreçte hiçbir gelecek ve iş endişesi hissetmeyeceğime inanıyorum.			0,634	1,315	9,396
6.İşimin gereği olan her türlü kaynak ve imkan sağlanmaktadır.			0,604		

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Rotasyon Metodu: Varimax ile Kaiser Normalizasyonu.

a. Rotasyon 6 yinelemede birleşti.

Tablo 3'te görüldüğü üzere, personel güçlendirme destek (1-2-3-7-15); özgüven (8-10-12-13-14) ve beceri (5-6-9-11) olmak üzere 3 faktöre ayrılmıştır. 4 numaralı soru iki ayrı boyuta da benzer yük değerleri ile dağıldığından dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Personel güçlendirme ölçeğinin kümülatif açıklayıcılık yüzdesi %64,635 olarak bulunmuştur. KMO değeri de 0,807 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonrası Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Boyutlar	Madde Sayısı		Cronbach Alfa (α) Katsayıları	
Ekip Yönetimi	Örgütsel İklim	6	13	0,938	0,960
	İletişim Yönetimi	7		0,942	
Personel Güçlendirme	Destek	5	14	0,822	0,894
	Özgüven	5		0,835	
	Beceri	4		0,770	

Tablo 4'te görüldüğü üzere, ekip yönetiminin iç tutarlılık katsayısı 0,960 olarak bulunmuştur. Ekip yönetiminin alt boyutları olan örgütsel iklim $\alpha=0,938$ ve iletişim yönetiminin iç tutarlılık katsayısı 0,942 olarak hesaplanmıştır. Personel güçlendirme iç tutarlılık katsayısı 0,894 olarak bulunmuştur. Personel güçlendirmenin alt boyutları olan destek $\alpha = 0,822$; özgüven $\alpha = 0,835$ ve beceri $\alpha = 0,770$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerine ilişkin olarak yapılan analizler Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de verilmiştir. Ekip yönetiminin personel güçlendirmeye etkisinin araştırıldığı çalışmada öncelikle ölçeğe ilişkin otokorelasyon değerleri sonrasında ölçeklere ilişkin varyansların homojenliği ve modele ait regresyon değerleri verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeğe İlişkin Otokorelasyon Değerleri

Model	R	R2	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmin Hatası	Durbin-Watson	Anova Anlam Düzeyi
1. Destek	,698 ^a	0,488	0,464	0,6081	2,171	,000 ^b
2. Özgüven	,449 ^a	0,201	0,165	0,56272	1,997	,007 ^b
3.Beceri	,186 ^a	0,035	-0,009	0,84424	1,893	,461 ^b

a.Kestiriciler: (Sabit), EY Örgütsel İklim, EY İletişim Yönetimi (Ekip Yönetimi)

b. Bağımlı Değişken: Destek;özgüven;beceri (Personel Güçlendirme)

Tablo 5'te Durbin-Watson katsayısının 10'dan küçük olduğu, dolayısı ile de otokorelasyon sorununun olmadığı görülmektedir. Modellerin anlamlılığı için ANOVA değeri incelendiğinde destek ve özgüven boyutlarına ilişkin kurulan modelin $p<0,05$ olduğundan dolayı anlamlı olduğu ancak, beceri boyutuna ilişkin kurulan modelin $p>0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir model olmadığı görülmüştür. Bu nedenle destek ve özgüven modelleri değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Varyansların Homojenliği

Ölçek Boyutları	Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
Örgütsel İklim	3,162	1	45	0,082
İletişim Yönetimi	0,700	1	45	0,407
Destek	0,238	1	45	0,628
Özgüven	1,873	1	45	0,178
Beceri	0,956	1	45	0,333

Tablo 6’da görüldüğü üzere $p > 0,05$ olduğundan dolayı varyanslar homojen dağılmaktadır. Tablo 7’de modele ait regresyon değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 37. Modele İlişkin Regresyon Değerleri

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standart		t	Anlam Düzeyi	Correlations			Çoklu Bağlantı		
		β	SH			Edilmiş Katsayılar	β ₀	Sıfır-Sıralı	İkili	Kısmi	Tolerans
Destek	(Sabit)	1,361	0,489		2,785	0,008					
	EY Örgütsel İklim	-0,052	0,188	-0,051	0,278	0,782	0,547	-0,042	-0,030	0,345	2,898
	EY İletişim Yönetimi	0,657	0,163	0,739	4,023	0,000	0,698	0,519	0,434	0,345	2,898
Özgüven	(Sabit)	2,871	0,452		6,350	0,000					
	EY Örgütsel İklim	0,406	0,174	0,534	2,330	0,024	0,444	0,331	0,314	0,345	2,898
	EY İletişim Yönetimi	-0,073	0,151	-0,111	0,486	0,629	0,321	-0,073	-0,065	0,345	2,898

Tablo 7’de görüldüğü üzere, VIF değerleri 3’ün altında olduğundan dolayı çoklu korelasyon bulunmamaktadır. Ekip yönetiminin personel güçlendirmeye etkisinin incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre, iletişim yönetimi boyutunun destek üzerinde, örgütsel iklimin ise özgüven üzerinde

$p < 0,05$ olduğundan dolayı etkisi bulunduğu görülmüştür. Buna göre iletişim yönetimindeki 1 birimlik artış, destek boyutu üzerinde 0,657'lik olumlu yönde bir değişim yaratmaktadır. Aynı şekilde örgütsel iklimdeki 1 birimlik artış özgüven boyutu üzerinde 0,406'lık olumlu yönde bir değişim yaratmaktadır. Bu bağlamda çalışmada H_2 ve H_4 hipotezleri kabul edilirken; H_1 , H_3 , H_5 , H_6 hipotezleri red edilmiştir.

Tablo 8. Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçekler	Ölçek Alt Boyutları	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	df	Anlam Düzeyi	İstatistik	df	Anlam Düzeyi
Ekip Yönetimi	Örgütsel İklım	0,231	47	0,000	0,799	47	0,000
	İletişim Yönetimi	0,162	47	0,003	0,872	47	0,000
Personel Güçlendirme	Destek	0,127	47	0,054	0,941	47	0,020
	Özgüven	0,157	47	0,005	0,896	47	0,001
	Beceri	0,154	47	0,007	0,921	47	0,004

a. Önemlilik Düzeltmesi

Tablo 8'de görüldüğü üzere örneklem sayısı $n < 50$ olduğundan dolayı Shapiro -Wilk değerleri dikkate alınmıştır (Mayers, 2013: 53). Buna göre ölçeğin alt boyutlarına ait olan $p < 0,05$ olduğundan dolayı verilerin normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir.

Tablo 9. Ölçeklerin Alt Boyutlarına ilişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Yaş			Cinsiyet			Medeni Durum			Kurumdaki Pozisyon		
	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Anlamlılık (2-kuyruklu)	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Anlamlılık (2-kuyruklu)	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Anlamlılık (2-kuyruklu)	Mann-Whitney U	Z	Asymp. Anlamlılık (2-kuyruklu)
Ekip Yönetimi												
EY Örgütsel İklim	128,500	-2,028	0,043	125,000	-1,268	0,205	25,500	-1,179	0,072	242,000	-0,718	0,473
EY İletişim Yönetimi	142,000	-1,689	0,091	140,000	-0,853	0,394	32,500	-1,144	0,138	252,000	-0,499	0,618
Personel Güçlendirme												
PG Destek	146,500	-1,555	0,120	148,000	-0,624	0,533	56,500	-1,155	0,678	219,000	-1,198	0,231
PG Özgüven	164,000	-1,134	0,257	118,500	-1,434	0,151	34,500	-1,185	0,166	171,000	-2,240	0,025
PG Beceri	205,000	-0,123	0,902	146,000	-0,681	0,496	62,000	-1,175	0,861	227,000	-1,032	0,302

Tablo 9'da görüldüğü üzere ikili karşılaştırmaların yapıldığı analiz sonucuna göre yaş, cinsiyet medeni durum ve kurumdaki pozisyon açısından ölçek alt boyutlarında sadece ekip yönetiminin alt boyutu olan örgütsel iklim yaşa göre $p < 0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise 18-25 yaş arası (26,33), 26-35 yaş arasının (17,21) sıra ortalamasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durumda 18-25 yaş arasındaki katılımcıların algıladıkları örgütsel iklim düzeyinin ekip yönetimine daha uygun oldukları inancının daha yüksek olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Bu durumda H₇ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Aynı şekilde personel güçlendirme ölçeğinin alt boyutu olan özgüven boyutu kurumdaki pozisyona göre $p < 0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise müşteri hizmetleri temsilcisi (28,73), müşteri hizmetleri danışmanı (19,84) sıra ortalamasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durumda müşteri hizmetleri temsilcisi pozisyonunda görev yapanların, özgüvenlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H₈ hipotezi de bu bağlamda kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 10. Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Sıra Ortalaması	χ^2	Sig.
Eğitim				
Örgütsel İklim	Lise	26,67	3,998	0,262
	Önlisans	26,88		
	Lisans	19,67		
	Yüksek Lisans	14,00		
İletişim Yönetimi	Lise	25,50	3,307	0,347
	Önlisans	26,92		
	Lisans	19,70		
	Yüksek Lisans	16,75		
Destek	Lise	20,67	0,573	0,902
	Önlisans	25,15		
	Lisans	23,77		
	Yüksek Lisans	22,00		
Özgüven	Lise	26,92	1,259	0,739
	Önlisans	25,13		
	Lisans	20,87		
	Yüksek Lisans	25,25		
Beceri	Lise	20,92	2,377	0,498
	Önlisans	26,60		
	Lisans	20,50		
	Yüksek Lisans	28,25		
Kurumda Çalışma Süresi				
Örgütsel İklim	1 yıldan az	26,03	0,938	0,626
	1-3 yıl	23,10		
	4-6 yıl	19,75		
İletişim Yönetimi	1 yıldan az	26,29	0,939	0,625

	1-3 yıl	22,58		
	4-6 yıl	21,63		
Destek	1 yıldan az	29,45	5,165	0,076
	1-3 yıl	20,63		
	4-6 yıl	18,38		
Özgüven	1 yıldan az	27,63	2,489	0,288
	1-3 yıl	21,06		
	4-6 yıl	24,38		
Beceri	1 yıldan az	30,58	7,465	0,024
	1-3 yıl	19,58		
	4-6 yıl	19,25		
Başka Kurumda Çalışma Süresi				
Örgütsel İklim	Hayır	22,58	1,495	0,474
	1 yıldan az	22,35		
	1-3 yıl	27,68		
İletişim Yönetimi	Hayır	21,38	0,799	0,671
	1 yıldan az	24,33		
	1-3 yıl	25,96		
Destek	Hayır	22,46	0,389	0,823
	1 yıldan az	25,38		
	1-3 yıl	23,46		
Özgüven	Hayır	26,35	0,650	0,723
	1 yıldan az	22,45		
	1-3 yıl	24,04		
Beceri	Hayır	20,62	2,278	0,320
	1 yıldan az	27,40		
	1-3 yıl	22,29		

Tablo 10’da görüldüğü üzere personel güçlendirme ve ekip yönetiminin alt boyutları $p>0,05$ olduğundan dolayı eğitim ve başka kurumda çalışma süresi açısından farklılık görülmemektedir. Ancak personel güçlendirmenin alt boyutu olan beceri $p<0,05$ olduğundan dolayı kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir *farklılık göstermektedir*. Diğer alt boyutların tamamına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu bağlamda H_7 hipotezi red edilmiş olup H_8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 11. Ölçeğin Gruplararası Farklılıklara İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Z	Sig.
	Kurumda Çalışma Süresi		
Beceri	1 yıldan az ile 1-3 yıl	-2,613	0,009

Tablo 11’de Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı farklılık bulunan personel güçlendirmenin alt boyutu olan beceri için farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını saptamak amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sonuçlara göre kurumda 1 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanlar (sıra ortalaması=27,58) 1-3 yıl (sıra ortalaması=17,58) çalışma yılına sahip çalışanlara göre daha fazla beceriye sahip olduklarını düşündükleri söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ekip yönetiminin personel güçlendirmeye etkisinin incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre; ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi boyutunun personel güçlendirmenin alt boyutu olan destek boyutu üzerinde, ekip yönetimin diğer bir alt boyutu olan örgütsel iklimin, personel güçlendirmenin diğer bir alt boyutu olan özgüven üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi boyutunun personel güçlendirmenin alt boyutu olan destek boyutu üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonucu literatürü destekler niteliktedir. Örgütlerde bilgilendirilme yapılan ve karar vermeye dâhil edilen çalışanlar kendilerini daha değerli hissetmektedirler (Kandemir ve Özdaşlı, 2019: 247). Çalışanı ile ikili diyalog kurabilen ve öğretmekten çok öğrenme sürecini destekleyen bir yönetim anlayışı güçlendirmenin iyi bir iletişim yönetimi ile mümkün olabileceğine işaret etmektedir (Cadiz, 2005: 157). Kandemir ve Özdaşlı (2019:253-254) çalışmalarında olumlu informel iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile çalışanların mutluluğuna etkisini daha da artıracığını ifade etmişler. Dolayısıyla çalışanların iletişimi güçlü olan bir yönetim desteği olarak güçlendirilmeleri örgüt için önem arz etmektedir. Yani ekip yönetiminin alt boyutu olan iletişim yönetimi boyutunun personel güçlendirmenin destek boyutuna etkisi olduğu görülmüş ve H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu da ekip yönetimin diğer bir alt boyutu olan örgütsel iklimin, personel güçlendirmenin diğer bir alt boyutu olan özgüven üzerinde etkisi etkisi olduğudur. Bu sonuç literatürle uyumlu ve beklenen bir sonuçtur. Yaratıcı, özgür bir örgüt ikliminde çalışan bir

bireyin kendine olan özgüveni artabilmekte, böylece kendi bilgi ve becerilerinin farkında olarak örgütün hedeflerine ulaşmasında daha faydalı bir çalışan olabilmektedir. Akın (2010: 234) çalışmasında örgüt iklimi ile güçlendirme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Olumlu bir örgüt iklimi çalışan kişilerin özgüven algılarını etkileyebilmektedir. Yöneticilerin güvenli bir ortam oluşturmaları, açık iletişim yapısını benimsemeleri, kendini ifade etmek isteyen çalışanları konuşmaları için cesaretlendirmeleri ve sorunların çözümünde kullanılan fikirleri ödüllendirmeleri çalışanların güçlendirilmesinde önem arz etmektedir (Yağcısoy, 2019: 74-75). Örgüt ikliminin bu bağlamda personel güçlendirmeye olumlu yönde etki ettiği görülmüş ve H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

İkili karşılaştırmaların yapıldığı analiz sonuçlarına göre yaş, cinsiyet medeni durum ve kurumdaki pozisyon açısından ölçek alt boyutlarında sadece ekip yönetiminin alt boyutu olan örgütsel iklim yaşa göre farklılık göstermektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise 18-25 yaş arası (26,33) arasındaki katılımcıların algıladıkları örgütsel iklim düzeyinin ekip yönetimine daha uygun oldukları inancının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yaşı örgütün dinamik yapısını etkileyebilmekte ve örgütsel iklim algısını değiştirebilmektedir. Örgüt içinde etkin bir ekip yönetiminin sağlanması ile genç yaştaki çalışanların örgüt iklimine dair algıları farklılaşabilmektedir (Yıldız, 2021: 300). Dijitalleşme ile birlikte çalışanların bu sürece ayak uydurması önem arz etmektedir Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmelerinde önemli bir faktör olan dijitalleşme, özellikle çalışanların adapte olmasının gerekli olduğu bir süreçtir. Bu nedenle dijital anlayışa sahip örgütlerde bu süreç ve yaşanan değişim başarılı ise örgüt iklimi çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanacaktır (Sucu, 2021: 1471). Bu bağlamda ekip yönetiminin etkin şekilde uygulandığı örgütlerde, örgütsel iklimin özellikle dijital çağın gerekliliklerinin farkında olan genç bireyler tarafından daha olumlu algılanabileceği söylenebilir. Bu durumda H_7 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Aynı şekilde personel güçlendirme ölçeğinin alt boyutu olan özgüven boyutu kurumdaki pozisyona göre farklılık göstermektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise müşteri hizmetleri temsilcisi (28,73), pozisyonunda görev yapanların, özgüvenlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müşteri hizmetleri temsilcisi müşterilerin ihtiyaçları ile direkt ilgilenirken müşteri hizmetleri danışanı iletilen şikâyetler ve öneriler doğrultusunda çözüm bulmakta ve müşterileri uygun yerlere yönlendirmektedirler. Müşteri hizmetleri temsilcisi daha spesifik bir iş tanımına sahip iken müşteri hizmetleri danışmanı daha genel bir görev tanımına sahiptir. Bu durum da farklı görev tanımına sahip çalışanların özgüven algılarının da farklı olabileceğini göstermektedir. Buna

karşın Güler ve Taşlıyan (2021: 286) çalışmalarında kurumdaki pozisyona göre beyaz ve mavi yaka çalışanların, özgüvenine de işaret eden öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma sonucuna göre ise sektör ve iş tanımı bazında bazı farklılıklar görülebileceği söylenebilir. H_8 hipotezi de bu bağlamda kısmen kabul edilmiştir.

