



ISSN: 2587 – 0785

Journal of Management, Economics and Marketing Research

YÖNETİM, EKONOMİ VE PAZARLAMA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Cilt	Volume	5
Sayı	Issue	4
Yıl	Year	2021

YÖNETİM, EKONOMİ VE PAZARLAMA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF MANAGEMENT, ECONOMIC AND MARKETING RESEARCH

2021, Cilt.5, Sayı.4

BAŞ EDITÖR

Prof. Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Turizm Fakültesi, Gölbaşı/Ankara, 06830

editor@yepad.org

Telefon: +90 312 485 1460

ASİSTAN EDITÖR

Gizem Sultan SARIKAYA

EDİTÖRLER/EDITORS IN CHIEF

Alp POLAT, Ph.D, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bankacılık ve Finans, alp.polat@bilecik.edu.tr

Atılhan NAKTİYOK, Ph.D, Atatürk Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, anakti@atauni.edu.tr

Alptekin SÖKMEN, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon,
alptekin.sokmen@hbv.edu.tr

Ana Paula Lopes, Ph.D, Porto Politeknik Enstitüsü, İstatistik, aplopes@iscap.ipp.pt

Ayşe Nevin SERT, Ph.D, Selçuk Üniversitesi, Turizm, nevinsert@gmail.com

Barış DEMİRCİ, Ph.D, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm, bdemirci@ogu.edu.tr

Burak KESKİN, Ph.D, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sayısal Yöntemler, burakkesin@karetkin.edu.tr

Burhan ÇİL, Ph.D, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Araştırma Yöntemleri, bcil@gelisim.edu.tr

Emine Çına BAL, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Muhasebe ve Finansman,
emine.cina@hbv.edu.tr

Kurtuluş KARAMUSTAFA, Ph.D, Erciyes Üniversitesi, Turizm, karamustafa@erciyes.edu.tr

Mehmet BAŞ, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Pazarlama, mbas@gazi.edu.tr

Mithat ÜNER, Ph.D, Atılım Üniversitesi, Uluslararası İşletmecilik, mithatuner@atilim.edu.tr

Murat ATAN, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ekonometri, atan@gazi.edu.tr

Oktay EMİR, Ph.D, Anadolu Üniversitesi, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, oktayemir@anadolu.edu.tr

Ömer ALKAN, Ph.D, Atatürk Üniversitesi, Ekonometri, oalkan@ataturk.edu.tr

Sedat YÜKSEL, Ph.D, College of Applied Science, Pazarlama, sedatyuksel@gmail.com

Sibel MEHTER AYKIN, Akdeniz Üniversitesi, İktisat, sibelaykin@akdeniz.edu.tr

Umut AVCI, Ph.D, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, aumut@mu.edu.tr

YAYIN KURULU

Ahmet UŞAKLI, Ph.D, Boğaziçi Üniversitesi, ahmet.usakli@boun.edu.tr

Behçet Yalın ÖZKARA, Ph.D, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, bozkara@ogu.edu.tr

Gözde TÜRKTARHAN, Ph.D, University of South Florida, gozdeturktarhan@gmail.com

İrfan YAZICIOĞLU, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, irfan.yazicioglu@hbv.edu.tr

Kurtuluş KARAMUSTAFA, Ph.D, Erciyes Üniversitesi, karamustafa@erciyes.edu.tr

Medet YOLAL, Ph.D, Anadolu Üniversitesi, myolal@anadolu.edu.tr

M. Mithat ÜNER, Ph.D, Atılım Üniversitesi, mithatuner@atilim.edu.tr

Osman ÇULHA, Ph.D, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, culhaosman@gmail.com

Soner GÖKTEN, Ph. D, Başkent Üniversitesi, sgokten@baskent.edu.tr

Zeynep ASLAN, Ph.D, Adnan Menderes Üniversitesi, zeynep.aslan@adu.edu.tr

TÜRKÇE DİL EDITÖRÜ

Prof. Dr. İhsan KALANDER

İNGİLİZCE DİL EDITÖRÜ

Fulden Nuray GÜÇÜKERGİN

ODAK VE KAPSAM

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisinin yayın odağında;

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama alanındaki profesyonellere akademik katkı sağlayan, sektörel uygulamalara katkı sağlayan teorik ve uygulama arasında köprü olan, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama alanlarında ulusal ve uluslararası karşılaştırmaları inceleyen eserler yer almaktadır.

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisinin yayın kapsamında;

- İşletme bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Kamu yönetimi bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Muhasebe ve Finansman bilim dalını temel alan çalışmalar,
- İktisat bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Ekonometri bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Maliye bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Uluslararası ticaret bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Hastane işletmeciliği bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Turizm işletmeciliği bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Yönetim bilişim sistemleri bilim dalını temel alan çalışmalar yer almaktadır.

YAYIN SIKLIĞI

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi elektronik ortamda yayın yapan hakemli bir dergidir. İki aylık yayın yapan dergide yılda 6 sayı yayınlanmaktadır.

YAYIN DİLİ

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi Türkçe ve İngilizce olarak yayın yapmaktadır.

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ali YAYLI, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ali.yayli@hbv.edu.tr

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, alptekin.sokmen@hbv.edu.tr

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, belgin.aydintan@hbv.edu.tr

Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, güler.saglam@hbv.edu.tr

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ, İstanbul Gelişim Üniversitesi, igumus@gelisim.edu.tr

Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, karamustafa@erciyes.edu.tr

Prof. Dr. Mazlina Abdul Majid, Malaysia Pahang University, mazlina@ump.edu.my

Prof. Dr. Mithat ÜNER, Atılım Üniversitesi, mithatuner@atilim.edu.tr

Prof. Dr. Ruziye COP, İzzet Baysal Üniversitesi, cop_r@ibu.edu.tr

Prof. Dr. Sibel MEHTER AYKIN, Akdeniz Üniversitesi, sibelaykin@akdeniz.edu.tr

Prof. Dr. Zeynep ASLAN, Adnan Menderes Üniversitesi, zeynep.aslan@adu.edu.tr

Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, caktepe@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Erdal ŞEN, İstanbul Aydın Üniversitesi, erdals@aydin.edu.tr

Doç. Dr. Evren GÜÇER, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, evrengucer@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Hakan Koç, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, hakan.koc@hbv.edu.tr

Doç. Dr. Hatice Anıl DEĞERMEN, İstanbul Üniversitesi, degermen@istanbul.edu.tr

Doç. Dr. Kadri Gökhan YILMAZ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, g.yilmaz@hbv.edu.tr

Doç. Dr. Lütfi BUYRUK, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, buyruk@nevsehir.edu.tr

Doç. Dr. Mehmet BAŞ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, mbas@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Metehan TOLON, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, metehan@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, nguneri@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Seyhan ÇİL, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, seyhanc@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Ümit SORMAZ, Necmettin Erbakan Üniversitesi, usormaz@konya.edu.tr

Doç. Dr. Yasin KELEŞ, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, yasinkeles55@yahoo.com

Doç. Dr. Yunus Emre TAŞGİT, Düzce Üniversitesi, yunusemretassgit@duzce.edu.tr

Doç. Dr. Selma KALYONCUOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, selmakalyoncu@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Serkan Bertan, Pamukkale Üniversitesi, sbertan@pau.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Uşaklı, Boğaziçi Üniversitesi, ahmet.usakli@boun.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YARIŞ, Mardin Artuklu Üniversitesi, ahmetyaris@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Alev SÖKMEN, Başkent Üniversitesi, alev@baskent.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ali Turan BAYRAM, Sinop Üniversitesi, alibayram@sinop.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Alper BOZKURT, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, abozkurt@adanabtu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ayşen SEYMEN ÇAKAR, Anadolu Üniversitesi, aysenseymencakar@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Barış DEMİRCİ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, bdemirci@ogu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Betül YÜCE DURAL, Anadolu Üniversitesi, byuce@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Cemal ÖZTÜRK, Bitlis Eren Üniversitesi, cozturk@beu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KARAÇAR, Sinop Üniversitesi, ekaracar@sinop.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, gulerkol@sinop.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Harun DOĞAN, Akdeniz Üniversitesi, harundogan@akdeniz.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Mert PASLI, Giresun Üniversitesi, gmert.pasli@giresun.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi S. Emre DİLEK, Batman Üniversitesi, s.emre.d@hotmail.com

Dr. Öğr. Üyesi, Tufan ÇAKIR, Anadolu Üniversitesi, tcakir@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ozan ÇATIR, Uşak Üniversitesi, ozan.catir@usak.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Üzeyir KEMENT, Bingöl Üniversitesi, ukement@bingol.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ÖZTÜRK, Çankırı Karatekin Üniversitesi, yakupozturk@karatekin.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Zekeriya Emre DURAL, İstanbul Üniversitesi, zerkal@istanbul.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ, Nişantaşı Üniversitesi, zeki.yuksekbilgili@nisantasi.edu.tr

Dr. Alper IŞIN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, alperisin86@hotmail.com

Dr. Ayşe ATAR, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, aysee.atar@gmail.com

Dr. Burcu Koç, Pamukkale Üniversitesi, burcuk@pau.edu.tr

Dr. Cansev Özdemir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, caozdemir@ogu.edu.tr

Dr. Cemal Ersin SİLİK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, cemal.silik@hbv.edu.tr

Dr. Filiz Özlem ÇETİNKAYA, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, filyozum@gmail.com

Dr. Gökhan KENEK, Gümüşhane Üniversitesi, kenekgokhan@gmail.com

Dr. Gözde TÜRKTARHAN, University of South Florida, gozdeturktarhan@gmail.com

Dr. Seda ÖZDEMİR AKGÜL, Selçuk Üniversitesi, sedaozdemir8@gmail.com

Dr. Yasemin GEDİK, Beykent Üniversitesi, dr.yasemingedik@hotmail.com

YÖNETİM, EKONOMİ VE PAZARLAMA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF MANAGEMENT, ECONOMIC AND MARKETING RESEARCH

2021, Cilt.5, Sayı.4

Araştırma Makalesi

Türkiye'de İhracat, İthalat ve Ekonomik Büyüme

(Exports, Imports and Economic Growth in Turkey)

Felor EBGHAEI ve Özge DEMİRKALE

ss. 207-215.

