

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KİŞİ-İŞ UYUMU VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN
ÇALIŞANLARIN
ÖZ-YETERLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**RAMAZAN OKTAY
2501161210**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ.DR. BORA YILDIZ**

İSTANBUL-2020



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : RAMAZAN OKTAY Numarası : 2501161210
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İŞLETME (İKTİSAT) Danışmanı : DOÇ. DR. BORA YILDIZ
Tez Savunma Tarihi : 13.01.2020 Saati : 12.00
Tez Başlığı : KİŞİ-İŞ UYUMU VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİLİK ALGISI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞU~~yla karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. BORA YILDIZ		KABUL
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ SEMA YOLAÇ		KABUL
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZLEM AYAZ ARDA		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. HATİCE ANIL DEĞER MEN ERENKOL		
2- DOÇ. DR. MERVE KOÇOĞLU SAZKAYA		

ÖZ

KİŞİ-İŞ UYUMU VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

RAMAZAN OKTAY

Bu araştırmanın amacı kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini belirlemektir. Kişi-çevre uyumu ve sosyal mübadele teorisi kapsamında geliştirilen araştırma modelinde kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderlik algısı bağımsız değişken, çalışanların öz-yeterlilik algıları ise bağımlı değişken rolündedir. Alanyazın incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini ele alan araştırmaların olduğu görülmektedir. Hem kişi-iş uyumunun hem de dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisinin birlikte değerlendirilmesi bu araştırmanın özgün tarafını oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini İstanbul’da hizmet sektöründe aktif olarak çalışanlar oluştururken, örneklemini ise 164 beyaz yakalı ve 53 mavi yakalı olmak üzere toplam 217 aktif çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Şubat-Mart 2019 aylarında, kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler ile SPSS programında yapılan istatistiki analizler sonucunda kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. İki değişken kıyaslandığında kişi-iş uyumunun çalışanın öz-yeterlilik algısının oluşmasında dönüşümcü liderlikten daha etkili olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda gelecek araştırmacılar, uygulayıcılar ve yöneticilere çeşitli önerilerle birlikte çalışmanın kısıtları sunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELEER: Kişi-İş Uyumu, Dönüşümcü Liderlik, Öz-Yeterlilik.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF PERSON-JOB FIT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEES' SELF-EFFICACY PERCEPTIONS

RAMAZAN OKTAY

The purpose of this study is to determine the effect of person-job fit and transformational leadership on employees' self-efficacy perception. In the research model developed within the framework of person-environment fit theory and social exchange theory. The perception of person-job fit and transformational leadership plays as independent variables, while self-efficacy perception is the dependent variable. When literature examined, there are some researches on the effect of transformational leadership on self-efficacy perception. The original aspect of this research is the evaluation of the effect of both person-job fit and transformational leadership on employees' self-efficacy perception simultaneously. The research population is composed of those actively working in the service sector in Istanbul. The sample, determined via a convenient sampling method, consists of 217 employees, 164 white-collar and 53 blue-collar. The data was collected using a survey carried out between February-March 2019. Findings show that person-job fit and transformational leadership perceptions have a significant and positive effect on employees' self-efficacy perceptions. More clearly, the positive effect of person-job fit on employees' self-efficacy stronger than the transformational leadership perception. Managerial and further research directions, as well as limitations, are also provided.

KEY WORDS: Person-Job Fit, Transformational Leadership, Self-Efficacy

ÖNSÖZ

İşletmelerin en önemli değerlerinden biri de öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanlarıdır. Öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanlar işletmeyi hedeflerine ulaştırmada sorumluluk alarak üstün performans gösterirler. Bu araştırmada çalışanların işleriyle uyumunun ve dönüşümcü liderlik tarzının öz-yeterlilik algısını nasıl etkilediği incelenmiştir.

Uzun süren tez çalışması sürecinde konumun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar her aşamada önemli katkılarda bulunan ve kendisinden çok şey öğrendiğim değerli danışman hocam, Doç.Dr. Bora YILDIZ'a;

Kendilerine her ihtiyaç duyduğumda büyük bir özveriyle yardımcı olan sevgili arkadaşlarım Mustafa Kemal DAŞDEMİR, Mustafa BEKMEZCİ, ve Ömer GİZLİER'e ;

Son olarak tez çalışmasının tamamlanması konusunda her zaman destekleriyle yanımda olan sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

Ramazan OKTAY

İstanbul, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ	İİİ
ABSTRACT	İV
ÖNSÖZ	V
TABLolar LİSTESİ	Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ	İX
KISALTMALAR LİSTESİ	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. KİŞİ-ÇEVRE UYUMU TEORİSİ	3
1.2. SOSYAL MÜBADELE TEORİSİ	5
1.3. LİDERLİK YAKLAŞIMLARI	7
1.3.1. Özellikler Yaklaşımı	7
1.3.2. Davranışçı Yaklaşımlar	8
1.3.3. Durumsal Yaklaşımlar	9
1.3.4. Alternatif Yaklaşımlar	9

İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KİŞİ-İŞ UYUMU	12
2.1.1. Kişi-İş Uyumunun Türleri	13
2.1.2. Kişi-İş Uyumunun Öncülleri	14
2.1.3. Kişi-İş Uyumunun Sonuçları	16
2.2. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK	22
2.2.1. Dönüşümcü Liderlerin Özellikleri	22
2.2.2. Dönüşümcü Liderlik Kavramının Temel Boyutları	23
2.2.3. Dönüşümcü Liderliğin Sonuçları	25
2.3. ÖZ-YETERLİLİK ALGISI	31
2.3.1. Öz-Yeterlilik Kavramı	33
2.3.2. Öz-Yeterliliğin Algısının Öncülleri	35
2.3.3. Öz-Yeterlilik Algısının Sonuçları	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	44
-----------------------------	----

3.2. KİŞİ-İŞ UYUMUNUN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	45
3.3. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

4.1. PROBLEM.....	51
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	51
4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	52
4.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	52
4.5. VERİLERİN TOPLANMASI.....	54
4.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER	54
4.5.1. Kişi-İş Uyumu Ölçeği.....	55
4.5.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	55
4.5.3. Öz-Yeterlilik Ölçeği	55
4.7. VARSAYIMLAR VE SINIRLILIKLAR	56

BEŞİNCİ BÖLÜM BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

5.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	57
5.2. AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ.....	60
5.3. GÜVENİRLİK ANALİZİ.....	63
5.4. NORMAL DAĞILIM ANALİZİ.....	63
5.5. FARK TESTLERİ.....	64
5.6. KORELASYON ANALİZİ	65
5.7. REGRESYON ANALİZİ	67
SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA	74
EKLER.....	86

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Kişi-İş Uyumu Literatür Özeti.....	19
Tablo 2: Dönüşümcü Liderliğin Boyutları	23
Tablo 3: Dönüşümcü Liderliğin Sonuçları Literatür Özeti	29
Tablo 4: Öz-Yeterlilik Algısı Literatür Özeti.....	40
Tablo 5: Demografik Özellikler	53
Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler	58
Tablo 7: Açıklayıcı Faktör Analizi	62
Tablo 8: Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri	63
Tablo 9: Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi.....	64
Tablo 10: Kıdem Durumuna Göre Öz-Yeterlilik Algısının Karşılaştırılması.....	65
Tablo 11: Değişkenler Arası Korelasyon	66
Tablo 12: Kişi-İş Uyumu ile Öz-Yeterlilik Algısı Regresyon Analizi	68
Tablo 13: Dönüşümcü Liderlik Algısı ile Öz-Yeterlilik Algısı Regresyon Analizi .	68
Tablo 14: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kişi-Çevre Uyumunun Farklı Kavramlarla İlişkisi	4
Şekil 2: Kişi-İş Uyumunun Türleri	13
Şekil 3: Çok Boyutlu Kişi-Çevre Uyum Modeli	15
Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	32
Şekil 5: Araştırmanın Modeli	44
Şekil 6: Çok Boyutlu Kişi-Çevre Uyum Modeli Bireysel Sonuçları.....	45



KISALTMALAR LİSTESİ

Bkz.	: Bakınız
DL	: Dönüşümcü Liderlik
KİU	: Kişi-İş Uyumu
M.D.	: Medeni Durum
Ort.	: Ortalama
ÖY	: Öz-Yeterlilik
s.	: Sayfa
S.S.	: Standart Sapma
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin hızlı teknolojik değişimlere ayak uydurabilmelerinin ve yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmelerinin ancak başarılı bir lidere ve nitelikli iş gücüne sahip olmaları ile sağlanabildiği söylenebilir. Nitelikli çalışanların önemli özelliklerinden birisi olan öz-yeterlilik algısı çalışanların kendi yetenekleri ve kapasiteleri hakkında sahip oldukları inançlar olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1994). Öz-yeterlilik algısı, çalışanların ne kadar çaba göstereceğini ve yaşanan olumsuzluklar karşısında başarıya ulaşmak için ne kadar süre gösterilen bu çabayı sürdüreceklerini belirler (Bandura, 1977). Dolayısıyla öz-yeterlilik algısı ne kadar güçlü olursa, başarıya ulaşmak için sarf edilen çaba da o kadar fazla olur (Bandura, 1977). Çalışanlar öz-yeterlilik algısı güçlendikçe kendilerine daha yüksek hedefler koymakta ve bu hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabalar da artmaktadır (Çetin ve Basım, 2010). Bolat (2011a) öz-yeterlilik algısı yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin ve performanslarının daha yüksek olduğunu, daha girişimci ve yenilikçi olduklarını, stresli durumlarla karşılaştıklarında inisiyatif alarak sorunlarla aktif şekilde mücadele ettiklerini ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu belirtmiştir. Bu açıklamalar ışığında çalışanların öz-yeterlilik algılarının yüksek olmasının örgütler için pek çok açıdan oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Çalışanların performansını etkileyen en önemli unsurlardan bir diğeri ise liderleridir (Bass ve Riggio, 2006). Doğru liderlik yaklaşımını belirlemek için çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu konuda yapılan ilk araştırmalarda liderliğin doğuştan gelen özelliklere bağlı olduğu düşünülmüş ancak bu yaklaşımla liderliğin yeterince açıklanamadığı anlaşıncı liderin kişisel özelliklerinden ziyade, liderlik yaparken ortaya koymuş olduğu davranışlara ve insanlarla ilişkilerine odaklanılmıştır (Koçel, 2015). Daha sonra her durum için geçerli olabilecek tek bir liderlik tarzının mümkün olmadığı şartlara göre uygulanan liderlik tarzının da değişmesinin zorunlu olduğu düşünülmüştür (Koçel, 2015). Çağdaş yönetim anlayışıyla birlikte liderliğin açıklanmasında alternatif yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Koçel, 2015). Burns (1978) tarafından ortaya atılan ve hakkında çok sayıda araştırma yapılan bu alternatif yaklaşımlardan biri de dönüşümcü liderliktir. Dönüşümcü liderlik yaklaşımına göre

dönüşümcü liderler, güvenilen, inanılan, saygı duyulan, takipçileri üzerinde büyük etkiler yaratarak işletmenin amaç ve misyonunu benimseten liderlerdir (Burns, 1978). Bu görüşe göre lider, takipçilerinin yeteneklerini ortaya çıkaran, özgüvenini artıran, belirlediği hedeflere takipçilerini ulaştıran ve zamanın kabul görmüş popüler yöntemleri yerine vizyonuna uygun yeni yöntemler kullanan, neyin doğru neyin yanlış olduğunu tartışabilecek özgüvene sahip kişidir. Bu bağlamda dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyebilecek liderlik türlerinden biri olduğu düşünülmektedir.

Örgütlerin başarısını etkileyen diğer bir önemli faktörün ise kişi-iş uyumu olduğu söylenebilir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde çalışanların beklentileri, kişilikleri, tecrübeleri, bilgi ve becerilerinin yapmış oldukları iş ile uyum içerisinde olması büyük önem taşımaktadır (Edwards, 1991). Önceki araştırmalar işiyle uyumlu çalışanların iş memnuniyetleri, motivasyonları, örgütsel bağlılıkları ve performanslarının yüksek, stres düzeyleri düşük, çalışma konusunda istekli kişiler olduklarını göstermiştir (Edwards, 1991, Sekiguchi 2004). Belirtilen olumlu etkilerin ortaya çıkmasını sağlayan kişi-iş uyumunun çalışanların öz yeterlilik algısını olumlu yönde etkileyebilecek algılardan biri olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerinde olumlu etkileri olacağı değerlendirilen kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algılarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Her ne kadar ilgili alanyazında bu değişkenler arasındaki ilişkileri ayrı ayrı ele alan çalışmalar olsa da her iki ilişkiyi birlikte inceleyen bir çalışmaya yazında rastlanmamıştır. Bu motivasyonla hem işe hem de lidere yönelik algıların öz-yeterliliği nasıl etkilediğini belirlenmeye çalışmak bu araştırmanın ana amacıdır.

Kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisi kişi-çevre uyumu teorisine dayanarak (Karen ve Kristof-Brown, 2006), dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisi ise sosyal mübadele teorisine (Blau, 1964) dayanarak araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın teorik altyapısını oluşturan kişi-çevre uyumu teorisi, sosyal mübadele teorisi ve liderlik yaklaşımları ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

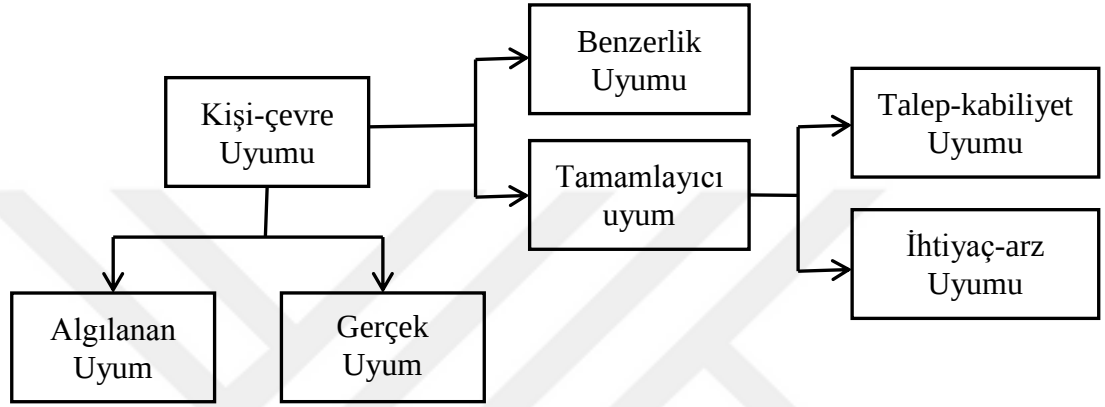
1.1. KİŞİ-ÇEVRE UYUMU TEORİSİ

Kişi-çevre uyumunun temel varsayımı, bireylerin çevreleri ile iyi etkileşiminin kişiler için pozitif sonuçları olacağı yönündedir (Karen ve Kristof-Brown, 2006). Kişi-çevre uyumu benzerlik uyumu ve tamamlayıcı uyum olmak üzere iki boyutta kavramsallaştırılmıştır (Kristof, 1996). Benzerlik uyumu işgörenin örgütteki diğer bireylerle benzer özelliklere ve değerlere sahip olması durumudur (Kristof, 1996). Benzerlik uyumu bireyin kişilik özellikleri, değerleri, hedefleri ve tutumları ile örgütün kültürü, değerleri, hedefleri ve normlarının birbirine benzemesi olarak da tanımlanabilir (Kasimati, 2011). Tamamlayıcı uyum ise bireyin kendine özgü farklı özellikleriyle çevresindeki bir eksikliği doldurarak çevreyi tamamlaması veya çevrenin bireyin ihtiyaçlarını karşılaması olarak tanımlanabilir (Cable ve Edwards, 2004; Kristof, 1996). Benzerlik uyumu ve tamamlayıcı uyum arasındaki temel fark çevrenin tanımıdır (Sekiguchi, 2004). Benzerlik uyumu modelinde kişi çevrenin içinde tanımlanırken, tamamlayıcı uyum modelinde kişi çevrenin dışında tanımlanır (Sekiguchi, 2004).

Sekiguchi'ye (2004) göre tamamlayıcı uyum talep-kabiliyet uyumu ve ihtiyaç-arz uyumu olmak üzere iki sınıfta ele alınmıştır. İşin gerekliliklerinin kabul edilebilir seviyede yerine getirilebilmesi ile kişinin sahip olduğu eğitim seviyesi, bilgi ve becerilerin uyumu talep-kabiliyet uyumu olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan ihtiyaç-arz uyumu ise kişinin hedefleri, fizyolojik ihtiyaçları, ilgi alanları ve değerleri ile işin genel özellikleri veya maaş gibi sunulan imkanlar arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır.

Başka bir sınıflandırmaya göre ise kişinin çevresiyle uyumu hakkında doğrudan kendisinin yapmış olduğu değerlendirme algılan uyum, kişinin ve çevrenin ayrı ayrı karşılaştırılmasıyla yapılan objektif değerlendirme ise gerçek uyum olarak tanımlanmaktadır (Kristof-Brown, vd., 2005; Sekiguchi, 2004). Kişi-çevre uyumunun farklı kavramlarla ilişkisi Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Kişi-Çevre Uyumunun Farklı Kavramlarla İlişkisi



Kaynak: Sekiguchi, 2004

Karen ve Kristof-Brown (2006) kişi-çevre uyumunu; kişi-meslek uyumu, kişi-örgüt-uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-iş uyumu ve kişi-kişi uyumu olmak üzere beş alt boyutta ele almıştır (Karen ve Kristof-Brown, 2006). Bu boyutları kısaca açıklamak gerekirse kişi-meslek uyumu, bireyin amaçları ile mesleğin sunduğu kariyer seçenekleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Kişi-örgüt uyumu, işgörenin örgütün tamamıyla olan uyumu olarak tanımlanmaktadır. Kişi-grup uyumu işgörenin çalışma grubundaki diğer bireylerle uyumu, kişi-iş uyumu, işgörenin yetenekleri ile işin özellikleri ve gereklilikleri arasındaki uyum, son olarak kişi-kişi uyumu ise işgörenin üstleri ve astlarıyla birebir ilişkisindeki uyum olarak tanımlanmaktadır. (Karen ve Kristof-Brown, 2006). Bu çalışmada Kristof-Brown ve arkadaşları (2005) ile Sekiguchi'nin (2004) yapmış olduğu sınıflandırmadaki çalışan tarafından algılanan uyum referans alınmıştır.

1.2. SOSYAL MÜBADELE TEORİSİ

İşgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi incelemede kullanılan teorilerden biri de Blau tarafından 1964 yılında geliştirilen ve işgören ile örgüt arasında ekonomik değişimin yanı sıra ayrıca bağlılık, statü ve onay görme gibi psikolojik ve sosyal bir değişim olduğunu savunan sosyal mübadele teorisidir (Social Exchange Theory) (Blau, 1964).

Disiplinler arası bir teori olan sosyal mübadele teorisini antropoloji, davranışsal psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji ve ekonomi gibi disiplinleri kapsamaktadır (Al-Masroori, 2006). Turner sosyal mübadele teorisinin merkezinde faydacılığın olduğunu, Emerson ise teorisinin merkezinde yer alan faydanın: psikolojide pekiştirme, sosyolojide değer, ekonomide fayda, sosyal psikolojide ise ödül ve karşılık gibi terimlerle ifade edildiğini belirtmektedir (Al-Masroori, 2006).

Searle (2000) sosyal mübadele teorisinin varsayımlarını beş kısma ayırmıştır. Bunlar;

- Bireyler ödül beklentisi sebebiyle ilişkiyi başlatırlar.
- Ödüller zamanla artıyorsa ilişki devam eder.
- Eğer taraflardan birinin sundukları diğer tarafa adil geliyorsa bireyler ilişkiyi sürdürmeye devam ederler.
- İlişkinin sürdürülmesi için ödenen bedeller ilişkiden sağlanan faydan fazla olmamalıdır.
- Ödüllere ulaşma umudu yüksek olmalıdır.

Sosyal mübadele teorisini kayıptan daha fazla kazanç sağlayan ilişkilerin karşılıklı güveni artıracaklarını öngörür (Deluga, 1994). Liderin işgörene destek olması ve maddi ödül sağlaması, işgörenin ise liderine bağlılık ve sadakat duyması sosyal mübadeleye örnek olarak gösterilebilir (Deluga, 1994). Sosyal mübadele teorisine göre işgörenler elde etmeyi umdukları geri dönüşler nedeniyle gönüllü olarak olumlu davranışlar sergilerler (Blau, 1964). Her iki taraf karşılığının ödeneceği beklentisiyle, güvene dayalı ve karşılıklı olarak bir takım fedakârlıklar yapar. Tarafların fedakârlıkları

nedeniyle oluşan beklentileri karşılıandığı sürece, sosyal mübadele ilişkisi sürer (Blau, 1964).