Personel güçlendirme ve ekip yönetiminin alt boyutları $p>0,05$ olduğundan dolayı eğitim ve başka kurumda çalışma süresi açısından farklılık görülmemektedir. Personel güçlendirmenin alt boyutu olan beceri $p<0,05$ olduğundan dolayı kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer alt boyutların tamamına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Kurumda çalışma süresi açısından incelendiğinde beceri boyutu en yüksek 1 yıldan az çalışanlarda çıkmıştır. Bu da çalışanların beceri düzeyi algılarının yeni işe girenlerde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni çalışanların kurumda çalışma süreleri daha az ise yaptıkları işte daha çok beceri sahibi olma algılarının yüksekliği olabilir (Göktepe vd., 2021: 145). Çalışanların işe yeni başlamaları, deneyimsiz ya da deneyimi az olduğu için mesleki açıdan daha dinamik ve iyimser olabilmeleri, örgütü yeni keşfetmeleri, örgüt içi yaşanabilecek olumsuz durumları deneyimleyememiş olma ihtimalleri, personel güçlendirmenin alt boyutu olan beceri algısının kurumda daha az çalışmış bireylerde yüksek olmasının sebebi olabilir. Daha uzun süre örgütte bulunan çalışanların ise beceri algılarının daha düşük olması deneyimlerinin daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Bu bağlamda H_7 hipotezi red edilmiş olup H_8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütlerde etkin bir iletişim yönetimi ve örgüt ikliminin olumlu olması bireylerin destek ve özgüven algılarını etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerde ekip yönetiminde ekip liderlerinin ekip üyelerini güçlendirebilmesi, yaratıcı, özgür bir örgüt ikliminde, etkili bir iletişim yönetimi ile mümkün olabileceği söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanlara kolayda örneklem yolu ile ulaşılmıştır. Bu nedenle sonuçlar genellenebilirlik yönünden sınırlıdır. Araştırmanın yalnızca dijital bankacılık alanında faaliyet gösteren bir bankanın çağrı merkezi çalışanlarına uygulanması önem arz eden bir kısıt olarak görülmektedir. Bu nedenle özellikle pandemi sonrasında dijitalleşme ile birlikte dijital bankacılık anlayışının önem kazanması, büyük ölçeklerde yapılacak olan çalışmalar ve konunun farklı değişkenler ile ilişkilendirilmesi, farklı bakış açıları sağlayabilecektir. Bu nedenle, yapılan çalışma özellikle pandemi öncesi dijital bankacılığın var olduğu, ancak öneminin günümüzde daha çok anlaşıldığı bu döneme ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akan, B. B., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2017). Personel Güçlendirme ve Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Yaratıcılığa Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma. Paradigma Akademi Basın Yayın, Çanakkale, Türkiye.
- Akan, B. (2017). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Yaratıcılığa Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Edirne, Türkiye.
- Akın, M. (2010). Personel Güçlendirme Algısı, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29, 211-238.
- Appelbaum, S. H., Karasek, R., Lapointe, F. & Quelch, K. (2015). Employee Empowerment: Factors Affecting the Consequent Success or Failure (Part II). Industrial and Commercial Training, 47(1), 23-30.
- Baltaş, A. (2015). Ekip Çalışması ve Liderlik. Remzi Kitapevi, 14. Basım, İstanbul.
- Baird, K. & Baard, V. (2021): Management Controls and Team Effectiveness: The Mediating Role of Team Structural Empowerment. Journal of Management Control, 1-42.
- Bektas, C. & Sohrabifard N. (2013). Terms of Organizational Psychology, Personnel Empowerment and Team Working: A Case Study. Procedia - Social and Behavioral Sciences 82, 886 – 891.
- Beybur, M. ve Çetinkaya, M. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye’de Dijital Bankacılık Ürün ve Hizmetlerinin Kullanımı Üzerindeki Etkisi. Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(2), 148-163.
- Biçer, M. (2021). Lider-Üye Etkileşimi ve Yenilikçi Davranış İlişkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(1), 330-342.
- Cadiz, M. C. H. (2005). Communication for Empowerment: The Practice of Participatory Communication in Development. In: O. Hemer and T. Tufte, eds. Media and Glocal Change: Rethinking Communication for Development. Buenos Aires: CLACSO, 145–158.
- Chow, I. H., Lo, T. W., Sha, Z. & Hong, J. (2006). The Impact of Developmental Experience, Empowerment, and Organizational Support on Catering Service Staff Performance. Hospitality Management, 25(3): 478-495.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20, 229-244.
- Erstad, M. (1997). Empowerment and Organizational Change. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 9(7), 325-333.
- Güler, B. ve Taşlıyan, M. (2021). Öğrenilmiş Güçlülüğün Çalışan Performansı Üzerine Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların

- İncelenmesi. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 13(24), 276-289.
- Gümüş, M. (2000). *Çalışanların Yetkilendirilmesi ve İşletmelerde Yetkilendirmeye Geçiş Süreci. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Doktora Tezi, Bursa, Türkiye.*
- Güner, F. (2013). *İç Girişimciliğin Yenilik ve Ekip Yönetimi ile İlişkisi ve Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Türkiye.*
- Göktepe N, Türkmen E, Fener İ, Yalçın B, Sarıköse S. (2021). Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Bakım Kalitesi Algılarına Etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, 8(2), 139-147.
- Han, Z., Ren, H., Yang, S. & Han, Y. (2021). Human Resource Practice Management for Knowledge Intensive Team: IMPACT on Team Innovation Performance and Substitution Effect of Empowerment Leadership. Sustainability, 13, 4801, 1-16.
- Hill, N. S., Kang, J. H. & Seo, M. G. (2014). The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Electronic Communication on Employee Psychological Empowerment and Work Outcomes. The Leadership Quarterly, 25(4), 772-783.
- Hu, Y., Zhu, L., Li, J., Maguire, P., Zhou, M., Sun, H. & Wang, D. (2018). Exploring the Influence of Ethical Leadership on Voice Behavior: How Leader-Member Exchange, Psychological Safety and Psychological Empowerment Influence Employees' Willingness to Speak out. Front Psychol, 12(9),1718, 1-10.
- Hut, J. & Molleman, E. (1998). Empowerment and Team Development. Team Performance Management, 4(2), 53-66.
- İştin, A. E. ve Taner, B. (2021). Örgütsel Destek Algısının Hizmet Kalitesine Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 5(1), 379-406.
- Kandemir, H. ve Özdaşlı, K. (2019). Olumlu İnförmel İletişimin Personel Güçlendirme Aracılığı İle İş yeri Mutluluğuna Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(18), 242-258.
- Keçecioğlu, T. (2005). Takım Oluşturmak, Yönetim Dizisi, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Keskin, A. (2010). Takım Yönetimi ve Liderlik, Başarılı Yönetimin Püf Noktaları, 1. Baskı, Etap Yayınevi, İstanbul.
- Konakay, G., Akdemir, A. ve Mercanlıoğlu, A. Ç. (2021). Organizasyonel Yeniliğin ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Bir Sanayi Firması Uygulaması. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(1), 980-993.
- Mayers, A. (2013). *Introduction to Statistics and SPSS in Psychology. Harlow, England: Pearson.*

- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B. & Sendjaya, S. (2017). How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 49-62.
- Sardana, V. & Singhania, S. (2018). Digital Technology in the Realm of Banking: A Review of Literature. *International Journal of Research in Finance and Management*, 1(2), 28- 32.
- Serinkan, C. ve Arat, G. (2015). Hizmet Sektöründe Çalışan Personelin Ekip Çalışmasına İlişkin Algılamalarının Değerlendirilmesi. *Manas Journal of Social Studies*, 4(5), 278-293.
- Sucu, M. (2021). Çalışanların Dijitalleşme Faaliyetlerine Uyumu ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 14(77), 1458-1473.
- Wang, D., Gan, C. & Wu, C. (2016). LMX and Employee Voice: A Moderated Mediation Model of Psychological Empowerment and Role Clarity. *Personnel Review*, 45(3), 605-615.
- Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 67-77.
- Yang, S. & Ok Choi, S. (2009). Employee Empowerment and Team Performance: Autonomy, Responsibility, Information and Creativity. *Team Performance Management*, 15(5/6), 289-301.
- Yıldız, B. B. (2021). Örgüt İkliminin Çalışan Memnuniyetine Etkisi: İlkokul Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 281-30.
- Zhang, Y. & Begley, T. M. (2011). Power Distance and its Moderating Impact on Empowerment and Team Participation. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3601–3617.

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL, FİNANSAL RİSK ALGILARININ GİRİŞİMCİLİK NİYETİ VE YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yasin AKKUŞ⁸

ÖZ

Sürdürülebilir kalkınmada girişimciliğin ve girişimciler tarafından gerçekleştirilen yeniliklerin önemli olduğu ve öneminin her geçen gün arttığı görülmektedir. Yenilikçi bir girişimcilik ekosistemi oluşturulabilmesi için girişimcilerin önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Kimi zaman finansal, kimi zaman psikolojik, kimi zaman ise sosyal bir biçimde ortaya çıkan bu engellerin kaldırılması için önce iyi bir biçimde ortaya konması gerekmektedir. Bu çalışma ile girişimcilik niyetini ve yenilikçiliği etkileyen bazı sosyal ve finansal engellerin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Ayrıca girişimcilik niyetinin yenilikçilik boyutu üzerindeki etkilerini ortaya çıkartılması hedeflenmektedir. Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden birisi kontrol grubu olmak üzere üç grup oluşturulmuş ve kontrol grubu dışındakilere araştırma ifadeleri öncesinde manipülasyon metni okutulmuştur. Analizlerde üç grup arasında anlamlı düzeyde bir fark elde edilememiştir. Tüm katılımcılar üzerinden yapılan analizce girişimcilik niyetinin yenilikçilik boyutu üzerindeki etkisi anlamlı bir şekilde ortaya konmuştur. Yenilikçiliği girişimcilik niyeti üzerinden ortaya koyan bir regresyon denklemi elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Niyeti, Yenilikçilik, Sosyal Riskler, Finansal Riskler

JEL Kodları: M13, M19, M21, D20

THE EFFECTS OF SOCIAL, FINANCIAL RISK PERCEPTIONS OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS ON ENTREPRENEURIAL INTENTION AND INNOVATION

ABSTRACT

It is seen that entrepreneurship and innovations made by entrepreneurs are important in sustainable development and their importance is increasing day by day. In order to create an innovative entrepreneurship ecosystem, obstacles in front of entrepreneurs must be removed. In order to remove these obstacles, which sometimes appear financially, sometimes psychologically, and sometimes socially, they must first be put forward in a good way. This study aimed to reveal some social and financial barriers that affect entrepreneurship intention and innovation. In addition, it is aimed to reveal the effects of entrepreneurship intention on the innovation dimension. Three groups were formed, one of the students of the Vocational

⁸ Öğretim Görevlisi, Trakya Üniversitesi Uzunköprü Meslek Yüksekokulu. ORCID
ID: 0000-0003-3225-4251 / yasinakkus@trakya.edu.tr

School being the control group, and the manipulation text was taught to those other than the control group before their research statements. No significant difference was found between the three groups in the analyzes. The effect of entrepreneurial intention on the innovativeness dimension was demonstrated in a meaningful way in the analysis made through all the participants. A regression equation that puts innovation through entrepreneurial intention is obtained.

Key Words: *Entrepreneurial Intention, Innovation, Social Risks, Financial Risks*

JEL Codes: *M13, M19, M21, D20*

GİRİŞ

Yirminci yüzyılın ilk yarısında girişimcilik ile yenilikçilik arasındaki ilişkinin bir daha çözülemeyecek şekilde ortaya konulmasından buyana iki kavram üzerine de birçok araştırma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Bu ilişkinin teorik altyapısını kurduğu kabul edilen Schumpeter (Schumpeter, 1947: 149-158)'den sonra girişimciler üzerinde birçok ampirik çalışma yapılmış ve ilişkinin pratik yönünü desteklenmiştir (Lerner, 2010: 28-34). Araştırmalarda yenilikçi girişimciliğin birçok boyutunun bulunduğu ortaya çıkartılmış ve farklı kültür ve/veya farklı yapılarda bu boyutların etki biçimlerinin bulunması amaçlanmıştır. Girişimcilerin ve özellikle yenilikçi girişimcilerin değişik oranda olsa da bu boyutların etkilerine maruz kaldığı aktarılmaktadır. Yenilikçi girişimciliğin finansal, sosyal ve psikolojik boyutunun olduğunu aktaran Schumpeter'e göre girişimciler bu boyutlardaki engelleri yaratıcı bir şekilde aşmanın yollarını bulmalıdır (Cantner, Goethner, & Silbereisen, 2017: 187-192).

Temelde üç boyut üzerinden değerlendirilen yenilikçi girişimciliğin en çok ekonomik boyutu ve finansal engeller üzerine durulduğu göze çarpmaktadır. Girişimcilik ve yenilikçi girişimcilik kavramları doğal olarak riskle ilişkilendirilmekte ve akla önce finansal risk kavramı gelmektedir. Finansal sermaye olmadan girişimciliğin ve yenilikçi girişimciliğin gerçekleşmesi mümkün gözükmemektedir. Ayrıca olası bir başarısızlıkta ilk akla gelen ve en çok göze çarpan kayıp yine finansal kayıplar olmaktadır (de Mel, McKenzie, & Woodruff, 2008: 1329-1333).

Özellikle son yıllarda girişimciliğin ve yenilikçiliğin psikolojik yönünün incelenmesine dair çalışmaların hız kazandığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmalarda girişimcileri girişimde bulunmaya ve yenilikçilik yapmaya iten psikolojik altyapılar incelenmektedir (Frese & Gielnik, 2014: 414-420). Yine girişimcilerin kişilikleri ve kişilik özellikleri üzerine çalışmaların son yıllarda öne çıktığı görülmektedir (Akkuş, Akdoğan, & Akyol, 2019: 3-5).

Diğer önemli boyut olan girişimciliğin sosyal yönü ile ilgili çalışmanın diğer boyutlara göre daha az çalışıldığı görülmektedir. Girişimcinin Schumpeter'in ileri sürdüğü sosyal boyuta olan etkileri üzerinde birçok çalışma bulunmakta iken sosyal yapıların girişimcilik ve yenilikçilik üzerindeki doğrudan ya da dolaylı etkilerine oldukça az değinilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda da sosyal yapıların, kültürün ve sosyal çevrenin girişimcilik ve yenilikçilik için önemli olduğu vurgulanmakta ancak ampirik yönü oldukça sınırlı kalmaktadır (Licht & Siegel, 2006: 1-8)

Yenilikçilik ve girişimcilik arasındaki ilişki birçok teorik ve ampirik çalışmada ele alınmış ve detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu araştırmaların büyük bir kısmında yenilikçiliğin girişimciliğin bir alt boyutu olarak ele alındığı göze çarpmaktadır (Long & Dong, 2017: 21-29).

Bu çalışmanın amaçlarından birisi sosyal ve finansal boyutların girişimcilik ve yenilikçilik üzerindeki etkilerinin ortaya konmasıdır. Bir diğer amaç girişimcilik niyetinin yenilikçilik üzerindeki etkilerinin ortaya konmasıdır. Böylece literatürde az rastlanan hususlarda ampirik sonuçlar elde edilerek gözlenen açıkların giderilmesi beklenmektedir.

Literatür Taraması

Girişimcilik neredeyse ilk tanımlandığı zamandan buyana ekonomik büyüme ve kalkınma için oldukça önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır. Hatta birçok ekonomik modelde girişimcilere merkezi roller yüklenmektedir (Cantillon, 2010: 16-17). Günümüzde büyük uluslararası firmaların Dünya ekonomisinde baskın olmasına rağmen girişimcilerin üstlendiği roller azalmadığı aktarılmaktadır (Kuratko & Hodgetts, 1998: 5-7). Hatta sosyal girişimciler başta olmak tüm girişimcilik türlerine Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında yeni görevler düştüğü girişimciliğin öneminin giderek arttığı iddia edilmektedir (Apostolopoulos, Al-Dajani, Holt, Jones, & Newbery, 2018: 1-6). Yalın üretim, reengineering, downsizing gibi stratejilerle temel yeteneklerine yönelen büyük işletmelerin yenilikçi girişimlere her geçen gün daha fazla yer açtığı söylenmektedir. Böylece geleneksel girişimciler azalırken yenilikçi girişimciler her geçen gün artmakta ve gelişmektedir (Akkuş, 2020: 47-48).

Girişimcilik kavramı 1940'lı yıllardan itibaren yenilikçilik ile beraber anılmaya başlanmıştır. Bir girişimcinin gerçekleştirdiği yenilik kendinden öncekini saf dışı bıraktığı için Schumpeter bu süreci yaratıcı yıkım olarak tarif etmektedir (Basılğan, 2011: 27-35). Günümüzde ise bu sürecin kaçınılmaz bir gerçek olduğu kabul edilmekte ve çoğu zaman girişimciler kendi yeniliklerini yıkacak bir biçimde yenilikler getirmektedir. Yenilikçilik birçok alt başlık ile açıklanabilse de temel başlıklar üründe yenilik, süreçte yenilik, yönetsel

yenilik ve pazarda yenilik olarak sıralanmaktadır (İrmiş & Özdemir, 2011: 139-140). Yenilikçilik denince ilk akla gelen üründe yenilik olmaktadır. Yeni bir ürün geliştirmek, patentini almak ve bunu piyasa sürmenin hiç de kolay olmadığı bu nedenle yenilikçiliğin oldukça zor olduğuna dair yaygın algı bulunmaktadır. Ancak üründe yenilik başta olmak üzere tüm yenilik türlerinde girişimci başlıca rol oynamakta ama süreci kurduğu ekip ile yürütüp sonuca ulaşmaktadır. Süreçte yenilikte girişimci var olan sistemdeki faaliyetlerin sırasını değiştirmekte ve/veya araya başka faaliyetler eklemekte ya da çıkarmaktadır. Yönetimsel yenilikte girişimci işletmesinin yönetim kademeleri ve iş tanımları gibi unsurlar üzerinde yeniliğe gitmektedir. Pazarda yenilikte ise girişimci var olan bir fikri ya yeni pazarlara açmakta ya da yeni pazarlar yaratmaktadır (Sami, 2016: 39-48).

Girişimcilik ve yenilikçilik ile ilişkilendirilen başlıca kavramlardan birisi de risktir. Hem risk almak (dağa tırmanma riski gibi) hem de bir iş kurmak (girişimde bulunmak) anlamına gelen "*venture*" kelimesi belki de bu ilişki gösteren en iyi örneklerden birisi olmaktadır (Etymonline, 2021). Girişimciliğin riskten ayrılamayacağını belirten J. Batista Say ise girişimci anlamında kullanılan İngilizcedeki "*entrepreneur*" kelimesi yerine İngilizcedeki "*adventurer*" kelimesini önermektedir. Önerilen kelimenin ise Türkçedeki öne çıkan karşılığı maceracı, maceraperest olmaktadır. Buradan hareket ile literatürde girişimcilik ile risk kelimelerinin neredeyse eş anlamlı olarak kullanıldığı söylenebilmektedir (Say, 1971: 77-79).

Finansal Riskler

Girişimcinin aldığı riskler çeşitli başlıklar altında sıralanabilmektedir. Girişimci hem işletmesini kurarken belirli bir maddi sermayeyi ortaya koymaktadır. Bu sermaye bazen kişisel birikimden oluşmakta çoğu zaman ise kredi, borç ve/veya girişime yapılan yatırımlardan oluşmaktadır. Benzer bir süreç yeniliğin gerçekleştirilmesinde de yaşanmaktadır. İster üründe yenilikte iterse diğer yenilik türlerinde olsun bir yeniliği hayata geçirmek için belirli bir maddi sermayeye ihtiyaç duyulduğu aktarılmaktadır (Ergen, 2014: 23-33). Hem girişimi kurarken hem de yenilikleri gerçekleştirirken ortaya konan bu maddi sermayeler girişimcinin finansal risklerini oluşturmaktadır. Girişimci bu finansal riskleri alabiliyorsa işletmesini kurabilmekte ve finansal riskleri alabildiği ölçüde yenilikleri gerçekleştirebilmektedir.