Araştırma Makalesi

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama

(The Relationship between Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction and Organizational Cynicism: An Application to Blue Collar Workers)

Alptekin SÖKMEN ve Hatice Betül GÖK

ss: 216-233

Araştırma Makalesi

Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı ile Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma

(The Relationship Among Self-Efficacy Belief, Locus of Control and Procrastination Behavior: A Study in a Public Organization)

Osman BENK, Emre Burak EKMEKÇİOĞLU ve Alptekin SÖKMEN

ss: 234-248



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 207-215

DOI: [10.29226/TR1001.2021.267](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.267)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Türkiye'de İhracat, İthalat ve Ekonomik Büyüme

Dr. Öğr. Üyesi Felor Ebghaei, İstanbul Aydın Üniversitesi, Ekonomi ve Finans Bölümü, e-posta: felorebghaei@aydin.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-9861-2675](https://orcid.org/0000-0002-9861-2675)

Dr. Öğr. Üyesi. Özge Demirkale, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Bölümü, e-posta: ozgedemirkale@aydin.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-4227-3934](https://orcid.org/0000-0002-4227-3934)

Öz

Bu çalışma, Türkiye için 1980-2018 dönemine ait zaman serisi verileri kullanarak ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Değişkenlerde eşbütünleşme vektörünün varlığını belirlemek için Eşbütünleşme Vektör Otoregresif Modeli kullanılmaktadır. Maxsimum Eigenvalue Statistic (λ_{max}) ve Trace Statistic (λ_{trace}) bir eşbütünleşme vektörün bulunduğunu onaylamaktadır ($r=1$). Dolayısıyla sadece bir doğrusal kombinasyonun bulunduğu (uzun vadeli) kabul edilmektedir. Bulgular, ihracat ve ekonomik büyüme ile ithalat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedenselliğin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İhracat, İthalat, Ekonomik Büyüme, Nedensellik, Eşbütünleşme Vektör Otoregresif Modeli

Makale Gönderme Tarihi: 7. 03.2021

Makale Kabul Tarihi: 16.06.2021

Önerilen Atıf: Ebghaei, F., Demirkale, Ö. (2021). Türkiye'de İhracat, İthalat ve Ekonomik Büyüme, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 207-215.

© 2021 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2021, 5(4): 207- 215

DOI: [10.29226/TR1001.2021.267](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.267)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

Exports, Imports and Economic Growth in Turkey

Assist. Prof. Dr. Felor Ebghaei, Istanbul Aydin University, Department of Economics and Finance, e-mail: felorebghaei@aydin.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-9861-2675](https://orcid.org/0000-0002-9861-2675)

Assist. Prof. Dr. Özge Demirkale, Istanbul Aydin University, Department of Business Management, e-mail: ozgedemirkale@aydin.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-4227-3934](https://orcid.org/0000-0002-4227-3934)

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between exports, imports and economic growth in Turkey for the period 1980-2018. Cointegration Vector Autoregressive Model was used to determine the existence of cointegration vector for variables. Maximum Eigenvalue Statistic (λ_{max}) and Trace Statistic (λ_{trace}) have confirmed the existence of one cointegration vector ($r = 1$). Therefore, it is assumed that there is one linear combination (long term). The findings show that there is a bidirectional causality between exports and economic growth and imports and economic growth.

Keywords: Export, Import, Economic Growth, Causality, Cointegration Vector Autoregressive Model

Received: 7. 03.2021

Accepted: 16.06.2021

Suggested Citation: Ebghaei, F., Demirkale, Ö. (2021). Exports, Imports and Economic Growth in Turkey, *Journal of Management, Economics and Marketing Research*, 5(4), 207-215.

© 2021 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

İhracatın ekonomik büyümedeki önemini açıklayan nedenleri dört grupta açıklayabiliriz: Birincisi, Feder (1982)'e göre ihracat sektörü diğer ekonomik sektörlerde olumlu dış faktörler yaratma potansiyeline sahiptir. Bu mekanizma, verimli yönetim yöntemleri ve modern üretim teknikleri ile gerçekleştirilebilir. İkincisi, Helpman ve Krugman (1986)'ya göre ihracatın ve ihraç mallarının üretiminin artışı, büyük üretim ölçeklerinin etkisiyle üretim verimliliğini artırmaktadır. Üçüncüsü, ihracat uluslararası piyasalarda ticaret üzerindeki kısıtlamaları kolaylaştırabilir. Bu, uluslararası pazarlara daha kolay ve daha geniş erişim yoluyla yapılabilir. Dördüncüsü, Makki ve Samwaru, (2004)'e göre ihracatın artışı yerli üreticilerin rekabet gücünü artırır, bu da yerli üreticilerin verimliliğini ve yerli girişimcilerin refahını artırır ve bunun da sonucu, ekonomik büyümenin artışıdır.

Ekonomik büyüme, iç pazarların kapasitesinin doygun hale gelmesine neden olmakta ve dolayısıyla üreticiler, ihracatı artıran uluslararası pazarlara girmek zorunda kalmaktadırlar. Diğer taraftan, ekonomik büyümenin artışı aynı zamanda ihracatın artışı ile eş anlamlıdır. Ekonomik büyümenin ihracat üzerindeki etkisinin her zaman olumlu olmadığını da belirtmek önemlidir, çünkü daha fazla ekonomik büyüme, insanların refahını artırarak ihraç edilen mallara olan talebi artırır, o zaman ihracat ekonomik büyüme ile birlikte artmayacak belki azalacaktır. Ayrıca, bazı ekonomistlere göre, ekonomik büyüme işgücünün becerilerini artırmakta ve teknolojiyi geliştirmektedir, bu da, verimliliği artırmaktadır. Verimliliğin artışı da, yerli üreticilerin rekabet gücünü artırmaktadır. Rekabet gücünün artışı, uluslararası pazarlara erişimi kolaylaştırır ve bu da ihracatın artışı anlamına gelmektedir (Kaldor (1964), Lancaster (1980) ve Krugman (1984)).

İhracatın ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, son yıllarda ülkelerin ticaret ve kalkınmasında önemli olan konulardan biridir. Ekonomik teoriler, ekonomik büyüme ile ihracat arasındaki ilişki konusunda nispeten belirsizdir (ekonomik büyümenin ihracat tarafından mı yaratıldığı yoksa ihracatın ekonomik büyümenin sonucu mu olduğu); halbuki bu, politika açısından çok önemli bir konudur. Ampirik ve teorik kanıtlar, farklı ülkelerdeki ekonomik büyüme ile ihracat arasındaki ilişkinin ve her ülkenin koşullarına ve altyapısına göre farklı olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, gelişmiş ülkelerde ekonomik büyüme ile ihracat arasındaki ilişki, gelişmekte olan ülkelerdeki bu iki değişken arasındaki ilişkiden önemli ölçüde farklıdır (Grossman ve Helpman, 1991: 560-562). Bu nedenle bu çalışmada, konunun önemi göz önünde bulundurularak, bu değişkenler arasındaki nedensel ilişki Türkiye için incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İthalat, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkiye odaklanan kapsamlı bir literatür vardır. Bu literatür, ithal ikamesi ile ilgili içe dönük ticaret politikasının eksiklikleri üzerindeki ihracat teşviki dış odaklı ticaret politikasının faydalarını vurgulamaktadır.

İhracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki çoğu araştırmacı tarafından incelenmiş ve farklı sonuçlar elde edilmiştir (Jung ve Marshall, 1985; Chow, 1987; Berg ve Schmidt, 1994; Afzal, 200; Dash ve Kumar 2007; Elbeydi, 2010; Khan, 2012; Turan ve Karamanaj, 2014; Altaee vd., 2016; Kibria ve Hossain 2020). Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırmakta olan mevcut çalışmalar ve teoriler iki ana gruba ayrılmaktadır. İlk grup, ihracatın ekonomik büyümeye yol açtığı hipotezini savunmaktadır (Export-Led Growth Hypothesis (ELG). ELG hipotezi, ihracat büyüme oranının ekonomi çapında verimlilik ve üretkenlik büyümesine yol açacağını ima etmektedir. Bir diğer ifadeyle, ELG hipotezi, ihracata yönelik politikaların ekonomik büyümeyi canlandırmaya yardımcı olduğu görüşünü yansıtmaktadır. McKinnon (1964), Balassa (1978) ve Buffie (1992)'ye göre, ihracatın artışı, hem doğrudan ekonomik büyümenin bir bileşeni olarak hem de verimli kaynak tahsisi, daha fazla kapasite kullanımı, ölçek ekonomilerinden yararlanma ve dış pazar rekabeti nedeniyle teknolojik gelişmenin teşvik edilmesi yoluyla dolaylı olarak ekonominin büyümesi için bir katalizör olabilir. Ekonomik büyüme için sermaye oluşumu önemli faktörlerden birisidir ve ihracat, sermaye ve ara mallarının satın alınması için gerek duyulan döviz sağlanmaktadır. Ayrıca, Helpman ve Krugman (1985) ve Grossman ve Helpman (1991)'e

göre, genişletilmiş pazar tabanı yoluyla ihracat artışı, açık ekonomiler için ölçek ekonomilerinin kullanılmasına izin verir ve uzun vadede teknik bilginin transferini ve yayılmasını teşvik eder.

Öte yandan ikinci grup, ekonomik büyümenin, ihracatın gelişmesine ve büyümesine neden olduğuna inanmaktadır. Literatürde ihracattan ekonomik büyümeye doğru nedensellik ELG hipotezi olarak ifade edilirken, ekonomik büyümeden ihracata doğru olan ters nedensel akış ise büyümeye dayalı ihracat olarak adlandırılmaktadır (Jung ve Marshall, 1985). GLE hipotezi, Krugman (1984) ve Lancaster (1980) gibi ekonomistler tarafından savunulmaktadır. Bu ekonomistlere göre, ekonomik büyüme, becerilerin ve teknolojinin geliştirilmesine ve bununla birlikte verimliliğin artmasına, dolayısıyla ihracatı kolaylaştıran ülke için karşılaştırmalı bir avantaj yaratılmasına yol açar. İhracat ve ekonomik büyüme arasında bir geribildirim ilişkisi de belirli durumlarda geçerli olabilir. Örneğin ihracat, verimlilik artışı nedeniyle ölçek ekonomilerinin gerçekleşmesinden yükselebilir; ihracattaki artış, daha fazla üretkenlik kazanımlarıyla, maliyet düşüşlerini sağlayabilir.

İhracat ile ekonomik büyüme arasında ilişki bulan çeşitli çalışmalar vardır. Gelişmekte olan ülkeler söz konusu olduğunda, çalışmalar ihracat ve gelir arasındaki ilişkiye odaklanmıştır (Emery, 1967; Kravis, 1970) ve daha sonra toplam üretim fonksiyonlarını hedefleyen ve bağımsız bir değişken olarak ihracatı içeren çalışmalar yapılmıştır (Feder, 1982). Bu nedenle, bu alanda yapılan deneysel çalışmaların kısa bir incelemesini yapmak son derece uygundur.