Güvenin sosyal mübadele ilişkileri açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Taraflar arasından herhangi bir resmi sözleşme olmaması taraflardan birinin sorumluluklarını yerine getirmeme ihtimali nedeniyle bir güvenlik açığı oluşturduğundan, sosyal mübadele ilişkileri güven olmadan gelişemez (Colquitt vd., 2007). Sosyal mübadelede güven, ekonomik hayatta değişim için kullanılan nakit gibi düşünülebilir. Sosyal mübadelede güvenin önemi nedeniyle araştırmacılar sosyal mübadele ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için taraflar arasındaki güven düzeyini bir gösterge olarak kullanmaktadırlar (Colquitt vd., 2007).

Blau'ya (1964) göre ekonomik değişim ile sosyal değişim birbirinden farklıdır. Ekonomik değişimler sözleşmelere dayanırken, sosyal değişimler ise işğörenlerin yaptığı fedakârlıkların karşılığının ödeneceği beklentisine ve güvene dayanır. Sosyal değişimde kazançlar maddi olarak değil karşılıklı sevgi ve güvenle ifade edilir. Taraflar sosyal değişimi sürdürebilmek için karşılıklı güvene gereksinim duyarlar (Deluga, 1994).

1.3. LİDERLİK YAKLAŞIMLARI

İnsanların bir arada yaşama zorunluluğundan dolayı ortaya çıkan liderliğin, insanlığın var oluşundan beri mevcut olan bir kavram olduğu söylenebilir. Sosyal bir varlık olan insan, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için grup içerisinde yer almak durumundadır. İnsanların herhangi bir grup içerisinde yer almadan bütün ihtiyaçlarını tek başına karşılamasının mümkün olmadığı söylenebilir. Grup olarak yaşamanın doğal bir sonucu olarak insanlar lidere ve yöneticiye ihtiyaç duyarlar (Erol, 2011).

Literatür incelendiğinde pek çok farklı liderlik tanımı olduğu ve bu liderlik tanımlarının bazı ortak noktaların olduğu görülmektedir. Liderlikten söz edebilmek için, ortak bir amaca yönelmiş bir grubun ve bu grubu ortak amaca yönlendiren bir kişinin olması gerekmektedir (Bakan vd., 2015). Ortak amaca yönlendiren kişi takipçilerinin gönüllü olarak katılımını sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olmalıdır (Bakan vd., 2015).

Bir süreç olarak liderlik, bir kimsenin kendi hedeflerini veya grubun hedeflerini gerçekleştirmek üzere başkalarını etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanır (Koçel, 2015). Lider ise belirli bir amaç doğrultusunda başkalarını yönlendiren, onları etkileyen, ilham veren ve gönüllü olarak kendisini izlemelerini sağlayan kişi olarak tanımlanır (Koçel, 2015).

Alanyazın incelendiğinde liderlik yaklaşımları; özellikler yaklaşımı, davranışçı yaklaşımlar, durumsal yaklaşımlar ve alternatif yaklaşımlar olmak üzere dört grup altında toplanmaktadır (Güngör, 2018).

1.3.1. Özellikler Yaklaşımı

Liderlik kavramını açıklamak için ilk olarak geliştirilen özellikler yaklaşımı liderin hem fiziksel açıdan, hem de kişilik özellikleri açısından takipçilerinden farklı olduğu varsayımına dayanır (Koçel, 2015). Bir kişinin bulunduğu grup içerisinde üyeler tarafından lider olarak tanımlanması ve grubu yönetebilmesinin sebebi liderin sahip

olduğu fiziksel ve kişilik özelliklerdir. Özellikler yaklaşımına göre liderleri izleyicilerinden ayıran özellikleri belirleyebilmek için çok sayıda araştırma yapılmıştır (Koçel, 2015). İlk liderlik yaklaşımları başarıyı liderin tükenmez enerji, kuvvetli sezgi, öngörü yeteneği, karşı konulamayan ikna kabiliyeti gibi olağanüstü yeteneklere sahip olmasıyla ilişkilendirmişlerdir (Yukl, 1989). Ancak 1930’lu yıllarda lider özelliklerini belirlemek için yüzlerce çalışma yapılmasına rağmen liderlik başarısını garanti edecek herhangi bir özellik bulunamamıştır (Yukl, 1989). Liderlik sürecini, sadece lidere odaklanarak inceleyen bu yaklaşım eleştirilere uğramıştır. Araştırmacılar tarafından özellikler yaklaşımı ile liderlik sürecinin yeterince açıklanamadığı anlaşıncaya, grupların yapısı ve işleyişi incelenmeye başlanmış ve liderin fiziksel özellikleri yerine takipçilerin özellikleri ile liderin takipçilerine nasıl davrandığı araştırılmaya başlanmıştır (Koçel, 2015). Bu nedenle davranışçı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

1.3.2. Davranışçı Yaklaşımlar

1950’li yıllardan sonra özellikler yaklaşımıyla liderliğin yeterince ifade edilemediğinin anlaşılmasıyla araştırmalar liderin davranış özelliklerini belirlemeye yönelmiştir (Zel, 2006). Bu araştırmalar liderin özelliklerinden ziyade liderlik sırasında gösterilen davranışlara ve liderin grup üyeleri ile ilişkilerine odaklanmıştır. Liderin takipçileri ile iletişim tarzı, karar verme yöntemi, yetkilerini takipçileri ile paylaşım paylaşması, planlama ve denetleme tarzı, sorunları çözerken kullandığı yöntemler gibi davranışlar liderin başarısını belirleyen unsurlar olarak değerlendirilmiştir (Koçel, 2015).

Ohio State Üniversitesi tarafından yürütülen liderlik çalışmaları (1945), Michigan Üniversitesi tarafından yürütülen liderlik çalışmaları (1947), Mc Gregor X ve Y Kuramı (1957), Rensis Likert’in Likert Sistem 1-4 Modeli (1960) ve Blake ve Mounton Yönetim Tarzı Matrisi (1962) davranışçı liderlik teorisine temel oluşturan başlıca araştırmalar arasında sayılabilir (Koçel, 2015). Bu önemli çalışmalar dışında lider davranışlarını sınıflandırabilmek için pek çok çalışma yapılmıştır. Genel olarak

davranışçı teorilerin çevreyi ve koşulları dikkate almaması bu teorilerin zayıf yönü olmuştur (Koçel, 2015).

1.3.3. Durumsal Yaklaşımlar

Liderlik alanyazını incelendiğinde 1970'li yıllardan sonra özellikler ve davranışçı yaklaşımlara nazaran çok farklı bir bakış açısı sergileyen durumsal liderlik yaklaşımlarının hakim olduğu görülmektedir (Ivancevich vd.,1983). Durumsal liderlik yaklaşımı liderin otoritesi, işin yapısı, takipçilerin yetenekleri ve dış çevre gibi durumsal faktörlere ve koşullara göre liderlik tarzlarının değişim gösterebileceğini savunan yaklaşımdır (Yukl, 1989). Durumsallık yaklaşımında göre her durumda başarıyla uygulanabilecek tek bir liderlik modeli yoktur. Koşulların değişmesi liderlik tarzının da değişmesini zorunlu kılar. Bu anlayış durumsal yaklaşımını, “tek ve en iyi” yönetim şeklinin varlığını savunan davranışçı yaklaşımdan ayırmaktadır (Koçel, 2015).

Koşullara göre liderlik tarzının değişim gösterebileceğini savunan başlıca dört ana liderlik teorisinin: Fred Fiedler tarafından geliştirilen etkin liderlik modeli, Hersey ve Blanchard’ın durumsal liderlik teorisi, House ve Evans tarafından geliştirilen amaç-yol teorisi ve son olarak Vroom ve Yetton tarafından geliştirilen karar verme modeli olduğu söylenebilir (Koçel, 2015; Küpçü, 2012). Liderliği koşullara göre açıklamaya çalışan durumsal yaklaşımlara göre; başarmak istenen hedefin niteliği, izleyicilerin yetenekleri, örgütün özellikleri, liderin ve takipçilerin deneyimleri liderin etkinliğini belirleyen hususlardır (Koçel, 2015).

1.3.4. Alternatif Yaklaşımlar

Burns ve Bass tarafından 1978'den itibaren yapılan liderlik araştırmalarında geleneksel lider davranış tarzlarının yanı sıra yeni bir liderlik ayrımının yapılmasının gerekli olduğu belirtilmiştir. Bu ayrım dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları şeklinde ortaya çıkmıştır (Tüz vd., 1995).

1.3.4.1. Etkileşimci Liderlik Yaklaşımı

Siyaset bilimci Burns tarafından 1978 yılında siyasi liderler üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda etkileşimci liderlik modeli ortaya atılmıştır. Burns araştırmasında liderleri, etkileşimci veya dönüştürücü lider olarak sınıflandırmıştır (Burns, 1978).

Etkileşimci liderlik işe yönelik liderlik olarak da ifade edilebilir (Koçel, 2005). Etkileşimci lider hem yetkisini kullanır hem de takipçilerinin arzu, ihtiyaç ve isteklerini karşılar. Liderin amacı takipçilerin daha verimli ve etkin olmalarını sağlamaktır. Etkileşimci liderler takipçilerine net bir hedef koyarak onları hedeflerine doğru motive ederler (Robbins, 2002).

Bass ve Avolio tarafından ortaya atılan çok faktörlü liderlik modelinde etkileşimci liderlik; koşullu ödül, aktif istisnalarla yönetim, pasif istisnalarla yönetim ve özgür bırakıcı liderlik olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır (Judge vd., 2006). Buna göre; koşullu ödül, liderin takipçilerin performans ve yeteneklerine bağlı olarak onları ödüllendirmesine dayanır. Liderler amaçlarına ulaşmaları durumunda takipçilerinin nasıl ödüllendirecekleri konusunda takipçileriyle net bir anlaşma yaparlar. Aktif istisnalarla yönetimde liderler takipçilerinin performanslarını takip ederek oluşması muhtemel hatalar oluşmadan müdahale ederek problemlerin meydana gelmesini engellerler. Pasif istisnalarla yönetimde ise, liderler hatanın veya sorunun ortaya çıkmasını önlemek için herhangi bir eylem yapmadan beklerler. Problemler ortaya çıktığı zaman çözüm aramak üzere harekete geçme eğilimindedirler. Özgür bırakıcı liderler ise çoğunlukla hareketsiz ve etkisizdirler. Karar ve sorumluluk almaktan kaçınırlar. Başka bir ifadeyle liderliğin hiç olmaması, takipçilerin tamamen serbest bırakılarak hiçbir yol ve yöntem gösterilmemesidir (Bass, 1997).

Etkileşimci liderlik yaklaşımı başarıyı elde etmede koşullu ödül sistemi ile etkili olmasına rağmen, takipçilerden beklentilerin düşük tutulması sebebiyle başarıyı tam olarak sağlayamadığı şeklinde eleştirilmektedir (Küpçü, 2012).

1.3.4.2. Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

İngilizce çalışmalarda “Transformational Leadership” olarak geçen dönüşümcü liderlik kavramı, Türkçe alanyazında “Dönüşümsel Liderlik”, “Değişimci Liderlik”, “Dönüştürümcü Liderlik” ve çoğunlukla “Dönüşümcü Liderlik” kavramıyla ifade edilmiştir (Şahin, 2009).

Dönüşümcü liderlik kavramı ilk olarak 1973 yılında J. V. Downton'un “İsyan Liderliği” adlı çalışmada ele alınmıştır. Burns'ün (1978) lider ile yönetici arasındaki farklılıkları belirlemeyi amaçlayan çalışmaları ile dönüşümcü liderlik kavramı bilinir hale gelmiştir. Daha önceki araştırmalar lider ile takipçilerin davranışlarını ayrı ayrı incelerken, Burns lider ile takipçileri arasında gerçekleşen ilişki ve etkileşimleri incelemiştir (Barbuto, 2005; Alimo vd., 2001).

Dönüşümcü liderler, takipçilerinin yeteneklerini ortaya çıkarırlar, takipçilerinin kendilerine duydukları özgüveni artırır ve belirlediği hedeflere takipçilerinin ulaşabilmelerini sağlarlar (Bass, 1990).

Geleneksel bir yapıya sahip etkileşimci liderliğin aksine dönüşümcü liderlik daha gelecek odaklıdır (Bolat, 2011a). Etkileşimci liderlik yaklaşımında liderler ve takipçileri arasında karşılıklı değişim söz konusu iken, dönüşümcü liderlik yaklaşımı değerlere, inançlara ve takipçilerin ihtiyaçlarına daha fazla önem veren bir anlayışa sahiptir (Bolat, 2011a).

Dönüşümcü liderlerin özellikleri, dönüşümcü liderliğin boyutları ve dönüşümcü liderliğin sonuçları ilgi bilgiler araştırmanın kavramsal çerçeve bölümünde sunulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KİŞİ-İŞ UYUMU

Kişi-iş uyumu kişinin yetenekleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyum veya işin kişiye sağladığı fayda ile kişinin istekleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991). Lauver ve Kristof-Brown'da (2001) kişi-iş uyumunu; işgörenin ihtiyaçları ile işin kişiye sağladıkları veya işgörenin özellikleri ile işin gereksinimleri arasındaki uyum şeklinde tanımlanmıştır. Günümüzdeki yoğun rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi için çalışanların yapmış oldukları iş ile uyum içerisinde olmalarının büyük önem taşıdığı söylenebilir.

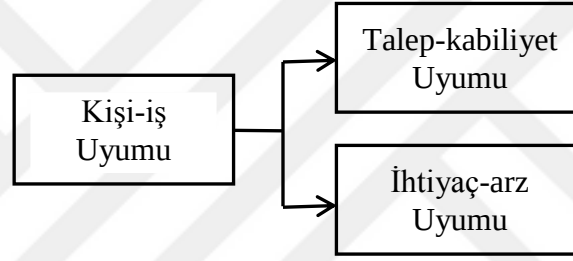
Kişi-çevre uyumu, işgörenin çalışma ortamına birçok açıdan uyumunu kapsayan geniş bir kavramdır (Kristof-Brown vd., 2002). Kişi-çevre uyumunun temel varsayımı, bireylerin çevreleri ile iyi etkileşiminin kişiler için olumlu sonuçları olacağı yönündedir (Karen ve Kristof-Brown, 2006). Kişi-çevre uyumunun alt boyutlarından biri olan kişi-iş uyumu, örgütlerin başarıya ulaşabilmelerine önemli katkılar sağlayabilir.

İşgörenler kendi değer ve hedefleriyle uyumlu işlerde çalışmak isterken, örgütler de amaçlarına ulaşmada en fazla katkıyı sağlayacak işgörenlerle çalışmak isterler. Günümüzde hızla değişen dış çevreye uyum sağlayabilmek için, doğru işe gerekli nitelik ve yeteneğe sahip doğru kişilerin seçilmesi örgütler için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle personel seçimi yapılırken yeni işgörenin işine ve çalışma ortamına uyumlu olup olmadığı dikkate alınmalıdır. Kişi-çevre uyumunun alt boyutları olan kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu işgören seçim sürecine en çok etki eden iki husus olarak değerlendirilmektedir (Sekiguchi, 2004).

2.1.1. Kişi-İş Uyumunun Türleri

Edwards (1991) Şekil 2’de gösterildiği gibi kişi-iş uyumunu talep-kabiliyet uyumu ve ihtiyaç-arz uyumu olmak üzere iki sınıfta ele almıştır. İşin gerekliliklerinin kabul edilebilir seviyede yerine getirilebilmesi ile kişinin sahip olduğu eğitim seviyesi, bilgi ve becerilerin uyumu talep-kabiliyet uyumu olarak tanımlanmaktadır (Sekiguchi, 2004). İhtiyaç-arz uyumu ise kişinin hedefleri, fizyolojik ihtiyaçları, ilgi alanları ve değerleri ile işin genel özellikleri veya maaş gibi sunulan imkânlar arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Sekiguchi, 2004).

Şekil 2. Kişi-İş Uyumunun Türleri



Kaynak: Edwards, 1991

Kişinin çevresiyle uyumu hakkında doğrudan kendisinin yapmış olduğu değerlendirme algılanan uyum, kişinin ve çevrenin ayrı ayrı karşılaştırılmasıyla yapılan objektif değerlendirme ise gerçek uyum olarak tanımlanmaktadır (Kristof-Brown, vd., 2005; Sekiguchi, 2004). Farklı sektörlerde bulunan işgörenlerin gerçek kişi-iş uyumlarının zaman ve maliyet kısıtlarından kaynaklı ölçülmesinin mümkün olmaması nedeniyle, araştırmada işgörenler tarafından algılanan kişi-iş uyumu ölçülmüştür.

Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde kişi-örgüt uyumunu belirlemek üzere yürütülen araştırmalarda çoğunlukla benzerlik uyumu tercih edilirken, kişi-iş uyumu belirlemek üzere yürütülen araştırmalarda ise daha çok tamamlayıcı uyumun kullanıldığı görülmektedir (Cable ve Edwards, 2004). Benzerlik uyumu modeli işin kendisine değil örgütteki diğer bireylerle kişinin uyumuna odaklı olduğu için kişi-iş uyumu değerlendirmesinde tamamlayıcı uyum modeli önem taşımaktadır.

2.1.2. Kişi-İş Uyumunun Öncülleri

Kişi-iş uyumu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde yapılan araştırmalarda kişi-iş uyumunun öncüllerinden ziyade sonuçlarına odaklanıldığı ve kişi-iş uyumunun öncülleri ile alakalı çalışmaların sınırlı sayıda olduğu söylenebilir.

Ehrhart (2006) yaptığı çalışmada kişilik ve işin özellikleri hakkında sahip olunan inançlar olmak üzere kişi-iş uyumunun iki öncülünü incelemiştir. Ehrhart'a (2006) göre işin özelliği hakkında sahip olunan inançlar işgören adaylarının kararlarını etkilemektedir. Bu nedenle en iyi çalışanları kendine çekmek ve elde tutmak isteyen örgütler, çalışanların kişi-iş uyumuna ilişkin algılarının nasıl oluştuğunun bilincinde olmalıdır. Ayrıca Ehrhart'a (2006) göre bireyler işe uyumlu olup olmadıklarına karar verirken dışa dönüklük, uzlaşmacılık, duygusal istikrar, girişimcilik ve dürüstlük gibi kendi kişilik özelliklerini de dikkate alırlar.

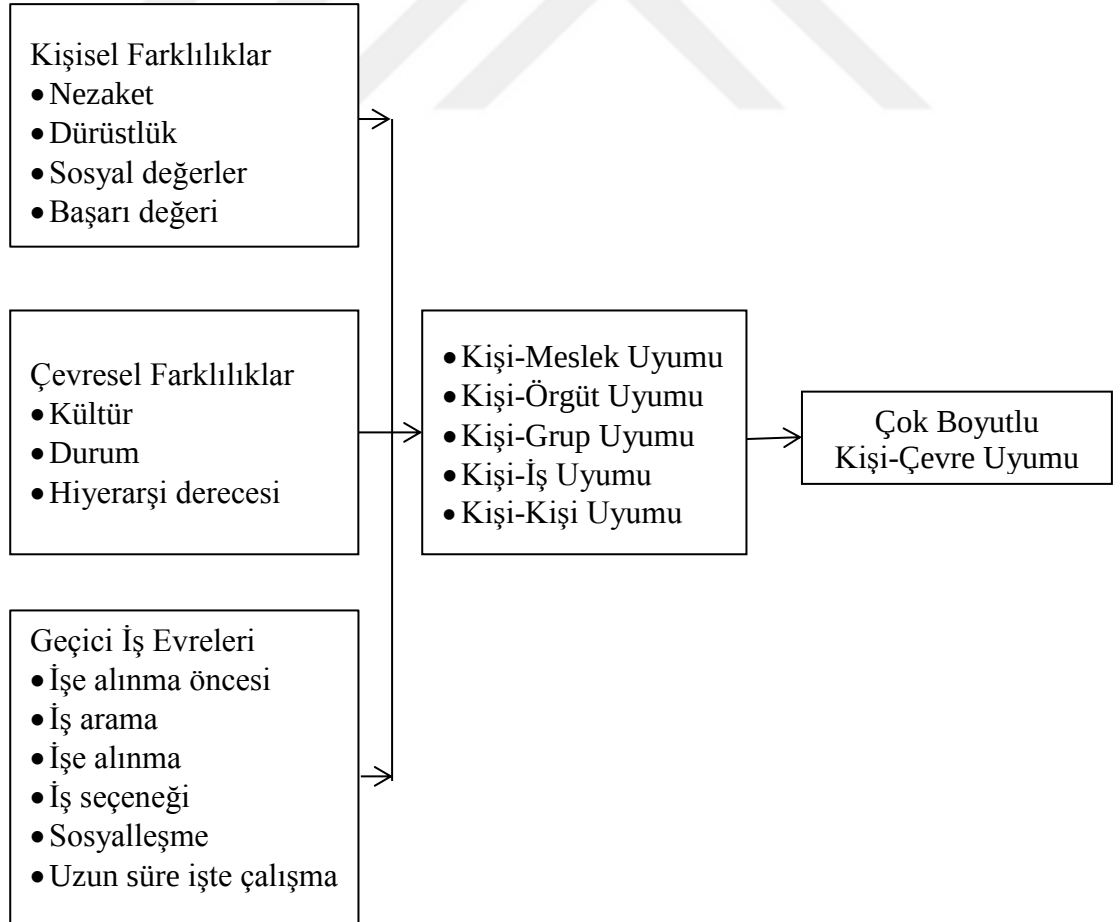
Ehrhart ve Makransky (2007) tarafından yapılan çalışmada kişi-iş uyumunun sağlanabilmesinde bilgi, beceri ve yetkinlikler gibi bireysel özelliklerinin yanı sıra, ilgi alanları ve eğilimler gibi bireysel algıların da önemli bir etken olduğunu ortaya konulmuştur.