Psikolojik Riskler

Pek göz önünde bulunmasa da girişimcinin aldığı bir diğer risk türü psikolojik riskler başlığı altında toplanmaktadır. Bireyin ihtiyaç duyduğu psikolojik ihtiyaçları Mc Clelland yakın ilişkiler kurmak, güç elde etme ve başarıya ihtiyacı olarak gruplanmaktadır. Bir anlamda girişimci bu üç

gruptaki ihtiyacını gidermek arzusu ile hareket etmektedir. Girişimde ya da yenilik sürecinde yaşanan bir olumsuzluk girişimcinin bu ihtiyaçlarını gidermesini engelleyebilmektedir. Girişimcinin yaşayacağı psikolojik olumsuzluklar, başka psikolojik riskler alarak yeni bir iş kurmasına ya da bir yenilik gerçekleştirmesine engel olabilmektedir (Döm Tomak, 2015: 27-32).

Sosyal Riskler ve Sosyal Etki

Bir diğer risk başlığı sosyal risklerdir. Birey sosyal bir grup içerisinde doğmakta, büyümekte ve yaşamaktadır. Doğal olarak birey içinde bulunduğu sosyal gruptan etkilenmekte, davranışlarını ve fiillerini sosyal gruba göre şekillendirme eğiliminde olmaktadır. Bu nokta tüm bireylerin, tamamıyla sosyal grup normlarına uygun hareket ettiğini iddia edilmemektedir. Ancak sosyal grup normuna karşı bir hareket gerçekleştiren bireyin bile referans noktasının sosyal grup olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Grubun birey üzerindeki bu etkisini Latane sosyal etki olarak isimlendirmektedir. Sosyal etkinin yönü ise çoğu zaman grup normlarına paralel biçimde olmaktadır (Güney, 2015: 159-162).

Birey ve grup arasındaki etkileşim ele alındığında sosyal etkiyi üç grup altında toplamak mümkün olmaktadır. Sosyal etkinin alt türlerinden birisi normatif etkidir. Normatif etkide birey sahip olduğu bireysel yargısı ile çelişse bile gruba uymada ve grubun normlarına uygun davranış göstermektedir. Normatif etkide birey grup tarafından cezalandırılma (eleştirilme, küçümsenme, ayıplanma) veya grup dışına çıkarılma gibi durumlardan kaçınmak için sosyal normlara uyma yönünde davranmaktadır. Sosyal grup dışına çıktığında ya da cezalandırılma ihtimali ortadan kalktığında birey grubun normlarını terk ederek bilişsel normlarını benimsemektedir. Buradan hareketle normatif etkide grup normlarının birey tarafından görünüşte benimsendiği ama bilişsel düzeyde kabul edilmediği görülmektedir (Zimbardo & Leippe, 1991: 59-61).

Bir diğer sosyal etki türü enformasyon etkisidir (informatif etki). Bu etki daha çok bireyin bir bilgiye sahip olmadığı ya da yetersiz bilgiye sahip olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Birey bilgisinin yetersiz olduğu çoğu durumda sosyal grubun bilgisine ve/veya deneyimlerine başvurmaktadır. Normatif etkiden farklı olarak enformasyon etkisinde birey grubun normlarını ya da yargılarını bilişsel düzeyde de benimsemekte ve bunlara uymaktadır. Enformasyon etkisi birey grubun dışına çıksa da ya da cezalandırılma ihtimali ortadan kalksa da devam etmektedir (Deutsch & Gerard, 1955: 628-630).

Sosyal etkinin bir diğer görülme biçimi itaat olarak ortaya çıkmaktadır. İtaatte birey belli bir gruptan çok tek bir bireye ya da bir azınlığa uymaktadır.

Burada birey belli bir otoritenin taleplerine uymaktadır. Bu otorite bireyin anne-babası olabileceği gibi iş yerindeki amiri de olabilir. Bazen ise belli bir alanda uzman olarak kabul edilen bireyler diğerleri tarafından otorite olarak kabul edilebilir. Otoriteye itaat eden birey kendisinden istenen davranışı benimsememesine rağmen gerçekleştirebilmekte ve herhangi bir olumsuzlukta suçu itaat ettiği birey ya da azınlığa yükleyebilmektedir (Russell, 2018: 2-10).

Girişimcilik Niyetini Etkileyen Unsurlar

Potansiyel bir girişimci iş fikrini önce zihinsel süreçlerinde şekillendirmektedir. Girişimci kendi algı, bilgi ve deneyimleri ile bir değerlendirme yapmakta ve bir niyet şablonu oluşturmaktadır. Bu noktada girişimcinin bireysel niyet şablonu dış çevre uyaranları ile tekrar düzenlenmekte ve yeniden şekillenmektedir. Bu noktada psikolojik risklerin girişimcilik niyetinin bireysel süreçlerinde daha etkili olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Finansal etkenlerin ise girişimcilik niyetini hem bireysel süreçlerde hem de dışsal süreçlerde etkili olduğu belirtilmektedir. Girişimci finansal etkenleri hem kendi risk alma eğilimi üzerinden hem de çevrenin finansal değerlendirmeleri açısından ele almaktadır (Top, 2017: 16-21). Girişimcilik niyetinde dış çevre üzerinden bireyi etkileyen en temel yapı sosyal etkilerdir. Burada birey yukarıda sıralanan sosyal etki alt türlerinin üçüne de değişik oranda maruz kalmaktadır. Yeni bir girişim fikri genellikle birey için büyük bilinmezlikler ve belirsizlikler ile dolu olmaktadır. Birey bu bilinmezlik ve belirsizlikleri azaltabilmek için içinde bulunduğu grubun bilgi ve deneyimine ihtiyaç duymakta ve sonuç olarak enformasyon etkisine maruz kalmaktadır. Ayrıca birey iş fikrini içinde bulunduğu grubun normlarına ve beklentilerine uygun biçime sokmaya çalışmakta ve mümkün olduğu ölçüde grubun kendisini onaylamasını beklemektedir. Böylece grubun girişimcinin niyeti üzerinde normatif bir etkisinin bulunduğu söylenebilmektedir. Girişimcilik niyetindeki dışsal etkilerin başında çoğu zaman anne-babası, (varsa) eşi ve girişimcinin çevresindeki ileri gelenler (aile büyükleri, uzmanlar, duayenler, iş insanları) olduğu görülmektedir. Girişimcilerin iş fikirlerini bulma, geliştirme ve harekete geçirme süreçlerinde yukarıda sayılan otoritelere itaat ettiği görülmektedir. Yukarıda sayılan sosyal yapılardan gelecek olumlu ya da olumsuz geri bildirimler büyük oranda girişimcilik niyetini etkilemektedir (Küçük, 2015: 68-69).

Yenilikçiliği Etkileyen Unsurlar

Yenilikçilik süreci de girişimcilik niyetine benzer bir şekilde içsel ve dışsal değerlendirmelerden oluşmaktadır. Yenilikçiliğin fikir olarak oluşum sürecinin bilişsel (hatta içgüdüsel) olarak başladığını söylemek yerinde olacaktır. Bu noktada yenilikçiliğin başlangıç noktasının yaratıcılıkla kesiştiği

iddia edilebilmektedir. Ancak yaratıcılıktan farklı olarak yenilikçilik daha çok yeni fikirlerin hayata geçirilme süreçlerini kapsamaktadır (Çakırer, 2016: 307). Yenilik sürecine geçildiğinde artık fikir bireyin içsel değerlendirmesinden çıkmış ve dışsal değerlendirme başlamış olmaktadır. Bu dışsal değerlendirmelerin belirli bir mantık, yapılabirlik ve hatta karlılık sürecinden geçmesi gerekmektedir. Bu dışsal değerlendirmelere karşı fikri üreten birey kendini ve geliştirdiği yaratıcılık fikrini savunmak zorundadır. Bu noktada birey çeşitli psikolojik, finansal ve sosyal riskler olarak yenilikçilik yapmakta ve olumlu ya da olumsuz sonuçlarına katlanmaktadır (Marangoz, 2017: 139-145).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı girişimcilik niyeti ve yenilikçilik üzerindeki sosyal ve finansal etkilerin tespit edilmesi ve girişimcilik niyetinin yenilikçilik üzerindeki etkisinin ortaya konmasıdır. Amaç doğrultusunda sınanmak istenen hipotezler aşağıda sıralanmaktadır. Araştırma hipotezleri ana hipotezler ve alt hipotezler şeklinde hiyerarşik olarak belirlenmiştir. H_0 hipotezi aşağıdaki sıralanan hipotezlerde öne sürülen ilişkilerin bulunmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle H_0 hipotezinin her bir hipotezden önce yazılmasına gerek duyulmamıştır.

H_1 : Sosyal ve Finansal engeller girişimcilik niyetini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a} : Girişimcilik niyetinde sosyal manipülasyon uygulanan grup ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1b} : Girişimcilik niyetinde finansal manipülasyon uygulanan grup ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_2 : Sosyal ve Finansal engeller yenilikçiliği anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a} : Yenilikçilik boyutunda sosyal manipülasyon uygulanan grup ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1b} : Yenilikçilik boyutunda finansal manipülasyon uygulanan grup ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_3 : Girişimcilik niyeti ile yenilikçilik arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Kullanılan Ölçekler ve Manipülasyonlar

Girişimcilik niyetinin ölçülmesi için Çolakoğlu ve Gözükara (2016: 137)'nin Liñán ve Chen (2009: 593-617), Van Gelderen ve diğer. (2008: 538-559)'den uyarladıkları 5'li likert ölçeğine sahip ifadeler kullanılmıştır. Yenilikçilik boyutunun ölçümü için Çolakoğlu ve Gözükara (2016)'nın Mueller and Thomas (2000: 287-301)'tan uyarladıkları 5'li likert ölçeğine sahip ifadeler kullanılmıştır.

Sosyal ve finansal engellerin girişimcilik ve yenilikçilik üzerindeki etkilerinin belirlenmesi için yarı deneysel modele uygun olarak manipülasyonlar belirlenmiştir. Manipülasyonları belirlerken kamu kurumlarında öğretim görevlisi, memur, hizmetli, işçi olarak çalışanlarla mülakatlar yapılmıştır. Mülakat yapılanların on sekiz yaşının üzerinde çocuğu bulunması ve/veya eşinin maaşlı çalışan olmasına dikkat edilmiştir. Mülakatlarda çocuğu ve/veya eşi bir iş kurmak üzere karar verdiğini kendilerine söylediği varsayıldığında verecekleri muhtemel cevaplar toplanmıştır. Bu cevaplar finansal yönü ağır basan ve sosyal yönü ağır basan olmak üzere iki temel guruba ayrılmıştır. Öne çıkan cevaplar gruplanarak manipülasyon metinleri elde edilmiştir.

Tablo 1. Manipülasyon Metinleri

Grup Türü	Manipülasyon Metni
Sosyal Manipülasyon Grubu	<ul style="list-style-type: none"> -Kendi işini kurarsan artık bize zaman ayıramazsın. -Kendini düşünmüyorsan bizi düşün. -Demek kendi işini kurmak için başka şehirde yaşayacaksın. -Bu işin sonunun kötü olacağını düşünüyorum. -Bu kadar okulu boşuna mı okudun? -Sen bu işi kıvıramazsın. -Aman, bize lazım değil. -Benden bir şeyler bekleme de ne yaparsan yap. -Beni seviyorsan böyle işlere girme. -Başarısız olursan el-alem (konu komşu, akrabalar, mahalle) bizim hakkımızda ne düşünür?
Finansal Manipülasyon Grubu	<ul style="list-style-type: none"> -İşin maliyetini iyi araştırıp hesapladın mı? -Yatırımı ne kadar sürede geri alacağını düşünüyorsun? -Bu işin çok riskli olduğunu düşünüyorum. -Yatırdığın tüm parayı kaybetme ihtimalin var. -Yeterli kaynak, sermaye, kredi bulmak oldukça zor. -Şu anda piyasaların durumu oldukça kötü.

	<p>-Sence bu sektörde yeterli müşteri var mı?</p> <p>-Her sektörde rakipler var ve senin rakiplerin çok güçlü.</p> <p>-O kadar uğraşıp riske girmek yerine maaşlı işi seçmen daha mantıklı değil mi?</p> <p>-Hesap kitap işlerinde yeterli bilgi ve deneyime sahip olduğundan emin misin?</p>
--	---

Örnekleme ve Araştırmanın Uygulanması

Araştırma evreni Trakya Üniversitesi Uzunköprü Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden oluşmaktadır. 2020-2021 eğitim öğretim yılı güz dönemine kayıtlı olan öğrenciler tabakalı örnekleme yöntemiyle üç gruba ayrılmıştır. Tabakalı örnekleme ile her dersten öğrencinin üç grubun içinde bulunması sağlanmıştır. Bu gruplar sosyal manipülasyon grubu, finansal manipülasyon grubu ve kontrol grubu olarak isimlendirilmektedir. Ölçekler öğrencilere dersleri aldıkları ve sınavları gerçekleştirdikleri online eğitim platformu üzerinden ulaştırılmıştır. Yine yanıtlar online olarak toplanmış hiçbir yüz yüze uygulama yapılmamıştır. Kontrol grubuna kısa araştırma yönergesi dışında hiçbir metin gösterilmeden ölçekler uygulanmıştır. Sosyal manipülasyon grubundan önce manipülasyon metnini okumaları sonra ölçeklere yanıt vermeleri istenmiştir. Finansal manipülasyonunda da benzer şekilde finansal manipülasyon metnini okuyup sonra ölçekleri yanıtlamaları talep edilmiştir. Toplamda 114 yanıt alınmıştır.

Tablo 2. Örneklemin Gruplara Dağılımı

Grup Adı	Yanıt Sayısı (N)
Sosyal Manipülasyon Grubu	40
Finansal Manipülasyon Grubu	38
Kontrol Grubu	36
Toplam	114

BULGULAR

Veriler öncelikle normallik varsayımları açısından incelenmiştir. Bu varsayımlar, varyasyon katsayısı, çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerleri, histogram grafiği, Detrended normal Q-Q çizim grafiği ve normallik testleri (Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro-Wilk) üzerinden değerlendirilmiştir (George & Mallery, 2020).

Girişimcilik niyetinin normallik varsayımları arasında incelenen varyasyon katsayısı hesaplanırken standart hatası ortalamaya bölünmüş ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Buna göre varyasyon katsayısı %20,23 olarak tespit edilmiştir. Bu oran %30'dan düşük olduğu için varyasyon katsayısına

bağlı normallik varsayımının gerçekleştiği değerlendirilmiştir. İkinci normallik varsayımı arasında bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde -1 ve +1 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre çarpıklık ve basıklık değerlerine bağlı normallik varsayımının sağlandığı tespit edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2019). Histogram grafiği incelendiğinde grafiğin tepe nokta etrafında azalan bir seyir izlediği görülmektedir. Detrended normal Q-Q çizim grafiğinde ise ters w harfine benzer bir desenin göze çarptığı tespit edilmiştir. İki grafiğin değerlendirmesinde normallik varsayımlarının sağlandığı görülmektedir. Normallik testleri açısından incelendiğinde girişimcilik niyetinin Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin ikisinde de anlamlı çıktığı görülmektedir. Bu testlerin anlamlı olarak tespit edilmesi normallik varsayımının oluşmadığı sonucu göstermektedir. Normallik testleri dışındaki normallik varsayımlarının sağlandığı için girişimcilik niyetinin normal dağıldığı sonucuna varılmaktadır.

Yenilikçilik boyutunun varyasyon katsayısı %17,92 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1'den küçük olarak tespit edilmiştir. Histogram grafiğinin normal dağılıma benzer bir yapıyı sunduğu görülmektedir. Detrended normal Q-Q çizim grafiği ters w desenini sunmaktadır. Yenilikçilik boyutuna ait Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin ikisinin de anlamlı çıkmadığı yani normallik varsayımını sağladığı görülmektedir. Tüm varsayımlar ele alındığında yenilikçilik boyutunun normal dağılım varsayımını sağladığı sonucuna varılmaktadır.

Boyutlardaki ifadelerin faktör yüklerinin incelenmesi için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Girişimcilik niyetinin faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,650 ve anlamlı olduğu görülmektedir. Girişimcilik niyetindeki tüm ifadelerin tek bir faktör altında toplandığı ve varyansların %50'sini açıkladığı görülmektedir. Yenilikçilik boyutunun üç ifadenin faktör yüklerinin düşük olduğu tespit edilmiş ve bu ifadeler çıkarılarak tekrar faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemlerden sonra KMO değerinin 0,758 olduğu ve toplam varsansların %51'inin açıklandığı görülmüştür (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2016: 218-226). Girişimcilik niyetinin Cronbach's Alpha değerinin 0,585 ve yenilikçilik boyutunun Cronbach's Alpha değerinin 0,756 olduğu tespit edilmiştir.

Normal dağılımın tespit edilmesi ve açımlayıcı faktör analizinin yapılmasından sonra araştırma hipotezlerinin test edilmesini sağlayacak analizlere geçilmiştir. Bu kapsamda girişimcilik niyeti ve yenilikçilik boyutu altındaki sosyal manipülasyon, finansal manipülasyon ve kontrol gruplarının ortalamaları karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi (One way ANOVA) sonucunda girişimcilik niyeti (H₁) için hesaplanan test istatistiği (F) değeri 0,927 ve test istatistiği için hesaplanan p değeri 0,399'dir. P değeri >0,05

olduğundan H_0 hipotezi reddedilememiştir. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilememiş bu nedenle diğer aşamalara geçilmemiş ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmemiştir.

Yenilikçilik boyutunun (H_2) tek yönlü varyans analizi sonucunda test istatistiği (F) değeri 0,073 ve test istatistiği için hesaplanan p değeri 0,930 olarak tespit edilmiştir. Bu boyutta da H_0 hipotezi reddedilememiş ve dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilememiştir. H_2 hipotezi kabul edilmediği için diğer aşamalara geçilmemiş ve tanımlayıcı istatistikler paylaşılmamıştır.