Jung ve Marshall (1985) seçilmiş gelişmekte olan ülkeler için 1950-1981 dönemine ait verileri kullanarak ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki nedenselliği incelemiştir. Bu çalışmada Kosta Rika, Ekvador, Mısır ve Endonezya için ihracata yönelik büyüme hipotezini destekleyen kanıtlar bulunmuştur. Chow (1987), iki değişkenli bir modelde yeni sanayileşmiş ülkelerde sanayi malları ihracatı ile endüstriyel üretim artışı arasındaki nedenselliği 1960-1980 dönemi için araştırmıştır. Bu ülkelerin çoğu için bu değişkenler arasında sağlam çift yönlü nedensellik olduğu orta çıkmıştır. Berg ve Schmidt (1994) Latin Amerika ülkeleri için ihracata dayalı büyüme hipotezini incelemiş ve bazı ülkeler için eş-bütünleşme ilişkisini bulmuştur. İhracatın Kolombiya ve Peru'da ekonomik büyüme üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğunu ortaya koyarken, Arjantin'de önemli bir etki bulunmamıştır. Afzal (2006), Pakistan ekonomisi için ekonomik büyüme ile ihracat arasında istikrarlı ve güçlü bir ilişki bulmuştur. Ayrıca bu çalışmaya göre, endüstriyel ihracat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik vardır. Dash ve Kumar (2007), 1991-2005 dönemine ait verileri kullanarak seçilmiş Güney Asya ülkeleri için GSYİH ile ihracat arasındaki ilişkiyi incelemişler. Bulgulara göre, serbestleşmiş ticaret döneminde ihracatın büyümenin motoru olduğu ortaya çıkmıştır. Elbeydi. (2010) Libya için 1980-2007 dönemine ait verileri kullanarak eşbütünleşme yöntemi ve nedensellik testi yaparak GSYİH ile ihracat arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlar, ihracattan GSYİH'ya doğru tek yönlü nedenselliğin olduğunu göstermiştir. Khan (2012) Pakistan için 1972-2009 dönemine ait verileri kullanarak eşbütünleşme yöntemi ve nedensellik testi yaparak GSYİH ile ihracat ve ithalat arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlara göre, GSYİH ile ihracat ve GSYİH ile ithalat arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Turan ve Karamanaj (2014) Arnavutluk için 1984-2012 yıllarına ait verileri kullanarak GSYİH ile ihracat ve ithalat arasındaki nedensellik ilişkisiyi incelemişlerdir. Bulgular, ihracattan GSYİH'ya doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin olduğunu ve ithalat ile GSYİH arasında ilişki olmadığını göstermiştir. Altaee vd. (2016) Saudi Arabistan için 1980-2014 dönemine ait verileri kullanarak eşbütünleşme yöntemi ve nedensellik testi yaparak GSYİH ile ihracat ve ithalat arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bulgular, ihracattan GSYİH'ya doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin olduğunu ve ithalat ile GSYİH arasında ilişki olmadığını göstermiştir. Kibria ve Hossain (2020) Bangladeş için 1980-2018 dönemini kapsayan verileri kullanarak ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisiyi araştırmışlardır. Bulgulara göre, ihracattan ekonomik büyümeye tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Ampirik çalışmaların sonuçlarının çeşitli olduğu çok açıktır. Ancak çeşitli çalışmaların sonuçları ilişkideki değişkenlere, kullanılan teorik yaklaşıma ve hatta dikkate alınan zaman dönemine ve istatistiksel ve ekonometrik yöntemlere önemli ölçüde duyarlıdır.

YÖNTEM

Bu çalışma, 1980-2018 dönemine ait yıllık verileri kullanarak Türkiye'de ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Sahte regresyona uğramamak için, zaman serilerinin durağan olup olmadıkları genişletilmiş Dicky-Fuller (ADF) testi ile incelenmektedir. Modelin optimum gecikme derecesi belirlendikten sonra Eşbütünleşme vektörlerinin sayısı belirlenmekte ve son olarak Granger nedensellik testi yapılmaktadır.

Analizleri gerçekleştirmek için aşağıda açıklanan modelden yararlanılmaktadır.

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X + \beta_2 \ln M + \varepsilon$$

LY: GSYİH'nın doğal logaritması

LX: İhracatın doğal logaritması

LM: İthalatın doğal logaritması

ε : hata terimi

α : kesişme terimi

İhracat, Türkiye'nin tüm ihracatının toplamı ve İthalat, Türkiye'nin tüm ithalatının toplamıdır. Ekonomik büyüme için Türkiye'nin Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'sı ele alınmıştır. kullanılan yıllık veriler Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'ndan elde edilmiştir. Çalışmanın tüm değişkenleri doğal logaritmaya dönüştürülmüştür ve serilerin doğal logaritmaları kullanılmıştır. Çünkü serilerin değişen varyans problemine sahip olabileceği ihtimali vardır.

BULGULAR

Birim Kök Testi

Sahte regresyona uğramamak için, zaman serilerinin durağan olup olmadıklarının incelenmesi gerekmektedir. Bu yüzden modelde kullanılan zaman serilerini genişletilmiş Dicky-Fuller (ADF) testi ile test edip eşbütünleşme derecesi belirlenmektedir. ADF testinde, H_0 hipotezinin (Birim Kök'un var olduğu) reddedilmesi, değişkenin durağan olması demektir. H_0 hipotezinin reddedilmesi için ADF istatistik değerinin kritik değerden büyük olması gerekmektedir (mutlak değer şeklinde) (Ebgbaei, 2020: 281).

Modeldeki değişkenler için ADF istatistik değeri kritik değerden küçük olduğu için, H_0 hipotezi reddedilemiyor dolayısıyla değişkenlerin kendi düzeylerinde durağan olmadıkları ortaya çıkmaktadır. Sonuçlar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo1. ADF Birimi Kök Testi Sonuçları (Düzey Değerler)

Model	Trendsiz - Sabitsiz		Trendli - Sabitli	
	ADF İstatistik	Kritik Değer	ADF İstatistik	Kritik Değer
Değişken				
LnY	-0.6513	-2.9553	-2.8221	-3.6234
LnX	-0.7412	-2.9553	-3.2124	-3.6234
LnM	-0.8232	-2.9553	-1.1845	-3.6234

Tüm değişkenlerin birinci dereceden farkı alındıktan sonra, ADF testi tekrar uygulanmıştır. ADF istatistik değeri kritik değerden büyük olduğuna göre (mutlak değer şeklinde) H_0 hipotezi reddedilip H_1 hipotezi kabul edilmiştir ve böylece değişkenlerin kendi seviyelerinde durağan olmadıkları ve birinci farkında durağan oldukları izlenmektedir. Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. ADF Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Farklılıklar)

Model	Trendsiz - Sabitsiz		Trendli - Sabitli	
Değişken	ADF İstatistik	Kritik Değer	ADF İstatistik	Kritik Değer
DLnY	-4.2832	-2.9625	-4.4326	-3.6221
DLnX	-3.2834	-2.9625	-3.8543	-3.6221
DLnM	-3.7546	-2.9625	-3.9755	-3.6221

Modelin Optimum Gecikme Derecesi

Gecikme derecesinin doğru seçilmesi modelin anlamlı olacağı için önemlidir. Bu amaca ulaşmak için eşbütünleşme modelinin optimum gecikme derecesi belirlenmelidir. Modelin optimum gecikme derecesini belirlemek için Schwarz-Bayesian, Akaike, Hannan-Quinn ve Log-Likelihood Ratio kriterleri kullanılabilir.¹ Bu çalışmada Schwarz-Bayesian (SBC) kriteri kullanılmaktadır. Sonuca göre Schwarz-Bayesian maksimum değeri birinci dereceyi göstermektedir.

Eşbütünleşme Vektörleri

Eşbütünleşme vektörlerinin sayısı, değişkenler arasında kaç uzun dönemli doğrusal kombinasyonun var olacağını göstermektedir. Eşbütünleşme vektörlerinin sayısını belirlemek için Maximum Eigenvalue Statistic ($\lambda_{\max}$) ve Trace Statistic (λ_{trace}) kullanılmaktadır. $\lambda_{\max}$ ve λ_{trace} 'in değeri kritik değer ile (%95 ve %90 kritik değer) karşılaştırıldığında, eğer $\lambda_{\max}$ ve λ_{trace} değeri kritik değerlerden büyük ise, H_0 hipotezi (r tane eşbütünleşme vektör) reddedilir ve H_1 hipotezi (r'den fazla eşbütünleşme vektör) kabul edilir. Aksi durumda H_0 hipotezi kabul edilir. Maximum Eigenvalue Statistic ($\lambda_{\max}$) sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre birinci satırda $\lambda_{\max} = 35.4335$, %95 (23.1400) ve %90 (19.2300) kritik değerlerden büyük olduğu için H_0 hipotezi (r=0) reddedilir. İkinci satırda ise, $\lambda_{\max} = 25.3911$, %95 (27.1200) ve %90 (28.2400) kritik değerlerden küçük olduğu için H_0 hipotezi (r<=1) kabul edilmektedir.

Tablo 3. Maximum Eigenvalue Statistic ($\lambda_{\max}$) Sonuçları

H_0	H_1	$\lambda_{\max}$	Kritik değer %95	Kritik değer %90
r=0	r=1	35.4335	23.1400	19.2300
r<=1	r=2	25.3911	27.1200	28.2400
r<=2	r=3	12.4323	14.4500	16.3200

Trace Statistic (λ_{trace}) sonuçları da Tablo 4'te gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre, birinci satırda $\lambda_{\text{trace}} = 38.2543$, %95 (33.3700) ve %90 (29.1100) kritik değerlerden büyük olduğu için H_0 hipotezi (r=0) reddedilir. İkinci satırda ise $\lambda_{\text{trace}} = 22.6743$, %95 (25.1500) ve %90 (26.2300) kritik değerlerden küçük olduğu için H_0 hipotezi (r<=1) kabul edilir.

Tablo 4. Trace Statistic (λ_{trace}) Sonuçları

H_0	H_1	λ_{trace}	Kritik değer %95	Kritik değer %90
r=0	r=1	38.2543	33.3700	29.1100
r<=1	r=2	22.6743	25.1500	26.2300
r<=2	r=3	18.4776	20.1800	19.5600

*Her kriterin maksimum değeri, optimum gecikme dereceyi göstermektedir.

Tablo 3 ve 4'teki sonuçlara göre her iki istatistik sadece bir vektörün bulunduğunu onaylamaktadır ($r=1$). Dolayısıyla ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasında sadece bir doğrusal kombinasyonun (uzun vadeli) bulunduğu kabul edilmektedir.

Granger Nedensellik Testi

Granger nedensellik testinin sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5'e göre, nedensellik yönünün ithalattan ve ihracattan ekonomik büyümeye ve ekonomik büyümeden ihracata ve ithalata gittiği görülmektedir. Dolayısıyla, tüm durumlarda H_0 hipotezi reddediliyor. Bu nedenle, Türkiye'de ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu görmekteyiz.

İhracat ve ekonomik büyüme ile ithalat ve ekonomik büyüme arasında %1 anlamlılık düzeyinde iki yönlü nedensellik vardır. Dolayısıyla, büyümeye dayalı ihracat hipotezi (GLE) ve ihracata dayalı büyüme hipotezi (ELG) Türkiye için geçerlidir. Özet olarak, sonuçlar ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki çift yönlü nedenselliği göstermektedir.