Kişi-çevre uyumu teorisi çevreleri ile iyi etkileşiminin kişiler için pozitif sonuçları olacağını savunur (Karen ve Kristof-Brown, 2006). İşgörenler kültürel olarak kendileri ile uyumlu kişilerle etkileşime girmeye daha fazla isteklidirler (Büyükyılmaz, 2019). Kişi-çevre uyumu teorisine dayanarak kültürel uyum kişi-iş uyumunun öncülleri arasında sayılabilir. Bu açıklamalardan yola çıkarak işgörenlerin doğru işlerde çalıştırılmasının kişinin çevresine uyum sağlaması ve verimlilik açısından çok önemli olduğu söylenebilir. Büyükyılmaz'ın (2019) çalışmasında kültürel uyum, iyi bir yönetim, objektiflik, kişilik yapısı testleri, fizyolojik ve psikolojik özellikler, değer olgusu ve kişisel algı kişi-iş uyumunun öncülleri arasında sayılmıştır. En uygun çalışanın belirlenmesi süreci kişi-iş uyumunun sağlanmasının ilk adımıdır (Sekiguchi, 2004). Bu nedenle işgörenlerin hangi işte çalışacakları belirlenirken işgörenlerin değerleri, kabiliyetleri, becerileri, tutumları ve kişilikleri

değerlendirilir (Shane, 2010). Örgütlerin çoğu da çalışan seçim sürecinde genellikle kişi-iş uyumuna odaklanır (Sekiguchi, 2004). Kişi-iş uyumunun öneminin farkında olmak en iyi çalışanları işe alma ve elde tutmada örgütlere önemli avantajlar sağlayabilir.

Karen ve Kristof-Brown'a (2006) göre kişi-meslek uyumu, kişi-örgüt-uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-iş uyumu ve kişi-kişi uyumunun tamamı kişi-çevre uyumunu oluşturmaktadır. Kişinin çevresiyle olan söz konusu uyumların hepsinin birbirleriyle bağlantılı oldukları düşünüldüğünde kişi-çevre uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-örgüt-uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-kişi uyumu kişi-iş uyumunun öncülleri arasında sayılabilir. Karen ve Kristof-Brown'nın (2006) çok boyutlu kişi-çevre uyumu modeli Şekil 3'te gösterilmiştir.

Şekil 3. Çok Boyutlu Kişi-Çevre Uyumu Modeli



Kaynak: Karen ve Kristof-Brown, 2006

Jansen ve Kristof-Brown (2006) tarafından yapılan araştırmada kişi-iş uyumunun öncülleri kişisel farklılıklar, çevresel farklılıklar ve geçici iş evreleri olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır. Araştırmada nezaket, dürüstlük, sosyal değerler ve başarı değeri kişisel farklılıkları; kültür, durum, hiyerarşi derecesi çevresel farklılıklar ve işe alınma öncesi, iş arama, işe alınma, iş seçeneği, sosyalleşme ve uzun süre işte çalışma ise geçici iş evreleri sınıfında kişi-iş uyumunun öncülleri arasında sayılmıştır.

2.1.3. Kişi-İş Uyumunun Sonuçları

Edwards'a (1991) göre kişi-iş uyumu ile iş tatmini, işe bağlılık, çalışanı elde tutma, motivasyon, yüksek performans, güven, düşük iş stresi ve mutluluk arasında pozitif yönlü, işe devamsızlık, personel devir oranı ve küskünlük arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar kendilerini yeterli hissederler ve çalışma konusunda daha istekli olabilirler (Edwards, 1991).

Sekiguchi'ye (2004) göre ise kişi-iş uyumunun iş tatmini, işe hızlı uyum sağlama, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinde azalma gibi pozitif sonuçları olduğunu gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Sekiguchi (2004) çalışmasında ayrıca çalışanların işlerine uyumlu olup olmadığının belirlenmesine yönelik prosedürlerin uygulanmasının daha etkin bir personel seçimi yapılmasını sağlayacağını belirtmiştir. Alanyazında yapılan incelemeler neticesinde çalışanın işi ile uyumlu olmasının sonuçlarına yönelik bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Performans: Caldwell ve O'Reilly (1990) tarafından yapılan araştırmada kişi-iş uyumu ile performans arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Demir (2015) tarafından Muğla ilinde, konaklama işletmelerinde çalışan, 399 kişi üzerinde yapılan araştırmada, kişi-iş uyumunun işgörenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerinde pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Memnuniyet: Karen ve Kristof-Brown (2006) ve Scroggins'in (2008) çalışmalarında kişi-iş uyumunun memnuniyet üzerinde pozitif etkisinin olduğu, ayrıca Barak ve Meir (1974) tarafından 368 işgören üzerinde yapılan araştırmada da kişi-iş uyumu ile memnuniyet arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş Tatmini: Edwards (1991) ve Chen (2010) çalışmalarında kişi-iş uyumunun çalışanların iş tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Lauver ve Kristof-Brown'ın (2001) çalışmasında da kişi-iş uyumu ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Motivasyon: Edwards'a (1991) göre kişi-iş uyumunun çalışanların mutluluk ve motivasyonları üzerinde olumlu etkileri vardır. Ayrıca Ehrhart (2006) tarafından yapılan çalışmaya göre de kişi-iş uyumunun çalışanların motivasyon ve iş tatminleri üzerinde olumlu psikolojik sonuçları bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık: Kılıç ve Yener (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre kişi ile işi arasındaki uyum arttıkça işgörenlerin örgütsel aidiyetleri de artmaktadır. Kristof Brown ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan araştırmada da kişi-iş uyumu ile iş tatmini, örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: İş arkadaşlarına yardım etme, dakiklik, geçici işleri üstlenme, yönetimin kararlarını uygulamada aktif işbirliği yapma gibi örgüte fayda sağlayan fakat örgüt tarafından açık bir şekilde talep edilmeyen ve resmi olarak herhangi bir şekilde ödüllendirilmeyen bireysel ve gönüllü katkılar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadır (Farh vd., 1990). Vogel ve Feldman (2009) tarafından yapılan çalışmaya göre kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, kariyer tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Deneyim: Vaitenas ve Wiener (1974) tarafından 150 işgören üzerinde yapılan araştırmada kişi-iş uyumu ile kariyer değiştirme arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşiyile uyumlu çalışanlar örgütlerine bağlı ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olması nedeniyle uzun süre aynı işte çalışarak deneyim kazanabilirler. Deneyimin hem çalışanlar için hem de örgütün geneli için olumlu sonuçları olacağı söylenebilir. Chen (2010) çalışmasında kişinin işi ile uyumlu olmamasının iş tatminini azalttığını ve alternatif iş imkânları olması durumunda işgörenin işten ayrılma niyetini artırdığını, öbür taraftan kişi-iş uyumunun ise işgörenin başarısı üzerinde belirleyici bir etkisi olabileceğini belirtmiştir. Hamid ve Yahya'ya (2011) göre ise işiyile uyumlu çalışanlar iş için sarf ettikleri emeğin ve zamanın değerli olduğuna inanırlar. Çalışanlar bu düşünceyle gönüllü olarak yüksek performans göstererek özellikle zor zamanlarda örgütlerine önemli faydalar sağlarlar.

Düşük İş Stresi: Kılıç ve Yener (2015) tarafından 196 banka çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kişi-iş uyumunun örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini üzerinde pozitif, iş stresi üzerinde ise negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişi-iş uyumunun öncülleri ve sonuçları ile ilgili olarak alanyazında daha önce yapılan araştırmalara ait literatür özeti Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Kişi-İş Uyumu Literatür Özeti

ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	SONUÇLAR	KAYNAK
İşe Uygun Çalışanın Belirlenmesi.	KİU	İş Tatmini, İşe Hızlı Uyum Sağlama, Örgütsel Bağlılık, Düşük İşten Ayrılma Niyeti.	Sekiguchi, 2004
Kişisel Farklılıklar, Çevresel Farklılıklar, Geçici İş Evreleri.	KİU		Jansen ve Kristof-Brown, 2006
Kişi-Çevre Uyumu, Kişi-Meslek Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Kişi Uyumu.	KİU	Memnuniyet, Bağlılık, İşi Bırakma, Uyum.	Karen ve Kristof-Brown, 2006
Kişilik, İşin Özellikleri Hakkında Sahip Olunan İnançlar.	KİU		Ehrhart, 2006
Kişilik Özellikleri, Bireysel Algılar.	KİU		Ehrhart ve Makransky, 2007
Kültürel Uyum, İyi Bir Yönetim, Objektiflik, Kişilik Yapısı Testleri, Fizyolojik Özellikler, Psikolojik Özellikler, Değer Olgusu, Kişisel Algı.	KİU		Büyükyılmaz, 2019

Tablo 1. Kişi-İş Uyumunu Literatür Özeti-Devamı

ÖNCÜLLER	DEĞİşKEN	SONUÇLAR	KAYNAK
	KİU	Memnuniyet	Barak ve Meir, 1974
	KİU	Kariyer Değiştirme ile Negatif	Vaitenas ve Wiener, 1974
	KİU	Performans, İş Memnuniyeti, Düşük Stres, Düşük İşten Ayrılma Niyeti, Düşük İş Belirsizliği.	Caldwell ve O'Reilly, 1990
	KİU	İş Tatmini, İşe Bağlılık, Çalışanı Elde Tutma, Motivasyon, Yüksek Performans, Güven, Düşük İş Stresi, Mutluluk.	Edwards, 1991
	KİU	İş Tatmini, Düşük İşten Ayrılma Niyeti.	Lauver ve Kristof-Brown, 2001
	KİU	İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Düşük İşten Ayrılma Niyeti.	Kristof Brown vd., 2005

Tablo 1. Kişi-İş Uyumu Literatür Özeti-Devamı

ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	SONUÇLAR	KAYNAK
	KİU	Motivasyon, İş Tatmini.	Ehrhart, 2006
	KİU	Örgütsel Bağlılık, Anlamlı İş, İş Memnuniyeti, Düşük İşten Ayrılma Niyeti.	Scroggins, 2008
	KİU	İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Vogel ve Feldman, 2009
	KİU	Düşük Kaygı	Yaşar, 2009
	KİU	İş Tatmini, Kariyer Başarısı.	Chen, 2010
	KİU	Yüksek Performans	Hamid ve Yahya, 2011
	KİU	Örgütsel Aidiyet, İş Performansı, İş Tatmini.	Kılıç ve Yener, 2015
	KİU	İş Performansı, İşte Kalma Niyeti.	Demir, 2015

Not: KİU: Kişi-İş Uyumu

2.2. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Yaratıcı yenilikler örgütlerin rekabet avantajı sağlayarak başarılı olmasında önemli bir faktördür (Gümüšoğlu ve İlsev, 2009). Günümüzde hemen hemen bütün örgütler hızlı teknolojik değişim ve küreselleşme ile karşı karşıyadır. Bu nedenle örgütler hayatta kalabilmek, rekabet edebilmek, büyüebilmek ve değişime öncülük edebilmek için eskisinden daha yaratıcı ve yenilikçi olmak zorundadırlar (Gümüšoğlu ve İlsev, 2009). Dönüşümcü liderlik böyle bir ortamda örgütte değişimi ve yenilenmeyi hayata geçirerek ve izleyicilerinin değer yargılarını olumlu yönde değiştirerek örgütün verimliliğini artıran bir liderlik stili olarak ortaya çıkmaktadır (Koçel, 2015). Kısaca açıklamak gerekirse dönüşümcü lider takipçilerinin inançlarını ve değer yargılarını değiştiren kişilerdir (Koçel, 2015).

2.2.1. Dönüşümcü Liderlerin Özellikleri

Günümüzde teknolojik gelişmelerin hızı ve iş dünyasındaki yoğun rekabet, liderlerin değişime ayak uydurmalarını zorunlu hale getirmektedir. Bu hızlı değişime uyum sağlayabilmek ise liderliğe olan gereksinimi daha çok artırmaktadır (Koter, 2016).

Bass (1990) dönüşümcü liderliği güvenilen, inanılan, saygı duyulan, takipçileri üzerinde büyük etkiler yaratarak örgütün amaç ve misyonunu benimseten ve takipçilerini, grup çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutacak şekilde yönlendiren liderlik tarzı olarak tanımlamıştır. Dönüşümcü liderler çalışma arkadaşlarını, emrinde çalışanları veya takipçilerini sorunların nasıl üstesinden gelinebileceğinin farkında olacak şekilde yetiştirmeye çalışır ve bunu başarırlar (Bass, 1985). Bu başarıyı elde etmek için zamanın kabul görmüş popüler yöntemlerine değil vizyon sahibi, kendine güvenen ve neyin doğru neyin yanlış olduğunu tartışabilecek özgüvene sahip dönüşümcü liderlere ihtiyaç duyulur (Bass, 1985).

Dönüşümcü liderlik takipçilerin tutum ve kabullerini değiştirerek örgütün vizyonunu benimseme süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Aubrey ve Chelladurai, 2001). Yukl'a (1989) göre dönüşümcü liderler izleyicilerini korku, açgözlülük, kıskançlık veya kin gibi olumsuz duygularla motive etmek yerine eşitlik, özgürlük, hak, adalet, huzur ve

insaniyet gibi olumlu değerlerle motive ederek bilinçlerini artırmayı hedefleyen liderlerdir. Dönüşümcü liderler takipçilerinin gereksinimleri ile bireysel olarak ilgilenen, onların moral ve motivasyonlarını yükselten, izleyicilerine tüm kapasitelerini gönüllü olarak kullanarak, verimliliklerini artıran liderlerdir (Topaloğlu, 2005).

2.2.2. Dönüşümcü Liderlik Kavramının Temel Boyutları

Podsakoff ve arkadaşları (1990) dönüşümcü liderliği vizyon, davranış modelleri oluşturma, grubun hedeflerine ulaşabilmesi için fedakarlık yapma, entelektüel uyarım, bireyselleştirilmiş ilgi ve yüksek verimlilik beklentisi olmak üzere altı boyutta ele almıştır. Bass (1985) ise dönüşümcü liderliği karizma, ilham verme, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi şeklinde dört boyutta değerlendirmiştir. Alanyazın incelendiğinde Bass'ın belirlediği dönüşümcü liderlik boyutlarının kabul gördüğü ve araştırmalarda daha çok yer bulduğu söylenebilir. Dönüşümcü liderliğin boyutları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Dönüşümcü Liderliğin Boyutları

Karizma	Vizyon, güven, saygı, risk paylaşımı, doğruluk, rol model olma
İlham Verme	Hedeflere katılım, iletişim, istek
Entelektüel Uyarım	Gerçekçilik, problem çözme
Bireysel Destek	Takipçi ile ilgilenme, yol gösterme, takipçiyi dinleme, takipçiyi güçlendirme

Kaynak : Stone vd., 2004

Bass (1985) tarafından belirlenen dönüşümcü liderlik boyutları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Karizma: Dönüşümcü liderliğin temel boyutlarından ilki karizma boyutudur. Lider, takipçilerine saygı gösterir, onlara değer verir, onların güvenliğini kazanır ve örgüt misyonuna bağlanmalarını sağlayarak takipçileri üzerlerinde karizması ile büyük bir etki oluşturur. Takipçiler, saygı duydukları karizmatik liderlerinin hedeflerine ulaştığını gördüklerinde onu örnek almaya ve onun gibi davranmaya başlarlar (Bass, 1990). Takipçiler dönüşümcü liderlerine, saygı gösterirler, güvenirlere ve liderlerini

takdir ederler. Liderleriyle özdeşleşen ve ona benzemek isteyen takipçiler dönüşümcü lideri kendilerine rol model olarak kabul ederler (Reichard, 2011). Karizmaya sahip dönüşümcü liderler kendilerine güvenen, üstün kabiliyetlere sahip, takipçileri üzerinde hâkimiyet kurabilen, ulaşılacak hedefleri belirleyen ve takipçilerine kendi heyecanlarını aktarabilen liderlerdir (Şahin, 2009). Belirlenen hedeflere ulaşmak için kendini adama, akılcı davranma ve heyecan karizmatik liderlerin en temel özellikleridir (Cafoğlu, 1997).

İlham Verme: Lider konuşmaları ile takipçilerinin moralini yükselterek onların heyecanını artırır (Bass ve Avolio, 1990). İlham verme, liderin takipçilerinin heyecanını artıracak bir vizyona sahip olması, takipçilerine örgüt amaçlarının nasıl gerçekleştirileceğini anlatması ve onların hedeflere ulaşabileceklerine olan inancını sürekli dile getirmesi anlamlarını ifade etmektedir. Dönüşümcü liderler, takipçilerine yüksek beklentiler aşırlar. Böylece takipçiler liderine güvenir, ona bağlanır ve liderin belirlediği hedeflere ulaşmak üzere gayret gösterirler (Gümüslüoğlu, 2009:39). Dönüşümcü liderler ayrıca takipçilerine ilham vererek, örgüt hedeflerini gerçekleştirmek ve verimliliği artırmak için birlik ruhunu teşvik ederler (Johnson, 2002).

İlham verme ve karizma arasındaki en büyük fark karizmatik liderlerin takipçileri liderin kendisine bağlı iken ilham veren liderlerin takipçileri ise lidere bağlanmadan sadece liderin amaçlarına bağlıdırlar (Bass, 1985).

Entelektüel Uyarım: Dönüşümcü liderliğin üçüncü boyutu entelektüel uyarımdır. Entelektüel uyarım diğer bir ifadeyle zihinsel teşvik sayesinde dönüşümcü liderler; takipçilerinin zeka, mantık ve karşılaşılan sorunları çözebilme kabiliyetlerini takdir ederek, takipçilerinin daha girişimci olmalarını, gerektiğinde inisiyatif alabilmelerini ve daha üretken bir düşünce yapısına sahip olmalarını sağlamaktadırlar (Güngör, 2018). Dönüşümcü liderliği klasik liderlik anlayışından ayıran yaklaşım takipçilere sadece belirlenen işleri yaptırmak yerine, bütün takipçilerin bir hedef belirleyebileceğine, ahlaklı, dürüst, cesaretle davranabileceğine ve lider takipçi ilişkisinin kurulabileceğine inanılmasıdır (Bass, 1990).

Dönüşümcü liderler, takipçilerinin bilgi ve yeteneklerini tam olarak ortaya çıkarabilmek için uygun koşulları yaratırlar (Özalp ve Öcal, 2000). Ayrıca, takipçilerinin entelektüel olarak gelişmelerine öncülük ederek onların kabiliyetlerini açığa çıkarırlar ve sorunları aşabilme yeteneklerini geliştirirler (Özalp ve Öcal, 2000).

Bireysel İlgi: Uzun'a (2016) göre dönüşümcü liderler her bir takipçisinin dinleyerek onların gereksinimlerini ayrı ayrı dikkate alırlar. Takipçilerini yeteneklerine göre doğru işlere yönlendirerek gönüllü olarak performanslarının tamamını ortaya koymalarına yardımcı olurlar. Dönüşümcü liderler takipçilerini benzer ihtiyaçları ve benzer kişilik özellikleri olan bireyler gibi görmek yerine, her bir takipçisini farklı bir kişilik olarak değerlendirirler ve bu şekilde takipçilerinin kendine olan özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı olurlar. Danışmanlık rolü üstlenen dönüşümcü liderler takipçilerinin kendi güçlü ve zayıf yönlerini görmelerine yardımcı olurlar. Bireysel ilginin en önemli noktası her bir işgörenin ihtiyacının farklı olmasıdır. Bu nedenle dönüşümcü liderler, her bir takipçisinin ihtiyaçlarını ayrı ayrı değerlendirebilmelidirler.