Manipülasyon etkilerinin anlamlı bir şekilde ortaya konamaması üzerine girişimcilik niyetinin yenilikçilik üzerindeki etkilerini ortaya koymak için grup değişkeni fark etmeksizin tüm veri üzerinden analizler yapılmıştır. Girişimcilik niyetinin yenilikçilik üzerindeki etkisinin tespiti için basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiştir. Basit doğrusal regresyon modelinde değişkenler arasında aşağıdaki gibi bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır:

$$y = \beta_0 + \beta_1x + \varepsilon$$

Bu formülde y değeri bağımlı değişken olan yenilikçiliktir. Bağımsız değişken olan girişimcilik niyeti ise x ile gösterilmektedir. β_0 regresyon sabiti, β_1 terimi regresyon katsayısı iken ε rast gele hata terimi olarak ifade edilmektedir (Erol, 2013: 264).

Girişimcilik niyeti (x) ve yenilikçilik (y) arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığının ortaya konması için ikili korelasyonlar (bivariate correlations) analizi yapılmış ve aşağıdaki tablolardaki değerlere ulaşılmıştır:

Tablo 3. İkili Korelasyonlar Analizi Değerleri

Değişken Adı	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı (N)	Pearson İlişki Katsayısı (r)	Anlamlılık Düzeyi (p)
Girişimcilik Niyeti (x)	3,8092	0,77095	114	0,350	0.000 (0,01>p)
Yenilikçilik (y)	3,9175	0,77839	114		

Yukarıdaki tablo değerlerine dayanılarak girişimcilik niyeti (x) ile yenilikçilik (y) arasında anlamlı düzeyde doğrusal ilişkinin olduğu sonucuna varılmaktadır. Pearson ilişki katsayısı (r) değeri 0,350 olduğundan bu

doğrusal ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Tespit edilen doğrusal ilişki için basit doğrusal regresyon modeli oluşturmak için doğrusal regresyon (linear regression) analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizde R değeri 0,350, R² değeri 0,123 ve düzenlenmiş R² değeri 0,115 olarak bulunmuştur. Tahminin standart hatası ise 0,73230'dır.

F test istatistiği değeri 15.670 ve testin hesaplanan anlamlılık düzeyi 0,000 (p>0,01) olarak tespit edilmiştir. Buna göre yenilikçilik (y) değişkenini açıklamak için girişimcilik (x) açıklayıcı (bağımsız) değişkenine ihtiyaç vardır sonucu çıkarılabilmektedir. Hata kareleri değeri 0,536 olarak tespit edilmiştir. Düşük olması istenen bu değer istenen şartları sağladığı görülmektedir.

Analizdeki regresyon katsayıları incelendiğinde β_0 sabit terim parametresi için $\hat{\beta}_0$ tahminin 2,570 olduğu ve standart hatasının 0,347 olduğu görülmektedir. β_0 değeri sıfırdan farklı olduğu için regresyon modelinde bulunması gerektiği sonucuna varılmaktadır. β_0 için hesaplanan t test istatistiği değeri 7,402 ve anlamlılık düzeyi 0,000 (p>0,01) olarak bulunduğundan β_0 sabit terim parametresinin modelde bulunması gerektiği sonucu çıkarılmaktadır. β_0 sabit terim parametresi için güven aralığının (%95) alt sınırı 1,882 ve üst sınırı 3,258 olarak tespit edilmiştir.

β_1 regresyon katsayısı parametresinin $\hat{\beta}_1$ tahmini 0,354 ve standart hatası 0,089 olarak bulunmuştur. Buradan β_1 regresyon katsayısının modelde bulunması gerektiği sonucuna varılmaktadır. β_1 regresyon katsayısı parametresi için hesaplanan t değeri 3,958 ve anlamlılık düzeyi 0,000 (p>0,01) olduğundan β_1 regresyon katsayısının modelde bulunmasına gerek olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Güven aralığının (%95) alt sınırının 0,177 ve üst sınırın 0,531 olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Artık (Residuals) Değer İstatistikleri

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Hata	Gözlem Sayısı (N)
Beklenen (Tahmin Edilen) Değer	3,0123	4,3387	3,9175	0,27270	114
Artık (Residual) Değer	-2,63131	1,36869	0,0000	0,72905	114

Histogram grafiği incelendiğinde regresyon için standartlaştırılan artık değerlerin frekans eğrisinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Ancak bir gözlem değerinin grubun dışında yer aldığı ve aykırı gözlem değeri içerdiği tespit edilmektedir. Normal P-P çizim grafiği incelendiğinde beklenen birikimli olasılık değerlerinin homojene yakın bir belirttiği görülmektedir. Saçılım grafiği incelendiğinde sadece bir adet artık değer -2 ve +2 aralığı dışına çıktığı ve sapma gösterdiği tespit edilmektedir. Tüm bu tespitler ışığında uluşan regresyon modeli şöyledir:

$$\hat{y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 x$$

$$\hat{y} = 2,57 + 0,354x$$

Bu regresyon modeli formülü ile yenilikçilik (y) ve girişimcilik niyeti (x) arasındaki ilişki sayısal olarak ortaya konmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İlk bölümde teorik alt yapısı açıklanan girişimcilik niyeti ve yenilikçilik boyutu ikinci bölümde açıklanan yöntemlerle incelenmiş ve üçüncü bölümdeki bulgulara ulaşılmıştır. Geçerliği, güvenilirliği ortaya konan ve normal dağılım gösteren verilerle analizler yapılmış ve sonuçlara ulaşılmıştır. Bu kapsamda öne sürülen bazı hipotezlerin kabul edildiği bazılarının ise reddedildiği görülmektedir. H₁ hipotezi olarak öne sürülen sosyal ve finansal engellerin girişimcilik niyeti üzerindeki etkiye dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Girişimcilik niyeti üzerindeki alt hipotezlerin ikisinde de anlamlı ilişki gözlenememiştir. Benzer şekilde H₂ hipotezi olarak belirtilen yenilikçilik üzerindeki sosyal ve finansal engellere dair anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu hipotezin de alt hipotezleri kabul edilememiştir.

Teorik alt yapıda öngörülen sosyal ve finansal engellerin girişimcilik niyeti ve yenilikçilik üzerindeki muhtemel etkisinin bulgularda tespit edilememesinin çeşitli nedenlerden kaynaklanabileceği öne sürülmektedir. İlk olası neden sosyal ve finansal etkilerin girişimcilik niyeti ve yenilikçilik üzerinde tespit edilebilecek düzeyde bulunmama ihtimalidir. Ancak araştırmanın kendi dinamiklerinden kaynaklanan nedenlerin de olabileceği göz ardı edilmemelidir. Oldukça sınırlı örnekleme yapılan bu yarı deneysel desende beklenen ilişkilerin gözlemlenememesi grupların örneklem sayıları ile ilişki olma ihtimali bulunmaktadır. Yöntem bölümünde açıklanan sosyal ve finansal manipülasyonların örnekleme manipüle etmede yetersiz kalma olasılığı da bulunmaktadır.

Araştırmadaki son hipotez olan H₃ hipotezi ise araştırma bulgularına göre kabul edilmiştir. Girişimcilik niyeti ile yenilikçilik boyutu arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu söylenebilmektedir. Daha çok girişimcilik özellikleri altında ele alınan yenilikçiliğin girişimcilik niyetiyle de

açıklanabilmesinin önemli bir bulgu olduğu değerlendirilmektedir. Çoğunlukla bağımlı değişken olarak incelenen girişimcilik niyetinin yenilikçilik gibi boyutlarda bağımsız değişken olabileceğine dair kanıtlar araştırma bulgularıyla ortaya konabilmektedir (Top, 2017: 78-80). Yenilikçilik boyutunu girişimcilik niyeti üzerinden açıklayan regresyon denkleminde ulaşılmış ve bulgular kısmında paylaşılmıştır.

Sosyal ve finansal etkinin girişimcilik ve yenilikçilik üzerindeki etkisi dair araştırma bulguları literatürle uyumlu değildir. Literatürde öngörülen ilişkilere çalışma bulgularında anlamlı düzeyde rastlanamamıştır (Cantnerdiğ., 2017: 187-192). Bu ilişkinin tespit edilememesinin manipülasyonların yetersizliğinden kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Benzer konularda yapılacak başka çalışmalarda daha etkili bir manipülasyon metninin elde edilmesi ya da yarı deneysel model yerine deneysel modelin tercih edilmesi tavsiye edilmektedir.

Girişimcilik niyetinin yenilikçilik üzerindeki etkisi ise çalışmada anlamlı düzeyde ortaya konmuştur. Yenilikçiliğin girişimcilik niyeti üzerindeki etkilerini birçok araştırma ortaya koymuştur. Bu kapsamda girişimcilik niyetinin de yenilikçilik üzerindeki etkisinin tespit edilmesi literatürle uyumludur. Ancak bu çalışma ile yenilikçiliği girişimcilik üzerinden açıklayan araştırma açığının bir ölçüde kapatıldığı düşünülmektedir. Benzer çalışmaların farklı araştırma evrenlerinde ve farklı örneklemeler yapılması önerilmektedir.

Sonuç olarak bireyin sahip olduğu girişimcilik niyeti onun yenilikçilik boyutunu da açıklamaktadır. Böylece yenilikçiliğin bir ölçüde girişimciliğe bağlı olduğu ortaya konmaktadır. Bu araştırma ile girişimciliğin ve girişimcinin önemi bir kez daha ortaya konmaktadır. Başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm ekonomik sistemlerde sürdürülebilir bir kalkınma için yenilikçi yaklaşımlara ihtiyaç bulunmaktadır. Yenilikçiliğin ise çoğunlukla girişimciler tarafından sağlanabileceği görülmektedir. Yenilikçi bir girişimcilik eko sisteminin oluşturulabilmesi için girişimcilik niyetini olumsuz etkileyen unsurların ortadan kaldırılması ve destekleyen unsurların artırılması gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, Y. (2020). Kişilik Yaklaşımları ve Girişimciliğin Kişiliği. In N. Çolakoğlu & P. Daloğlu (Edit.), *Sosyal Bilimler Perspektifi ile Girişimcilik* (s. 47-72). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akkuş, Y., Akdoğan, Ç., & Akyol, A. (2019). Girişimcilik Niyetini Etkileyen Temel Kişilik Özellikleri ve Girişimci Kişilik Boyutları: Trakya Örneği. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-13.

- Apostolopoulos, N., Al-Dajani, H., Holt, D., Jones, P., & Newbery, R. (2018). Entrepreneurship and the Sustainable Development Goals. In *Entrepreneurship and the Sustainable Development Goals* (Vol. 8, s. 1-7): Emerald Publishing Limited.
- Basilgan, M. (2011). Ekonomik gelişmenin yaratıcı yıkımı: Schumpeteryan girişimci. *Amme İdaresi Dergisi*, 44(3), 27-56.
- Cantillon, R. (2010). *An Essay on Economic Theory: An English Translation of Richard Cantillon's Essai Sur La Nature Du Commerce En Général* (C. Saucier, Çev.). Alabama: Ludwig von Mises.
- Cantner, U., Goethner, M., & Silbereisen, R. (2017). Schumpeter's entrepreneur - A rare case. *Journal of Evolutionary Economics*, 27(1), 187-214. doi:10.1007/s00191-016-0467-3
- Çakırer, M. A. (2016). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (4 ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Çolakoğlu, N., & Gözükara, İ. (2016). A comparison study on personality traits based on the attitudes of university students toward entrepreneurship. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 133-140.
- de Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2008). Returns to Capital in Microenterprises: Evidence from a Field Experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(4), 1329-1372. doi:10.1162/qjec.2008.123.4.1329 %J The Quarterly Journal of Economics
- Deutsch, M., & Gerard, H. B. (1955). A study of normative and informational social influences upon individual judgment. *The journal of abnormal social psychology*, 51(3), 629-636.
- Döm Tomak, S. (2015). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği* (5 ed.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ergen, M. (2014). *Girişimci Kapital (Silikon Vadisi Tarihi ve SturtUp Ekonomisi)*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Erol, H. (2013). *SPSS Paket Programı ile İstatistiksel Veri Analizi*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Etymonline. (2021). Venture. Retrieved from <https://www.etymonline.com/word/venture>
- Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1(1), 413-438. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326
- George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16 ed.). New York: Routledge.
- Güney, S. (2015). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- İrmiş, A., & Özdemir, L. (2011). Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 135-162.
- Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. (1998). *Entrepreneurship: A contemporary approach* (4 ed.): Dryden Press.
- Küçük, O. (2015). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi* (8 ed.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Lerner, J. (2010). *Innovation, Entrepreneurship and Financial Market Cycles* (Vol. Industry Issues).
- Licht, A. N., & Siegel, J. I. (2006). The social dimensions of entrepreneurship. In M. Casson & B. Yeung (Edit.), *Oxford Handbook Of Entrepreneurship*. Oxford: Oxford University Press.
- Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. 33(3), 593-617. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x
- Long, D., & Dong, N. (2017). The effect of experience and innovativeness of entrepreneurial opportunities on the new venture emergence in China. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 9(1), 21-34. doi:10.1108/JEEE-04-2016-0014
- Marangoz, M. (2017). *Girişimcilik* (4 ed.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Russell, N. (2018). *Understanding Willing Participants, Volume 1: Milgram's Obedience Experiments and the Holocaust*. Cham: Springer Nature.
- Sami, F. (2016). *Bir Fikrin Mi Var? Girişimciliğin Kitabı*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Say, J.-B. (1971). *A treatise on political economy; or The production, distribution, and consumption of wealth*. Kitchener: Batoche Books
- Schumpeter, J. A. (1947). The Creative Response in Economic History. *The journal of economic history*, 7(2), 149-159.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7 ed.). Boston,: Pearson.
- Thomas, A. S., & Mueller, S. L. (2000). A Case for Comparative Entrepreneurship: Assessing the Relevance of Culture. *Journal of International Business Studies*, 31(2), 287-301. doi:10.1057/palgrave.jibs.8490906
- Top, S. (2017). *Girişimcilik Niyeti*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- van Gelderen, M., Brand, M., van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., & van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. *Career Development International*, 13(6), 538-559. doi:10.1108/13620430810901688
- Zimbardo, P. G., & Leippe, M. R. (1991). *The psychology of attitude change and social influence*. Philadelphia: Temple University Press.

ETİK LİDERLİĞİN İŞGÖRENLER ÜZERİNDEKİ PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEYE ETKİSİ: SEKTÖRLER ARASI BİR ARAŞTIRMA*

Emel GARİP⁹

Agah Sinan ÜNSAR¹⁰

ÖZ

Bu çalışma toplam dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmada ilk olarak, etik kavramına değinilmiş akabinde de liderlik ve psikolojik güçlendirme kavramları açıklanmıştır. Kavramsal çerçeve oluşturulduktan sonra etik liderliğin psikolojik güçlendirme üzerine etkisini araştıran bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama beyaz eşya ve tekstil olmak üzere iki farklı sektörde 654 işgörenele gerçekleştirilmiştir. Çalışmada amaçlanan, hem etik liderliğin psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini hem de farklı sektörlerdeki işgörenlerde, etik liderliğin psikolojik güçlendirme algularının farklılığını ortaya çıkarmaktır.

Araştırmada, 8 adet sosyo-demografik içerikli sorularla birlikte 10 soruluk etik liderlik ve 12 soruluk psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bölümünde IBM SPSS Statistics 23 veri analiz programı kullanılmıştır. Hedef kitlenin tanınması için sosyo-demografik özelliklerin betimsel istatistikleri belirlenmiş, devamında güvenilirlik testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, Bartlett's Testi, faktör analizi, Kolmogrov-Smirnov Testi, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi, korelasyon analizi ve son olarak da çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçları, işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerinin etik liderlik algularına etkileri ve işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerinin psikolojik güçlendirme algularına etkileri şeklinde yorumlanmıştır. Bu analizlerin akabinde etik liderliğin psikolojik güçlendirme ve de psikolojik güçlendirmenin dört alt boyutuyla (anlam, etki, yetkinlik, özerklik) olan ilişkisi yorumlanarak açıklanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, çalışmanın sonunda literatür ile kıyaslanarak açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Liderlik, Etik Liderlik, Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme

JEL Kodları: M1, M12

* Makale Emel GARİP'in 2019 yılındaki "Etik Liderliğin İşgörenler Üzerindeki Psikolojik Güçlendirmeye Etkisi: Sektörler Arası Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

⁹ Trakya Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Mezunlu. [ORCID: 0000-0001-7763-099X](https://orcid.org/0000-0001-7763-099X) / emel.garip@msn.com

¹⁰ Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü. [ORCID: 0000-0003-2719-8689](https://orcid.org/0000-0003-2719-8689) / sinanunsar@yahoo.com

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP ON PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT OF EMPLOYEES: AN INTERSECTORAL RESEARCH

ABSTRACT

This study consists of four chapters. Firstly, the concept of ethics is mentioned and then the concepts of leadership and psychological empowerment are explained in the study. After the conceptual framework has been established, a practice has been formed to investigate the effect of ethical leadership on psychological empowerment. This practice has been realised with 654 employees in two different sectors including white appliances and textiles. The aim of the study is to reveal the impact of ethical leadership on psychological empowerment and the difference of psychological empowerment perceptions of ethical leadership among employees in different sectors.

In the study, 10 questions with ethical questions and 12 questions psychological empowerment scale are used with 8 socio-demographic questions. IBM SPSS Statistics 23 data analysis program is used in the research chapter. First of all, descriptive statistics of socio-demographic characteristics are determined for the identification of target audience, afterwards reliability test, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test, Bartlett's test, factor analysis, Kolmogorov-Smirnov test, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test, correlation analysis and multiple regression analysis have been performed.

The results of the analysis are interpreted as the effects of the socio-demographic characteristics of the employees on the ethical leadership perceptions and the effects of the socio-demographic characteristics of the employees on psychological empowerment perceptions. Following these analyzes, the relationship between ethical leadership and psychological empowerment and its four sub-dimensions (meaning, impact, competence, autonomy) has been explained. The results are compared with the literature at the end of this study.