Tablo 5. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

H_0 Hipotezi	F-İstatistik	Olasılık	Sonuç
İhracat Ekonomik Büyüme'ye Neden Olmaz	1.2343	0.0025**	Ret
Ekonomik Büyüme İhracat'a Neden Olmaz	3.2312	0.0012***	Ret
İthalat Ekonomik Büyüme'ye Neden Olmaz	2.6547	0.0028***	Ret
Ekonomik Büyüme İthalat'a Neden Olmaz	2.5419	0.0072***	Ret
İthalat İhracat'a Neden Olmaz	1.1986	0.0035	Kabul
İhracat İthalat'a Neden Olmaz	3.3456	0.0075***	Ret

*** ve ** sırasıyla %1 ve %5 düzeyinde anlamlılığı gösteriyor.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, 1980-2018 döneminde Türkiye'de ihracat, ithalat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amaç ile, modelde kullanılan zaman serilerleri genişletilmiş Dicky-Fuller (ADF) testi ile test edilip değişkenlerin kendi düzeylerinde durağan olmadıkları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, tüm değişkenlerin birinci dereceden farkı alındıktan sonra, ADF testi tekrar uygulanmıştır. Sonuç olarak, değişkenlerin kendi seviyelerinde durağan olmadıkları ve birinci farkında durağan oldukları izlenmiştir. Eşbütünleşme vektörlerinin sayısını belirlemek için Maximum Eigenvalue Statistic (λ_{max}) ve Trace Statistic (λ_{trace}) kullanılmıştır ve her iki istatistik sadece bir eşbütünleşme vektörün bulunduğunu onaylamıştır ($r=1$). Dolayısıyla sadece bir doğrusal kombinasyonun bulunduğu kabul edilmiştir. Çalışmada, ihracat ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedenselliğin varlığı ortaya çıkmıştır, bu da ihracata dayalı büyümenin ve büyümeye dayalı ihracat hipotezinin desteklenmesine yol açmaktadır. Benzer şekilde, ithalat ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu da belirtebiliriz. Sonuç olarak, bu çalışmada kullanılan değişkenler arasında uzun vadeli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, sonuçlar ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki çift yönlü nedenselliği gösteriyor. Dolayısıyla Türkiye'de incelenen dönemde, ekonomik büyüme artarak ihracatın arttığını diğer tarafta ihracatın ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisi olduğunu

izlemekteyiz. Çalışma, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümeye vurgu yaparak hem büyümenin hem de ihracatı teşvik stratejisinin tutarlı bir şekilde takip edildiğini gösteriyor.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Afzal, M. (2006). Causality between Export, World Income and Economic Growth in Pakistan, *International Economic Journal*, 20(1): 63-67.
- Altaee, H. H. A., Al-Jafari, M. K. ve Khalid, M. A. (2016). Determinants of Economic Growth in the Kingdom of Saudi Arabia: An Application of Autoregressive Distributed Lag Model, *Applied Economics and Finance*, 3 (1): 83-92.
- Balassa, B. (1978). Exports and Economic Growth: Further Evidence, *Journal of Development Economics*, 5 (2): 181-89.
- Bhagwati, J. (1988). Export-Promoting Trade Strategies: Issues and Evidence, *The World Bank Research Observer*, 3(1): 25-57.
- Berg, H. ve Schmidt, J.R. (1994). Foreign Trade and Economic Growth: Time Series Evidence from Latin America, *The Journal of International Trade & Economic Development*, 3(3): 121-130.
- Buffie, E. (1992). On the Condition for Export-Led Growth, *Canadian Journal of Economics*, 25 (1): 211-225.
- Chow, P. (1987). Causality between Exports Growth and Industrial Development: Empirical Evidence from the NICs, *Journal of Development Economics*, 26(1): 55-63.
- Dash, R.K. ve Kumar, R. (2007). Export-led Growth in South Asia: A Panel Evidence, *The Indian Economic Journal*, 55(3): 132-146.
- Ebghaei, F. (2020). Effects of Real Exchange Rate on Economic Growth: Evidence From Turkey, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 4(4): 278-286.
- Elbeydi, K. (2010). The Relationship between Export and Economic Growth in Libya Arab Jamahiriya, *Theoretical and Applied Economics*, XVII (1): 69-76.
- Emery, R. (1967). The Relation of Exports and Economic Growth, *Kyklos*, 20(4): 470-484.
- Feder, G. (1982). On exports and economic growth. *Journal of Development Economics*, 12(1): 59-73.
- Grossman, G. M. ve Helpman, E. (1991). Quality Ladders and Product Cycles, *Quarterly Journal of Economics*, 106 (2): 557-586.
- Helpman, E. ve Krugman, P.R. (1986). *Market Structure And Foreign Trade: Increasing Returns. Imperfect Competition, and the International Economy*: MIT Press.
- Jung, W.S. ve Marshall, P.J. (1985). Exports, Growth and Causality in Developing Countries, *Journal of Development Economics*, 18(1): 1-12.
- Khan, D. (2012). Exports, imports and economic growth nexus: Time series evidence from Pakistan, *World Applied Sciences Journal*, 18 (4): 538-542.
- Kaldor, N. (1964). Essays on Economic Policy, *The Economic Journal*, 75(300): 794-803.
- Kibria, M.G. ve Hossain, M.S. (2020). Does Export Affect the Economic Growth?: An Empirical Investigation for Bangladesh, *American Journal of Economics and Business Management*, 3(1): 219-226.
- Kravis, I. B. (1970). Trade as a Handmaiden of Growth, *Economic Journal*, 80(323): 850-872.

- Krugman, P. R. (1984). *Import Protection as Export Promotion In Monopolistic Competition in International Trade*: Oxford University Press.
- Lancaster, K. (1980). Intra-Industry Trade Under Perfect Monopolistic Competition, *Journal of International Economics*, 10(2): 151-175.
- McKinnon, R. (1964). Foreign Exchange Constraint in Economic Development and Efficient Aid Allocation, *Economic Journal*, 74 (294): 338-409.
- Makki, S. ve Somwaru A. (2004). Impact of Foreign Direct Investment and Trade on Economic Growth: Evidence from Developing Countries, *American Journal of Agricultural Economics*, 86 (3): 795-801.
- Turan, G. ve Karamanaj, B. (2014). An Empirical Study On Import, Export And Economic Growth In Albania, *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3): 428-438.



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 216-233

DOI: [10.29226/TR1001.2021.268](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.268)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: alptekinsokmen@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Hatice Betül GÖK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü e-posta: hbetukgok@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-3743-6831](https://orcid.org/0000-0002-3743-6831)

Öz

İnsan kaynağı faktörünün örgütler içerisindeki önemi tarihsel süreç ile birlikte gittikçe artan bir değer kazanmıştır. İnsan kaynağının başarılı olmasının örgütsel başarıyı da beraberinde getirdiği kabul edilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmeleri ve sürdürülebilirlikleri adına çalışanları ile aralarında bulunan ilişkileri doğru bir biçimde algılayıp yorumlamaları oldukça önemlidir. Bu çalışmada; lider üye etkileşimi (LÜE), örgütsel özdeşleşme (ÖÖ), iş tatmini (İT) ve örgütsel sinizm (ÖS) kavramları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma için öncelikle anket formu oluşturulmuş ve oluşturulan form 13-24 Mayıs 2019 tarihleri arasında Konya’da aynı holding bünyesinde faaliyet gösteren üç ayrı firmanın üretim tesisinde çalışan 430 mavi yakalı personelden toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23 istatistik paket programı yardımı ile analiz edilmiş ve analiz sonucunda kavramlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları arasında pozitif yönde ve anlamlı; lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini, Örgütsel Sinizm, Mavi Yakalılar

Makale Gönderme Tarihi: 1.07.2021

Makale Kabul Tarihi: 16. 07.2021

Önerilen Atıf: Sökmen, A., Gök, B, G. (2021). Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 216-233.

© 2021 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

*Bu çalışma, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programında, Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN danışmanlığında, Hatice Betül GÖK tarafından tamamlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2021, 5(4): 216-233

DOI: [10.29226/TR1001.2021.268](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.268)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Relationship between Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction and Organizational Cynicism: An Application to Blue Collar Workers

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN Kastamonu University, Tourism Faculty, e-mail: alptekinsokmen@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Hatice Betül GÖK, Ankara Hacı Bayram Veli University, Institute of Graduate Programs, e-mail: hbetukgok@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-3743-6831](https://orcid.org/0000-0002-3743-6831)

Abstract

The human resources has become increasingly more valuable for organizations throughout history. It is acknowledged that the success of human resources brings along organizational success. Therefore, to reach long-term goals and sustainability, it is highly important for organizations to correctly perceive and interpret the relationships with their employees. The present study aims to reveal leader-member Exchange (LMX), organizational identification (OI), job satisfaction (JS), and the organizational cynicism (OC). For this study, a survey was held among 430 blue-collar workers from production facilities of three different firms in Konya that are under the same corporation between the dates of 13 and 24 May 2019. The data is analyzed via SPSS 23 statistical software and the results showed significant relations between the variables. The findings show that there is a significant positive correlation between leader-member Exchange, organizational identification and job satisfaction. These three factors are negatively correlated with organizational cynicism. Moreover job satisfaction and organizational identification partially mediated the relationship between leader-member Exchange and organizational cynicism. The partially mediated role of job satisfaction is reported between leader-member Exchange and organizational identification as well.

Keywords: Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction, Organizational Cynicism, Blue-Collar Workers

Received: 1.07.2021

Accepted: 16. 07.2021

Suggested Citation: Sökmen, A., Gök, B, G. (2021). The Relationship between Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction and Organizational Cynicism: An Application to Blue Collar Workers, *Journal of Management, Economics and Marketing Research*, 5(4), 216-233.

© 2021 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Modern dünyanın getirdiği dinamik düzen içerisinde sürekli gelişen ve değişen çevresel faktörlere uyum sağlamak, örgütlerin devamlılıkları ve hedeflerine ulaşmaları için hayati önem taşımaktadır. Geçmiş dönemlere kıyasla daha fazla değişkeni içerisinde barındıran günümüz rekabet ortamında örgütlerin birbirlerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmeleri sahip oldukları beşeri kaynaklar ile yakından ilgilidir. Örgütlerin uzun dönemli hedeflerine başarı ile ulaşabilmeleri onların mevcut insan kaynaklarını sürekli iyileştirmeleri ve bu insan kaynaklarının örgüt hedefleri doğrultusunda etkin ve verimli kullanılabilmesi ile mümkün olacaktır.