Karizma, ilham verme, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi örgütte lider kaynaklı dönüşümün alt boyutlarıdır (Bass, 1985). Örgütte dönüşümün gerçekleşmesi liderlik davranışı dışında teknolojik yenilikler veya çevrenin değişimi nedeniyle de gerçekleşebileceği göz ardı edilmemelidir.

2.2.3. Dönüşümcü Liderliğin Sonuçları

Dönüşümcü liderler çevredeki teknolojik, ekonomik ve sosyal koşullara uyum sağlamak için bir vizyon belirlerler. Bass ve Riggio'ya (2006) göre dönüşümcü liderler belirlenen vizyona bağlı olarak örgüt misyonunu gerçekleştirmek için önemli değişimler yaparak takipçilerini harekete geçirirler. Dönüşümcü liderler mevcut durumu sürekli sorgulayıp takipçilerinin sadece kendi işleri konusunda değil ayrıca genel örgüt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi konusunda da sorumluluk hissetmelerini sağlarlar ve karar verirken takipçilerini karar süreçlerine dahil ederler. Ayrıca Bass ve Riggio (2006) tarafından yapılan çalışmaya göre dönüşümcü liderler

Çalışma gruplarının performanslarını ve iş tatmin düzeylerini artırırılar. Dönüşümcü bir lidere sahip çalışanların örgüte ve lidere bağılılıkları yüksektir. Dönüşümcü liderler olağanüstü ve stresli durumlarda sakin kalmayı başarak takipçilerine güven verirler.

Dönüşümcü liderler takipçilerini etkileyerek örgüt hedeflerine ulaşılması yönünde onları motive edebilirler. Takipçilerin dönüşümcü liderlerinin etkisiyle örgütün hedeflerini benimsemeleri ve kişisel hedefleri ile örgütün hedeflerini birleştirmeleri örgütün gelişmesine katkı sağlamaktadır (Şahin, 2009). Takipçilerin örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarının farkında olarak inisiyatif yeteneklerini geliştirmeleri örgütsel gelişmenin amaçları arasında, önemli bir yer tutmaktadır. Dönüşümcü liderin ilham verici motivasyon yetenekleri ve takipçilerini bireysel olarak desteklemeleri örgüt içi iletişimi artırarak çalışanların inisiyatif alabilme ve karar verebilme yeteneklerini de güçlendirmektedir (Şahin, 2009).

Yeniliğe ve değişime açık olan dönüşümcü liderler çevredeki değişimi takip ederek örgütün çevreye sürekli uyumlu olmasını sağlarlar. Özellikle karizmaları nedeniyle güvenilen dönüşümcü liderler, takipçilerinin değişime olumlu bakmalarını ve değişimin yararlarını benimsemelerini sağlarlar. Ayrıca dönüşümcü liderler entelektüel uyarım özellikleriyle takipçilerinin zorluklar karşısında rasyonel ve akılcı çözüm yolları bulmalarını, bu sayede örgüt içerisinde çatışmaları azaltarak etkinliğin artırılması sağlarlar (Şahin, 2009). Dönüşümcü liderliğin sonuçlarına yönelik daha önce yapılan araştırmalara ait bulgular aşağıda sunulmuştur.

Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından yapılan araştırmaya göre dönüşümcü liderlik ile çalışanların güven ve memnuniyetleri arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Gümüsoğlu ve İlsev (2009) tarafından 163 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, dönüşümcü liderliğin örgütsel inovasyon üzerinde pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu ayrıca dönüşümcü liderliğin örgütsel inovasyon üzerindeki etkisinde dış desteğin moderatör etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bushra ve arkadaşları (2011) tarafından Pakistan’da, bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada dönüşümcü liderlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Eisenbeiss ve Boerner (2013) tarafından 416 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, dönüşümcü liderliğin hem olumlu hem de olumsuz yönleri ele alınmıştır. Çalışmada dönüşümcü liderliğin çalışanların yaratıcılıkları ve lidere bağlılıkları üzerinde doğrudan pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bağlılığın yaratıcılık üzerinde ki negatif etkisi nedeniyle dönüşümcü liderliğin yaratıcılık üzerinde ki pozitif yönde doğrudan etkisinin dolaylı olarak azaldığı tespit edilmiştir.

Akbolat ve arkadaşları (2013) tarafından 452 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, dönüşümcü liderlik ile sağlık çalışanlarının motivasyonu ve duygusal bağlılığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Aggarwal ve Krishnan (2013) tarafından Hindistan’da bilgi teknolojileri endüstrisinde, 112 çalışan üzerinde yapılan araştırmada çalışanların öz-yeterlilik algıları ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu ayrıca çalışanların öz-yeterlilik algıları ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkide izlenim yönetimi stratejilerinin moderatör etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lin ve Hsiao (2014) tarafından Tayvan’da, 710 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada, dönüşümcü liderliğin bilgi paylaşımı ve güven üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu ayrıca bilgi paylaşımının ve güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Belias ve Koustelios (2014) çalışmasında dönüşümcü liderlik ile iş tatmini, iş performansı ve işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Şengöz (2015) tarafından bankacılık sektöründe çalışan 355 katılımcı üzerinde yapılan araştırmada dönüşümcü liderlik algısı ile çalışanların örgüte duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Uzun (2016) tarafında tekstil sektöründe faaliyet gösteren, 246 çalışan üzerinde yapılan araştırmada dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arıkan (2017) tarafından sağlık sektöründe çalışan 401 katılımcı üzerinde yapılan araştırmada, dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dulkadir (2017) tarafından 224 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, dönüşümcü liderliğin alt boyutları olan ilham verici motivasyon, ideal etki, entelektüel uyarım ve bireysel desteğin çalışanların iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderliğin içsel tatmin ve dışsal tatmin üzerinde de pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Choi (2018) tarafından Güney Kore’de, 308 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, dönüşümcü liderlik ile çalışanların öz-yeterlilik algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Enwereuzor ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırmada, dönüşümcü liderliğin işe adanma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dönüşümcü liderliğin işe adanma üzerindeki anlamlı etkisi, moderatör değişken olan kişi-iş uyumu modele dâhil edildiğinde, yüksek kişi-iş uyumuna sahip çalışanlarda dönüşümcü liderlik - işe adanma pozitif yönlü ilişkisinin daha güçlü olduğu saptanmıştır. Dönüşümcü liderliğin sonuçları ile ilgili olarak alanyazında daha önce yapılan araştırmalara ait literatür özeti Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Dönüştürücü Liderliğin Sonuçları Literatür Özeti

DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDIATÖR	SONUÇLAR	KAYNAK
DL		Yetenekleri Ortaya Çıkarma, Özgüven.	Bass, 1990
DL	Güven, Memnuniyet.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Güven, Memnuniyet.	Podsakoff vd., 1990
DL		Örgüte Bağlılık, Lidere Bağlılık, Memnuniyet, Performans, İş Tatmini, Stres Altında Sakin Kalma.	Bass ve Riggio, 2006
DL	Dış Destek	Örgütsel İnovasyon	Gümüsoğlu ve İlsev, 2009
DL		İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.	Bushra vd., 2011
DL		Motivasyon, Duygusal Bağlılık.	Akbolat vd., 2013
DL	İzlenim Yönetimi Stratejileri	Kiş-i-İş Uyumu	Aggarwal ve Krishnan, 2013
DL	Bağımlılık	Yaratıcılık, Bağımlılık.	Eisenbeiss ve Boerner, 2013

Tablo 3. Dönüşümcü Liderliğin Sonuçları Literatür Özeti - Devamı

DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDIATÖR	SONUÇLAR	KAYNAK
DL		İş Tatmini, İş Performansı, İşe Bağlılık	Belias ve Koustelios, 2014
DL		Bilgi Paylaşımı, Güven.	Lin ve Hsiao, 2014
DL		Değer Yargılarını Değiştirme	Koçel, 2015
DL		Örgüte Duygusal Bağlılık	Şengöz, 2015
DL		Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık.	Uzun, 2016
DL		İş Tatmini, İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin.	Dulkadir, 2017
DL		Yenilikçi Davranışlar, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.	Arıkan, 2017
DL	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Öz-Yeterlilik Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.	Choi, 2018
DL	Kişİ-İş Uyumu	Kendini İşe Verme	Enwereuzor vd., 2018

Not: DL: Dönüşümcü Liderlik

2.3. ÖZ-YETERLİLİK ALGISI

Rekabet üstünlüğünü koruyabilmek için çevresel değişime sürekli ayak uydurmak zorunda olan örgütlerdeki değişim sermaye türlerine de yansımıştır. Finansal, fiziksel ve teknolojik sermayenin yanı sıra insan faktörünü öne çıkaran psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türleri gittikçe önem kazanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Geleneksel anlamda sermayeyi oluşturan finansal, yapısal, fiziksel ve teknolojik bileşenler gibi bilgi, sosyal ilişkiler, normlar, değerler ve güven gibi unsurlarda pozitif psikolojik sermayeyi oluştururlar (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermayenin işgörenlerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisi pek çok araştırmaya konu olmuştur. Keleş (2011) tarafından pozitif psikolojik sermayenin iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi önemli sonuçları olduğu belirtilmiştir. Luthans ve arkadaşları (2007) kişilerin sahip olduğu psikolojik sermayeyi öz-yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut olmak üzere dört boyutta el almışlardır. Şekil 4'te gösterilen psikolojik sermayenin bu alt boyutlarını açıklamak gerekirse;

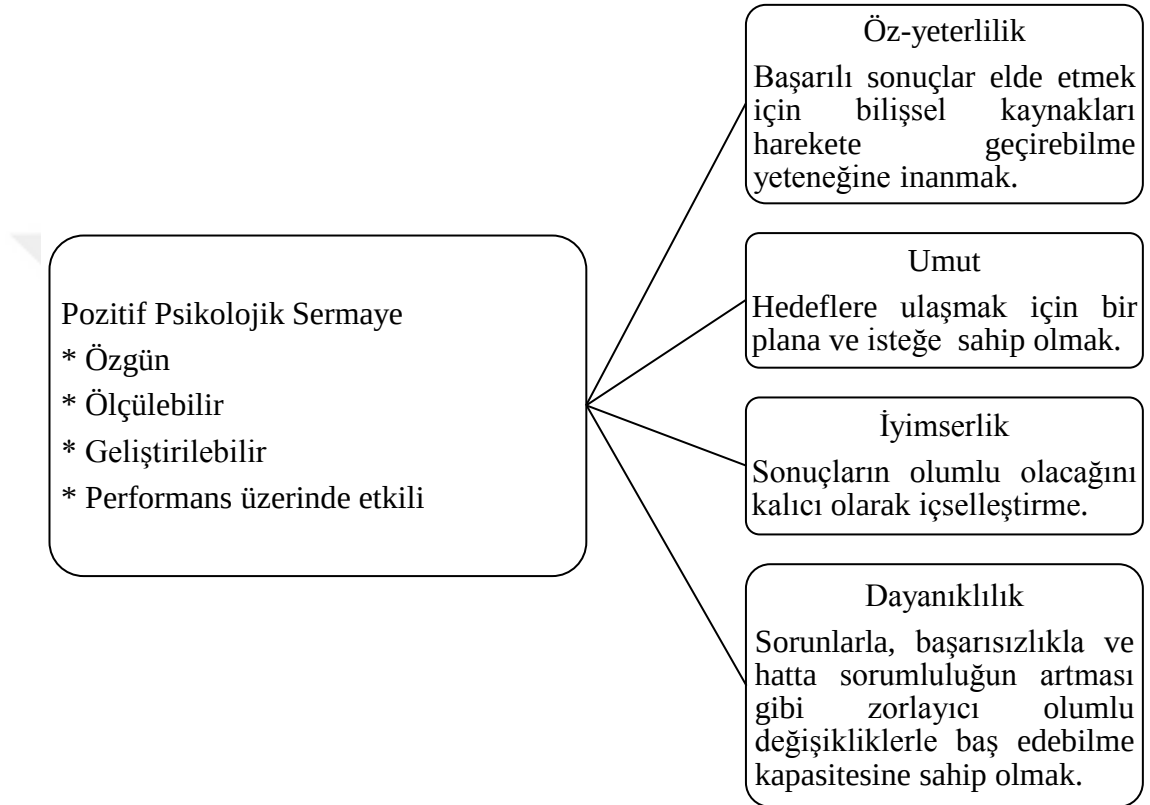
Öz-yeterlilik: Bireyin karşılaşılabileceği olası zorluklarda başarıya ulaşabilmek için yapılması gerekenleri, ne kadar iyi uygulayabileceğine dair kendisine duyduğu güven ve kendi hakkındaki kişisel yargısıdır (Stajkovic ve Luthans, 1988).

İyimserlik: Mümkün olan en iyi sonucun gerçekleşeceği beklentisinde olma eğilimi şeklinde tanımlanabilir. Scheier ve Carver (1987) tarafından yapılan çalışmada iyimserliğin bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Umut: Pozitif olarak değerli belirsiz durumlarda bir duygu olarak ortaya çıkan umut, kesin olmamakla birlikte ulaşılması olası hedeflere ulaşılacağına dair beklentidir (MacInnis ve Mello 2005).

Dayanıklılık: Başarısızlık, belirsizlik gibi sıkıntılı durumlarla, hatta sorumluluğun artması gibi görünüşte pozitif, ancak kişinin yükünü artıran değişikliklerle mücadele edebilme kapasitesi şeklinde tanımlanabilir (Luthans ve Yousef, 2004).

Şekil 4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları



Kaynak: Luthans, vd., 2007

Ölçülebilen, geliştirilebilen ve performans üzerinde etkili olan pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından birisi olan öz-yeterlilik algısı bu çalışmada odaklanılan bağımlı değişken rolündedir. McMurray ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan araştırmada dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algılarını artırdığı ayrıca liderlik ile psikolojik sermaye arasında da pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada işgörenlerin dönüşümcü liderlik ve kişi-iş uyumu algısının pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan öz-yeterlilik algısını nasıl etkilediği araştırılmıştır.

2.3.1. Öz-Yeterlilik Kavramı

Bandura'ya (1994) göre bireylerin kendi yetenekleri ve kapasiteleri hakkında sahip oldukları inançlar olarak tanımlanan öz-yeterlilik algısı, kişilerin kendilerini nasıl hissettiklerini, nasıl düşüneceklerini, nasıl motive olacaklarını ve nasıl davranacaklarını belirler. Bandura (1997) ayrıca öz-yeterlilik kavramını belirli bir performansı ortaya koyabilme ve başarma kapasitesine yönelik kişinin kendine inancı şeklinde tanımlamıştır. Bandura'ya (1977) göre insanlar başarabileceklerini düşündükleri durumlarda kendilerinden emin bir şekilde faaliyete katılım gösterirken, baş edemeyeceklerine inandıkları tehdit edici durumlardan sakınma eğilimindedirler.

Öz-yeterlilik algısının davranışı başlatan güdülenmeyi oluşturmada ve performansın sürekliliğinin sağlanmada etkisi vardır. Ayrıca öz-yeterlilik algısı, beceri, yetenek ve bilgi gibi diğer değişkenlerin etkin bir biçimde ve bir arada işlemelerini sağlar. Öz-yeterlilik algısı yeni bir öğrenmenin gerçekleşmesinde, yeni yeteneklerin kazanılmasında ve kazanılan yeteneğin veya öğrenimin davranışa dönüşmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Kotaman, 2008).

Kendi yeteneklerine güvenen kişiler zorlu görevleri kaçınılması gereken tehditler olarak görmek yerine tecrübe kazanılacak fırsatlar olarak görürler. Bu bakış açısı zorlu faaliyetlerle karşılaşıldığında ilgiyi ve hedefe ulaşma motivasyonunu artırır. Bu kişiler zorlukları kontrol edebilecekleri inancıyla hareket ederler. Başarısız olduklarında başarısızlığı çaba ve bilgi eksikliğine bağlarlar. Öz-yeterlilik algılarını hızlı bir şekilde geri kazanırlar ve çabalarını artırarak sürdürürler. Böylesine etkili bir bakış açısı zorluklar karşısında stres düzeyini azaltır ve kişisel başarıyı artırır (Bandura, 1994).

Öz-yeterlilik algısı yetersiz olan kişiler ise başarısız olacaklarını düşündükleri zorlu görevlerden kaçınırlar (Bandura, 1994). Zorluklarla karşılaştıklarında, sorunları nasıl çözeceklerine yoğunlaşmak yerine kişisel eksiklikleri üzerinde dururlar. Hedeflerine ulaşmak için fazla çaba harcamazlar ve çabuk pes ederler. Başarısızlıktan sonra öz-

yeterlilik algısını telafi etmeleri zaman alır. Gösterdikleri yetersiz çabayı kendi yetersizlikleri olarak gördüklerinden en ufak sorunla karşılaştıklarında kendilerine olan inançlarını kaybederler. Stres seviyeleri kolaylıkla yükselir ve depresyona girme olasılıkları fazladır (Bandura, 1994).

Yeterlilik beklentileri, insanların ne kadar çaba göstereceğini ve yaşanan olumsuzluklar karşısında ne kadar süre bu çabayı göstermeye devam edeceğini belirler. Algılanan öz-yeterlilik ne kadar güçlü olursa, başarıya ulaşmak için sarf edilen çaba da o kadar fazla olur (Bandura, 1977). Aynı yeteneklere sahip kişilerin öz-yeterlilik algılarına bağlı olarak performansları da farklılık gösterebilir (Gist ve Mitchell, 1992).

Nispeten zorlayıcı faaliyetlerde bulunanlar, etkinlik algılarını pekiştiren ve böylece savunmacı davranışlarını ortadan kaldıran olumlu deneyimler kazanacaklardır. Zorlayıcı faaliyetlerle başa çıkma çabalarını erken bırakanlar, kendilerini suçlamaya ve başaramama korkularını sürdürmeye devam edeceklerdir (Bandura, 1977).

Bandura'ya (1989) göre, bir yeteneğe sahip olmak o yeteneğin farklı koşullarda etkin bir şekilde kullanabileceği anlamına gelmez. Kişiler yeterli yeteneğe sahip olsalar bile kendi yeteneklerinin farkında olmayabilirler veya kendi yeteneklerine güvenmeyebilirler. Bu güvensizlik nedeniyle göreve ilişkin davranışı başlatmayı hiç düşünmeyebilirler. Bireyler bir görevi yerine getirebilmek için öncelikle kendi yeteneklerine inanmalıdırlar. Eğer bireyler öz-yeterlilik algısına sahip değillerse, kendi yeteneklerini hiç kullanmayabilirler. Öz-yeterlilik algısına sahip olmayan kişilerin, özellikle kararlılık ve çaba gerektiren zorlu görevleri sıklıkla yerine getiremedikleri görülmektedir (Kotaman, 2008).

2.3.2. Öz-Yeterliliğin Algısının Öncülleri

Öz-yeterlilik algısı tam ve doğru deneyimler (ustalık tecrübesi), dolaylı yaşantılar (temsili deneyim), sözel ikna ve fiziksel ve duygusal durum olmak üzere dört ana husustan etkilenecek geliştirilir (Bandura, 1994).

Tam ve Doğru Deneyimler (Ustalık Tecrübesi): Bandura'ya (1994) göre öz-yeterlilik algısı oluşturma en etkili yöntemi, deneyimlerdir. Başarılar, kişinin öz-yeterlilik algılarını artırırken, özellikle öz-yeterlilik algısı tam olarak oluşmadan yaşanan başarısızlıklar ise öz-yeterlilik algısını olumsuz etkiler. Sadece küçük başarılar elde eden kişiler, hızlı sonuç beklerler ve başarısızlık durumunda cesaretleri kolayca kırılır. Güçlü bir öz-yeterlilik algısı ise sürekli gösterilen çaba ile zorlukların aşılması deneyimini gerektirir. Karşılaşılan problemler ve zorluklar başarının genellikle sürekli bir çaba gerektirdiğini öğrenme açısından faydalıdır.

Dolaylı Yaşantılar (Temsili Deneyim): Bandura'ya (1994) göre uzun süre çaba göstererek başarılı olan ve kendisiyle benzer özellikler taşıyan birini görmek, kişinin başarılı olma inancını artırırken, yoğun çabalarına rağmen başarılı olamayan birini görmekte kişinin yeterlilik algısını ve mücadele azmini azaltır. Model alınan kişi ile benzerliğin fazla olmasının algılanması model kişinin başarısı yada başarısızlığının bireyin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi artırırken, modelin kendilerinden çok farklı olması durumunda öz-yeterlilik algıları çok fazla etkilenmeyecektir. Bireyler, kendilerine benzeyen diğer bireylerin başarıya ulaştıklarını gördüklerinde kendileri başarılı olmuşlar gibi öz-yeterlilik algılarını artırabilirler (Bolat, 2011a).