Keywords: *Ethics, Leadership, Ethics Leadership, Empowerment, Psychological Empowerment*

GİRİŞ

Liderlik, yönetim araştırmalarında sıklıkla değinilen bir konudur. Son yıllarda işletmelerde meydana gelen yolsuzluklar sebebi ile etik cephesine bir yönelim olmakta ve bunun sonucunda etik ve ahlaki değerleri ana liderlik biçimine getirme istemi amacıyla etik liderlik konusu dikkatleri daha fazla çekmeye başlamaktadır. Sürdürülebilirlik günümüz organizasyonları için oldukça çeşitli unsurların birleşimini ifade etmektedir. Küresel dünyada, global organizasyonların ana kaynaklarını etik değerler / liderler veya teknolojik yenilikler / değişimlerin yanında 'beşeri sermaye' unsuru oluşturmaktadır. Rekabet üstünlüğünde, işgücünün sürekliliği, yeterliliği, yetkinliği ve örgüte bağlılığı da ana kaynaklardandır. Bu nedenle psikolojik güçlendirme, hedefleri daima başarılı büyüme odaklı olan organizasyonlar

için gereklilik olmaktadır. Psikolojik güçlendirme ise, kişilerin işi ile ilgili kendini kontrol etme hissini yansıtan içsel görev motivasyonu ve iş rolüyle aktif katılımı kısaca öz-güçlendirme algılarıdır. Günümüz organizasyonlarında beşeri sermaye, enerjisi ve yaratıcılığı için önem arz etmektedir. Etik Liderliğin İşgörenler Üzerindeki Psikolojik Güçlendirmeye Etkisi: Sektörler Arası Bir Araştırma başlıklı araştırmamızda öncelikle kuramsal bilgi literatür taraması yapılarak verilmiş, daha sonra konuyla ilgili olarak yapılan araştırma yöntemi belirtilmiş ve son olarak elde edilen veri ve bulgular yorumlanmıştır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Etik Kavramı

Etik anlayışının tarihsel olarak ne zaman ortaya çıktığı bilinmemektedir. Ancak felsefe, dinler tarihi, arkeoloji ve antropoloji bilimlerinin araştırma sonuçları, etik kavramının çok eski zamanlardan beri var olduğunu göstermektedir (Kutlu, 2011: 6). Genel olarak, toplum düzenini sağlamada yararlanılan ve birlikte yaşamının vazgeçilmezi olan ahlak, din, hukuk kuralları, örf ve adetler, insanoğlunun varoluşundan beri, yazılı veya yazısız, uymak zorunda oldukları ve davranışlarına yön vermelerini düzenleyen ilkeler olmuştur ve bu kavramlar amaçları itibarıyla hepsi birer etik sistem olmakla beraber temel savları da insan davranışlarıdır (Memişoğlu ve Can, 2001: 261; Aktaş, 2014: 24). Bu açıklamalar ışığında ve etiğin davranış biçimlerini de ele aldığından dolayı, her ne kadar o dönemlerde etik felsefenin bir kolu olarak ve tanım olarak bilinmese de, etiğin insanlık tarihi ile paralellik gösterdiği kanısına ulaşılmaktadır

Etik alanında yapılan çalışmalara bakıldığında, inceleme alanının odak noktası 'insan davranışları'dır. Fakat insan davranışlarının tümü etiğin konusu olarak değerlendirilmemektedir. Sadece ahlaki bir niteliğe sahip davranışlar etiğin konu sahasına girmektedir (Durak, 2009: 23). Toplum halinde yaşayan insanlar, bireysel veya toplum içinde yani karşılıklı olarak insan davranışlarını doğru-yanlış veya iyi-kötü olarak değerlendirmektedir. İnsan ilişkilerinin belirlenmesi başta gelen insan etkinliklerinden birisidir. Herhangi bir insan ilişkisinin bulunduğu yer ve zamanda etik gerçeğinden söz etmek mümkündür. Bu nedenle insan tutum ve davranışlarını incelemek, çok eski felsefi bir etkinliktir. Milat öncesi, eski Yunan uygarlığından günümüze kadar iyi ve kötünün ne olduğuna dair sayısız miktarda tartışma, fikir, çalışma, teori ve tez üretilmiştir (Aydın, 2001: 9).

Etik, yön bulma aracı olan pusula gibidir. Pusula, insanlara yönleri doğru bir şekilde gösterir. Ancak insanlara varış noktasına ulaşmak için yolu göstermez ve bu yön doğrultusunda yol, insanların kendi tercihidir. Pusula

gibi etiğin de insan davranışlarının nasıl olması gerektiği konusunda yön bilgisi vardır ancak yol gösterme yani insan davranışlarını belirleme veya kararlaştırmada etkin değildir ve bu bireylerin tercihidir (Gülsünler, Yayla ve Tosunlar, 2017: 114-115).

İnsanlık tarihi ile paralellik gösteren etik, yaklaşık 2500 yıldır felsefe bilginleri tarafından tartışılmaktadır (Halıcı, 2001: 215). Aksiyoloji (değerler sorunu) dalı olan etiğin geçmiş felsefe bilginleri arasında Sokrates, Aristo ve Plato gibi düşünürler yer almaktadır. Aristo, Antik dönemde etiği kendi başına bir felsefe alanı olarak ele almaktadır. Yani, etiği matematik, fizik, mantık, metafizik gibi kuramsal felsefeden ayırmaktadır. Bu nedenle, etiğin bir felsefe dalı olarak kurucusu olduğu savunulmaktadır (Kolçak, 2012: 3).

Etik, yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, felsefenin konu sahasında olan “ahlak felsefesi”nin inceleme alanıdır. Ahlak ise; Latince “morality” kavramına karşılık gelen, Arapça’da “hulk” kelimesinden türeyen ve Türkçe’de huy, mizaç, karakter anlamlarına gelerek dilimize yerleşmiş bir sözcüktür (Cevizci, 2002: 3).

Etik Liderlik Özellikleri ve Davranışları

Etik liderlikle ilgili bazı araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi de Trevino ve arkadaşları tarafından 2003 yılında yapılan etik liderliğin nasıl algılandığına yönelik olan araştırmadır. Bu araştırmaya göre, etik liderliğin ayırt edici birtakım özellikleri olduğu ortaya konulmuştur. Bu özellikler (Özdaşlı ve Derya, 2001: 76):

- Toplum ve insan yönelimli olmak,
- Somut etik uygulamalar gerçekleştirmek,
- Örgütünde etik standartları ve herkes için hesap verebilirliği düzenlemek,
- Etik farkındalık ve etik konulara ilişkin seçici algı sahibi olmak,
- Karar verme sürecinde adil ve dürüst olmak ve
- Ahlaki kişilik özelliklerine sahip olmaktır.

Kısaca etik liderlerin en temel özellikleri sağlam karakterli, dürüst, tutarlı, şeffaf, adaletli, adil, gücü paylaşan, etik standartlara önem veren, motive edici ve insan odaklı olmalarıdır (Rahim, 2016: 108). Etik liderler, izleyenleri için etik bir rehberdir.

Etik yönetim ilkelerini benimseyen liderlerden beklenen davranışlar da şunlardır (Kolçak, 2012: 149-150):

- *“Amaç uyumu sağlar,*

- *Kontrol ihtiyacını ortadan kaldırır,*
- *Tedarikçidir ve çevre ile ilişkisi kalıcıdır,*
- *Eğitim sistemini sürekli geliştirir,*
- *İletişime açıktır, fikirler rahatlıkla belirtilir ve düşünceye saygı gösterilir,*
- *Farklılıklar yerine birliktelilere yönelir ve iş birliği sağlar,*
- *İnsanların hayattan ve yaptıkları işten gurur duymalarını, sevmelerini sağlar.”*

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, etik lider insan odaklıdır. İzleyicilerini önemser, destekler ve görüşlerine saygı duyar, sorumluluk verir ve cesaretlendirir. Etik liderin vaatleri ile yaptıkları tutarlı; deyim yerindeyse özü sözü bir kişidir.

Etik Liderliğin İç ve Dış Çevre Üzerindeki Etkileri

2009 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde Ulusal İş Ahlakı Araştırması (The National Business Ethics Survey), liderlerin şirketlerinin etik kültürünü doğrudan etkilediği ve bu etik kültürün en büyük etkisinin de, sosyal öğrenme olarak, çalışanlar üzerinde olduğu sonucuna varmaktadır (www.herald.co.zw, Erişim Tarihi: 05.05.2019). Yani lider etik davranışlara önem veren bir lider ise, onu izleyenlerin birçoğu da etik davranışlara önem vermektedir.

Güven, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat; yüreklilik ve cesaret anlamlarına gelmektedir (TDK, 2016, Erişim Tarihi: 29.06.2016). Yani tanım olarak güven, karşı tarafın davranışlarının amacını sorgulamadan kabul etmektir.

Etik liderlik sayesinde lider ile izleyici arasında ‘güven’ oluşur. Liderin adalet anlayışı, verdiği kararlar, cezalar ve ödüller izleyenler tarafından örnek alınır. Rol modellikten dolayı da güvenilir liderin her davranışı izleyicileri tarafından da içselleştirilir, bu da izleyenlerin performansında gözlenir (Yıldız, 2016: 216).

Etik liderlik sadece ahlaki değerlere bağlı kalmayı değil aynı zamanda topluma ve çevreye yönelik bir kapsayıcılık duygusu geliştirmeyi de içerir (Zsolnai ve Chatterji, 2016: 316). Çünkü etik liderler, gerek örgüt içi gerek örgüt dışı olmak üzere, kurumun dokunduğu herkesle iletişim halindedirler: izleyicileri, paydaşları, müşterileri, genel olarak toplum, tedarikçiler, mal sahipleri, çevre, hükümet vs. (Rowe, 2018: 37). Bu nedenle de örgüte güven veya güvensizliğin etki alanını belirlemede etik lider, önemli ana karakterlerdendir.

Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme tanımı, ilk olarak psikoloji biliminde Albert Bandura tarafından oluşturulmuştur (Bandura, 1977, 191-215). Psikoloji bilimindeki güçlendirmenin yönetim bilimine nakli ise, Menon ve Kanungo tarafından yapılmıştır. Conger ve Kanungo, araştırmaları ile psikolojik güçlendirme kavramına öncülük edip, güçlendirmenin davranışsal ve psikolojik anlamı arasındaki farklılığa dikkat çekmişlerdir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Yapılanların çalışanlar tarafından nasıl algılandığına odaklanan psikolojik güçlendirme, Conger ve Kanungo'nun öncülüğünü yaptığı ve motivasyonel yaklaşım olarak da adlandırılan gücün 'öz yeterlilik' olarak yorumlanmasıyla ortaya çıkmakta ve güçlendirmede çalışanların algılarının önemi üzerine kurulmaktadır (Menon, 2001: 156). Conger ve Kanungo'ya göre (1988) güçlendirme içsel bir motivasyon aracıdır ve dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar anlam, yetkinlik, özerklik ve etkidir. Bu boyutlar kişinin işinin anlamlılığına olan inancı, işi üzerindeki yetkinliği, işindeki seçim hakkı ve iş sonuçlarını etkileme gücünden oluşmaktadır (Toplu ve Akça, 2013: 225).

Güçlendirme kavramı, bugün işletme biliminde sıkça kullanılan bir kavram olmuştur. Organizasyonlarda güçlendirme, ulusal ve uluslararası tehditlere karşı kullanılacak en yeni ve en etkili rekabet unsurlarından biri olarak görülmektedir (Menon, 2001: 154; Dimitriades, 2005: 81).

Çağımız organizasyonları, sorunlara çözümler üretebilen, kararlar alan, inisiyatif kullanan ve sonuçların sorumluluklarını üstlenebilen işgörelere gereksinim duymaktadır. Dolayısıyla daha esnek, daha hızlı, daha cesur ve daha etkili kararlar alabilmek için; bilfiil işin içinde olan bireylerin güçlendirilmesi bir bakıma bir zorunluluk olabilmektedir (Barutçugil, 2004: 397).

Psikolojik Güçlendirmenin Tanımı ve Bireysel Boyutları

Psikolojik güçlendirme, işgörelenin algılarındaki güçlenme ile ilgilidir. Organizasyondaki davranışsal güçlendirme faaliyetlerinin işgörelen tarafından ne şekilde algılandıklarını ifade etmektedir (Somuncuoğlu, 2013: 26).

Psikolojik güçlendirmenin özünde bireysel fayda beklentisinin yükseltilmesi ve bireyin kendine olan inancının geliştirilmesi vardır. Psikolojik güçlendirme bireyin işini anlamlı bulması, kendini işi üzerinde yeterli hissetmesi, işi hakkında karar verebilme hakkına sahip olduğunu ve işi üzerinde etkili olduğunu düşünmesi anlamına gelmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005: 133).

Psikolojik güçlendirme davranışsal güçlendirmenin bir uzantısıdır. Çalışan gerekli eğitimi aldığı anda ihtiyaç duyduğu bilgi ve diğer kaynaklara ulaşabildiğinde kendisini güçlü hissetmektedir. Psikolojik güçlendirme kişinin kendisi ve işiyle ilgili olan tüm algılarını kapsamaktadır. Tek başına psikolojik güçlendirme etkin değildir; yapısal olarak güçlendirilmemiş çalışanların psikolojik olarak güçlendirildiklerini söylemek mümkün değildir.

Spreitzer güçlendirmeyi; anlam, yetkinlik, otonomi ve etki olmak üzere dört unsurdan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır (Spreitzer, 1995: 1442-1465).

Psikolojik güçlendirmede *anlam*, kişinin verilen görevi içsel olarak önemli görmesini ifade etmektedir (Zhang ve Zhong, 2014: 50). Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun düşüklüğü, bireylerin organizasyondaki önemli durumlar karşısındaki kayıtsızlığına, aldırma zılgına sebep olacağı düşünülürken; anlamlılık düzeyinin yüksekliği ise örgütsel bağlılığı, katılımı ve iş ile ilgili çabanın, çalışma isteğinin artması şeklinde neticeleneceğine inanılmaktadır (Altındiş ve Özutku, 2011: 166).

Yetkinlik / yeterlilik; kişinin, işi en iyi biçimde yapabileceğine dair, kendi yeteneklerine olan inancıdır (Fettahlıoğlu ve Sünbül, 2015: 162). Çalışanlar yeteneklerine ilişkin güven duygusuna sahip olmadıkları sürece kendilerini yetersiz ve güçsüz hissedeceklerdir (Bedük, vd., 2015: 4). Ayrıca işgörenlerin, yeteneklerine ilişkin bu özgüven eksikliği, bilinçaltılarında, yetenekleri yetse dahi, “iş yapmada kaçma” davranışını destekleyecektir. Bu da iş performanslarını olumsuz etkileyecektir. Netice olarak, işgörenler, kendilerine ve yeteneklerine duydukları “güven düzeyi” kadar kendilerini güçlendirilmiş hissedeceklerdir.

Özerklik (otonomi), çalışanın faaliyeti başlatma, sürdürme, düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesi ve özgürce karar verebilmesidir (Ceylan, vd., 2005: 37). Kişinin işinde seçim hakkının olması, daha yaratıcı ve sorumluluk sahibi olmasını olumlu yönde etkileyecektir (Toplu ve Akça, 2013: 226). Ayrıca tüm bunlar işgörenlerin işi sahiplenmesini ve genele vurulacak olunursa, örgütü sahiplenmesini sağlamaktadır.

Etki boyutu, çalışanın örgütün süreçlerinin sonuçları üzerinde ne derecede etki yaptığı ile ilgilidir (Hemedoğlu, vd., 2012: 91). Yani etki boyutunun özerklik boyutundan farkı; özerklik kişinin kendi işi üzerindeki kontrol duygusu ile ilgiliyken, etki kişinin örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusuna işaret etmektedir. Özerklik işe katılımı gerekli kılarken, etki ise örgütsel katılımı gerekli kılmaktadır (Çöl, 2008: 38).

Psikolojik Güçlendirmenin Önemi ve Faydaları

Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanlar örgüt karını pozitif yönde etkilemektedirler. Yapılan araştırmalar, güçlendirilmiş çalışanların güçlendirilmeyenlerle karşılaştırıldığında daha üretken olduklarını ve daha fazla kâr getirmeye yardımcı olduklarını ortaya koymaktadır (Fragoso, 1999: 33).

Çalışanın güçlendirilmesi örgüt içindeki hiyerarşinin azalmasını sağlayacak, dolayısıyla gecikmelerin, hataların ve buna bağlı olan maliyetlerin azalmasına katkıda bulunacaktır (Brower, 1995: 14). Ayrıca yöneticiler, güçlendirilmiş çalışanlarına görevlerini devrettiklerinde, idari ve yönetim görevlerine daha az zaman harcayarak, iş planlama ve çalışanları geliştirme gibi organizasyon için daha fazla önem arz eden, örgüte katma değeri yüksek stratejik faaliyetler için daha çok zamana sahip olmaktadırlar (Gürbüz, Kumkale ve Oğuzhan, 2013: 792; Akçakaya, 2010: 160).

Psikolojik güçlendirme, rol çatışmasını azaltmakta, örgütsel sadakat ve iş tatminini arttırmaktadır. Nykodym ve diğerleri, güçlendirildiğini hisseden çalışanların, çevrelerini (belli bir noktaya kadar) kontrol edebildikleri için, daha az rol çatışması ve karmaşası yaşadıklarını; benzer şekilde, Mullins ve Peacock güçlendirilmiş çalışanların iş tatmini, motivasyon ve örgütsel sadakat düzeylerinin yükseldiğini ortaya çıkarmışlardır. Bunun sebebi ise çalışanların örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde pay sahibi olduklarını hissetmeleridir. (Greasley, Bryman, Dainty, Price ve King, 2005: 357-358).

Başarılı Bir Psikolojik Güçlendirme Süreci İçin Etik Liderliğin Önemi

Etik liderlik, örgütte güven rüzgarlarının hâkim olmasını sağlamaktadır. Güven, insanların birbirlerinin doğruluğuna, dürüstlüğüne olan inancı ve kasti olarak herhangi bir zarar verilmeyeceğinin bilincidir. Örgütlerde güvenin gelişmesi, örgütsel etkinlik ve yeniliklerin başarı oranını arttıracaktır (Büte, 2011: 174-175). Etik lider de doğruluk, dürüstlük, ahlakilik kavramlarıyla karakterini yansıttığından, var olduğu ve etkileşimde bulunduğu ortamlarda güven vazgeçilmez olacaktır.

Örgüt ve işgörenler arasında iş etiğine uygun olmayan ilişkiler nedeniyle işgörenler, kendilerini korumak ve doğru olduklarını kanıtlamak amacıyla stres altında kalmakta bu nedenle de verimlilik ve performans sorunları yaşamaktadırlar (Çevirgen ve Üngüren, 2009: 274).