Örgüt çalışanlarının ortak amaçlara yönelik tutum ve davranışlarının doğru bir biçimde algılanıp yorumlanması örgüt performansı açısından oldukça önemlidir. Çalışanların yaptıkları işlere yönelik oluşan memnuniyet algıları, örgüt ile birlikte ulaşmaya çalıştıkları hedefleri kendi hedefleriymiş gibi görmeleri, üstleri ile olan iletişimlerinin kalitesi ve genel olarak örgütlerine karşı oluşturdukları tutum ve davranışları örgütün amaçlarına başarıyla ulaşmasına etki eden önemli değişkenlerdendir. Bu bağlamda çalışmanın konusunu lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları oluşturmaktadır.

Çalışmada; özel bir kurumda çalışan mavi yakalıların ilgili kavramlara yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve kavramlar hakkında önceden yapılmış olan çalışmaların geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli belirlenmiş ve bu model temel alınarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Ardından verilerin toplanması amacıyla anket formu oluşturulmuş ve anket formunun uygulanması sonucunda ele edilen veriler IBM SPSS Statistics 23 bilgisayar programı ile analiz edilmiştir. İlk olarak lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Ardından örgütsel sinizm kavramının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Son olarak örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve bu son analiz ile birlikte kavramların birbirleriyle doğrudan anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

Alan yazında kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan çalışmalarda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışma ile mevcut ulusal literatüre bu yönde bir katkı sağlanması amaçlanmış olup aynı zamanda bahsedilen kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan araştırmaların günümüz koşullarındaki geçerliliği test edilmiştir. Çalışmanın aynı zamanda, araştırmanın yapıldığı kurumun kendi uygulamalarına kaynak teşkil etmesi beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Lider Üye Etkileşimi

Liderlik belirlenen amaca ulaşabilmek için gerekli niteliklerin oluşturulabilme gücüdür (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001:697). Lider, örgüt içerisinde çalışanların ortak hedef ve amaçlara yönelik ilgilerinin artmasını sağlayarak vizyon ve misyon bilinci oluşturan kişidir (Bass, 1990:19). Liderlik çoğu zaman yöneticilik kavramı ile aynı anlamı ifade etmek için kullanılsa da kapsam olarak liderlik kavramı daha dar bir bağlamda değerlendirilmektedir. Yöneticilik davranışsal olan ya da olmayan tüm konularda sahip olunan sistem merkezli bir beceriyken liderlik; davranışsal yönü ağır basan, kişi merkezli bir yapıya sahiptir (Aslan ve Özata, 2009:94-116). Kavramlar her ne kadar birbirleri yerine kullanılıyor olsa da lider olmanın gerekleri yöneticilerde, yönetici olmanın gerekleri de liderlerde bulunmayabilir. Dolayısıyla her yöneticinin lider olması ya da her liderin yönetici olması şeklinde bir genelleme yapılamamaktadır.

İlk olarak 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından ortaya atılan lider üye etkileşimi teorisi, lider ve üyeler arasındaki sosyal etkileşim temelinde gelişen ilişkiye yönelik bir liderlik modeli olarak tanımlanmaktadır (Dansereau, Graen, ve Haga, 1975:46-78; Karcıoğlu ve Kahya, 2011:339). Liderlik ile

ilgili yapılmış olan çalışmaların büyük bir kısmı tüm astları benzer kabul etmiştir. Dolayısıyla lider ve astları arasındaki ilişkinin tüm astlar açısından benzer nitelikte olduğu varsayılmıştır. Ancak ilk olarak “ Dikey İkili Bağlantı Modeli” (Vertical Dyad Linkage Model) olarak isimlendirilen ve alan yazınına lider üye etkileşimi (LMX) olarak giren kavram, liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların aksine her bir astın, lideri ile arasındaki iletişimin farklı olduğunu temel almaktadır (Kanbur ve Kanbur, 2015:194). Liderlerin işbaşında karşılaştıkları zaman baskısı, örgütte kilit rol oynayan birkaç üye ile yakın ilişkiler geliştirmesine yol açmaktadır. Yakın ilişkiler geliştirdiği üyelerin dışında kalan üyeler ile iletişimi onların yeterli performans göstermesi için sahip olduğu resmi otoriteyi, kural ve esasları uygulaması gibi konular ile sınırlı kalmaktadır. Bu durum lider ile üyeler arasındaki iletişimin farklılaşmanın nedenleri arasında gösterilmektedir. (Dienesch ve Liden, 1986:621).

Lider-üye etkileşimi kuramı 1970’li yıllarda ortaya çıkmasının ardından dört aşamada gelişimini sürdürmüştür. İlk aşamada o güne kadar kabul görmüş olan lider ve her bir üyesi arasındaki ilişkiyi benzer kabul eden yaklaşım yerini lider ve her bir üyenin iletişiminin farklı olacağını ortaya atan dikey ikili ilişkiler yaklaşımına bırakmıştır. İkinci aşamada dikey ikili ilişkiler yaklaşımı lider üye etkileşimi olarak güncellenmiş ve lider ile üyeleri arasındaki etkileşimin yüksek kalitede olmasının örgüt çıktısına olumlu yönde etki ettiğini doğrulayan çalışmalar yapılmıştır. Üçüncü aşamada liderin kaynak kısıntılarına rağmen ikili ortaklık ilişkisi sağlaması ve yüksek kalitede lider üye etkileşimi fırsatı sunması sonucunda liderlik davranışının daha etkin olacağı anlayışı gelişmiştir. Dördüncü ve son aşama olarak ise lider üye etkileşimi örgüt düzeyinde değerlendirilmiş ve önceki aşamalardan elde edilen bulgular ile bütünleştirilmiştir. Bunun sonucuna lider ve üyeler arasında gelişen anlamlı ilişki tüm örgüt için yükselerek farklı gruplar içerisinde yer alan üyeleri de bu anlamlı ilişki içerisine alması yönünde gelişme göstermiştir (Graen ve Uhl-Bien, 1995:225-226).

Yapılan çeşitli araştırmalar; lider ile arasında yüksek kalitede bir ilişki bulunan astların, düşük ilişki kalitesine sahip astlara nazaran örgüte daha yüksek katma değer sağladıklarını göstermiştir (Janssen ve Van Yperen, 2004:379; Pellegrini ve Scandura, 2006:272; Aslan ve Özata, 2009:111-114; Aydın ve Göksel, 2012:247-271; Loi, Chan, ve Lam, 2014:42-61; Lu, Shen, ve Zhao, 2015:297). Başka bir ifade ile çalışanlar örgütte uygulanan yönetim tarzından memnun oldukları zaman hem örgütlerine hem de yaptıkları işlere yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergileyeceklerdir (Yavan, Sökmen, ve Bıyık, 2018:899).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik literatürde çok sayıda tanımlama yapılmıştır. Tajfel (1978) örgütsel özdeşleşmeyi gruba aidiyetin idrak edilmesi ve bu aidiyetin duygusal bağlılık ile desteklenmesi şeklinde ifade ederken; Scott ve Lane (2000) ise kişinin kendisini psikolojik açıdan örgütün bir parçası olarak hissetmesi şeklinde tanımlamaktadır. Dutton ve diğerleri (1994) özdeşleşmeyi bireyin kendisini, içerisinde bulunduğu örgütü tanımlarken kullandığı ifadelerle benzer ifadeler ile tanımlama derecesi olarak açıklarken; Dukerich ve diğerleri (2002) özdeşleşmeyi, bireyin kendi benlik algısının örgütle örtüşmesi şeklinde ifade etmektedir (Tajfel, 1982:1-39; Scott ve Lane, 2000:43-62; Dutton, Dukerich, ve Harquail, 1994:239-263; Dukerich, Golden, ve Shortell, 2002:507-533).

Yapılan tanımlamalar etrafında en çok kabul gören Mael ve Ashforth’un yaptığı tanımlamadır. Bu tanıma göre örgütsel özdeşleşme kavramı bir örgütle oluşturulan birlik olma algısı ile ilgilidir. Birey ve örgütün amaçlarının uyumlaştırılma süreci, bireyin kendisini bulunduğu örgütün bir parçası olarak hissetmesi ya da çalışanın örgütün başarı ya da başarısızlığını kendi başarı ya da başarısızlığı şeklinde algılama biçimi olarak tanımlanmaktadır. Örgütü ile özdeşleşmiş bir çalışan, örgütünü tanımlarken kullandığı ifadeleri kendisini tanımlarken de aynı şekilde kullanabilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989:20-39; Mael ve Ashforth, 1992:103-123).

Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtmakta önemli bir psikolojik kavram olan örgütsel özdeşleşme, örgütlerin başarıya ulaşmaları için gereken kritik faktörlerden birisidir. Örgüt ve çalışanlarının benzerlik ve farklılıklarını bilmek, örgüt hedeflerine ulaşmaya yönelik oluşturulacak adımların belirlenebilmesi açısından yol gösterici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin çalışma

yaşamını daha anlamlı hale getiren ve içerisinde bulunduğu örgüte aidiyetini kuvvetlendiren örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütlerin faaliyetlerinde daha etkin ve verimli olmalarını sağlayan bir değişken olarak kabul edilmektedir (Polat, 2009:11-19; Mete, Sökmen ve Bıyık, 2016:873-876).

İş Tatmini

İş tatmini kavramı ilk olarak, Taylor ve Gilbert tarafından 1911 yılında en az stres ve yorgunluk oluşturacak bir yöntem ile fabrikada çalışmak şeklinde ifade edilmiştir. Konu hakkındaki bilimsel çalışmaların 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilmektedir. Huppock 1935 yılında "Job Satisfaction" isimli bir makale yayınlamış ve yayınlanan bu makale sonrasında konu ile ilgili önemli çalışmalar yürütülmüştür (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007:74; Judge, Heller ve Klinger, 2008:369-371). 1924-1933 yılları arasında gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarında, teknik ve fiziksel koşullarda herhangi bir değişiklik olmadığı durumlarda bile çalışanların verimliliklerinde bir artış meydana geldiği gözlemlenmiştir. Buna neden olarak grup oluşturma, arkadaşlık ilişkileri kurma, yöneticilerin tutum ve davranışlarındaki pozitif yönlü değişimler ve çalışanların birey olarak fark edilmeleri gösterilmiştir (Yaşın, 2016:11).

Literatürde birbirinden farklı çok sayıda iş tatmini tanımı bulunmaktadır. Pek çok araştırmacı tarafından iş tatmini tanımı yapılmış ancak henüz ortak kabul gören bir tanım konusunda uzlaşılamamıştır. En yaygın kullanılan tanım Locke (1969) tarafından geliştirilen tanım olarak kabul edilmektedir. Bu tanıma göre iş tatmini; kişinin işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum ya da bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Locke, 1969:309-336; Erdoğan ve Sökmen, 2019:247).