Sözel İkna: Bandura'ya (1994) göre sözlü olarak belirli faaliyetlerde başarılı olabilecek yeteneklere sahip olduklarına ikna edilen kişiler, zorluklarla karşılaştıklarında yılmadan daha fazla çaba sarf edebilirler. Kişi başarıya ulaşma konusunda yeterli kapasiteye sahip olduğuna ne kadar çok ikna edilirse öz-yeterlilik algısı da o ölçüde artar. Birey iknasının gerçekleşebilmesi için saygı duyduğu, uzman, güvenilir ve etkili bir kişi tarafından ikna edilmesi gerekir. İş arkadaşlarının konuşmaları, yöneticinin sergilenen performans hakkındaki geri bildirimleri sözel ikna kapsamına girebilir (Bolat, 2011a).

Fiziksel ve Duygusal Durum: Bandura'ya (1994) göre insanların yeteneklerini değerlendirmede ve öz-yeterlilik algılarının oluşmasında fiziksel ve duygusal durumlarının da kısmen etkisi vardır. Zorluklar karşısında strese girmeleri ve gergin olmaları öz-yeterlilik algısı üzerinde olumsuz bir etki oluşturur. Güç ve dayanıklılık gerektiren faaliyetlerde ağrı ve yorgunluk gibi fiziksel belirtiler de öz-yeterlilik algısını olumsuz etkiler. Bu gibi durumlarda sergilenen olumlu ve pozitif bir ruh hali ise öz-yeterlilik algısını artırır. Öz-yeterlilik algısını artırmanın bir yolu da stresli durumlarda sakin kalmayı başarabilmek ve olumsuz duygusal ve fiziksel durumları yanlış yorumlama alışkanlıklarını değiştirmektir.

Gist ve Mitchell (1992) tarafından yapılan çalışmada öz-yeterliliğin öncülleri içsel ve dışsal olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır. İşin özellikleri, işin karmaşıklığı, performans beklentileri, iş arkadaşları arası iletişim, iş çevresi, işin riskleri, işin tehlikeleri ve fiziksel ortam dışsal öncüller arasında ele alınırken, yetenekler, bilgi ve beceriler, fiziksel durum, sağlık, kişilik, kendine saygı, hedefler, öncelikler, ilgi alanları ve ruh hali ise içsel öncüller arasında değerlendirilmiştir.

Schyns (2001) ve Pillai ve Williams (2003) tarafından yapılan araştırmalarda dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderler yaptıkları konuşmalar ile çalışanların moralini yükseltirler, onların iyimserlik ve heyecanlarını artırır (Bass ve Avolio, 1990). Çalışanlar saygı duydukları ve güvendikleri dönüşümcü liderin konuşmaları ile başarılı olacaklarına inanırlar ve zorluklar karşısında daha mücadeleci olurlar (Bandura, 1994). Bu nedenle dönüşümcü liderliği çalışanların öz-yeterlilik algısının bir öncülü olduğu söylenebilir.

Bandura'ya (1994) göre fiziksel ve duygusal durumun çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerinde etkisi vardır. Çalışanların çevrelerinden aldığı sosyal destek ile fiziksel ve duygusal durumlarının daha iyi olacağı varsayımından hareketle sosyal destek öz-yeterlilik algısının öncülleri arasında sayılabilir. Çavuş (2009) tarafından 140 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada sosyal desteğin öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu, algılanan aile desteği başta olmak üzere arkadaş

desteğinin ve diğer önemli kişilerin desteğinin öğrencilerin öz-yeterlilik algıları üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İşcan ve Çakır (2016) tarafından 103 araştırma görevlisi üzerinde yapılan araştırmaya göre, deneyimli işgörenlerin yeni gelen çalışanların kişisel ve örgütsel gelişimlerine destek olmaları anlamına gelen mentorluğun çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerinde pozitif etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Flood (2012) tarafından 163 öğrenci üzerinde yapılan bir araştırmada da mentorluğun öğrencilerin öz-yeterlilik algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bandura (1994) tarafından dolaylı yaşantılar (temsili deneyim) ve sözel ikna öz-yeterlilik algısının öncülleri arasında sayılmıştır. Mentorun hem sözel ikna yöntemi ile hem de yaşadığı tecrübeleri aktararak çalışanların öz-yeterlilik algılarını artırabileceği söylenebilir.

İşcan ve Çakır (2016) tarafından yapılan araştırmanın diğer bir bulgusu da, çalışanın işini anlamlı bulmasının, kendisini iş konusunda yeterli hissetmesinin, iş konusunda karar verebilme yetkisinin olduğunu düşünmesinin sağlanması gibi anlamlara gelen psikolojik güçlendirmenin, çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerinde pozitif etkileri olduğudur. Toplu ve Akça'ya (2013) göre çalışanların karar alma ve sorun çözme konusunda inisiyatif almaları sağlayan psikolojik güçlendirme aynı zamanda öz-yeterlilik algısının da bir öncülüdür.

2.3.3. Öz-Yeterlilik Algısının Sonuçları

Bandura'ya (1989) göre öz-yeterlilik algısının bireylerin bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu dört etkiyi kısaca açıklamak gerekirse;

Bilişsel Süreç: Başarıya ulaşacaklarını düşünen öz-yeterlilik algısı gelişmiş bireyler kendilerine daha büyük hedef koyarlar ve başarıya ulaşmak için daha çok çaba gösterirler (Bandura, 1995).

Motivasyonel Süreç: Bandura'ya (1995) göre bireylerin motivasyon sürecinde öz-yeterlilik algısı çok önemlidir. Bireyler bir davranışı gerçekleştirmeden önce başarılı olup olmayacakları yönünde olası sonuçları tahmin ederek karar alırlar. Başarıya ulaşacaklarına inanırlarsa motivasyonları artar.

Duygusal Süreç: Öz-yeterlilik inancı bireylerin stres ve depresyon düzeylerini de etkiler. Öz-yeterlilik algısı yüksek bireylerin zorluklarla başa çıkma kapasitesi daha yüksektir (Bandura, 1995).

Seçim Süreci: Bireyler başaramayacaklarını düşündükleri işlerden kaçınırken başarılı olacaklarını düşündükleri işleri seçerler. Öz-yeterlilik algısı yüksek bireyler daha zorlayıcı hedefleri seçerek zorluklar karşısında geri çekilmeden çaba göstermeye devam ederler (Bandura, 1995). Öz-yeterlilik algısının bireylerin karar alma becerisi üzerindeki bu dört etki kişinin yaşam kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir (Bandura, 1994).

Staples ve arkadaşları (1999) tarafından 376 çalışan üzerinde yapılan araştırmada öz-yeterlilik algısı ile örgüte bağlılık, iş performansı, zorluklarla baş edebilme yeteneği ve iş tatmini arasında pozitif yönlü, iş stresi arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Keskin ve Orgun (2006) tarafından 112 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada ise katılımcıların öz-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejisi algıları arasında pozitif yönlü ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tokat ve arkadaşlarına (2008) göre öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanlar daha yüksek oranda yenilikçi davranışlar sergilemekte ve risk alabilmektedirler. Kendine güvenen sorunların üstesinden gelebilen öz-yeterliliği yüksek çalışanlar yeni fikirlere daha olumlu bakarak daha çok yenilik yapmaktadırlar. Ayrıca belirsiz durumlarda hesaplı şekilde risk alma konusunda daha cesur davranan öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanlar fırsatları değerlendirebilmek için daha fazla risk alabilmektedirler. Çetin ve Basım'a (2010) göre ise bireyler öz-yeterlilik algıları güçlendikçe kendilerine

daha yüksek hedefler koymakta ve bu hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabalar da artmaktadır.

Öz-yeterlilik algıları yüksek olan bireyler stresli durumlarla karşılaştıklarında inisiyatif ve sorumluluk alarak sorunla aktif şekilde mücadele ederler ve daha düşük oranda işten ayrılma niyetindedirler. Öz-yeterlilik algısının yüksek olması bireyleri psikolojik ve fizyolojik olarak olumlu etkilerken, öz-yeterlilik algıları düşük olması ise bireylerin depresyon ve anksiyete bozuklukları gibi sorunlar yaşamalarına sebep olabilir (Nielsen vd., 2009).

Öz-yeterlilik algısı yükseldikçe stres, kaygı ve tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Öz-yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar görevlerini başarıyla yerine getirme konusunda kendilerine daha çok güvenirler. Bu nedenle öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanların gösterdikleri performans da yüksektir (Bolat, 2011a). Yılmaz ve arkadaşlarına (2012) göre ise öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanlar amaç belirleme ve bu amaçlara ulaşma konusunda daha başarılıdırlar.

Bolat (2011b) tarafından otelcilik sektöründe çalışan 139 kişi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, öz-yeterlilik algısı yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeyleri düşük olmaktadır. Çalışmada ayrıca işgörenlerin öz-yeterlilik algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan ve Yüzbaş (2018) tarafından 221 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin okul bağlılığı ile öz-yeterlilik algıları arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ve öz-yeterlilik algısı yüksek olan öğrencilerin başarı düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öz-yeterlilik algısının öncülleri ve sonuçları ile ilgili olarak alanyazında daha önce yapılan araştırmalara ait literatür özeti Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öz-Yeterlilik Algısı Literatür Özeti

ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDIATÖR	SONUÇLAR	KAYNAK
İşin Özellikleri, İşin Karmaşıklığı, Performans Beklentileri, İş Arkadaşları Arası İletişim, İş Çevresi, İşin Riskleri ve Tehlikeleri, Fiziksel Ortam, Yetenekler, Bilgi ve Beceriler, Fiziksel Durum, Sağlık, Kişilik, Kendine Saygı, Hedefler, Öncelikler, İlgi Alanları, Ruh Hali.	ÖY		Motivasyon, Performans.	Gist ve Mitchell, 1992
Tam ve Doğru Deneyimler, Dolaylı Yaşantılar, Sözel İkna, Fiziksel ve Duygusal Durum	ÖY			Bandura, 1994
Dönüşümcü Liderlik	ÖY			House ve Shamir, 1993; Schyns, 2001; Uzun, 2016 ve Choi, 2018

Tablo 4. Öz-Yeterlilik Algısı Literatür Özeti – Devamı

ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDIATÖR	SONUÇLAR	KAYNAK
Algılanan Sosyal Destek, Aile Desteği, Arkadaş Desteği, Diğer Kişilerin Desteği.	ÖY			Çavuş, 2009
Mentorluk	ÖY			Flood, 2012, İşcan ve Çakır, 2016
Psikolojik Güçlendirme	ÖY			Toplu ve Akça, 2013, İşcan ve Çakır, 2016
	ÖY		Daha Yüksek Hedefler Koyma, Yüksek Çaba, Motivasyon, Düşük Stres, Düşük Depresyon, Zorluklarla Baş Edebilme, İnisiyatif ve Sorumluluk Alma.	Bandura, 1989, Bandura, 1994, Bandura, 1995
	ÖY		Örgüte Bağlılık, İş Performansı, Zorluklarla Baş Edebilme Yeteneği, İş Tatmini.	Staples vd., 1999

Tablo 4. Öz-Yeterlilik Algısı Literatür Özeti – Devamı

ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDIATÖR	SONUÇLAR	KAYNAK
	ÖY		Başa Çıkma Stratejisi Algıları	Keskin ve Orgun, 2006
	ÖY		Yenilikçi Davranışlar, Risk Alabilme.	Tokat vd., 2008
	ÖY		İnisiyatif ve Sorumluluk Alma, Sorunlarla Aktif Şekilde Mücadele Etme, Düşük İşten Ayrılma Niyeti, İyi Psikoloji ve Fizyoloji.	Nielsen vd., 2009
	ÖY		Daha Yüksek Hedefler Koyma, Yüksek Çaba.	Çetin ve Basım, 2010
	ÖY		Düşük Stres, Düşük Kaygı, Düşük Tükenmişlik, Kendine Güven, Yüksek Performans.	Bolat, 2011a
	ÖY	Lider-Üye Etkileşimi	Düşük Tükenmişlik	Bolat, 2011b

Tablo 4. Öz-Yeterlilik Algısı Literatür Özeti – Devamı

ÖNCÜLLER	DEĞİŞKEN	MODERATÖR/ MEDIATÖR	SONUÇLAR	KAYNAK
	ÖY		Amaç Belirleme, Başarı.	Yılmaz vd., 2012
	ÖY		Bağlılık, Başarı.	Erdoğan ve Yüzbaş, 2018

Not: ÖY: Öz-Yeterlilik

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

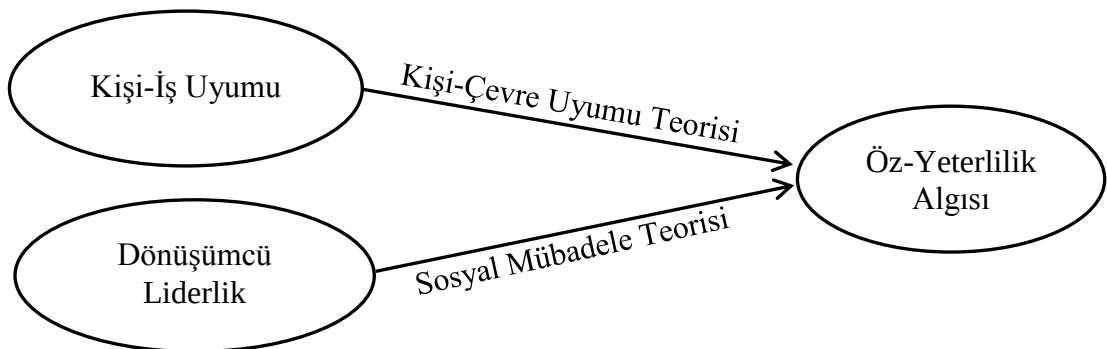
DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmanın modeli kişi-iş uyumu, dönüşümcü liderlik ve öz-yeterlilik algısı olmak üzere üç değişkenden oluşmaktadır. Şekil 5'te gösterilen araştırma modelinde kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderlik bağımsız değişken, öz-yeterlilik algısı ise bağımlı değişken rolündedir. Bu bölümde kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi bu konuda daha önce yapılan çalışmalardan da faydalanılarak açıklanacaktır.

Çalışanın öz-yeterlilik algısının yüksek olmasının örgüte ve çalışana sağladığı faydalar çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur. Yüksek öz-yeterlilik algısını çalışanda oluşturabilmek için çalışanın işe alım sürecinde işine uyumlu olup olmadığının değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Yine aynı şekilde çalışanların yeteneklerini ortaya çıkaran, kendilerine duydukları özgüveni artıran bir dönüşümcü lider de çalışanların öz-yeterlilik algılarını güçlendirebilir. Alanyazın incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini ele alan araştırmaların olduğu görülmektedir. Hem kişi-iş uyumunun hem de dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi birlikte değerlendirilmesi bu araştırmanın özgün tarafını oluşturmaktadır.

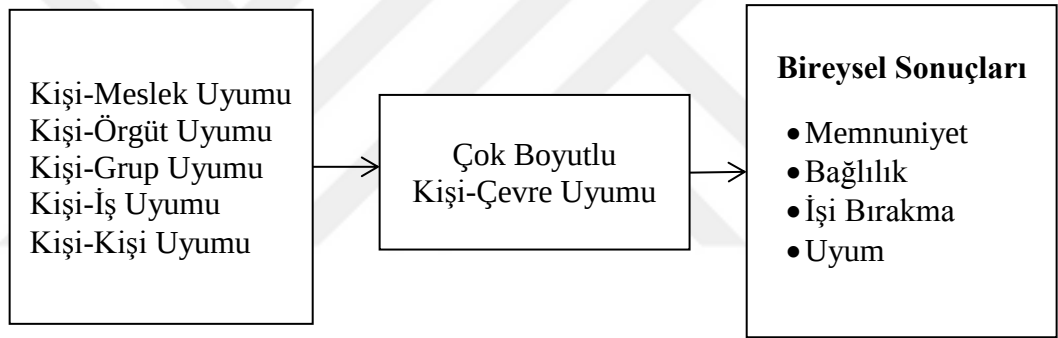
Şekil 5. Araştırmanın Modeli



3.2. KİŞİ-İŞ UYUMUNUN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Karen ve Kristof-Brown'a (2006) göre kişi-çevre uyumu teorisinin temel varsayımı, bireylerin çevreleri ile iyi etkileşiminin kişiler için pozitif sonuçları olacağı yönündedir. Şekil 6'da gösterilen Karen ve Kristof-Brown'un (2006) çok boyutlu kişi-çevre uyumu; kişi-meslek uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-iş uyumu ve kişi-kişi uyumu boyutlarının bir araya gelmesi ile oluşur. İşgörenin çevresi ile sağladığı bu çok boyutlu uyumun memnuniyet, bağlılık, işi bırakma ve uyum gibi sonuçları olacağı belirtilmektedir.

Şekil 6. Çok Boyutlu Kişi-Çevre Uyumu Modeli Bireysel Sonuçları



Kaynak: Karen ve Kristof-Brown, 2006

Edwards'a (1991) göre kişi-iş uyumunun birçok sonucu olmakla birlikte en belirgin sonucu iş tatminidir. İş tatmini olan çalışanlar kendilerini yeterli hissederler ve çalışma konusunda daha istekli olabilirler. Edward ve Billsberry (2010) tarafından çok boyutlu kişi-çevre uyumu modeli üzerinden yapılan araştırmada, kişi-iş uyumu ile iş tatmini ve bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü, kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuçları bakımından incelendiğinde hem kişi-iş uyumu hem de öz-yeterlilik algısı ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Sonuçları bakımından benzerlikleri de dikkate alındığında, kişi-çevre uyumu teorisinden hareketle, kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde olumlu bir etkisinin olabileceği ileri sürülebilir.

Kişi-iş uyumu kişinin yetenekleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyum veya işin kişiye sağladığı fayda ile kişinin istekleri arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır (Edwards, 1991). Algılanan öz-yeterlik kavramı ise; Bireylerin kendi yetenekleri ve kapasiteleri hakkında sahip oldukları inançlar ya da bireyin belirli bir performansı gösterebilmek için gereken görevleri başarma kapasitesi hakkında kendine yönelik yargısı şeklinde tanımlanmıştır (Bandura, 1994 ve Bandura, 1997). Çalışanların öz-yeterlilik algıları tam ve doğru deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fiziksel ve duygusal durum olmak üzere dört ana husustan etkilenererek gelişir (Bandura, 1994). Bandura (1994) güçlü bir yeterlilik duygusu oluşturmanın en etkili yolunun tam ve doğru deneyimler olduğunu belirtmiştir. Kendi yetenekleri, bilgi ve becerileriyle uyumlu bir işte çalışan kişinin işiyle ilgili sorunları aşmakta zorlanmayacağı ve başarıya daha kolay ulaşabileceği, kendine yönelik başarma kapasitesi hakkında yargısının yükseleceği, tam ve doğru deneyimlerle öz-yeterlilik algısının da artacağı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi hakkında yapılan çalışmaların sınırlı düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen araştırmanın ilk hipotezi şöyledir;

H1: Kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.3. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Blau (1964) tarafından geliştirilen ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi incelemede kullanılan sosyal mübadele teorisi işgören ile örgüt arasında statü, bağlılık ve onay görme gibi psikolojik ödülleri kapsayan sosyal bir değişim olduğunu savunur. Karşılıklılık ilkesine dayanan sosyal mübadele ilişkileri sayesinde, örgütte sarf edilen bu ekstra çabalar ve güven ortamı hem işgörenlere hem de örgüte hedeflerine daha kolay ulaşma imkânı sağlayacaktır (Köksal, 2012).

Sosyal mübadele teorisi lider ile takipçisi arasındaki değişimi ele alan lider-üye etkileşimi yaklaşımının da teorik alt yapısını oluşturmaktadır (Yıldız vd., 2008). Sosyal mübadele teorisi etkili bir lider-üye etkileşim ilişkisinin, lider ile işgörenler arasındaki güveni artıracaklarını, işgörenlerin liderlerinin güvenini daha fazla artırmak ve desteğini daha fazla almak için kendilerine verilen görevlerin ötesinde çaba sarf edeceklerini savunur (Wang vd. 2010). Sosyal mübadele teorisine göre lider-üye ilişkisi ilk etkileşimle başlamaktadır (Dienesch ve Liden, 1986). Başlangıç etkileşiminin ardından lider ve üye aralarındaki güven, saygı ve karşılıklı sorumluluk durumunu belirleyebilmek için birbirlerini test ederler. Eğer karşılıklı etkileşim olumlu sonuçlanmış ve her iki taraf sonuçtan memnun kalmış ise lider-üye arasındaki etkileşim devam eder (Dienesch ve Liden, 1986).