Etik liderler, çalışanlarının haklarına saygılı olurlar. Davranışları ve tutumları daima ahlaki sınırlılıklar içerisindedir, tutarsızlıkları yoktur, hakkaniyeti savunur ve sağlarlar. Etik lider, adaletin sınırlarını genişletmek için çalışanlarının fikirlerini önemsemekte özerklik tanıyarak yetenek

yelpazelerinin genişlemesine katkı sağlamaktadır. Tüm bunlar çalışanların örgüt değerlerine önem vermesini, kurallara, prosedürlere uyarak performanslarının artışı etkilemektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008: 115).

Etik lider izleyicilerinin davranışlarını etkilemekte, rol model olmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif biçimlerinin etik liderlikle ilişkili olduğunu ortaya koymakta, etik liderlikle işe bağlılık arasında pozitif korelasyon olduğu görülmektedir (Karadal ve Özsungur, 2017: 665).

Neubert ve arkadaşlarının yaptığı bir diğer araştırma da, etik liderliğin kişilerin etik iklim algıları ile pozitif ilişkinin varlığını tespit etmektedir (Demirdağ ve Ekmekçioglu, 2015: 200).

Etik liderlerden, her çalışanın gelişimsel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, onları iş rollerine ve yeteneklerine uygun (work role fit) yani işlerinde bir anlam hissi yaşayabilecekleri pozisyonları göz önünde bulundurarak yerleştirme yapmaları beklenmektedir. Çünkü insanlar sadece hedef-sonuç odaklı değil, kendilerini ifade edebilecekleri ve yaratıcılıklarını-yeteneklerini kullanabilecekleri iş rolleri ararlar (May, Gilson ve Harter, 2004: 14-15). Etik liderlerin, 'uygun işe uygun kişi' politikasını destekleyici davranışları, psikolojik güçlendirmenin 'anlam' ve 'yeterlilik' alt boyutları açısından son derece önem arz etmektedir.

Psikolojik güçlendirme, potansiyel olarak, pozitif yönde örgütsel ve bireysel sonuçlar doğurabilecek önemli bir kavramdır. Etik lider yukarıda da bahsedildiği üzere, izleyicilerini, sonuca ulaşma amacı için araç olarak görmez. Her çalışanın ihtiyacını göz önünde bulundurur, güçsüzlükleri ortadan kaldırmak için sebepleri ile ilgilenir. Etik liderlerin insan onuruna olan bu saygısı, çalışanların işlerinde güçlü bir anlam duygusu yaşamalarına ve çalışanların organizasyon hedeflerini kendi hedefleri gibi sahiplenmelerine sebep olur (Zhu, 2008: 66). Etik liderler çalışanlarının gelişimsel ihtiyaçlarını da önemseydiğinden, çalışanlarını gelişim sağlayabilecekleri ve özgüvenlerini artıracabilecekleri pozisyonlara yerleştirmelerine neden olacaktır (Zhu, May ve Avolio, 2004: 20). Etik liderlik davranışıyla desteklenen bu durum psikolojik güçlendirmenin 'anlam' alt boyutuyla ilişkilidir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, veri toplama yöntemi, anket formu, ölçekler, evren ve örneklemden bahsedilerek, tablolar eşliğinde çözümlenmeleri açıklanıp, bu verilerin yorumlanması yapılmıştır. İki farklı sektörde çalışan mavi yakalı işgörenlerin, psikolojik güçlenmelerine, etik liderlerinin etkisinin var olup-olmadığı yönünde bazı istatistiksel veriler yorumlanmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada amaç, işgörenlere belirli sorular yöneltilerek, algıladıkları etik liderlik davranışlarının, psikolojik olarak güçlenmelerine katkı sağlayıp sağlamadığıdır. Ayrıca bu çalışmanın amaçlarının bir diğeri de tüm bu araştırmaların sektörler arasında bir farklılık gösterip-göstermeyeceği yönündedir. Gerek etik liderliğin gerek psikolojik güçlendirmenin işgörenler üzerindeki algıların sosyo-demografik özelliklerin etkileri çerçevesinde araştırılması, bu araştırmaların analiz edilmesi ve yorumlanması çalışmanın temel amaçlarını oluşturmaktadır.

Değişen, gelişen ve gün geçtikçe büyüme hedefi olan organizasyonlarda liderlik ve liderliğin işgörenler üzerindeki etkisi sık sık araştırma konusu olmaktadır. Liderlik, içerisinde barındırdığı birden çok özellikler nedeniyle alt dallarda da inceleme alanı geniş olan bir kavramdır.

Liderin işgörenler üzerindeki algıları günümüz organizasyonlarının olmazsa olmaz kavramlarından. Bu çalışma da, liderliğin, etik liderlik boyutunun işgörenler üzerindeki psikolojik güçlendirmelerine etkisinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

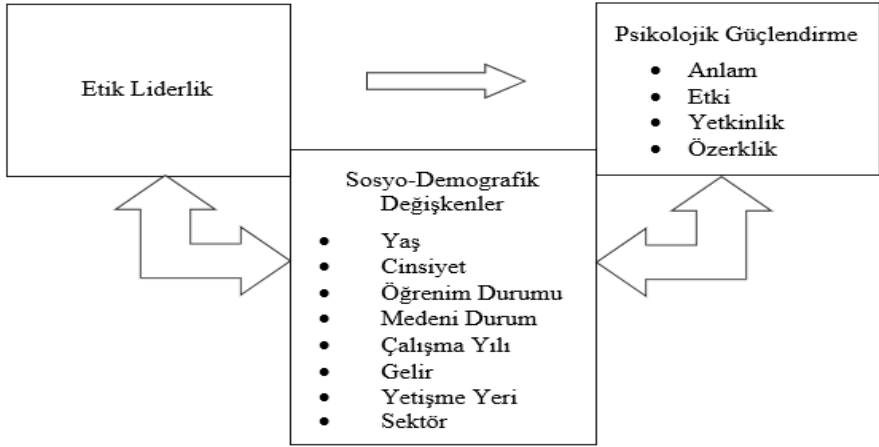
Araştırmanın Modeli

Çalışmanın bu bölümünde, etik liderlik ve psikolojik güçlendirme ile ilgili bir model oluşturulmuş ve araştırmanın hipotezleri belirtilmiştir.

Araştırmanın modeli "Etik Liderlik", "Psikolojik Güçlendirme" ve "Sosyo-Demografik Özellikler" olmak üzere üç değişken üzerine kurulmaktadır.

Araştırmanın modeli incelendiğinde, Etik Liderliğin işgörenler üzerindeki algılarına göre olumlu veya olumsuz etkisi Psikolojik Güçlendirmelerine etki etmektedir. Aynı zamanda sosyo-demografik özellikler de yine işgörenlerin liderlerini nasıl algıladıklarına ve psikolojik güçlenmeleri üzerine etki etmektedir. Bu çalışmanın anketleri, beyaz eşya ve tekstil sektöründe çalışan işgörenlere uygulanmıştır.

Bu çalışmada, araştırma yöntemi olarak, birincil veri elde etme yöntemi olan anket kullanılmıştır. Beyaz eşya ve tekstil sektöründe çalışan işgörenlere uygulanmak üzere toplam 800 adet anket formu dağıtılmış olup, bunlardan 666 adet anket formu cevaplandırılmış ancak, değerlendirme aşamasında fark edilmiştir ki anketlerden herhangi bir tanesini yanıtlanmayan 12 katılımcı mevcuttur. Bu 12 anket de değerlendirmeden çıkartılarak 654 anket analize tabi tutulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yukarıdaki Şekil 1’de görüldüğü üzere, sosyo-demografik özelliklerin bağımsız ve bağımlı değişkenleri, bağımsız değişkenin de bağımlı değişkeni nasıl etkilediği araştırılmaktadır.

Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak sosyo-demografik özelliklerin işgörenlerin etik liderlik algısı üzerindeki etkisi Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanarak araştırılmıştır.

İkinci aşamada, yine sosyo-demografik özelliklerin işgörenler üzerindeki psikolojik güçlendirme ve alt boyutları (anlam, etki, yetkinlik ve özerklik) algısı üzerindeki etkisi Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanarak araştırılmıştır.

Üçüncü aşamada, etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi ölçmek için, faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular neticesinde korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca etik liderliğin, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Etik liderliğin işgörenlerin psikolojik güçlenmelerine etkisini ölçmek için oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₀: Etik liderlik boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Etik liderlik boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Psikolojik güçlendirme boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Psikolojik güçlendirme boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmeye ilişkin alt boyutlarla arasında ilişki yoktur.

H₁: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmeye ilişkin alt boyutlarla arasında ilişki vardır.

H₀: Etik liderliğin işgörenlerin psikolojik güçlendirme algıları / yargıları üzerinde etkisi yoktur.

H₁: Etik liderliğin işgörenlerin psikolojik güçlendirme algıları / yargıları üzerinde etkisi vardır.

Araştırmada Kullanılan Anket Formu ve Ölçekler

Bu çalışmanın araştırma bölümü verileri için kullanılan anket formu toplamda üç sayfadan ve otuz (30) sorudan oluşmuştur.

Anket formunun ilk sayfasında dokuz (8) adet sosyo-demografik içerikli sorular yer almaktadır. İkinci sayfasında toplam on (10) sorudan oluşan "Etik Liderlik Ölçeği" yer almaktadır. Üçüncü sayfası ise, toplam on iki (12) sorudan oluşan ve "anlam, yetkinlik, özerklik, etki" gibi dört alt boyutu kapsayan "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" yer almaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırma iki farklı sektörde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplam 654 anket toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye Cumhuriyeti'nin sınırları dâhilinde bulunan beyaz eşya ve tekstil sektörleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul'da, beyaz eşya sektöründe faaliyet gösteren organizasyondaki ulaşılabilen işgörenler ile Edirne ilinde, tekstil sektöründe faaliyet gösteren organizasyondaki ulaşılabilen işgörenleri kapsamaktadır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmanın bu kısmında, iki farklı sektörde yapılan anket araştırmasının, analizleri ve bu analizlerin sonuçları, sonuçlarının yorumlanması yapılmıştır.

Çalışmanın bu kısmında, SPSS istatistik programından yararlanılarak, ankete verilen yanıtlar anlam kazanmıştır.

Anketlerin analizine başlamadan önce, ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği fazlasıyla önem arz ettiğinden, ilk önce bu testler, SPSS sonucunda çıkan rakamlarla açıklanmakta ve kabul edilir rakam aralıkları verilerek bu ölçekteki geçerlilik ve güvenilirlik rakamları yorumlanmıştır. Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların ankete verdikleri cevapların betimsel istatistikleri tablo şeklinde gösterilip yorumlanmıştır. Ölçeklerin her birine faktör analizi, Kolmogrov-Smirnov Testi, KMO ve Bartlett's Testi, Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi uygulanmış ve test sonuçları analiz edilerek yorumlanmıştır. Sonrasında etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi, etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek için ise çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma Bulguları ve Değerlendirmesi

Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanların Tablo 1'de sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere çalışanların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma yılı, medeni durum, gelir, yetiştiği yer ve sektör türüne ilişkin frekans dağılımları aşağıda ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımlar

Değişkenler	Seçenekler	Frekans	% Frekans
Yaş Durumu	18-25	90	13,8
	26-33	207	31,7
	34-41	225	34,4
	42-49	115	17,6
	50 ve üstü	17	2,6
	Toplam	654	100
Cinsiyet	Kadın	432	66,1
	Erkek	222	33,9
	Toplam	654	100
Öğrenim Durumu	İlkokul	140	21,4
	Ortaokul	84	12,8
	Lise	312	47,7
	Ön Lisans	85	13
	Lisans	30	4,6
	Yüksek Lisans	3	0,5
	Toplam	654	100
Çalışma Yılı	1 yıldan az	62	9,5

	1-5 yıl arası	276	42,2
	6-10 yıl arası	182	27,8
	11-15 yıl arası	88	13,5
	16 yıl ve üstü	46	7
	Toplam	654	100
Medeni Durum	Evli	483	73,9
	Bekâr	171	26,1
	Toplam	654	100
Gelir	801-1600	93	14,2
	1601-2400	94	14,4
	2401-3200	296	45,3
	3201 ve üstü	171	26,1
	Toplam	654	100
Yetiştirme Yeri	Köy	212	32,4
	Belde/Bucak	14	2,1
	İlçe	74	11,3
	İl	217	33,2
	Büyükşehir	137	20,9
	Toplam	654	100
Sektör Türü	Tekstil	408	62,4
	Beyaz Eşya	246	37,6
	Toplam	654	100

Etik Liderlik Boyutunun Güvenilirlik Testi ve Faktör Analizi

Araştırmalarda en çok önem arz eden konulardan biri de araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğidir. Bu konu başlığında güvenilirlik konusu ele alınacak olsa da geçerlik tanımı da yapılmaktadır.

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçtüğü özelliği ya da özellikleri, ne derecede bir kararlılıkta ölçmekte olduğunun göstergesidir (Tekin, 2000: 57). Bir diğer ifade ile ölçme sonuçlarının tesadüfi hatalardan arınlık derecesidir (Turgut, 1988: 31).

Güvenilirlik testi, Cronbach Alfa Katsayıları ile ifade edilmektedir. Alfa, yaygın olarak kullanılan bir test güvenilirliği endeksidir. Alpha, 1951 yılında Lee Cronbach tarafından geliştirilmiştir ve Cronbach Alfa Katsayılarının 0 ile 1 arasında olması beklenir ve değer in yüksekliği güvenilirliğin de yüksekliğini ifade eder ve kabul edilebilir değer aralığı 0,70 ile 0,95 arasındadır (Tavakol ve Dennick, 2011: 53-54). Geçerlik ise; ölçüğün istenilen özelliği ölçme derecesidir (Pallant, 2017: 18).

Bu bölümde, etik liderlik boyutunun güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Etik Liderlik Düzeyi Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Maddeleri ve Elde Edilen Cronbach Alfa Katsayıları

Boyutlar	Maddeler	Cronbach Alfa Katsayısı
Etik Liderlik	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0,924

Tablo 3. Etik Liderlik Boyutunun Faktör Matrisi

	1
Yöneticim etik anlamda işlerin nasıl doğru yapılacağıyla ilgili örnek oluşturur.	,828
Yöneticim adil ve dengeli kararlar verir.	,828
Yöneticim işgörenlerin kafasındaki en iyi ilgiye sahiptir.	,815
Yöneticim güvenilebilirdir.	,814
Yöneticim işgörenlerle iş etiği ve değerleri tartışır.	,800
Yöneticim işgörenlerin ne söyleyeceklerini dinler.	,780
Yöneticim başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda hangi yollarla elde edildiğini de tanımlar.	,770
Yöneticim karar alırken "yapılacak en doğru şey nedir?" diye sorar.	,758
Yöneticim etik standartları çiğneyen işgörenleri disipline eder.	,682
Yöneticim kişisel yaşamını etik davranış üzerine kurar.	,638

Tablo 3' de görüldüğü gibi etik liderlik ölçeğinde tek faktör elde edilmiştir ve söz konusu ölçeği oluşturan maddelerin tamamı bu faktörde yer almaktadır. Bu yüzden, bu faktörün etik liderlik olarak adlandırılması uygun olacaktır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Bu başlık altında psikolojik güçlendirme ölçeğinin faktör analizi yapılmaktadır.

Tablo 4'de psikolojik güçlendirme ölçeğine ilişkin dört faktör oluşmuştur. Faktör 1 olan "Anlam" 1, 2 ve 3 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Faktör 2 olan "Etki"nin 10, 11 ve 12 numaralı sorulardan oluştuğu görülmektedir.

Faktör 3 olan “Yetkinlik”in 4, 5 ve 6 numaralı sorulardan oluşurken; Faktör 4 olan “Özerklik”in ise 7, 8 ve 9 numaralı sorulardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Güçlendirme (PG) Faktörlerini Oluşturan Soru Grupları

Faktör 1 (Anlam)	PG1, PG2, PG3
Faktör 2 (Etki)	PG10, PG11, PG12
Faktör 3 (Yetkinlik)	PG4, PG5, PG6
Faktör 4 (Özerklik)	PG7, PG8, PG9

Psikolojik güçlendirme ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucu dört faktör ortaya çıkmıştır ve bu dört faktör literatür kısmı ile uyum sağlamaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde psikolojik güçlendirme ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna ilişkin değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Testi

Kullanılan Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	0,911
Faktör 1 (Anlam)	2,3,1	0,909
Faktör 2 (Etki)	12,11,10	0,924
Faktör 3 (Yetkinlik)	6,5,4	0,899
Faktör 4 (Özerklik)	8,9,7	0,812

Tablo 5’te psikolojik güçlendirme ölçeğine ilişkin güvenilirlik testi sonuçları verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, psikolojik güçlendirme ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,911 olarak bulunmuştur. Bu değer oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bir diğer ifade ile psikolojik güçlendirme ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 5’te Faktör 1 olan “Anlam” için Cronbach’s Alpha değeri 0,909, Faktör 2 olan “Etki” için 0,924, Faktör 3 olan “Yetkinlik” için 0,899 ve Faktör 4 olan “Özerklik” için 0,812 olarak bulunmuştur. Bu değerler ile faktörlerin güvenilir olduğu görülmektedir.