İş tatminini ortaya çıkaran faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve medeni durum şeklinde; örgütsel faktörler ise işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim politikaları, ücret, çalışma arkadaşları ve yükselme olanakları olarak ifade edilebilmektedir (Aydoğan, Köse ve Şenel , 2011:121-124). Yapısı gereği dinamik bir kavram olan iş tatmini kavramı, gereken önem verilmediği durumlarda hızlı bir şekilde tatminsizlik durumuna dönüşebilmektedir. İşinden tatmin duyan çalışan örgütü için faydalı davranışlarda bulunurken; tatminsizlik durumu içerisinde bulunan çalışanın verimliliği ve performansı düşmektedir. Dolayısıyla işi sabote edebilmekte ya da tamamen işi bırakarak örgütten ayrılabilir. Bu noktada çalışanlara gerekli örgütsel ve yönetsel destek sağlanarak örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışan tutumlarının iyileştirilebileceği koşulların oluşturulması gerekmektedir (Sökmen ve Bıyık, 2016:224).

Örgütsel Sinizm

Sinizm; bireylere, gruplara, ideolojilere ve kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, kötümserlik ve hayal kırıklığı durumlarını kapsayan genel veya özel olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Sinik bireylerin hayattan beklentilerini karşılayamamış, ulaşmaya çalıştıkları bir gayeleri olmayan, yeni ve farklı düşüncelere kapalı kişiler oldukları kabul edilmektedir (Andersson, 1996:1395-1418). Sinizm kavramı felsefe, din, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin birden fazla farklı disiplini tarafından ele alınmış ve her bir disiplin tarafından farklı bakış açılarıyla açıklanmıştır. Bu çalışmada işletme literatüründe daha fazla yer bulmuş örgütsel sinizm üzerinde durulmaktadır.

Sinizme göre daha yeni bir kavram olan örgütsel sinizm kavramının henüz literatürde herkes tarafından kabul gören evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Genel olarak bireyin çalışmakta olduğu örgüte karşı oluşturduğu olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanan örgütsel sinizm, farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda değişik ifadelerle açıklanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucu oluşan tanımlamalar, örgütsel sinizmin genel olarak olumsuz algılanmasına sebep olmaktadır. Ancak örgütsel sinizm her ne kadar negatif ifadelerle tanımlanıyor olsa da kendi dinamiği içinde bir takım avantajları

da barındırmaktadır. Dean ve diğerleri (1998) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin bu avantajlı yönlerini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmaya göre sinik bireyler örgütlerine karşı benimsedikleri tutum dolayısıyla örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz durumlara karşı diğer çalışanlara kıyasla daha duyarlı olmaktadır. Örgüt içerisinde hileye ve kişisel çıkarlara karşı kontrol görevi üstlenmekte ve başka kişiler tarafından diğer çalışanlara göre daha az suiistimale uğramaktadırlar (Dean, Brandes, ve Dharwadkar, 1998:341-352).

Örgütsel sinizm çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemekte ve örgütlere bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt çıktılarını genellikle olumsuz etkileyen bu sonuçların iyileştirilebilmesi için, örgütsel sinizm kavramının iyi analiz edilmesi ve durumun gerektirdiği tedbirlerin hızlı bir biçimde alınması gerekmektedir (Kaya, 2020:27).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki asıl neden, çalışanların örgüt bütünlüğünün olmadığına yönelik inancı olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında fazla iş yükü, stres, örgüt içinde iletişimsizlik, yapılan işin karşılığının yetersiz düzeyde kalması, örgütsel beklentilerin karşılanamaması, karar alma sürecinde çalışanların etkin olamaması gibi durumlar sinizme neden olan diğer unsurlar arasında sayılabilmektedir (Andersson, 1996:1395-1418). Örgütsel sinizm bir özellik değil örgüt içi dinamikler sonucunda ortaya çıkan bir durum olup önlenebilmektedir. Örgüt yönetiminin çalışanlarını sürece dahil etmesi, karşılıklı kurulan güven ilişkisi, sağlıklı bir iletişim ve sorumlulukların adil bir biçimde paylaşılabilirdiği bir örgüt ortamı oluşturulabilmesi durumunda sinizm belirtilerine çok fazla rastlanılmayacağı kabul edilmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011:44).

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Literatürde araştırmaya konu değişkenler ile ilgili pek çok çalışma olduğu görülmektedir. Katrinli ve diğerleri (2008) ülkemizde hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Loi ve diğerleri (2015) Çin’de 306 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada lider üye etkileşimi algısının artmasıyla örgütsel özdeşleşme seviyesinin arttığını tespit etmiştir. Solitto ve diğerlerinin (2016) yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencilerinin katılımıyla yapmış olduğu çalışmada da aynı şekilde lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pellegrini ve Scandura’nın (2006) ülkemizde 185 tam zamanlı çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Buna ek olarak lider üye etkileşiminin paternalist davranışı etkilediği ve bunun lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasında aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sökmen ve Bıyık (2016) tarafından 147 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karanika-Murray ve diğerleri (2015) tarafından 177 katılımcı ile yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin işe bağlılık yoluyla aktarıldığı ifade edilmiştir. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın, Van Dick ve diğerleri(2008) tarafından yapılmış olan ve yine örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilen çalışmanın kapsamını genişletecek nitelikte olduğu kabul edilmektedir.

Davis ve Gardner (2004), yaptıkları çalışmada lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ifade etmektedir. Lider ile yoğun iletişim içerisinde olan üyelerin örgütsel sinizm algılarının daha düşük olduğu tespit edilirken, lider ile iletişimi sınırlı olan üyelerin örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Özkara, Taş ve Aydın (2019) 215 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmadan elde ettiği veriler doğrultusunda lider üye etkileşiminin kalitesinin örgütsel sinizmi negatif ve anlamlı bir şekilde doğrudan etkilemekte olduğunu ifade etmişlerdir. Kreiner ve Ashforth (2004) yaptıkları çalışmada özdeşleşme ve özdeşleşmeme kavramlarının iş uyumuna etkisini incelemiş ve özdeşleşme ile sinizm kavramları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Şantaş ve diğerleri (2016) tarafından bir hastanede 492 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada çalışanların örgüt ile özdeşleşme düzeylerinin artmasının örgüte karşı sinik

tutumlarının azalmasına yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Ek olarak örgütü ile özdeşleşen çalışanların işleriyle daha fazla ilgilendikleri, daha katılımcı ve daha başarılı oldukları ifade edilmiştir. Eaton (2000), 124 üniversite öğrencisinin katılımıyla yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Çalışmanın sonucunda iki kavram arasındaki en önemli farkın hedefler olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda iş tatmini işe yönelik bir kavram iken, örgütsel sinizmin örgütü hedef aldığı söylenebilmektedir. Aynı şekilde örgütsel sinizm ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda bu iki kavram arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yapılan çalışmalar örgütsel sinizm düzeyinin artmasının iş tatmini düzeyinde azalma meydana getirdiğini ifade etmektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 1994:269-273).

YÖNTEM

Yapılan araştırmanın amacı lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının açıklanması ve bu kavramların birbirleri arasındaki ilişkilerini ele almaktır. Araştırma Konya’da bir holdingin bünyesinde bulunan şirketlere bağlı olarak hâlihazırda çalışmakta olan mavi yakalıları örneklemine 13.05.2019 ile 24.05.2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla 500 adet anket formu hazırlanmış ve dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 450 adet dönüş sağlanmıştır. Anketlerin değerlendirilme aşamasında cevaplandırma yapılırken sorularda atlama yapıldığı ve bazı sorulara birden fazla cevap verildiği tespit edilerek bu anketler çalışma kapsamından çıkarılmıştır. Geriye kalan 430 anket üzerinden analizler yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, demografik özellikler ve araştırmanın amacı doğrultusunda birbirleri ile ilişkilendirilmeye çalışılan değişkenlere ait ölçekler olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda; katılımcıların lider üye etkileşimi algılarını ölçmek için Scandura ve Graen’in (1984) geliştirdiği 7 soruluk lider üye etkileşimi ölçeği, örgütsel özdeşleşme algılarını ölçmek için Mael ve Ashforth’ın (1992) geliştirdiği 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği, iş tatmini ölçmek için Cellucci ve De Vries’in (1978) geliştirdiği 3 soruluk iş tatmini ölçeği ve örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 soruluk örgütsel sinizm ölçeğinin bu çalışma kapsamında kullanılması uygun bulunmuştur. Araştırmada ölçeklerin tamamı 5’li Likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır. Ölçek içerisindeki her bir madde 1 ile 5 arasındaki (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Biraz Katılıyorum, 4 = Katılıyorum ve 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ifadelerinden biri ile değerlendirilmiştir. Anket sonucu elde edilen veriler ise IBM SPSS Statistics 23 bilgisayar programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yukarıdaki literatür bilgileri ışığında araştırmanın modeli şekil 1’de belirtilmiş ve bu model temel olarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Modeldeki temel görüş çalışanların lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algılarının birbirleriyle ilişki içerisinde olduğu yönündedir.

Bu araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

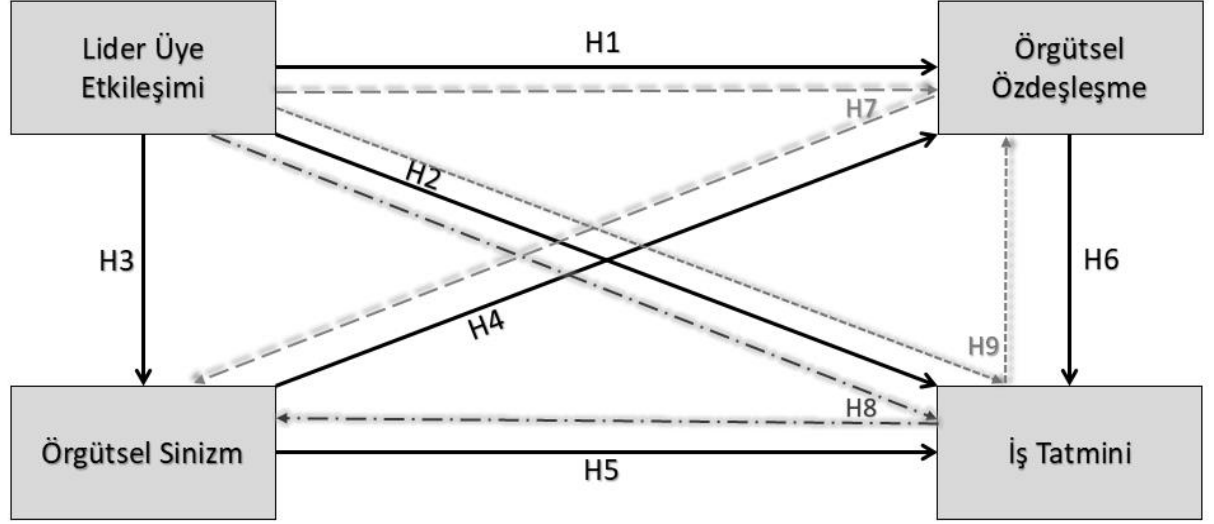
H2: Lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.