Her ne kadar lider-üye etkileşim teorisi lider ile izleyici arasındaki iyi etkileşimlerin çalışanlar üzerinde pozitif etkilere sebep olacağını savunsa da, lider-üye etkileşim teorisinin temel varsayımı liderin özel ilişkiler geliştirdiği iç grup olarak adlandırılan, kendisine yakın küçük bir grup ile yüksek kalitede bir etkileşim gerçekleştirdiğidir. Liderin iç grupta olmayan diğer takipçileri ile etkileşimi daha azdır (Le Blanc vd., 1993; Wayne ve Green, 1993). Dolayısıyla iç ve dış grup ayrımı yapılmadan dönüşümcü liderin tüm çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanması sosyal mübadele teorisine dayandırılmıştır.

Karagonlar ve arkadaşlarına (2015) göre öz-yeterlilik algısı düşük işgörenler kendi tutumlarını ve davranışlarını belirlerken dış çevreden daha çok etkilenirken, öz-yeterliliği algısı yüksek olan işgörenler tutum ve davranışlarını belirlerken dış çevreden ziyade kendi içsel süreçlerine odaklanırlar. Bu nedenle işgörenin dış çevreden sağladığı bir veri olarak değerlendirilebilecek sosyal mübadelenin, öz-yeterliliği düşük bireyler üzerinde daha fazla etkisi olduğu söylenebilir.

Dönüşümcü liderler, takipçilerin yaptıkları işin öneminin ve değerinin farkında olmalarını, örgüt menfaatlerini kendi menfaatlerinden üstün tutmalarını sağlarlar (Bass, 1990). Yukl'a (1998) göre ise dönüşümcü liderler daha fazla sorumluluk alabilecek düzeye getirebilmek için takipçilerinin bilgi, beceri ve özgüvenlerini geliştirirler. Ayrıca engelleyici zorluklar ve yorgunluk karşısında coşku ve çabayı sürdürmek için gerektiğinde takipçilerini desteklerler ve teşvik ederler. Bu etkinin bir sonucu olarak takipçiler liderlerine güven ve saygı duyar ve daha fazla çalışmak için motive olurlar.

Bandura'ya (1994) göre öz-yeterlilik algısı; tam ve doğru deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fiziksel ve duygusal durum olmak üzere dört ana husustan etkilenecek geliştirilir. Dönüşümcü liderlik ise Bass'a (1985) göre karizma, ilham verme, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır. Dönüşümcü liderliğin boyutlarından biri olan ilham verme boyutu, liderin yaptığı konuşmalar ile takipçilerinin moralini yükseltmesi, onların iyimserlik ve heyecanlarını artırması anlamına gelmektedir (Bass ve Avolio, 1990). Bandura'ya (1994) göre öz-yeterlilik algısının oluşmasında önemli olan dört boyuttan birisi de sözel ikna boyutudur. Sözlü olarak saygı duyduğu ve güvendiği bir lider tarafından, başarılı olabilecek yeteneklere sahip olduklarına ikna edilen kişiler, zorluklarla karşılaştıklarında yılmadan daha fazla çaba sarf edebilirler (Bandura, 1994). Bu nedenle ilham veren dönüşümcü liderlerin, sözel ikna yöntemi ile işgörenlerin öz-yeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyebilecekleri söylenebilir.

Dönüşümcü liderliğin temel boyutlarından bir diğeri olan karizma ile lider, takipçilerini etkiler (Bass, 1990). Takipçiler, liderin başarılarını gördüklerinde onun

tutum, davranış ve değerlerine özenerek onun davranışlarını örnek almaya başlarlar (Bass, 1990). Öz-yeterlilik algısının oluşmasında etkili olan dolaylı yaşantılar boyutuna göre takipçiler liderlerinin başarıya ulaştığını görerek kendileri başarılı olmuşlar gibi öz-yeterlilik algılarını artırabilirler (Bolat, 2011a).

Dönüşümcü liderliğin bireysel ilgi boyutunun öz-yeterlilik algısının fiziksel ve duygusal durum boyutu üzerinde de etkisinin olduğu söylenebilir. Dönüşümcü liderler her bir takipçisinin dinleyerek onların gereksinimlerini ayrı ayrı dikkate alırlar (Uzun, 2016). Bandura'ya (1994) göre çalışanların öz-yeterlilik algılarının oluşmasında fiziksel ve duygusal durumlarının da etkisi vardır. Çalışanların zorluklar karşısında strese girmeleri ve gergin olmaları öz-yeterlilik algısı üzerinde olumsuz bir etki oluşturur. Stresli ve gergin oldukları zamanlarda çalışanlarıyla bireysel olarak tek tek ilgilenen dönüşümcü liderlerin çalışanların öz-yeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyebilecekleri söylenebilir.

Son olarak dönüşümcü liderliğin bir diğer boyutu olan entelektüel uyarım ile liderler grup üyelerinin zeka, mantık ve karşılaşılan sorunları çözebilme kabiliyetlerini takdir ederek daha girişimci ve üretken düşünce yapısına sahip olmalarını sağlamaktadırlar (Güngör, 2018). Bandura'ya (1994) göre güçlü bir yeterlilik duygusu oluşturma en etkili yolu, deneyimlerdir. Başarılar, kişinin öz-yeterlilik algılarını artırır. Dönüşümcü bir liderin zihinsel teşvikleriyle daha girişimci ve üretken düşünce yapısına sahip takipçiler tam ve doğru deneyimlerle öz-yeterlilik algılarını artıracakları söylenebilir.

Alanyazında yukarıdaki düşünceyi destekleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin dönüşümcü liderler karizmatik kişilikleriyle, motive edici konuşmalarıyla ve davranışlarıyla takipçilerini etkilerler ve takipçilerin liderin vizyonunu benimsemelerini sağlarlar. Öz-yeterlilik algıları oluştuktan sonra liderlerine daha çok güvenmeye başlayan takipçilerin performansları ve örgüte bağlılık düzeyleri artar (Yukl, 1989, Yukl, 1998).

House ve Shamir (1993), Schyns (2001) ve Choi'e (2018) tarafından farklı zamanlarda yapılan araştırmalara göre, dönüşümcü liderlik ile çalışanların öz-yeterlilik algısı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Pillai ve Williams (2003) tarafından yapılan araştırmaya göre dönüşümcü liderlik ile öz-yeterlilik algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca araştırmada öz-yeterlilik algısını artırmayı amaçlayan lider davranışının; takipçilerinin bir sorunla karşılaştıklarında daha yüksek seviyede yaratıcı çözümler üretmesini sağladığı görülmüştür.

Çalışanın  z-yeterlilik algısının güçlenmesi için çalışan ile dönüşümcü lider arasındaki etkileşimlerin bir sosyal mübadele olduğu söylenebilir. Karşılıklı güven duygusuyla liderin işgörene destek olması, işgörenin ise liderine bağlılık ve sadakat duyması sosyal mübadeleye örnek olarak gösterilebilir (Deluga, 1994). Sosyal değişimde kazançlar maddi olarak değil karşılıklı sevgi ve güvenle ifade edilir (Deluga, 1994).

Gerek sosyal mübadele teorisi kapsamında, gerekse önceki çalışmalardan hareketle dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde bir etkisinin olabileceği ileri sürülebilir. Bu kapsamda geliştirilen hipotez şöyledir;

H2: Dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi, hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, verilerin toplanması ve kullanılan ölçekler başlıkları altında araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

4.1. PROBLEM

İşletmelerin önemli kaynaklarından birisi olan çalışanların öz-yeterlilik algıları dönüşümcü liderlik algısı ve kişi-iş uyumu algısı tarafından nasıl etkilenmektedir?

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı kişi-çevre uyumu teorisi kapsamında kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini ve sosyal mübadele teorisi kapsamında dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini belirlemektir.

Alanyazında yapılan incelemelerde öz-yeterlilik algıları yüksek olan çalışanların stresli durumlarla karşılaştıklarında inisiyatif alarak sorunlarla aktif şekilde mücadele ettikleri, performanslarının daha yüksek olduğu, kendilerine büyük hedefler koydukları görülmüştür (Bolat, 2011a). Bu sebeple çalışanların öz-yeterlilik algılarının yüksek olması işletmeler için oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu çalışmada çalışanların öz-yeterlilik algılarını pozitif yönde etkileyebileceği düşünülen kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderlik birlikte ele alınmış, bu değişkenlerin öz-yeterlilik algısını ne ölçüde etkilediği incelenmiştir. Alanyazın incelendiğinde kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi hakkında yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Bu çalışmayla alanyazındaki bu boşluk doldurulmaya çalışılacaktır.

4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacında da belirtildiği gibi kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi incelenecektir. Bu kapsamda geliştirilen araştırma hipotezleri şöyledir;

H1: Kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2: Dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

4.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evrenini İstanbul'da hizmet sektöründe çalışanlar oluştururken, örneklemini ise 164 beyaz yakalı ve 53 mavi yakalı olmak üzere toplam 217 farklı çalışan oluşturmaktadır. Araştırma verileri kolayda örnekleme yöntemi ile anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Kamu, özel, karma ve yabancı işletmelerde çalışan katılımcılar demografik açıdan incelendiğinde, çoğunluğunun kadın (%51,6), lisans mezunu (%48,8), evli (%57,4), 30-40 yaş aralığında (%43,3) olduğu saptanmıştır. Ayrıca, katılımcıların çoğunluğu özel sektör çalışanı (%76) ve mevcut işlerinde bir ila beş yıl arasında çalışan (%42,9) kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemine ilişkin demografik veriler Tablo 5'te ayrıntılı olarak listelenmiştir.

Tablo 5. Demografik Özellikler

Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	105	48,4
Kadın	112	51,6
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim	8	3,7
Lise	29	13,4
Ön lisans	32	14,7
Lisans	106	48,8
Yüksek Lisans	40	18,4
Doktora	2	0,9
Medeni Durum		
Bekâr	92	42,6
Evli	125	57,4
Yaş Aralığı		
18-23	8	3,7
24-29	82	37,8
30-40	94	43,3
41 üzeri	33	15,2
Kıdem		
0-1 yıl	48	22,1
1-5 yıl	93	42,9
6-10 yıl	44	20,3
11 ve üzeri yıl	32	14,7

Tablo 5. Demografik Özellikler - Devamı

Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Sahiplik Türü		
Özel	165	76
Kamu	39	18
Yabancı	6	2,8
Karma	7	3,2
Toplam	217	100

4.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Bu araştırmada kullanılan veriler kolayda örnekleme yöntemi ile 164 beyaz yakalı ve 53 mavi yakalı olmak üzere toplam 217 kişi üzerinde anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Veri toplamak için kullanılan anket formu katılımcılara kısaca anketin yapılış amacını açıklayan bir bilgilendirme yazısı ile başlamaktadır. Anketin ikinci bölümü katılımcının kendisine ve işletmesine ait genel bilgiler hakkındaki sorulardan oluşmaktadır. Son bölüm ise kişi-iş uyumu, dönüşümcü liderlik ve öz-yeterlilik algısı olmak üzere üç ayrı ölçeğin sorularından oluşmaktadır. Katılımcıdan ölçek sorularının “1=Hiç katılmıyorum” ve “5=Tamamen katılıyorum” olmak üzere beşli likert ölçeği (Likert, 1932) ile değerlendirilmesi istenmiştir. Üç ölçekten oluşan ankette toplam 20 ifade bulunmaktadır.

4.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmada kullanılan üç ölçeği oluşturan toplam yirmi soruya yapılan faktör analizi neticesinde öz-yeterlilik ölçeğinin 6. ve 8. soruları ölçekten çıkarıldığından değerlendirmeler 18 soru üzerinden yapılmıştır. Kişi-iş uyumu ve öz-yeterlilik ölçeğindeki ifadeler Brislin’in (1970) geri çevirim yöntemi kullanılarak Türkçeye uyarlanmıştır.

4.5.1. Kişi-İş Uyumu Ölçeği

Araştırmada kişi-iş uyumunu ölçmek için Lauver ve Kristof-Brown (2001) tarafından geliştirilen kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Ankette katılımcılardan kendilerinin işlerine uyumları hakkındaki görüşlerini ifade etmeleri istenmiştir, dolayısıyla ölçek çalışanların, kendilerine dair oluşturdukları kişi-iş uyumu algılarına odaklanmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 5 sorudan oluşan hiçbir soru anketten çıkarılmamıştır. Ölçekten örnek bir soru ise şu şekildedir “Bu işi yapmak için doğru yetenek ve kabiliyetlere sahibim.” Güvenirlilik analizi neticesinde ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,90$ olarak tespit edilmiştir.

4.5.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Alanyazın incelendiğinde dönüşümcü liderlik özelliklerini belirlemeye yönelik çok sayıda ölçek geliştirildiği görülmektedir. Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik katsayılarının yeterli olması ve diğer ölçeklere göre kısa olması nedeniyle dönüşümcü liderlik değişkenini ölçmek için Carless ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ve Akca (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan dönüşümcü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ankette katılımcılardan yöneticileri hakkındaki görüşlerini ifade etmeleri istenmiştir. “Yöneticim, başkalarına gurur ve saygıyı aşılar ve üstün yetkinliğiyle bana ilham verir.” sorusu ankette yer alan soruların bir örneğidir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 7 sorudan oluşan anketten hiçbir soru çıkarılmamıştır. Güvenirlilik analizi neticesinde ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,98$ olarak tespit edilmiştir.

4.5.3. Öz-Yeterlilik Ölçeği

Araştırmada çalışanların öz-yeterlilik algılarını ölçmek için Chen ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen öz-yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Ankette katılımcılardan kendi öz-yeterlilikleri hakkındaki görüşlerini ifade etmeleri istenmiştir. Ölçekten örnek bir soru ise şu şekildedir “Başkaları ile karşılaştırıldığında, çoğu görevleri çok iyi bir şekilde yapabilirim.” Orijinal ölçek 8 sorudan oluşmasına rağmen yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda yetersiz

faktör yükü sebebiyle 6. “Birçok farklı görevlerde etkili bir şekilde çalışabildiğime eminim.” ve 8. “İşler zor olsa bile, oldukça iyi performans gösterebilirim.” sorular ölçekten çıkarılmıştır. Güvenirlilik analizi neticesinde ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,86$ olarak tespit edilmiştir.

4.7. VARSAYIMLAR VE SINIRLILIKLAR

Anket sorularını cevaplayan 217 aktif çalışanın, 20 ifadeden oluşan ve kişi-iş uyumu, dönüşümcü liderlik algısı ve öz-yeterlilik algısını ölçen anket sorularını dürüst, gerçekçi ve anlamlı bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

Çalışanların anket sorularını herhangi bir etki altında kalmadan ve yöneticilerinden çekinmeden, kendi kanaatleri ile samimi ve özgür bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

Bu araştırma 2019 yılında, İstanbul’da, sadece hizmet sektöründe çalışan, 217 farklı kişinin görüşleri ile sınırlıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde, anketlerden elde edilen ve SPSS 21.0 programına girilen verilerden elde edilen sonuçlara yedi başlık halinde değinilecektir. Sırasıyla birinci başlıkta çarpıklık, basıklık, ortalama ve standart sapmayı içeren tanımlayıcı istatistikler, ikinci başlıkta değişkenlerin yapı geçerliliğini test eden açımlayıcı faktör analizi, üçüncü başlıkta güvenilirlik analizi, dördüncü başlıkta korelasyon analizi, beşinci başlıkta ortalamaları karşılaştırma testleri ve son olarak altıncı başlıkta hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizlerine ilişkin bilgiler ve bu bilgilerin yorumları sunulacaktır.

5.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait soruların ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık katsayıları SPSS 21.0 programı ile tespit edilerek, Tablo 6'da gösterilmiştir. Kline'a (2015) göre ölçeklerde kullanılan soruların çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak toplanan veri setinin normal dağılıp dağılmadığına karar verilebilir. Ölçekte kullanılan soruların çarpıklık katsayıları 3 ile -3 arasında ve basıklık katsayıları 10 ile -10 arasında bir değere sahipse veri setinin normal dağıldığı söylenebilir (Kline, 2015). Bu araştırmada elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında, en düşük çarpıklık katsayısı -1.175, en yüksek çarpıklık katsayısı 0.023 ve en düşük basıklık katsayısı -0.721, en yüksek basıklık katsayısı ise 2.748 olarak tespit edilmiştir. Referans değerler göz önüne alındığında ifadelere verilen yanıtların normal dağıldığı söylenebilir.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler

	SORULAR	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
KİŞİ-İŞ UYUMU					
KİU	Sahip olduğum kabiliyetler bu işin gereklerini karşılamaktadır.	4.25	.750	-1.175	2.153
KİU	Bu işi yapmak için doğru yetenek ve kabiliyetlere sahibim.	4.30	.680	-1.080	2.748
KİU	Bu işin gerektirdikleri ile becerilerim uyumludur.	4.24	.700	-1.030	2.376
KİU	Kişiliğim bu işe uygundur.	4.21	.790	-.967	1.115
KİU	Bu tür bir iş için doğru kişiyim.	4.20	.820	-1.047	1.424
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK					
DL1	Yöneticim, geleceğe yönelik açık ve olumlu bir vizyon belirler.	3.83	1.060	-.980	.607
DL2	Yöneticim, personele birey odaklı davranır, gelişimlerini destekler ve teşvik eder.	3.78	1.090	-.843	.189
DL3	Yöneticim personele cesaret verir ve takdir eder.	3.78	1.050	-.798	.235
DL4	Yöneticim, takım üyeleri arasında güveni, bağlılığı ve işbirliğini teşvik eder.	3.83	1.050	-.826	.144
DL5	Yöneticim, sorunların yeni açılardan değerlendirilmesini teşvik eder ve varsayımları sorgular.	3.77	1.040	-.776	.156
DL6	Yöneticim, değerleri konusunda nettir ve tavsiyelerine uygun davranır.	3.78	1.030	-.951	.629
DL7	Yöneticim, başkalarına gurur ve saygıyı aşılar ve üstün yetkinliğiyle bana ilham verir.	3.73	1.070	-.744	.087

Not: KİU: Kişi-İş Uyum, DL: Dönüşümcü Liderlik, ÖY: Öz-Yeterlilik, S.S.: Standart Sapma

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler - Devamı

SORULAR		Ort.	S.S.	Çarpıklı	Basıklı
KİŞİ-İŞ UYUMU					
ÖY1	Kendim için belirlediğim hedeflerin çoğuna ulaşırım.	4.15	.670	-.645	1.037
ÖY2	Zor görevlerle karşılaştığımda, bunları başaracağımdan eminim.	4.33	.540	.023	-.721
ÖY3	Genel olarak, benim için önemli olan sonuçları elde edebildiğimi düşünüyorum.	4.12	.700	-.655	.771
ÖY4	Yapmaya karar verdiğim her şeyi başarabileceğime inanıyorum.	4.23	.670	-.960	2.713
ÖY5	Başarılı bir şekilde birçok zorluğun üstesinden gelirim.	4.31	.580	-.168	-.610
ÖY6	Birçok farklı görevlerde etkili bir şekilde çalışabildiğime eminim. (çalışabildiğim inancındayım)	4.33	.580	-.318	.213
ÖY7	Başkaları ile karşılaştırıldığında, çoğu görevleri çok iyi bir şekilde yapabilirim.	4.25	.680	-.802	1.787
ÖY8	İşler zor olsa bile, oldukça iyi performans gösterebilirim.	4.26	.610	-.446	.722

Not: KİU: Kişi-İş Uyum, DL: Dönüşümcü Liderlik, ÖY: Öz-Yeterlilik, S.S.: Standart Sapma

5.2. AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ

Bu bölümde açımlayıcı faktör analizi kullanılarak yapı geçerliliği test edilecektir. Hair ve arkadaşlarına (2009) göre faktör analizinin en önemli amacı araştırmadaki değişkenlerin oluşturduğu yapıyı tanımlayıp, araştırmanın yapı geçerliliğini test etmektir. Bu araştırmada yapı geçerliliğini test etmek üzere SPSS 21.0 programı kullanılarak faktör analizleri yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde faktör analizinin kalitesini değerlendirmek için minimum faktör yükü, örneklem büyüklüğü, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü ve Barlett küresellik testi gibi göstergelerin kullanıldığı görülmektedir (Hair vd., 2009).

Faktör analizinin geçerli olması için bir faktörün en az üç farklı ifade içeriyor olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada kullanılan tüm faktörler en az üç farklı ifade içermektedir. Gözlenen değişken ile onun faktörü arasındaki karşılıklı ilişki olarak tanımlanan faktör yükünün 0.50 ve üzeri olması gerekmektedir (Hair vd., 2009). Yapılan açımlayıcı faktör analizinde, öz-yeterlilik ölçeğinin iki sorusuna ait (ÖY6, ÖY8) faktör yükleri 0.50'nin altında olduğundan bu sorular analiz dışında tutulmuş, diğer tüm sorular faktör analizine dahil edilmiştir. Analize dahil edilen soruların faktör yükleri 0.573 ile 0.949 değerleri arasında olduğundan tüm faktör yüklerinin ait olduğu faktörü yeterli düzeyde temsil ettiği söylenebilir.