Etik Liderlik Boyutunun Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Etik Liderlik Ölçeğinin Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi yapılmış olup istatistiki analiz sonucuelde edilen sonuçlar tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Etik Liderlik Ölçeğinin Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Değişken	Boyut	Test Türü	p	Hipotez Kabul / Red
Cinsiyet	Etik Liderlik	Mann-Whitney U	,078	H ₀ KABUL
Medeni Durum	Etik Liderlik	Mann-Whitney U	,983	H ₀ KABUL
Sektör	Etik Liderlik	Mann-Whitney U	,019	H₀ RED
Öğrenim Durumu	Etik Liderlik	Kruskal-Wallis	,060	H ₀ KABUL
Yetiştirme Yeri	Etik Liderlik	Kruskal-Wallis	,775	H ₀ KABUL
Çalışma Yılı	Etik Liderlik	Kruskal-Wallis	,010	H₀ RED
Yaş	Etik Liderlik	Kruskal-Wallis	,866	H ₀ KABUL
Gelir	Etik Liderlik	Kruskal-Wallis	,570	H ₀ KABUL

Tablo 6’da uygulanan bütün non-parametrik testler genel bir tablo ile ifade edilmiştir. P değeri 0,05’ten küçük olan değerler koyu renkle ifade edilmiştir. Bu ifade ile anlaşılan işgörenlerin değişkenlere göre farklılık gösterdiği. Tabloyu incelediğimizde özellikle sektör ve çalışma yılı değişkenleriyle ilgili olarak H₀: *Etik liderlik boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir* hipotezinin kabul diğer değişkenlerde ise H₁: *Etik liderlik boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir* hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. Böylece etik liderliğin sektör ve çalışma yılı açısından bir farklılık göstermediği, diğer değişkenlerde ise etik liderliğin bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Psikolojik Güçlendirme Boyutunun Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi yapılmış olup elde edilen sonuçlar tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarının İşgörenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Değişken	Alt Boyut	Test Türü	p	Hipotez Kabul / Red
Cinsiyet	Anlam	Mann-Whitney U	,864	H ₀ KABUL
	Etki	Mann-Whitney U	,010	H ₀ RED
	Yetkinlik	Mann-Whitney U	,209	H ₀ KABUL
	Özerklik	Mann-Whitney U	,001	H ₀ RED
Medeni Durum	Anlam	Mann-Whitney U	,074	H ₀ KABUL
	Etki	Mann-Whitney U	,079	H ₀ KABUL
	Yetkinlik	Mann-Whitney U	,977	H ₀ KABUL
	Özerklik	Mann-Whitney U	,226	H ₀ KABUL
Sektör	Anlam	Mann-Whitney U	,007	H ₀ RED
	Etki	Mann-Whitney U	,000	H ₀ RED
	Yetkinlik	Mann-Whitney U	,008	H ₀ RED
	Özerklik	Mann-Whitney U	,000	H ₀ RED
Öğrenim Durumu	Anlam	Kruskal Wallis	,223	H ₀ KABUL
	Etki	Kruskal Wallis	,103	H ₀ KABUL
	Yetkinlik	Kruskal Wallis	,229	H ₀ KABUL

	Özerklik	Kruskal Wallis	,155	H ₀ KABUL
Yetiştirme Yeri	Anlam	Kruskal Wallis	,775	H ₀ KABUL
	Etki	Kruskal Wallis	,045	H₀ RED
	Yetkinlik	Kruskal Wallis	,297	H ₀ KABUL
	Özerklik	Kruskal Wallis	,091	H ₀ KABUL
Çalışma Yılı	Anlam	Kruskal Wallis	,189	H ₀ KABUL
	Etki	Kruskal Wallis	,789	H ₀ KABUL
	Yetkinlik	Kruskal Wallis	,443	H ₀ KABUL
	Özerklik	Kruskal Wallis	,117	H ₀ KABUL
Yaş	Anlam	Kruskal Wallis	,056	H ₀ KABUL
	Etki	Kruskal Wallis	,820	H ₀ KABUL
	Yetkinlik	Kruskal Wallis	,691	H ₀ KABUL
	Özerklik	Kruskal Wallis	,891	H ₀ KABUL
Gelir	Anlam	Kruskal Wallis	,738	H ₀ KABUL
	Etki	Kruskal Wallis	,192	H ₀ KABUL
	Yetkinlik	Kruskal Wallis	,714	H ₀ KABUL
	Özerklik	Kruskal Wallis	,049	H₀ RED

Tablo 7’de uygulanan bütün nonparametrik testler genel bir tablo ile ifade edilmiştir. p değeri 0,05’ten küçük olan değerler koyu renkle ifade edilmiştir. Bu ifade ile anlaşılan işgörenlerin değişkenlere göre farklılık gösterdiği şeklindedir. Tabloyu incelediğimizde özellikle cinsiyet, sektör, yetiştirme yeri ve gelir değişkenlerinde H₀:Psikolojik güçlendirme boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir hipotezinin kısmen kabul diğer değişkenlerde ise H₁: Psikolojik güçlendirme boyutu (veya boyutuna ilişkin yargılar) işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir hipotezinin

kısmen kabul edildiği belirlenmiştir. Böylece etik liderliğin sektör ve çalışma yılı açısından bir farklılık göstermediği, diğer değişkenlerde ise etik liderliğin bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Böylece psikolojik güçlendirme ölçeğinin bazı alt boyutlarının cinsiyet, sektör, yetiştirme yeri ve gelir değişkenleri açısından bir farklılık göstermediği, diğer değişkenlerde ise psikolojik güçlendirme ölçeğinin bazı alt boyutlarının farklılık gösterdiği görülmüştür.

Etik Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Korelasyon Analizi

Bu bölümde faktör analizi sonucunda elde edilen bilgiler sonucunda korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 8. Faktörler Arasındaki Korelasyonlar

		Etik Liderlik	Anlam	Etki	Yetkinlik	Özerklik
Etik Liderlik	Pearson Korelasyon	1	,456**	,355**	,913**	,395**
	Anlamlılık Seviyesi (p)		,000	,000	,000	,000
	N	654	654	654	654	654
Anlam	Pearson Korelasyon	,456**	1	,277**	,458**	,489**
	Anlamlılık Seviyesi (p)	,000		,000	,000	,000
	N	654	654	654	654	654
Etki	Pearson Korelasyon	,355**	,277**	1	,289**	,628**
	Anlamlılık Seviyesi (p)	,000	,000		,000	,000
	N	654	654	654	654	654
Yetkinlik	Pearson Korelasyon	,913**	,458**	,289**	1	,340**
	Anlamlılık Seviyesi (p)	,000	,000	,000		,000
	N	654	654	654	654	654
Özerklik	Pearson Korelasyon	,395**	,489**	,628**	,340**	1
	Anlamlılık Seviyesi (p)	,000	,000	,000	,000	
	N	654	654	654	654	654

Tablo 8’de faktörler arasında ilişki olup olmadığı ve ilişki var ise bu ilişkinin gücü ve yönü yer almaktadır. Korelasyon analizine ilişkin hipotezler aşağıda verilmektedir.

Hipotez 0: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmeye ilişkin alt boyutlarla arasında ilişki yoktur.

Hipotez 1: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmeye ilişkin alt boyutlarla arasında ilişki vardır.

Faktörlerin tamamına ilişkin p değerleri 0,05’ten küçük olduğu için H_0 reddedilir. Dolayısıyla faktörler arasında ilişki vardır. En yüksek ilişkinin etik liderlik ile yetkinlik arasında olduğu görülmektedir (Pearson korelasyon katsayısı = 0,913). En düşük ilişki ise etik liderlik ile etki alt boyutu arasında bulunmaktadır (Pearson korelasyon katsayısı = 0,355). Etik liderliğin

işgörenlerin algıladıkları psikolojik güçlendirmenin, anlam ve özerklik alt boyutlarıyla orta derecede (Pearson korelasyon katsayısı = 0,456 ve Pearson korelasyon katsayısı = 0,395) pozitif ilişkiye sahip olduğu da görülmektedir.

Bu durumda, etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutu üzerinde olumlu etkisinden söz edilebilir. İşgörenlerin etik liderlik algıları, yaptıkları işlerde kendilerini yetenekleri, kapasite ve uzmanlık becerileri açısından yetkin hissetmelerine neden olduğu söylenebilir. Buna karşılık etik liderliğin işgörenlerin algıladıkları psikolojik güçlendirmenin anlam, etki ve özerklik boyutuyla ilgili de pozitif yönlü bir ilişki olsa da bu ilişki yetkinlik boyutu kadar kuvvetli değildir.

Etik Liderliğin Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde etik liderliğin, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları üzerinde (anlam, etki, yetkinlik, özerklik) anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmaktadır. Her alt boyuta ilişkin hipotezler ve analizler aşağıda yer almaktadır.

Psikolojik güçlendirmenin anlam alt boyutuna ilişkin hipotezler aşağıdadır:

H₀: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan anlam alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H₁: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan anlam alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 9. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Anlam Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin ANOVA (Varyans Analizi) Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	147,732	1	147,732	170,901	,000
Residual	563,611	652	,864		
Toplam	711,344	653			

Tablo 9'da ANOVA Tablosu'nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için ($p < 0,05$) (H_0 red) regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin 0,208 olduğu görülmektedir ($147,732/711,344 = 0,208$). Dolayısıyla etik liderliğin anlam alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücü %20,8'dir. Etik liderlik, işgörenlerin, işlerini anlamlı bulmaları ve önemsemeleri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Ancak yine de bu oranın daha fazla olması, işgörenlerin psikolojik güçlenmeleri açısından

sağlıklı olacaktır. Anlam işin işgören için ne anlam ifade ettiği, işgörenin bu görevi içselleştirmesidir. Bu kapsamda liderlerin organizasyon eğitim sitemini destekleyici davranış ve politikaları, daha ilk basamak eğitimlerden biri olan oryantasyon eğitimlerinin daha kapsamlı verilmesi, bunu takip eden eğitimlerde de iş ile sürekli gelişimi desteklenen işgören eğitimleri faydalı olabilir. Kısaca organizasyonun işgören eğitim sisteminin güncellenmesi bir öneri olarak sunulabilir.

Tablo 10. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Anlam Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anlamlılık Seviyesi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,162	,141		15,295	,000
Etik Liderlik	,531	,041	,456	13,073	,000

Tablo 10'da regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olan etik liderlik ile bağımlı değişken olan psikolojik güçlendirmenin alt boyutu anlam arasındaki regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

$$\text{Anlam Boyutu} = 2,162 + 0,531 (\text{Etik Liderlik})$$

Yukarıda görüldüğü üzere etik liderlik anlam boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Etik liderlikte ortaya çıkacak 1 birimlik artış, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunda 0,531 birimlik artışa neden olacaktır.

Psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutuna ilişkin hipotezler aşağıdadır:

H₀: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan etki üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H₁: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan etki üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 11. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Etki Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin ANOVA (Varyans Analizi) Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	108,146	1	108,146	94,250	,000
Residual	748,125	652	1,147		
Toplam	856,270	653			

Tablo 11’de ANOVA Tablosu’nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05’ten küçük olduğu için ($p < 0,05$) (H_0 red) regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin 0,126 olduğu görülmektedir ($108,146/856,270 = 0,126$). Dolayısıyla etik liderliğin etki alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücü %12,6’dır. Oranın düşük olduğu söylenebilir. İşgörenlerin, kendi bölümlerindeki gelişmeler üzerindeki etkileri, olaylar üzerindeki kontrolleri ve nüfuzları hakkındaki düşünceleri, algıladıkları etik liderlik davranışından pozitif yönde etkilenmektedir. Ancak bu oran yüksek bir oran olmamakla birlikte düşük seviyededir. Etki, işgörenlerin ‘örgütsel sonuçlar’ üzerindeki kontrolüne diğer bir ifade ile ‘örgütsel katılım’a işaret etmektedir. Bu sonuç, işgörenlerdeki iş süreçlerine olan etkilerinin veya var olan sistemi geliştirdiklerine olan inançlarının zayıflığı olarak yorumlanabilir. İşgörenler bu faaliyetleri, sadece tepe yönetiminin görevi ve başarısı olarak da düşünüyor olabilirler. Bu konuda, organizasyon liderlerinin işgörenlerine karşı daha şeffaf olması önerilebilir. Ayrıca etik liderlerin işgörelere daha fazla sorumluluk verip onların etki alanlarını genişletmeleri de önerilebilir.

Tablo 12. Etik Liderliğin İşgörenler Üzerinde Etki Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anlamlılık Seviyesi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,345	,163		8,256	,000
Etik Liderlik	,454	,047	,355	9,708	,000

Tablo 12’de regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olan etik liderlik ile bağımlı değişken olan psikolojik güçlendirmenin alt boyutu etki arasındaki regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

$$\text{Etki Boyutu} = 1,345 + 0,454 (\text{Etik Liderlik})$$

Yukarıda görüldüğü üzere etik liderlik etki boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Etik liderlikte ortaya çıkacak 1 birimlik artış, psikolojik güçlendirmenin etki boyutunda 0,454 birimlik artışa neden olacaktır.

Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik alt boyutuna ilişkin hipotezler aşağıdadır:

H₀: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan yetkinlik üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H₁: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan yetkinlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 13. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Yetkinlik Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin ANOVA (Varyans Analizi) Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	540,682	1	540,682	3281,851	,000
Residual	107,416	652	,165		
Toplam	648,098	653			

Tablo 13’de ANOVA Tablosu’nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05’ten küçük olduğu için ($p < 0,05$) (H_0 red) regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değerinin 0,834 olduğu görülmektedir ($540,682/648,098 = 0,834$). Dolayısıyla etik liderliğin yetkinlik alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücünün %83,4 oranı ile oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Yetkinlik ‘kişisel ustalık’tır, işgörenlerin işleri ile kendilerine olan güvenleridir. Etik liderin işgörenlerin uzmanlık ve yeteneklerine önem vermesi ve takdir etmesi bu değer yüksek çıkmasının nedenlerinden biri olarak yorumlanabilir. Bu oranın yüksek çıkmasındaki bir diğer neden de etik liderin organizasyonda ‘uygun işe uygun kişiyi’ planlaması ve yerleştirmesindeki başarısı da olabilir.

Tablo 14. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Yetkinlik Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anlamlılık Seviyesi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	-,013	,062		-,209	,835
Etik Liderlik	1,016	,018	,913	57,287	,000

Tablo 14’de regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olan etik liderlik ile bağımlı değişken olan psikolojik güçlendirmenin alt boyutu yetkinlik arasındaki regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

$$\text{Yetkinlik Boyutu} = -0,013 + 1,016 (\text{Etik Liderlik})$$

Yukarıda görüldüğü üzere etik liderlik yetkinlik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Etik liderlikte ortaya çıkacak 1 birimlik artış, psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunda 1,016 birimlik artışa neden olacaktır.

Psikolojik güçlendirmenin özerklik alt boyutuna ilişkin hipotezler aşağıdadır:

H₀: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan özerklik üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H₁: Etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan özerklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 15. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Özerklik Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin ANOVA (Varyans Analizi) Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık Seviyesi (p)
Regresyon	115,816	1	115,816	120,530	,000
Residual	626,503	652	,961		
Toplam	742,319	653			

Tablo 15’de ANOVA Tablosu’nda p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05’ten küçük olduğu için ($p < 0,05$) (H_0 red) regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. R^2 değeri 0,395’tir ($115,816/742,319 = 0,395$). Dolayısıyla etik liderliğin özerklik alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücü %39,5’tir. Bu da işgörenlerin, çalışmaları sırasında yaptıkları iş ile ilgili kendilerini orta derecede özgür ve işin sahibi hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. İşgörenlerin özerklik algısı, işlerinin yapımı sırasında kendilerinde karar verme yetkisinin varlığı, işlerin nasıl yapılacağı konusunda bağımsız davranabilmeyi içerir. Yaptığı iş ile ilgili karar verme yetkisine sahip/özerk bir işgörenin çalışma ortamında ‘işe katılımıdan’ yani çalışanın işi üzerinde kendi karar verebilme şansından söz edilebilir ve bu durum organizasyonun üst kademesindeki idari ve yönetim yükünü hafifletebilir. Herhangi bir kriz anında veya normal süreçlerde de, tepe yönetiminin daha stratejik kararlarla ilgilenmesine olanak sağlayabilir. Bu durum organizasyon için sağlıklı bir güçlendirme süreci olarak değerlendirilebilir. Bu nedenlerden dolayı, bu oranın artırılması organizasyonlarda pozitif etki yaratabilir.

Tablo 16. Etik Liderliğin İşgörenlerde Psikolojik Güçlendirmenin Özerklik Alt Boyutu Nedeniyle Etkisine İlişkin Regresyon Testi Sonuçları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Anlamlılık Seviyesi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,836	,149		12,316	,000
Etik Liderlik	,470	,043	,395	10,979	,000

Tablo 16’da regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Bağımsız değişken olan etik liderlik ile bağımlı değişken olan psikolojik güçlendirmenin alt boyutu özerklik arasındaki regresyon denklemi aşağıdaki şekilde ifade edilir.

$$\text{Özerklik Boyutu} = 1,836 + 0,470 (\text{Etik Liderlik})$$

Yukarıda görüldüğü üzere etik liderlik özerklik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Etik liderlikte ortaya çıkacak 1 birimlik artış, psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunda 0,47 birimlik artışa neden olacaktır.

Psikolojik güçlendirme alt boyutları incelendiğinde etik liderliğin en çok etkilediği alt boyutun yetkinlik olduğu görülmektedir. Çünkü etik liderlik yetkinlik alt boyutundaki değişimin %83,4’ünü açıklamaktadır. En düşük R² değerinin ise etki alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir (R² =%12,6). Bu durumun olası nedenleri organizasyonlarda derinlemesine incelenip, araştırılabilir. Organizasyonlarda katılımlı yönetim benimsenip, öneri, ödül, sistemleri, gelişim eğitimleri-toplantıları-seminerleri ile mükemmel bir bütün ve daha da güçlü bir organizasyon oluşturulabilir. İşgörenlere önemli olduklarını hatırlatacak, sistemin en önemli kısmında yer aldıklarını hissettirebilecek bir model, onların psikolojik güçlenmelerine katkı sağlarken, ‘etik’ liderliği olan inançlarını daha da güçlendirebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm değişimin yakından izlenmesinin ve değişimin de değişim hızı kadar hızlı yönetilmesinin gerektiği çağımızda başarının sürekliliği için beşeri sermayenin sürekliliği, yeterliliği, yetkinliği ve örgütsel bağlılığı fazlaca öneme sahiptir. Bugünün rekabet gücü yüksek iş ortamı göz önüne alındığında, organizasyonların başlıca hedefleri arasında işgörenlerini psikolojik olarak güçlendirerek ‘en iyi insan’larını elde tutma stratejileri de yer almalıdır. Ancak bu şekilde organizasyon uzun vadeli stratejik planlarda başarılı olabilir.

Rekabet gücü yüksek iş ortamı, teknolojideki hızlı ilerlemeler, küresel dünya dolayısıyla küresel ekonomik anlayış ve ülkeler arası anlaşmalar / anlaşmazlıklar örgütlerde belirsiz ortam oluşmasına sebep olabilir. Bu belirsiz ortamları en iyi yönetebilen de elbette ki liderlerdir.

Birçok farklı liderlik tarzı vardır ve her birinin örgütsel kültür, tasarım ve işlev de dâhil olmak üzere çok özel durumlar için yararları vardır. Bir bireyin hangi liderlik tarzını benimsemeyi seçtiği ve firmanın kültürü, tasarımı ve işlevi ne olursa olsun, son yıllarda sıklıkla gündeme gelen gerek ulusal gerekse uluslararası yolsuzlukların da etkisiyle liderlikte etik, liderlik işlevinin paha biçilmez bir yönünü oluşturmaktadır. Etik liderlik sadece örgüt içini değil, örgütün tüm paydaşlarını, bulunduğu toplumu hatta toplumun dışını da etkilemektedir.