Araştırmadaki tüm faktörlerin varyansın %74.009'luk kısmını açıkladığı görülmektedir. Açıklanan toplam varyansın %38.631'ini kişi-iş uyumu, %23.910'unu dönüşümcü liderlik ve %11.468'ini de öz-yeterlilik algısı oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğü incelenecek olursa; Hair ve arkadaşları (2009), açımlayıcı faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğünün araştırmada kullanılan ölçeklerdeki toplam ifade sayısının 10 katı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu araştırmada kullanılan kişi-iş uyumu ölçeği 5, dönüşümcü liderlik ölçeği 7 ve öz-yeterlilik ölçeği 8 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi neticesinde öz-yeterlilik ölçeğinden 2 ifade atılmıştır. Araştırmada kullanılan toplam

ifade sayısı 18 olduğu için, açımlayıcı faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğünün en az 180 olması gerektiğı ifade edilebilir. Bu çalışmadaki örneklem büyüklüğünün 217 kişi olduğu düşünöldüğünde bu şartın sağlandığı görölmektedir.

Hair ve arkadaşlarına (2009) göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü en az .50 olmalıdır. Bu çalışmada KMO değerin .890 olduğu ve .50 değerin aşıldığı görölmektedir. Açımlayıcı faktör analizinin kalitesini değerlendirmek için kullanılan diğeri bir gösterge olan Barlett küresellik testi, değışkenler arasındaki korelasyon düzeyinin yeterliliğini ölçmektedir. Bu testin anlamlılık değerin $p < 0,05$ olması beklenir (Hair vd., 2009). Bu araştırmada Barlett küresellik testi anlamlılık değeri beklenen seviyeyi sağlamaktadır ($p < 0.001$). Açımlayıcı faktör analizine ilişkin veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Açımlayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Sorular	Faktör Yükleri		
		KİU	DL	ÖY
KİŞİ-İŞ UYUMU	KİU3	.862		
	KİU2	.858		
	KİU5	.844		
	KİU4	.835		
	KİU1	.709		
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK	DL2	.949		
	DL5	.940		
	DL3	.936		
	DL6	.924		
	DL4	.923		
	DL7	.922		
	DL1	.905		
ÖZ YETERLİLİK	ÖY4	.815		
	ÖY3	.790		
	ÖY2	.789		
	ÖY1	.750		
	ÖY5	.738		
	ÖY7	.573		
Güvenirlik (Cronbach's Alpha)		$\alpha=.90$	$\alpha=.98$	$\alpha=.86$
Açıklanan Varyans		%38.631	%23.910	%11.468
Açıklanan Toplam Varyans		%74.009		
KMO örneklem uygunluk ölçüsü=.890 Barlett küresellik testi (anlamlılık düzeyi)= .000 Approx. χ^2 (153): 3621.252 Rotasyon metodu: Varimax Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.				

Not: KİU: Kişi-iş Uyumu, DL: Dönüşümcü Liderlik, ÖY: Öz-yeterlilik.

5.3. GÜVENİRLİK ANALİZİ

Araştırmada “kişi-iş uyumu”, “dönüşümcü liderlik” ve “öz-yeterlilik” algılarını ölçmek için kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik analizi, ölçeğin içsel tutarlılığını belirleyen bir analizdir (Hair vd., 2009). Alanyazın incelendiğinde, Cronbach’s (1951) Alpha katsayısının güvenirliği ölçmek için kullanılan en yaygın yöntem olduğu söylenebilir. Cronbach $\alpha=.70$ ve üzerinde alpha katsayısına sahip ölçeklerin güvenilir kabul edilebileceklerini ve Alpha güvenirlik katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçme aracının güvenirliğinin arttığını belirtmiştir (Cronbach, 1951). Araştırmada kullanılan “kişi-iş uyumu”, “dönüşümcü liderlik” ve “öz-yeterlilik” ölçeklerine ilişkin Cronbach Alpha (α) değerleri Tablo 8’de gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin alpha katsayılarının 0.70 değerinin üzerinde oldukları için bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilir.

Tablo 8. Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Güvenirlik Düzeyi (α)
Kiş-iş Uyumu	5 ifadeden oluşmaktadır	$\alpha=.90$
Dönüşümcü Liderlik	7 ifadeden oluşmaktadır	$\alpha=.98$
Öz-yeterlilik	6 ifadeden oluşmaktadır	$\alpha=.85$

Not: Öz-yeterlilik ölçeği orijinal ölçekte 8 ifadeden oluşmaktayken, araştırmadaki faktör analizinde öz-yeterlilik ölçeğinden 2 ifade atılmıştır.

5.4. NORMAL DAĞILIM ANALİZİ

Değişkenler arasındaki fark testlerine ve korelasyonlara bakmadan önce normal dağılım gösterip göstermediklerini anlamak için Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Yapılan teste ilişkin bilgiler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi

		KİU	DL	ÖY
N		217	217	217
Normal Parametreler	Ort.	4.2415	3.7867	4.2312
	S.S.	.63358	.99128	.48901
Aşırı Uç Farklılıklar	Kesin	.169	.152	.170
	Pozitif	.169	.110	.170
	Negatif	-.152	-.152	-.102
Test İstatistikleri		.169	.152	.170
p		.000	.000	.000

Not: KİU: Kişi-İş Uyumu, DL: Dönüşümcü Liderlik, ÖY: Öz-Yeterlilik Ort.: Ortalama, S.S.: Standart Sapma

Tablo 9’da görüldüğü üzere kişi-iş uyumu, dönüşümcü liderlik ve öz-yeterlilik değişkenlerine ilişkin test istatistikleri normal dağılım göstermemiştir ($p < 0.05$). Dolayısıyla analizlerin bundan sonraki kısmında parametrik olmayan fark testleri ve Spearman korelasyon analizi yapılacaktır.

5.5. FARK TESTLERİ

Bu bölümde korelasyon analizinde kullanılan demografik faktörlerin alt kategorileri ile araştırmanın değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi neticesinde sadece çalışanların kıdemi ile öz-yeterlilik algıları arasında negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir. Kıdem durumuna göre çalışanların öz-yeterlilik algılarının karşılaştırılması için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucu Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Kıdem Durumuna Göre Öz-Yeterlilik Algısının Karşılaştırılması

Kıdem Süreleri	N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	Sd.	p
0-1 Yıl	48	130.00	8.281	3	.041*
1-5 Yıl	93	106.83			
6-10 Yıl	44	102.33			
11+ Yıl	32	92.98			

Hangi kıdem grupları arasında bu farklılığın olduğunu tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre ise 0-1 Yıl ile 6-10 yıl ($U=753.000$; $Z= -2.395$; $p<0.05$) ve 0-1 yıl ile 11 ve üzeri yıl kıdem grubundaki katılımcıların arasında ($U=498.500$; $Z= -2.678$; $p<0.01$) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 0-1 yıl kıdeme sahip katılımcıların öz-yeterlilik sıra ortalamaları 6-10 yıl ve 11 ve üzeri yıl katılımcıların öz-yeterlilik sıra ortalamalarından daha yüksektir.

5.6. KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon analizi, iki rassal değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü tanımlamak için kullanılan istatistiki bir analizdir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007). Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısını ifade etmek için r harfi kullanılır ve r değeri -1 ile +1 arasında değişim gösterir. Korelasyon katsayısı değerinin +1 olması değişkenler arasında tam bir pozitif doğrusal ilişkinin olduğunu, r değerinin -1 olması değişkenler arasında tam bir negatif doğrusal ilişkinin olduğunu, r değerinin 0 olması ise değişkenler arasında bir ilişkinin olmadığı anlamını taşımaktadır. Korelasyon katsayısı değeri $r=.10 - .29$ düşük, $r=.30 - .49$ orta, $r=.50 - 1.0$ yüksek oranda korelasyon olduğunu belirtmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, Balcı ve Ahi, 2016).

Araştırmada kullanılan değişkenler ve demografik faktörlerin alt kategorilerine ait korelasyon analizleri Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Değişkenler Arası Korelasyon

Değişken	Cinsiyet	Eğitim	M.D.	Yaş	Kıdem	KİU	DL	ÖY
Cinsiyet	1							
Eğitim	.138*	1						
M.D.	.010	-.102	1					
Yaş	-.007	-.237**	.419**	1				
Kıdem	-.038	-.195**	.303**	.410**	1			
KİU	.033	.123	-.065	.010	-.126	1		
DL	.093	.054	.083	-.059	-.129	.185**	1	
ÖY	.108	.011	-.065	-.082	-.150*	.434**	.183**	1

Not: **: Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. *: Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı. M.D. : Medeni durum, KİU: Kişi-İş Uyumu,

DL: Dönüşümcü Liderlik, ÖY: Öz-Yeterlilik, Cinsiyet için 0=Kadın, 1=Erkek, Medeni durum için 0=Bekar, 1=Evli

Tablo 11’de sunulan korelasyon analizleri incelendiğinde cinsiyet ile eğitim arasında pozitif yönlü ($r=.138$, $p<0.05$), medeni durum ile yaş ($r=.419$, $p<0.01$) ve kıdem ($r=.303$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü, yaş ile kıdem ($r=.410$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü, eğitim ile yaş ($r= -.237$, $p<0.01$) ve kıdem ($r= -.195$, $p<0.01$) arasında ise negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kıdem ile öz-yeterlilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif ($r= -.150$, $p<0.05$) bir birlikte değişim ilişkisi saptanmıştır. Bunlara ek olarak, kişi-iş uyumu ile dönüşümcü liderlik arasında ($r=.185$, $p<0.01$) yapılan korelasyon analizinde, kişi-iş uyumu ile öz-yeterlilik ($r=.434$, $p<0.01$) ve dönüşümcü liderlik ile öz-yeterlilik değişkenleri arasında ($r=.183$, $p<0.01$) pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

5.7. REGRESYON ANALİZİ

Regresyon analizi, bağımsız değişken tarafından bağımlı değişkenin nasıl açıklandığını belirlemek için kullanılan istatistiki bir analizdir (Durmuş vd., 2016). Korelasyon analizinde değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olmasına bakılmaksızın iki değişken arasındaki birlikte değişim ilişkisi analiz edilebilirken regresyon analizinin yapılabilmesi için en az bir bağımlı bir de bağımsız değişken olması gerekmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak belirlenen kişi- iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı, varsa bu etkinin yönünü ve şiddetini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 12 ve 13’te sunulmuştur.

Tablo 12. Kişi-iş Uyumunu ile Öz-Yeterlilik Algısı Regresyon Analizi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	2.812	.203	13.823	.000***
Kişi-iş Uyumunu	.434	.047	7.056	.000***
$R^2 = .188$; $F = 49.789$; $P < 0.01$				
a. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$				
b. Bağımlı Değişken: Öz-yeterlilik Algısı				
c. Bağımsız Değişken: Kişi-iş Uyumunu				

Tablo 12’de görüldüğü gibi üzere H1 hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=49.789$; $P<0.01$). Diğer yandan bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise kişi-iş uyumunun öz-yeterlilik algısı üzerindeki pozitif etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.434$; $t=7.056$; $p<0.001$). Çalışanların kişi-iş uyumlarındaki 1 birimlik artış .43 birimlik bir öz-yeterlilik algısı artışına sebep olmaktadır. Buna göre H1 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı açıklama gücü $R^2=.188$ olarak bulunmuştur. Buna göre kişi-iş uyumunun bağımlı değişken olan öz-yeterlilik algısı üzerindeki açıklama oranı %18.8’dir.

Tablo 13. Dönüşümcü Liderlik Algısı ile Öz-Yeterlilik Algısı Regresyon Analizi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	3.889	.129	30.044	.000***
Dönüşümcü Liderlik	.183	.033	2.732	.007**
$R^2 = .034$; $F = 7.462$; $P < .007$				
a. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$				
b. Bağımlı Değişken: Öz-yeterlilik Algısı.				
c. Bağımsız Değişken: Dönüşümcü Liderlik.				

Tablo 13’te görüldüğü gibi üzere H2 hipotezini test etmek için kurulan basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=7.462$; $P<0.01$). Diğer yandan

bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise dönüşümcü liderliğin öz-yeterlilik algısı üzerindeki pozitif etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=.183$; $t= 2.732$; $p<0.001$). Dönüşümcü liderlik algısındaki 1 birimlik artış öz-yeterlilik algısı üzerinde .18 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Buna göre H2 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı açıklama gücü $R^2=.034$ olarak bulunmuştur. Buna göre dönüşümcü liderliğin bağımlı değişken olan öz-yeterlilik algısı üzerindeki açıklama oranı %3.4'tür.

Bağımsız değişkenlerin birbirleri ile kıyaslamalı olarak bağımlı değişken üzerindeki etkisini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	2.677	.	12.328	.000***
Kişi-iş Uyumu	.414	.048	6.648	.000***
Dönüşümcü Liderlik	.106	.031	1.709	.045*
$R^2 = .199$; $F = 26.578$; $P < .007$				
a. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ *** $p < .001$				
b. Bağımlı Değişken: Öz-yeterlilik Algısı.				
c. Bağımsız Değişken: Kişi-iş Uyumu.				
d. Bağımsız Değişken: Dönüşümcü Liderlik.				

Tablo 14’te görüldüğü gibi üzere H1 ve H2 hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=26.578$; $P<0.01$). Diğer yandan bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise kişi-iş uyumunun öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi ($\beta=.414$; $t= 6.648$; $p<0.001$) ve dönüşümcü liderliğin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi ($\beta=.106$; $t= 1.709$; $p<0.05$) pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ayrıca, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansı açıklama gücü $R^2=.199$ olarak bulunmuştur. Buna göre kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin bağımlı değişken olan öz-yeterlilik algısı üzerindeki açıklama oranı %19.9’dur.

SONUÇ

Çalışanların kendi yetenekleri ve kapasiteleri hakkında sahip oldukları inançlar olarak tanımlan öz-yeterlilik algısının örgütlerin başarıya ulaşmasında oldukça önemli olduğu söylenebilir (Bandura, 1994). Bu araştırmanın odak noktası kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla yapılan araştırmanın verileri İstanbul’da hizmet sektöründe aktif olarak çalışan 164 beyaz yakalı ve 53 mavi yakalı olmak üzere toplam 217 kişiden kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Araştırmada iki hipotez geliştirilmiştir. İlk hipotez kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu, ikinci hipotez ise dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu yönündedir.

Araştırmada yapılan korelasyon analizi ve ortalamaları karşılaştırma testleri sonucuna göre katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları ve yaşları ile araştırma değişkenleri olan kişi-iş uyumu, dönüşümcü liderlik ve öz-yeterlilik algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile dönüşümcü liderlik ve öz-yeterlilik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanamazken, ilköğretim düzeyindeki katılımcıların kişi-iş uyumuna ilişkin puan ortalamalarının diğer eğitim düzeyindeki katılımcıların kişi-iş uyumuna ilişkin puan ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan korelasyon analizi neticesinde sadece çalışanların kıdemi ile öz-yeterlilik algıları arasında negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir. Buna göre 0-1 yıl kıdeme sahip katılımcıların öz-yeterlilik sıra ortalamaları 6-10 yıl ve 11 ve üzeri yıl katılımcıların öz-yeterlilik sıra ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre iş hayatlarının ilk yıllarında dinamik ve girişimci olan çalışanların öz-yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu ancak bu algının zamanla azaldığı söylenebilir.

Çalışanların kişiliklerinin, tecrübelerinin, bilgi ve becerilerinin yapmış oldukları iş ile uyum içerisinde olması işletmelerin başarıya ulaşabilmeleri açısından oldukça

önemli olduğu söylenebilir. Alanyazında yapılan incelemelerde işiyle uyumlu kişilerin iş memnuniyetleri, motivasyonları ve performansları yüksek, stres düzeyleri düşük, çalışma konusunda istekli ve mutlu kişiler oldukları görülmüştür (Edwards, 1991). Bu araştırmada birlikte değişim ilişkilerini incelemek için yapılan korelasyon analizinde ve bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılan regresyon analizinde kişi-iş uyumunun çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiş ve ilk hipotez desteklenmiştir. Bu bulgular ışığında kişi-iş uyumunun öz-yeterlilik algısını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. İnsan kaynakları yöneticilerinin doğru işe doğru çalışanı alması, performansı ve verimliliği artıracak gibi aynı zamanda çalışanların öz-yeterlilik algılarını da yükselteceği söylenebilir.

Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, dönüşümcü liderliğin de çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiş ve araştırmanın ikinci hipotezi de desteklenmiştir. Alanyazın incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu daha önce yapılan araştırmalarda görülmüştür. Örneğin House ve Shamir (1993) yaptıkları çalışmada, dönüşümcü liderlerin takipçilerinin öz-yeterlilik algılarını arttırdıklarını ileri sürmüşlerdir. Schyns (2001) ise yaptığı araştırmada, dönüşümcü liderlik ve öz-yeterlilik algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Dönüşümcü liderler karizmatik kişilikleriyle, motive edici konuşmalarıyla ve davranışlarıyla takipçilerini etkilerler (Yukl, 1989). Liderlerini rol model olarak davranışlarını değiştiren takipçilerin öz-yeterlilik algıları artar. Takipçiler öz-yeterlilik algıları oluştuktan sonra liderlerine daha çok güvenmeye başlarlar, performansları ve örgüte bağlılık düzeyleri artar.

Çalışanların öz-yeterlilik algılarının yüksek olmasının örgüt için pek çok olumlu sonuçlarının olduğu daha önce yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Örneğin Bandura (1989,1994,1995) tarafından yapılan çalışmalarda öz-yeterlilik algısı yüksek olan çalışanların kendilerine daha yüksek hedefler koydukları, zorluklarla karşılaştıklarında daha çok çaba gösterdikleri, motivasyonlarının yüksek olduğu,

stres ve depresyon düzeylerinin düşük olduğu, inisiyatif ve sorumluluk almaktan kaçınmadıkları tespit edilmiştir. Öz-yeterlilik algıları güçlenen çalışanların hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri çaba artarken, stres, kaygı ve tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır (Çetin ve Basım, 2010, Bolat, 2011a). Örgüt yöneticileri hem işe alım öncesinde, hem de iş sırasında çalışanların öz-yeterlilik algılarını artırmak için bir takım girişimlerde bulunabilirler. Örneğin insan kaynakları yöneticilerinin doğru mülakat ve değerlendirmeleri yaparak işiyle uyumlu çalışanları işe almasının çalışanların öz-yeterlilik algılarını yükselteceği söylenebilir. Ayrıca işe alım sonrasında da çalışanların dönüşümcü lider yönetiminde olmalarının yine çalışanların öz-yeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Birçok araştırma gibi bu çalışmanın da çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırma sınırlı bir örneklem ile sadece hizmet sektörü üzerinden yürütülmüştür. Gelecekteki araştırmacılara sektörler arasındaki farklılıkları değerlendirebilmeleri açısından sadece hizmet sektöründe değil diğer sektörler üzerinde de araştırma yapmaları önerilmektedir. Ayrıca bu araştırma sadece İstanbul’da faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki araştırmacıların bölgesel farklılıkları değerlendirebilmeleri sonuçların genellenebilmesi yönünde katkı sağlayabilecektir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin dönüşümcü liderlik ve kişi-iş uyumuyla sınırlı olmasıdır. Dolayısıyla öz-yeterlilik algısının başka potansiyel öncülleri olabilecek liderlik tipleri ve çalışan algılarının yeni araştırma modellerinde incelenmesi öz-yeterlilik algısının daha iyi anlaşılması yönünde yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak bu çalışma kesitsel bir araştırma olduğundan değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri açıklama iddiası yoktur. Dolayısıyla bu çalışmanın bir benzerinin boylamsal araştırma tasarımı kapsamında incelenmesi gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aggarwal, J. ve KrishNan, V.R.: “Impact of Transformational Leadership on Follower’s Self-Efficacy: Moderating Role of Follower’s Impression Management”, **Management and Labour Studies**, 38(4), 2013, s.297-313.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Yılmaz, A.: “Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 11, 2013, s.35-50.
- Akca, B.: “Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde Örgütsel Adaletin Rolü: İSO İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi, 2012.
- Al-Masroori, R.S.: “Destination Competitiveness:Interrelationships Between Destination Planning and Development Strategies and Stakeholders’ Support in Enhancing Oman’s Tourism Industry”, **Doktora Tezi**, Griffith Üniversitesi, 2006.
- Alimo- Metcalfe, B. ve Alban- Metcalfe, R.J.: “The Development of a New Transformational Leadership Questionnaire”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 74(1), 2001, s.1-27.
- Arıkan, Ö.U.: “Sağlık Sektörü Çalışanlarında; Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bu Etkideki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Toros Üniversitesi, 2017.
- Aubrey, K., Chelladurai, P.: “Perceived Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Citizenship Behavior: a Case Study in Intercollegiate Athletics”, **Journal of Sport Management**, 15, 2001, s.135-159.
- Bakan, İ., Erşahan B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ. F. ve Kefe, İ.: “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 14, 2015, s.202.
- Balcı, S ve Ahi, B.: “SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi”, **Anı Yayıncılık**, 2016.

- Bandura, A.: "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change.", **Psychological Review**, 84(2), 1977, s.191-215.
- Bandura, A.: "Human Agency in Social Cognitive Theory",. **American Psychologist**, 44, 1989, s.1175-1184.
- Bandura, A.: "Self-efficacy", **Encyclopedia of Human Behavior**, 4, 1994, s.77-81.
- Bandura, A.: "Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies", **Cambridge University Press**, New York, 1995, s.1-45.
- Bandura, A.: "Self-efficacy: The Exercise of Control", **New York: Freeman**, 1997.
- Barak, A. ve Meir, E.I.: "The Predictive Validity of a Vocational Behavior", **Journal of Vocational Behavior**, 4, 1974, s.377-387.
- Barbuto, J. E.: "Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: a Test of Antecedents", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 11(4), 2005, s.26-40.
- Bass, B. M.: "Leadership and Performance Beyond Expectation", **New York: The Free Press**, 1985.
- Bass, B. M.: "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision", **Organizational Dynamics**, 18(3), 1990, s.19-31.
- Bass, B.M.: "Personal Selling and Transactional/ Transformational Leadership", **Journal of Personal Selling ve Sales Management**, 17 (3), 1997, s.19-28.
- Bass, B. M. ve Avolio, B. J.: "The Implications of Transactional and Transformational Leadership, for Individual, Team, and Organizational Development", **Research in Organizational Change and Development**, 4(3), 1990, s.231-272.
- Bass, B.M., Riggio, R.E.: "Transformational Leadership", **Lawrence Erlbaum Associates, Publisher**, London, 2006.

- Belias, D. ve Koustelios, A.: "Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sector: A Review", **International Review of Management and Marketing**, 4(3), 2014, s.187-200.
- Blau, P.M.: "Exchange and Power in Social Life", **New York: John Wiley**, 1964.
- Bolat, O.İ.: "Öz-Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi", **Detay Yayıncılık**, Ankara, 2011a.
- Bolat, O.İ.: "Öz-Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", **Ege Akademik Bakış**, 11(2), 2011b, s.255-266.
- Brislin, R.W.: "Back-Translation for Cross-Cultural Research", **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 1(3), 1970, s.185-216.
- Burns, J.M.: "Leadership", **New York: Harper ve Row**, 1978.
- Bushra, F., Usman, A. ve Naveed, A.: Effect of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan), **International Journal of Business and Social Science**, 2(18), 2011, s.261-267.
- Büyükyılmaz, B.: "Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-iş Uyumu ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi**, Karabük Üniversitesi, 2019.
- Cable, D. M., ve Edwards, J. R.: "Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration", **Journal of Applied Psychology**, 89(5), 2004, s.822-834.
- Cafoğlu, Z.: "Liderlik: Bilgi-karizma-Değişim. 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu", **Bildiriler Kitabı**, Cilt: 1, 1997, s.133-141.
- Caldwell, D.F. ve O'Reilly, C.A.: "Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process", **Journal of Applied Psychology**, 75(6), 1990, s.648-657.

- Carless, S. A., Wearing A. J., "Short Measure of Transformational Leadership " ve Mann, L.:A: **Journal of Business and Psychology**, 14(3), 2000, s.389-405.
- Chen, G., Gully, S. M., ve Eden, D.: "Validation of a New General Self-efficacy Scale", **Organizational Research Methods**, 4(1), 2001, s. 62-83.
- Chen, Y.:(2010).: "Career Success of Knowledge Workers: the Effects of Preceived Organizational Support and Person-Job Fit", **Ibusiness**, 2, 2010, s.389-394.
- Choi, S.: "The Effects of CEO's Transformational Leadership on Employees' Organizational Citizenship Behaviors in Distribution Industry The Moderating Role of CSR Management", **Journal of Marketing Thought**, 4(4), 2018, s.42-49
- Colquitt, J. A., Scott B. A. ve Lepine, J. A.: "Trust, Trustworthiness and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships with Risk Taking an Job Performance", **Journal of Applied Psychology**, 92(4), 2007, s.910.
- Cronbach, L. J. : "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests", **Psychometrika**, 16(3), 1951, s.297-334.
- Çavuş, M.F.: "Gençlerde Algılanan Sosyal Destegın Öz-Yeterlilik İnancına Etkileri", **Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(2), 2009.
- Çetin, F. ve Basım, H.N.: "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz-yeterlilik Algısının Rolü", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 35, 2010, s.255-269.
- Deluga, R.J.: "Supervision Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior", **Journal of Occupational ve Organizational Psychology**, 67(4), 1994, s.316.
- Demir, M.: "Konaklama İşletmelerinde Birey-Örgüt Uyumunun İş Performansı ve İşte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi", **Journal of Tourism Theory and Research**, 1(2), 2015, S.57-71.
- Dienesch, R.M. ve Liden, R.C.: "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", **Academy of Management Review**, 11(3),. 1986, s.618-634.

- Dulkadir, Ç.: "Dönüşümsel Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: PTT A.Ş. Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Nişantaşı Üniversitesi, 2017.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M.: "Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi", **İstanbul: Beta Basım Yayın**, 2016, s.154.
- Edwards, J. R.: "Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique", **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 6, 1991, s.283-357.
- Edward, J.A. ve Billsberry J.: "Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit", **Journal of Managerial Issues**, 12(4), 2010, s.476-493.
- Ehrhart, K.H.: "Job Characteristic Beliefs and Personality as Antecedents of Subjective Person-Job Fit", **Journal Of Business and Psychology**, 21(2), 2006, s.193-226.
- Ehrhart, K.H. ve Makransky, G.: "Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person- Vocation and Person-Job Fit", **Journal of Career Assessment**, 15(2), 2007, s.206-226.
- Eisenbeiss, S.A. ve Boerner, S.: "A Double-Edged Sword: Transformational Leadership and Individual Creativity" **British Journal of Management**, 24(1), 2013, s.54-68,
- Enwereuzor, I.K., Ugwu, L.I. ve Eze, O.A: "How Transformational Leadership Influences Work Engagement Among Nurses: Does Person–Job Fit Matter?", **Western Journal of Nursing Research**, 40(3), 2018, s.346-366.
- Erdoğan, M.Y. ve Yüzbaş, D.: "Lise Öğrencilerinin Okula Bağlılık ile Genel Öz-Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişki", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 32(3), 2018, s.205-227.
- Erol. E.: "Yönetim Organizasyon Çağdaş ve Kültürel Yaklaşımlar", **İstanbul: Beta Basım Yayın**, 2011.
- Farh, J., Podsakoff, P.M. ve Organ, D.: "Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction", **Journal of Management**, 16(4), 1990, s.705-721.

- Flood, M.J.: "Mentoring and Self-Efficacy in Female Undergraduate Business Students", **Yüksek Lisans Tezi**, The Ohio State University, 2012.
- Gist Marilyn E. ve Mitchell Terence R.: "Self-efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability" **University of Washington**, 17(2), 1992, s.183-210.
- Gümüsoğlu, L.ve İlsev, A.: "Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support of Innovation", **The Journal of Product Innovation Management**, 26, 2009, s.264-277.
- Güngör, A.A.: "Etkili Okul Özelliklerinin Dönüşümsel Liderlik ve Öğretmen Bağlılığıyla İlişkisi", **Doktora Tezi**, Ege Üniversitesi, 2018.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. : "Multivariate Data Analysis", 2009.
- Hamid, S.N. ve Yahya, K.K.: "Relationship between Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Employees' Work Engagement: A Study among Engineers in Semiconductor Companies in Malaysia", **International Journal of Finance and Management**, 1(3), 2011, s.184-254.
- House, R.J., ve Shamir, B.: "Towards the Integration of Transformational, Charismatic and Visionary Theories", **Academic Press Inc.**, 1993, s.81-103.
- İşcan, Ö.F. ve Çakır, S.: "Mentorluk ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi" **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21(1), 2016, s.1-15.
- Ivancevich, J., Donnely J. H. ve Gibson J. L.: "Managing for Performance: An Introduction to Process of Managing", **Texas: Business Publication**, 1983.
- Judge, T.A., Woolf, E.F., Hurst, C.ve Livingston B.: "Charismatic and Transformational Leadership", **Zeitschrift für Arbeits-u Organisationspsychologie**, 24(4), 2006, s.203-214.
- Karagonlar, G., Öztürk, E.B. ve Özmen, Ö.N.T.: "Çalışanın Örgütle Sosyal Mücadele Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti: İşe Cezbolmanın ve Öz-Yeterliliğin Rolü", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 42, 2015, s.411-433.

- Karen, J. J., ve Kristof-Brown, A.: "Toward a Multidimensional Theor of Person-Environment Fit", **Journal of Managerial**, 18(2), 2006, s.193-212.
- Kasimati, M.: "Job Satisfaction and Turnover Under the Effect of Person-Organization Fit in Albanian Public Organizations", **Journal for East European Management Studies**, 16(4), 2011, s.315-337.
- Keleş, H. N.: "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 3(2), 2011, s.343-350.
- Keskin, G.Ü. ve Orgun, F.: "Öğrencilerin Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri İle Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi", **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 7, 2006, s.92-99.
- Keskin, Ö.: "Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi-iş Uyumunu Üzerindeki Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, 2015.
- Kılıç, C.K. ve Yener D.: "Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 24(1), 2015, s. 161-174.
- Kline, R. B.: "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", **Guilford Publications**, 2015.
- Koçel, T.: "İşletme Yöneticiliği", **Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.**, İstanbul, 2015.
- Kotaman H.: "Öz-yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması.", **Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21(1), 2008, s.111-133.
- Kotter, J. P.: "Liderlik", **A Harvard Business Review**, 2016, s.55.
- Köksal, O.: "Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi", **Doktora Tezi**, Erciyes Üniversitesi, 2012.

- Kristof, A. L.: "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", **Personnel Psychology**, 49(1), 1996, s.1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. ve Colbert, A. E.: "A Policy-Capturing Study of the Simultaneous Effects of Fit with Jobs, Groups, and Organizations", **Journal of Applied Psychology**, 87(5), 2002, s.985-993.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., ve Johnson, E. C.: "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit", **Personnel Psychology**, 58(2), 2005, s.281-342.
- Kurt, T.: "Öğretmenlerin Öz-yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algıları", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 10(2), 2012, s.195-227.
- Küpçü, U.: "Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Çalışanların Yaratıcılık Algıları Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Lauver, K. J., ve Kristof-Brown, A.: "Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit", **Journal of Vocational Behavior**, 59(3), 2001, s.454-470.
- Le Blanc, P.M., De Jong, R.D., Geersing, J., Furda, J ve Komprou, I.H.: "Leader Member Exchanges: Distinction Between Two Factors", **European Work and Organizational Psychologist**, 3(4), 1993, s.297-309.
- Likert, R.: "A Technique for the Measurement of Attitudes", **Archives of Psychology**, 140, 1932, s.1-55.
- Lin, R.S. ve Hsiao, J.K.: "The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior", **International Journal of Innovation, Management and Technology**, 5(3), 2014, s.171-174.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., Norman, S.: "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction.", **Published in Personnel Psychology**, 60, 2007, s.541-572.

- Luthans, F., Youssef, C.M.: "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", **Organizational Dynamics**, 33(2), 2004, s.143-160.
- MacInnis, D. J. ve Mello, G.E.: "The Concept of Hope and Its Relevance to Product Evaluation and Choice", **Jornal of Marketing**, 69, 2005, s.1-14.
- McMurray, A.J., Merlo, A.P. "Leadership, Climate, Psychological Capital, Sarros, J.C. ve Islam, M.M.: and Wellbeing in a Non-profit Organization", **Leadership ve Organization Development Journal**, 31(5), 2010, s.436-457.
- Molm, L. D., Takahashi, N. ve Peterson, G.: "Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition", **The American Journal of Sociology**, 105(5), 2000, s. 1396-397.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R. ve Munir, F.: "The Mediating Effects of Team and Self-efficacy on the Relationship Between Transformational Leadership, and Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Questionnaire Survey", **International Journal of Nursing Studies**, 46(9), 2009, s.1236-1244.
- Özalp, İ. ve Öcal, H.: "Örgütlerde Dönüştürücü Liderlik Yaklaşımı", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3 (4), 2000, s.207-227.
- Pillai, R. ve Williams, E.A.: "Transformational Leadership, Self-efficacy, Group Cohesiveness, Commitment and Performance", **Journal of Organizational Change Management**, 17(2), 2003, s.144-159.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S.B., R.H. ve Fetter, R.: "Transformational Leader Behaviors and Moorman, Their Effects on Followers' Trust in Leader, and Organizational Citizenship Behaviors", **Leadership Quarterly**, 1(2), 1990, s.107-142.
- Reichard, R. J., Riggio, R. E. "A Longitudinal Analysis of Relationships Between Adolescent Personality and Intelligence with Adult Leader Emergence and Transformational Leadership". **The Leadership Quarterly**, 22, 2011, s.471-481.

- Robbins, S.P.: "Organizational, Behaviour", 10th Edition, **U.S.A.: Prentice Hall**, 2002.
- Scheier, M.F ve Carver, C.S.: "Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health", **Jornal of Personality**, 55(2), 1987, s.169-210.
- Schyns, B.: "The Relationship Between Employees' Self-monitoring and Occupational Self-efficacy and Perceived Transformational Leadership", **Current Research in Social Psychology**, 7(3), 2001, s.30-42.
- Scroggins, W. A.: "Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Personjob Fit Perspective" **Journal of Business Inquiry**, 7(1), 2008, s.68-78.
- Searle, M.S.: "Is Leisure Theory Needed For Leisure Studies?", **Journal of Leisure Research**, 32(1), 2000, s.138-139.
- Sekiguchi, T.: "Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature", **Osaka Keidai Ronshu**, 54(6), 2004, s.179-196.
- Shane, S.: "Born Entrepreneurs, Born Leaders: How Your Genes Affect Your Work Life", North Carolina: **Oxford University Press**, 2010.
- Stajkovic, A.D., Luthans, F.: "Self-Effecacy and Work-Related Performs: A Meta Analysis", **Psycnological Bulletin**, 124(2), 1998, s.240-261.
- Staples, D.S., Hulland, J.S. ve Higgins, C.A.: "A Self Efficacy Theory Explanation For the Management of Remote Workers in Virtual Organizations", **Organization Science**, 10(6), 1999.
- Şahin, B.: "Örgütsel Gelişmenin Sağlanması Dönüşümcü Liderlerin Rolü", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(3), 2009, s.97-118.
- Şengöz, M.: "Çalışanların Algıladıkları Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Yönetici-Ast Etkileşimi Algısının Ara Değişken Rolünün İncelenmesi ve Bankacılık Sektörü Örneğinde Bir Araştırma", **Doktora Tezi**, Haliç Üniversitesi, 2015.

- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S.: "Using Multivariate Statistics", Pearson Education, 2007.
- Tokat, A.O., Korkmazıyrek, H. ve Basım, H.N.: "Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, 2008, s.126.
- Topaloğlu, G.: "Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki", **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
- Toplu, D. ve Akça, M.: "Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi**, 12(23), 2013, s.221-235.
- Tüz, M. ve Sabuncuoğlu, Z.: "Örgütsel Psikoloji", Bursa, Ezgi Kitapevi, 1995.
- Uzun, D.: "Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Arel Üniversitesi, 2016.
- Vaitenas, R., ve Wiener, Y.: "Development, Emotional and Interest Factors in Voluntary Mid-career Change", **Journal of Vocational Behavior**, 11, 1977, s.291-304.
- Vogel, R.M. ve Feldman D.C.: "Integrating the Levels of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit", **Journal of Vocational Behavior**, 75(1), 2009, s. 68-81
- Wang, L., Chu, X., ve Ni. J.: "Leader-member Exchange And Organizational Citizenship Behavior: A New Perspective From Perceived Insider Status And Chinese Traditionality", **Higher Education Press and Springer-Verlag**, 4(1), 2010, s.151.
- Wayne, S.J. ve Green, S.A.: "The Effect of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior" **Human Relations**, 46, 1993, s.1431-1440
- Yaşar, N.: "The Relationship Between Perceived Sufficiency of HRM Practices, Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Anxiety", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, 2009.

Yazıcıoğlu, Y.,
ve Erdoğan,S.:

"SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri"
Detay Yayıncılık., 2007.

Yılmaz, E., Yiğit, R. ve
Kaşarcı, İ.:

"İlköğretim Öğrencilerinin Özyeterlilik Düzeylerinin
Akademik Başarı ve Bazı Değişkinler Açısından
İncelenmesi", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12 (23), 2012, s.371-388.

Yukl, G.:

"Managerial Leadership: a Review of Theory and
Research", **Journal of Management**, 15(2), 1989,
s.251-289.

Yukl, G.:

"Leadership in Organizations", Prentice-Hall,
Englewood Cliffs, 1998.

Zel, U.:

"Kişilik ve Liderlik", Ankara, Nobel yayın Dağıtım,
2006.

EKLER

EK 1- ARAŞTIRMANIN ANKET FORMU



İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ



Sayın katılımcı,

Bu anket, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı programında yürütülmekte olan yüksek lisans tezine veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Anketin amacı, kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini belirlemektir. Anket sonucunun güvenilirliği, sizin doğru ve samimiyetle vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmadan değerlendirmenizi yapınız. Anket formunda vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve hiçbir kişi ve kuruma aktarılmayacaktır. Ankete katılarak vakit ayırdığınız için teşekkür ederiz.

ARAŞTIRMACI

DANIŞMAN

Ramazan OKTAY
(ramazanoktay@ogr.iu.edu.tr)

Doç.Dr. Bora YILDIZ
borayidiz@istanbul.edu.tr

İŞLETMENİN GENEL BİLGİLERİ

İşletmenizin Faaliyet Alanı (sektör)	
Çalışan Sayısı	
Sahiplik Türü	1) Özel 2) Kamu 3)Yabancı 4)Karma

SİZİN GENEL BİLGİLERİNİZ

Yaşınız:	1) 18-23 2) 24-29 3)30-40 4)40+
Cinsiyetiniz:	1) Kadın 2) Erkek
Medeni Durumunuz	1) Bekâr 2) Evli
Eğitim Durumunuz	1) İlköğretim 2) Lise 3)Ön lisans 4) Lisans 5) Yüksek lisans 6) Doktora
Ne Kadar Zamandır Şu An Çalıştığınız Yerde Çalışıyorsunuz?	1) 0-1 yıl 2) 1-5 yıl 3) 6-10 yıl 4)10+ yıl

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Sahip olduğum kabiliyetler bu işin gereklerini karşılamaktadır.					
2	Bu işi yapmak için doğru yetenek ve kabiliyetlere sahibim.					
3	Bu işin gerektirdikleri ile becerilerim uyumludur.					
4	Kişiliğim bu işe uygundur.					
5	Bu tür bir iş için doğru kişiyim.					
6	Yöneticim, geleceğe yönelik açık ve olumlu bir vizyon belirler.					
7	Yöneticim, personele birey odaklı davranır, gelişimlerini destekler ve teşvik eder.					
8	Yöneticim personele cesaret verir ve takdir eder.					
9	Yöneticim, takım üyeleri arasında güveni, bağlılığı ve işbirliğini teşvik eder.					
10	Yöneticim, sorunların yeni açılardan değerlendirilmesini teşvik eder ve varsayımları sorgular.					
11	Yöneticim, değerleri konusunda nettir ve tavsiyelerine uygun davranır.					
12	Yöneticim, başkalarına gurur ve saygıyı aşılar ve üstün yetkinliğiyle bana ilham verir.					
13	Kendim için belirlediğim hedeflerin çoğuna ulaşırım.					
14	Zor görevlerle karşılaştığımda, bunları başaracağımdan eminim.					
15	Genel olarak, benim için önemli olan sonuçları elde edebildiğimi düşünüyorum.					
16	Yapmaya karar verdiğim her şeyi başarabileceğime inanıyorum.					
17	Başarılı bir şekilde birçok zorluğun üstesinden gelirim					
18	Birçok farklı görevlerde etkili bir şekilde çalışabildiğime eminim.					
19	Başkaları ile karşılaştırıldığında, çoğu görevleri çok iyi bir şekilde yapabilirim.					
20	İşler zor olsa bile, oldukça iyi performans gösterebilirim.					