Tüm bu sebepler dolayısıyla yapılan bu çalışmada etik liderlik ve işgörenler üzerindeki psikolojik güçlenmelerine olan etkileri araştırılmıştır.

Belirlenen amaç doğrultusunda hazırlanıp, etik liderliğin işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarına etkisini, İstanbul - Edirne illerinde beyaz eşya ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren mavi yakalı işgörenler üzerinde uygulanan anketin sonuçları aşağıdaki şekilde değerlendirilebilir:

Araştırma yapılan kitlenin doğru tanınıp, doğru yorum ve sonuçlara ulaşılabilmesi için sosyo-demografik özellikler önem taşımaktadır. Bu çalışmada araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerine özet olarak bakılacak olunursa, katılımcıların önemli çoğunluğunun 34-41 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Buradaki sebep, aynı sayıda anket dağıtılmasına rağmen, tekstil sektöründe uygulanan anketlerdeki sağlıklı geri dönüş miktarının beyaz eşya sektöründekinden daha fazla olması olabilir. Eğitim durumları göz önüne alındığında çoğunluğu lise mezunları oluşturmaktadır. Çalışma yılı baz alındığında ise çoğunluk 1-5 yıl arasındadır. Katılımcılardan çoğunluğu evlidir ve önemli bir çoğunluğu tek çocuk sahibidir. Yetişme yerleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu ilde yetişmiştir. Katılımcıların yaklaşık yarısı 2401-3200₺ arasında gelire sahiptir.

Araştırmada, tekstil ve beyaz eşya sektöründeki işgörenlerin etik liderlik yargılarına ilişkin farklılıklar mevcuttur. Tekstil sektöründeki işgörenlerin etik liderlik algıları beyaz eşya sektöründeki işgörelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Telli ve Ünsar'ın 2012 yılında yaptıkları çalışmada da işgörenlerin çalıştıkları sektörlere göre liderlik tarzı algılarında (karizmatik liderlik, otokratik ve demokratik liderlik) farklılık olduğu görülmektedir (Telli ve

Ünsar, 2012: 156-157). Bu bağlamda bu araştırmanın sonuçlarına uygun literatür desteğinin de olduğu söylenebilir.

Araştırmada işgörenlerin çalışma yılı ile etik liderlik yargıları arasında farklılık tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre işgörenlerdeki etik liderlik algısının çalışma yılı arttıkça ters orantılı olarak azaldığı gözlemlenmektedir.

Yapılan bir başka çalışmaya göre de, etik liderliğin karar vermede etik alt boyutuna göre, çalışma yılına göre bu çalışmadakiyle benzer olarak farklılık gözlenmiştir (Acar ve Kaya, 2012: 99).

Yapılan faktör analizi sonucunda etik liderlik tek boyut olarak çıkmıştır. Fakat psikolojik güçlendirmenin dört alt boyuta sahip olduğu görülmektedir. Bunlar: anlam, etki, yetkinlik ve özerklik alt boyutlarıdır. Bu durum ölçeklerin alındığı kaynaklarla orijinallik göstermektedir.

Araştırmada psikolojik güçlendirmenin etki ve özerklik alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık olduğu, erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre kendilerini daha etkin ve özerk hissettikleri görülmektedir.

Altındış ve Öztutku'nun 2011 yılında sağlık sektöründe yaptıkları bir araştırmada ise, cinsiyete göre psikolojik güçlendirmenin hiçbir alt boyutunda farklılık olmadığı yönündedir (Altındış ve Öztutku, 2011: 184). Bu çalışmanın, psikolojik güçlendirmenin anlam ve yetkinlik alt boyutlarının da cinsiyete göre farklılık göstermemesi sebebiyle Altındış ve Öztutku'nun çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Ancak psikolojik güçlendirmenin etki ve özerklik alt boyutları hakkında benzer sonuçlara ulaşılamamıştır.

Somuncuoğlu'nun 2011 yılında "*Psikolojik Güçlendirme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*", isimli çalışmalarında cinsiyete göre psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutunda farklılık olduğunu belirtmiştir. Ancak farklılık bu çalışmadakinin aksine, kadın işgörenlerin kendilerini daha etkili görmeleri yönündedir (Somuncuoğlu, 2013: 98-99). Bu farklılığın oluşmasındaki olası neden, her iki çalışmanın da farklı sektörlerde ve farklı katılımcı sayıları ile gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Araştırmada, psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları arasında beyaz eşya ve tekstil sektöründe çalışan işgörenler arasında farklılıklar görülmüştür. Tekstil sektöründeki işgörenlerin psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam ve yetkinlik bakış açılarına ilişkin ortalamaların beyaz eşya sektöründeki işgörenlerden oldukça fazla olduğu görülmüştür. Psikolojik güçlendirmenin etki ve özerklik alt boyutlarında ise beyaz eşya sektöründeki işgörenlerin bakış açılarına ilişkin ortalamaların tekstil sektöründen yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutunun yetiştirme yerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde büyük şehirlerde yaşayan işgörenlerin köyde yaşayanlara göre kendileri daha etkin hissettikleri tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, etik liderlik ile psikolojik güçlendirme ilişkisi korelasyon analizi ile sınanmış ve tüm alt boyutları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ancak en yüksek ilişkinin, etik liderlik ile psikolojik güçlendirmenin yetkinlik alt boyutu arasında olduğu gözlemlenmiştir. Diğer bir deyişle, etik liderlik psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutlarını olumlu yönde etkilemekte ancak en yüksek etki yetkinlik alt boyutunda görülmektedir.

Araştırmada çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre, etik liderliğin psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutlarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmaktadır. Etik liderliğin anlam boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücü %20,8', etki alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücü %12,6', özerklik alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücü %39,5 olarak tespit edilmiş olup etik liderlikte her birimlik artışta psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutlarında anlamlılık seviyesini arttırdığı görülmektedir. Ancak en yüksek ilişki yetkinlik boyutunda tespit edilmektedir. Etik liderliğin yetkinlik alt boyutu nedeniyle psikolojik güçlendirmeyi açıklama gücünün %83,4 oranı ile oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Temel'in 2016 yılında gerçekleştirdiği çalışmada, dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir (Temel, 2016: 156-157). Aynı konuda Şen'in 2008'de yaptığı araştırmada benzer sonuçlar göstermiş ve dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinden bahsetmektedir (Şen, 2008: 107).

Bu araştırmada da yukarıda bahsedilen dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme içerikli araştırmalara benzer olarak etik liderlik ve psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca Temel ve Şen'in çalışmalarında, uygulama yapılan organizasyonlar ve liderlik tarzları ölçekleri farklı olmasına rağmen, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algıları üzerinde benzer pozitif yönlü anlamlı sonuçlara ulaşılması, 'lider'in işletmeler için öneminin kavranması bakımından önem teşkil ettiği söylenebilir.

Yapılan bu çalışmanın istatistiksel analiz ve sonuçlarından hareketle etik liderlik davranışlarının ve özelliklerinin işgörenlerin psikolojik güçlenmeleri üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu olumlu iklimin etki alanının

gelişmesi ve sürdürülebilirliği adına belirtilen sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere şu önerilerde bulunulabilir:

Yapılan araştırmada, analizler sonucunda farklı sektördeki mavi yakalı işgörenlerin etik liderlik algıları arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuç ile örgütlerde farklı liderlik tarzlarının var olabileceği yorumu yapılabilir. Fakat etik liderliğin işgörenlerin psikolojik güçlendirmelerinde pozitif etki yaratmasından ve örgütte etik iklimi oluşturmasından dolayı uygulama yapılan sektörlerde, bu liderlik davranışının benimsenmesinin uygun olduğu öngörülebilir.

Analiz sonuçlarına göre, mavi yakalı işgörenlerin, çalışma yılı arttıkça, etik liderlik yargılarında azalma görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi bu durum organizasyonlarını tanıyan işgörenlerin günden güne uzmanlaşmalarının sonucunda terfi alamama, ücretlerde artış vs gibi herhangi bir iyileştirme ile ödüllendirilmemeleri neticesinde liderlerine veya organizasyona karşı güven duygularını yitirmeleri olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, işletme politikalarının oluşturulması, uygulanması ve bunların örgütteki tüm üyelere bildirilmesi önerilebilir. Örgüt üyeleri haklarını, ödülleri ve sosyal güvencelerini bilmelidirler. Halihazırda örgütte uygulanan bu politikaların belli nedenlerle değiştirilmesi ya da uygulamadan kaldırılması işgörenlerin bilgi ve katılımı dahilinde gerçekleştirilirse işgörenlerin etik liderlik yargılarında çalışma yılına göre azalma engellenebilir. Bunun yanı sıra kıdem bazlı ödüllerin işletme ödüllerine eklenmesi de etkili olabilir.

Ulaşılan bir diğer sonuç ise, psikolojik güçlendirmenin etki ve özerklik alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğidir. Kadın işgörenlerin kendilerini erkek işgörelere göre daha az etkili ve özerk hissetmesi konusunda örgütlerde cam tavan sendromu hakkında araştırma yapılması önerilebilir. Bu çerçevede “kadın işgörenler katılımlı” toplantılar düzenlenip, kadınların önerileri değerlendirilerek eğitimler düzenlenebilir.

Yapılan bu araştırmada psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutları arasında sektöre göre farklılıklar görülmektedir. Farklılıklar dolayısıyla işgörelere, oryantasyon eğitimlerinin daha detaylı verilmesi ve örgütün iç ve dış piyasadaki başarısının işgörelere paylaşılması önerilebilir. Örgüt başarısında örgütün bir üyesi olarak işgörenin de katkısı olduğunun bilinmesi, gücün alt kademelere dağıtılması, işgörelere işleri hakkında daha fazla sorumluluk ve karar verme yetkisinin verilmesi işgörelere üzerinde pozitif etki yaratabilir.

Araştırmada etik liderlik davranışının, psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutlarında pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütler

için “etik lider” hem iç ve dış piyasada işletmenin etkileşimde olduğu tüm paydaşları için güven zeminini oluşturmakta hem de işgörenlerin psikolojik güçlenmelerine olumlu katkı sağlamaktadır.

Ulaşılan en önemli sonuç ise işgörenlerin yetkinlik alt boyutundan hareketle kendi yetenek, kapasite ve becerilerinin farkında olmaları ve tüm bunların etik lider tarafından destekleniyor olmasıdır. Etik lider işgörenlerin yeteneklerini ve kapasitelerini geliştirmek için yeterli desteği sağladığı düşünülebilir. Bu yargıya çoklu regresyon analizindeki etik liderlik davranışının yetkinliği açıklama gücünün yüksek olmasından (%83,4) varılabilir. Fakat etik lider işgörelere bu kapasite ve yetenekleri doğrultusunda daha fazla sorumluluk alabilecek etki alanları yaratmaya ise daha az fırsat vermekte olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte işgörelere örgütsel kararlara katılmada yeterli desteği sağlamadığı öngörülebilir. Bu durum da işgörelerin yaptıkları işin anlamını sorgulamalarına neden olabilir. Bahsedilen tüm bu yargılara ise çoklu regresyon analizinde etki (%12,6), özerklik (%39,5) ve anlam (%20,8) boyutlarının yetkinlik boyutuna göre açıklama gücünün daha düşük olmasından varılabilir. Tüm bu yargı ve sonuçlardan hareketle çalışmanın yapıldığı sektörlerdeki örgütlere katımlı yönetimi benimsemeleri, işgörelerin, kapasiteleri göz önünde bulundurularak, iş süreçlerinde bağımsız karar verebilmelerinin desteklenmesi böylece yaptıkları işlerin önemli olduğunun farkettilmesi önerilebilir. Bu da uzun vadede örgütte güven ortamının oluşmasına ve etik liderlik algısının artmasına neden olabilir.

Son olarak bu çalışmanın bir sonraki çalışmalara yön vermesi adına farklı sektörlerde ve farklı illerde uygulanması, bununla birlikte modele iş tatmini, performans, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenler eklenerek yeni çalışma alanları yaratılabilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. ve Kaya, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, Sayfa: 95-102.
- Akçakaya, M. (Bahar, 2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. Karadeniz Araştırmaları, Sayı: 25, Sayfa: 145-174.
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlak İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Sayfa: 22-32.
- Altındış, S. ve Özutku, H. (Haziran, 2011). Psikolojik Güçlendirme ve Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye’deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 1, Sayfa: 161-191.

- Arslantaş, C. C. ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 1, Sayfa: 111-128.
- Aydın, E. (2001). *Tıp Etiğine Giriş*. 1. Baskı, Ankara: Pagem A Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vol: 83, Issue: 2, Pages: 191-215.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bedük, A., Semiz, M. ve Akyazı, T. E. (2015). Kurumsal İtibar İle Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişki: Aksaray İlinde Bir Araştırma. 14. Uluslararası İşletmecilik Kongresi.
- Büte, M.(2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, Sayfa: 171-192.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. 2. Baskı, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceylan, A., Çöl, G., ve Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 1, Sayfa: 35-51.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practise. *The Academy of Management Review*, Vol: 13, Issue: 3, Pages: 471 – 482.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (Ekim, 2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi. *Mersin 10. Ulusal Turizm Kongresi*, 21-24.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 9, Sayfa: 35-46.
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik İklim Ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, Sayfa: 197-216.
- Dimitriades, Z. (2005). Employee Empowerment in Greek Context. *International Journal of Manpower*, Vol: 26, Issue: 1, Pages: 80-92.
- Durak, N. (2009). *Aristoteles ve Farabi’de Etik*. 2. Baskı, Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Ergeneli, A. ve Arı, G. S. (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 60, Sayı: 1, Sayfa: 121-148.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Sünbül, M. B. (Haziran, 2015). Duygusal Zekanın Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 14, Sayfa: 157-175.

- Frogoso, H. (1999). An Overview of Employee Empowerment: Do's and Don'ts. (Communicated by: Dr. Sanjay L. Ahire), Division of Business and Economics, Pages: 30-34.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soetanto, R. & King, N. (2005). Employee Perceptions of Empowerment. *Employee Relations*, Volume: 27, Issue: 4, Pages: 354-368.
- Gülsünler, M. E., Yayla, H. M., ve Tosunlu, Ş. (2017). Halkla İlişkiler Etiği Kapsamında Halkla İlişkiler Bölümü Öğrencilerinin Meslek Etik Kurallarına Bakış Açısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 14, Sayfa: 112-138.
- Gürbüz, G., Kumkale, İ. ve Oğuzhan, A. (Eylül, 2013). Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Trakya Bölgesi Bankalarında Araştırma. *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Kongresi*, St. Petersburg, Rusya, 17-18.
- Halıcı, A. (2001). Etik Konusunun Türk Basın Yazımında Temel Alanlara Yönelik Ele Alınış Sıklığı. 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı, Ankara: ODTÜ Felsefe Bölümü.
- Hemedoğlu, E., Koçak, M., Özkan, A. ve Berberoğlulil, B. M. (Aralık, 2012). Psikolojik Güçlendirmenin Finansal Olmayan Performans Üzerindeki Etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2, Sayfa: 87-105.
- Karadal, H. ve Özsungur, F. (2017). Hizmet İnovasyon Davranışı İle Psikolojik Sermaye Ve Etik Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB'17 Özel Sayısı.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek Etiği*. 1. Baskı, Ankara: Murathan Yayınevi.
- Kutlu, H. A. (2011). *Meslek Etiği*. 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit At Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, Pages: 11-37.
- Memişoğlu, M. ve Can, R. (2001). Madencilik ve Etik Değerler. *Türkiye 17. Uluslararası Madencilik Kongresi ve Sergisi*, Sayfa: 261-264.
- Menon, S. T. (January, 2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, Vol: 50, Issue: 1, Pages: 53 – 80.
- Özdaşlı, K. ve Derya, S. (2011). *Yönetim ve Etik. İşletme Etiği*, Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu. 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*, (Çevirenler: Sibel Balcı ve Berat Ahi). 2. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Rahim, N. A. (June, 2016). Assessing The Influence Of Ethical Leadership Behaviours, Leadership Styles And Leader Roles As Determinants Of Online Corporate Social

- Responsibility (Csr) Disclosures In Malaysia. A thesis submitted to The University of Gloucestershire in accordance with the requirements of the degree of Doctor of Philosophy in the Faculty of Applied Science.
- Rowe, G. J. R. (December, 2018). Ethical Leadership And Ethical Behavior In The Large Publicly Traded United States-Based Banks. Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Liberty University, School of Business.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Danışman: Muhteşem Baran. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement And Validation. *Academy of Management Journal*, University of Southern California, Vol: 38, No: 5, Pages: 1442 – 1465.
- Şen, Y. (2008). *Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*, Danışman: Işıl Pekdemir. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, Vol: 2, Pages: 53-55.
- Tekin, H. (2000) Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. 12. Baskı, Ankara: Yargı Yayınları.
- Telli, E. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Danışman Agah Sinan Ünsar. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Temel, E. (2016). Dönüşümcü Liderlik Ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Danışman: Ahmet Pekcan. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Toplu, D. ve Akça, M. (Bahar, 2013). Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi, Yıl:12 Sayı:23, Sayfa: 221-235.
- Turgut, M. F. (1988). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metotları. 6. Baskı, Ankara: Saydam Matbaacılık.
- Yıldız, L. M. (2016). Liderlik Çalışmaları, Editör: Müge Leyla Yıldız. 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Zhang, C. and Zhong, C. (2014). Research on the Influencing and Mechanism to Innovation Performance of Team Psychological Empowerment. *Open Journal of Social Sciences*, Issue: 2, Pages: 49-55.

Zhu, W. (Spring, 2008). The Effect of Ethical Leadership on Follower Moral Identity: The Mediating Role of Psychological Empowerment. Kravis Leadership Institute, Leadership Review, Vol: 8, Pages: 62-73.

Zhu, W., May, D. R. & Avolio, B. J. (2004). The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity. Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol: 11, No: 1, Pages: 16-26.

Zsolnai, L. & Chatterji, M. (2016). Ethical Leadership Indian and European Spiritual Approaches, Editors: Madhumita Chatterji ve László Zsolnai. London: Palgrave Macmillan Publishers.

İnternet Kaynakları

Leaders Must Be Role Models In Ethics. URL: <https://www.herald.co.zw/leaders-must-be-role-models-in-ethics/>, (Erişim Tarihi: 05.05.2019).

Türk Dil Kurumu. Güven, URL: www.tdk.gov.tr, (Erişim Tarihi: 29.06.2016).