H7: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.

H8: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır.

H9: Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır.

Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm ölçeklerinin analize uygunluğunun test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alpha Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmış ve elde edilen sonuçlar yeterli görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçekler literatürde kabul görmüş ölçekler olarak değerlendirilmekte beraber araştırmanın geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri

Ölçekler	Faktör Sayısı	Toplam Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach Güvenilirlik Katsayısı	Alpha	KMO Değeri	Barlett Değeri
Lider Üye Etkileşimi	1	58,247	0,90		0,907	0,000 (p<0,05)
Örgütsel Özdeşleşme	1	59,380	0,89		0,899	0,000 (p<0,05)
İş Tatmini	1	50,144	0,811		0,50	0,000 (p<0,05)
Örgütsel Sinizm	1	51,280	0,876		0,818	0,000 (p<0,05)

Lider üye etkileşimi değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,902 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu

göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,907 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. Lider üye etkileşimi ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Lider Üye Etkileşimi açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu önermiştir ve bileşen lider üye etkileşimi şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %58,247'ini temsil etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,895 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,899 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme faktör analizi, ölçeği birden fazla bileşenlere ayırmayarak ölçeğin tek bir bileşende toplandığını önermiştir ve bileşen örgütsel özdeşleşme şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %59,380'ini temsil etmektedir.

İş tatmini değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,811 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,50 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. İş tatmini ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Hair vd. (2014) tavsiye ettiği gibi, faktör yükü 0,40 ve daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Bu şartı sağlamayan 14. madde çıkartılarak analiz tekrar edilerek tüm faktör yüklerinin 0,40 üzerinde olduğu görülmüştür. İş tatmini açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu önermiştir ve bileşen İş tatmini şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %50,144'ünü temsil etmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Bu şartı sağlamayan 17,18,19,20,21 maddeler çıkartılarak analiz tekrar edilerek tüm faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm açıklayıcı faktör analizi, ölçeği birden fazla bileşenlere ayırmayarak ölçeğin tek bir bileşende toplandığını önermiştir ve bileşen örgütsel sinizm şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %51,28'ini temsil etmektedir.

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırmaya konu olan 430 katılımcıya ait demografik özellikler tablo 2 de gösterilmiştir.

Tablo 2:Demografik bulgular

	Demografik Özellikler	Kişi	
		Sayısı	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	169	39,3
	Erkek	261	60,7

	Toplam	430	100
Medeni Durum	Evli	258	60,0
	Bekar	172	40,0
	Toplam	430	100
Yaş	25 altı	66	15,3
	26-33	193	44,9
	34-41	114	26,5
	42-49	47	10,9
	50 ve üstü	10	2,3
	Toplam	430	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	65	15,1
	Lise	70	16,3
	Ön lisans	66	15,3
	Lisans	190	44,2
	Lisansüstü	39	9,1
	Toplam	430	100
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	5 yıldan az	200	46,5
	6-13	156	36,3
	14-21	50	11,6
	22-29	18	4,2
	30 yıl ve üstü	6	1,4
	Toplam	430	100,00

Demografik bulgular doğrultusunda oluşturulan Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre anketi cevaplayan katılımcıların büyük çoğunluğunun evli ve erkek olduğu, 26-33 yaş aralığında lisans eğitim düzeyine sahip oldukları ve mevcut işletmelerinde 5 yıldan az süredir çalışmakta oldukları görülmüştür.

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirleri İle Olan İlişkilerinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmış, bu ilişkilerin yönü ve derecelerini saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3 ile gösterilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon analizi

Ölçek	Lider Üye Etkileşimi	Üye Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini	Örgütsel Sinizm
Lider Üye Etkileşimi	1**			
Örgütsel Özdeşleşme	0,537**	1		
İş Tatmini	0,525**	0,404**	1	
Örgütsel Sinizm	-0,251**	-0,225**	-0,212	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda: Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,537$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,525$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,251$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,404$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,225$,

n=430, $p<0,01$, olduğu; örgütsel sinizm ve iş tatmini değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r=-0,212$, n=430, $p<0,01$, olduğu belirlenmiştir.

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirlerine Olan Etkilerinin Regresyon Analizi İle İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	1,833	,146		12,582	,000	,289
	Lider Üye Etkileşimi	,551	,042	,537	13,183	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (,551xLider Üye Etkileşimi) +1,833							

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
İş Tatmini	Sabit	1,491	,152		9,818	,000	,278
	Lider Üye Etkileşimi	,556	,044	,525	12,771	,000	
Regresyon Denklemi: İş Tatmini = (,558xLider Üye Etkileşimi) +1,491							

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
Örgütsel Sinizm	Sabit	3,200	,146		21,968	,000	,063
	Lider Üye Etkileşimi	-,224	,042	-,251	-5,354	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-224xLider Üye Etkileşimi) +3,200							

Şekil 1: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıklamaktadır.

Lider üye etkileşiminin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Lider üye etkileşiminin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki değişimi %27,8 oranında açıklamaktadır.

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizme olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıklamaktadır.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R²
Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	4,309	,141		30,589	,000	,050
	Örgütsel Sinizm	-,258	,054	-,225	-4,771	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (-258xÖrgütsel Sinizm) +4,309							

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R²
İş Tatmini	Sabit	3,969	,146		27,197	,000	,045
	Örgütsel Sinizm	-,252	,056	-,212	-4,491	,000	
Regresyon Denklemi: İş Tatmini= (-252xÖrgütsel Sinizm) +3,969							

Şekil 2: Örgütsel Sinizmin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %5 oranında açıklamaktadır.

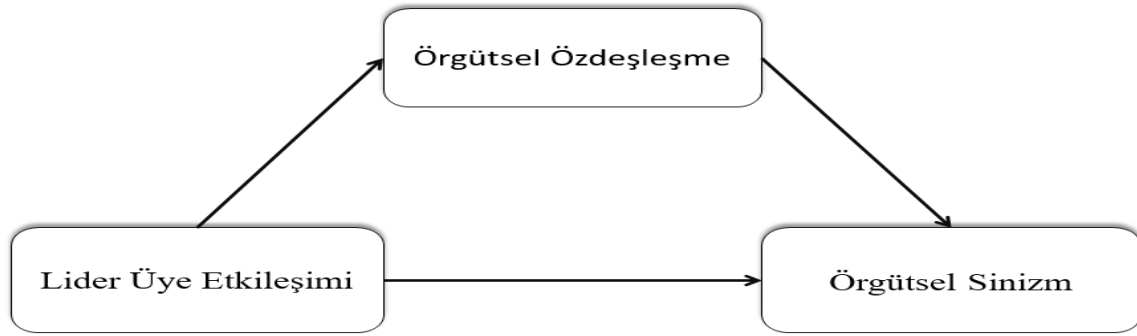
Örgütsel sinizmin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel sinizmin iş tatmini değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) ve örgütsel sinizmin iş tatmini üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıklamaktadır.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
İş Tatmini	Sabit	1,818	,174		10,441	,000	
	Örgütsel Özdeşleşme	,417	,046	,404	9,134	,000	
Regresyon Denklemi: İş Tatmini = (,417x Örgütsel Özdeşleşme) +1,818							

Şekil 3: Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,404$, $R^2=0,163$, $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki değişimi %16,3 oranında açıklamaktadır.

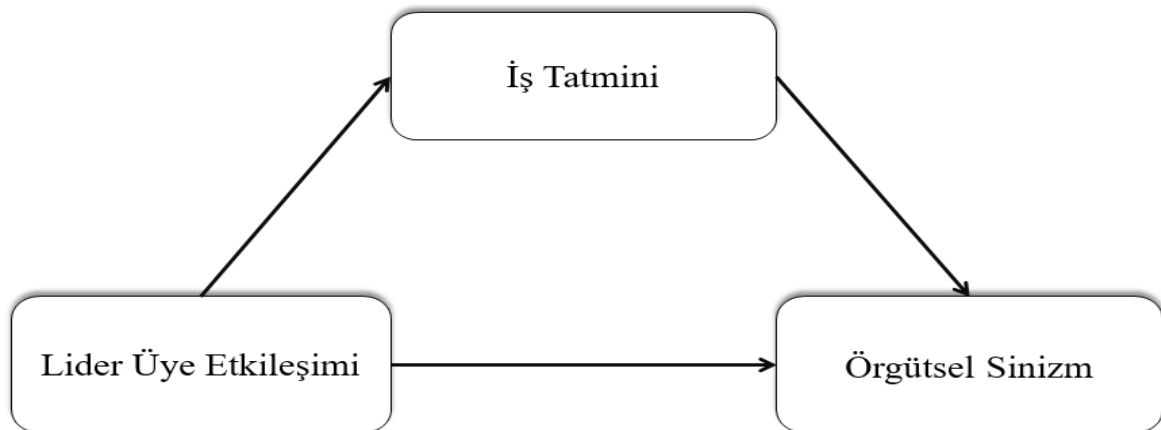
Aracılık Etkisi Analizi



Şekil 4: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk üç adımda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm değişkeninin üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %5 oranında açıkladığı görülmektedir.

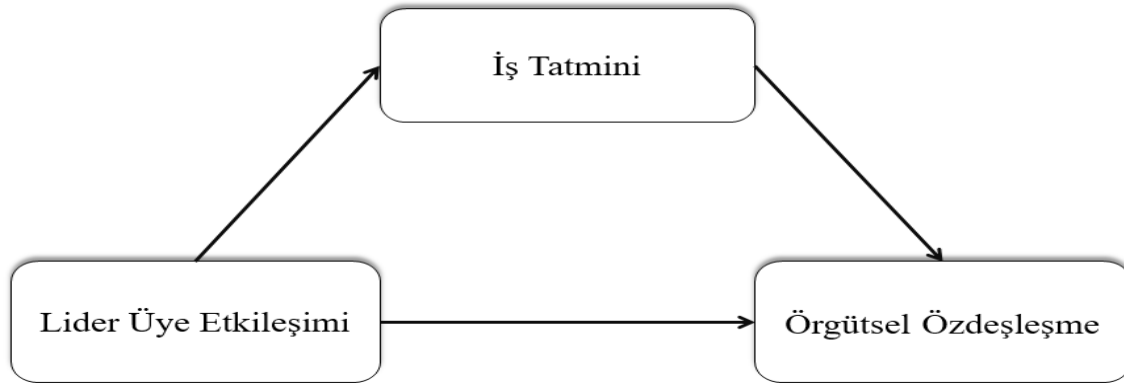
4.adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ($\beta=-0,251$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta=-0,182$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ($\beta=-0,127$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta=-0,225$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.



Şekil 5: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk üç adımda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, iş tatmininin örgütsel sinizm değişkeninin üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) ve iş tatmininin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıkladığı görülmektedir.

4. adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ($\beta = -0,251$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta = -0,111$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ($\beta = -0,212$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta = -0,192$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (iş tatmini) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.



Şekil 6: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk üç adımda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme değişkeninin üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,404$, $R^2=0,391$, $p<0,01$) ve iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %39 oranında açıkladığı görülmektedir.

4.adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ($\beta=0,537$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta=0,449$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ($\beta=0,404$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta=0,168$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (iş tatmini)

modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler doğrultusunda hipotez sonuçları şu şekildedir;

H1: Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H2: Lider üye etkileşimini iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H3: Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H4: Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H5: Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H6: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H7: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır. **(Kabul)**

H8: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır. **(Kabul)**

H9: Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır. **(Kabul)**

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Konya ilinde faaliyet gösteren bir holdingin bünyesinde bulunan 3 adet şirkete bağlı olarak hâlihazırda çalışmakta olan 430 mavi yakalı çalışanın katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen verilere SPSS 23 programı yardımıyla bir takım analizler uygulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenler arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik yapılan analizlerde lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel sinizm ile negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi; örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi; örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek (%60,7 N=261), evli (%60 N=258), 26-33 yaş grubu aralığında (%44,9 N=193), lisans eğitim düzeyine sahip (%44,2 N=190) ve mevcut işletmelerinde 5 yıldan az süredir çalışmakta (%46,5 N=200) oldukları tespit edilmiştir.

Değişkenler arası ilişkiler korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmesinin ardından regresyon analizleri yapılmıştır. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizme olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$); iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$); örgütsel sinizm değişkeni üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) görülmüştür. Bu çerçevede lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında; iş tatmini üzerindeki değişimi %27,8 oranında; örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; “Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H1), “Lider üye etkileşimini iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H2), “Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H3) hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda, örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve iş tatmini değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) görülmüştür. Bu çerçevede örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %5 oranında; iş tatmini üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; "Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." (H4), "Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." (H5) hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,404$, $R^2=0,163$, $p<0,01$) görülmüştür ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki değişimi %16,3 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; "Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." (H6) hipotezleri kabul edilmiştir.

Yapılan çalışmada aracılık etkisinin tespiti için Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan çoklu hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda:

- Lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu,
- Lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu,
- lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda:

- ✓"Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır." (H7) hipotezi kabul edilmiştir.
- ✓"Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır." (H8) hipotezi kabul edilmiştir.
- ✓"Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır." (H9) hipotezi kabul edilmiştir.

Analizler sonucunda ulaşılan bulgular mevcut literatürü destekler niteliktedir. Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramlarının birbirleriyle anlamlı ve pozitif yönlü; örgütsel sinizm ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içerisinde oldukları yapılan çalışma ile desteklenmiştir.

Gerçekleştirilen çalışmada zaman ve mekan bakımından sınırlılıklar söz konusudur. Bu anlamda çalışma hakkında bir genelleme yapılması doğru olmayacaktır. Gelecek çalışmalarda farklı bölge ve şehirlerde yapılacak uygulamalar bu sorunun çözümüne katkı sağlanabilmesi adına faydalı olabilir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

Abimbola, O., & Sarıtunç, B. (2017). İpek Yolu Tarihinde Siyaset ve Felsefe. *Avrasya Sosyal Bilimler Forumu*, (s. 30-38). Bişkek.

Arslan, H. (2017). Budizm'in Çin'e İntikalinde İpek Yolunun Önemi. *Avrasya Sosyal Bilimler Forumu*, (s. 18-25). Bişkek.

- Ayan, E. (2016). Yeni İpek Yolu Stratejileri ve Trans-Avrasya Güvenlik Sistemleri. *Tarih ve Gelecek Dergisi*, 2(3), 9-24.
- Bakırcı, M. (2014). Coğrafi Açıdan Anadolu'nun Tarihi Ulaşım Ağı ve İpek Yolu. *Avrasya Etüdleri*, 45(1), 63-86.
- Bocutoğlu, E. (2017). Çin'in "Bir Kuşak-Bir Yol" Projesinin Ekonomik ve Jeopolitik Sonuçları Üzerine Düşünceler. *International Conferance ON Eurasian Economies*, (s. 265-270). İstanbul.
- Camgöz, C., & Dinçer, F. İ. (2017). Modern İpekyolu Projesi Çerçevesinde Ulaştırma Ağlarının Turizme Katkıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(Özel Sayı 3), 1-17.
- Chen, X., & Mardeusz, J. (2015). China and Europe: Reconnecting Across a New Silk Road. *Trinity College Digital Repository*, 5-12.
- Çakmak, T. F. (2017). III. Turizm Şurası Etkinlik Notları. *Anatolia*, 28(2), 351.
- Deniz, T. (2016). Yeni Umutların Işığında Tarihi İpek Yolu Coğrafyası. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 195-202.
- Durdular, A. (2016). Çin'in "Kuşak-Yol" Projesi ve Türkiye-Çin İlişkilerine Etkisi. *Avrasya Etüdleri*, 49(1), 77-97.
- Dw.com. (2018, 06 26). www.dw.com: <http://www.dw.com/tr/modern-ipek-yolu-projesi-beklentiler-ve-kuşuklar/a-38832963> adresinden alındı
- Ekinci, M. B. (2014). Geçmişten Geleceğe İpek Yolları ve Türkiye'nin Dış Tücaleti ile Etkileşimleri. *Avrasya Etüdleri*, 7-42.
- Fedorenko, V. (2013). *The New Silk Road Initiatives In Central Asia*. Washington DC: Rethink Institute.
- <http://edu.people.com.c>. (2018, 06 26). <http://edu.people.com.c>: <http://edu.people.com.cn/n1/2016/0811/c1006-28629344.html> adresinden alındı
- <https://financialtribune.com>. (2018, 06 26). <https://financialtribune.com>: <https://financialtribune.com/articles/economy-business-and-markets/64638/iran-s-role-in-new-silk-road-emphasized> adresinden alındı

- <https://qz.com>. (2018, 06 26). <https://qz.com/983460/obor-an-extremely-simple-guide-to-understanding-chinas-one-belt-one-road-forum-for-its-new-silk-road/> adresinden alındı
- İbiş, S. (2017). Asya Pasifik Turizm Pazarının Türkiye Açısından Analizi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- İncekara, B., & İncekara, R. (2017). Kervanyolu'ndan Medeniyet Yoluna: İpek yolu Ticareti ve Çin., (s. 15-24). Malaga.
- Karagöl, E. T. (2017). Modern İpek Yolu Projesi. *Seta Perspektif*(174), 1-7.
- Li, P., Qian, H., Howard, K. W., & Wu, J. (2015). Building a new and sustainable “Silk Road economic belt”. *International Viewpoint and News*, 74, 7267-7270.
- Lin, C. (2011). China’s New Silk Road to the Mediterranean: The Eurasian Land Bridge and Return of Admiral Zheng He. *ISPSW Strategy Series: Focus on Defense and International Security*(165), 1-23.
- Okur, M. A. (2017). Bir Kuşak, Bir Yol Projesi'nin Jeopolitiği, Türk Kuşağı ve Uygurlar. *Akademik Hassasiyetler*, 45-54.
- Ömerci, O. (2017). Yeni İpek Yolu Projesi Nedir? *Uluslararası Politika Akademisi*.
- Özdaşlı, E. (2015). Çin'in Yeni İpek Yolu Projesi ve Küresel Etkiler. *Turkish Studies*, 10(14), 579-596.
- Soysal, A. (2017). İpek Yolu Kavşağında Türkiye'nin Sağlık Turizmi Fırsatı: Bir Durum Değerlendirmesi. *Avrasya Sosyal Bilimler Forumu*, (s. 132-138). Bişkek.
- Szczudlik, J. (2013). China’s New Silk Road Diplomacy. *Polski Instytut Spraw Międzynarodowych*, 34(82), 1-8.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2018, 06 25). <http://turizmsurasi.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/57389,turizmegitimiiistihdamituristrehberligikomisyoneraporupdf.pdf?0> adresinden alındı



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 234-248

DOI: [10.29226/TR1001.2021.269](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.269)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı ile Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma

Dr. Osman BENK, Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, e-posta: osmanbenk@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0001-7395-1921](https://orcid.org/0000-0001-7395-1921)

Dr. Öğr. Üyesi Emre Burak EKMEKÇİOĞLU, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e-posta: burak.ekmekcioglu@gmail.com

ORCID ID: [0000-0001-6344-9735](https://orcid.org/0000-0001-6344-9735)

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: alptekinsokmen@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Öz

Bu araştırmanın amacı çalışan kontrol odağının erteleme davranışı ilişkisinde, öz-yeterlik inancının aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın verileri Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan 204 katılımcıdan elde edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, iç kontrol odağının öz-yeterlik inancını anlamlı ve pozitif, dış kontrol odağının öz-yeterlik inancını anlamlı ve negatif etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte, öz-yeterlik inancının erteleme davranışını anlamlı ve negatif etkilediği bulunmuştur. İç kontrol odağının erteleme davranışını negatif, dış kontrol odağının ise erteleme davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları ayrıca iç ve dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı, Erteleme Davranışı

Makale Gönderme Tarihi: 5.7.2021

Makale Kabul Tarihi: 27.07.2021

Önerilen Atıf: Benk, O., Ekmekçioğlu, B. E., Sökmen, A. (2021). Öz-yeterlik İnancı, Kontrol Odağı ile Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 234-248.

© 2021 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2021, 5(4): 234-248

DOI: [10.29226/TR1001.2021.269](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.269)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Relationship Among Self-Efficacy Belief, Locus of Control and Procrastination Behavior: A Study in a Public Organization

Dr. Osman BENK, Gümüşhane University, [Faculty of Economics and Administrative Sciences](#), e-mail: osmanbenk@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0001-7395-1921](https://orcid.org/0000-0001-7395-1921)

Dr. Öğr. Üyesi Emre Burak EKMEKÇİOĞLU, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Faculty of Management, e-mail: burak.ekmekcioglu@gmail.com

ORCID ID: [0000-0001-6344-9735](https://orcid.org/0000-0001-6344-9735)

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN Kastamonu University, Tourism Faculty, e-mail: alptekinsokmen@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating role of self-efficacy belief in the relationship between employee locus of control and procrastination. The study's data were gathered from 204 participants who worked at a public institution in Ankara. Correlation and regression analyzes were performed to test the research hypotheses. The findings showed that internal locus of control affected self-efficacy belief positively and significantly, and external locus of control had a significant and negative effect on self-efficacy belief. Furthermore, self-efficacy belief was found to affect procrastination behavior significantly and negatively. It was concluded that internal locus of control affects procrastination behavior negatively and external locus of control affects procrastination positively. The results of the study also revealed that self-efficacy belief partially mediated the effect of internal and external locus of control on procrastination behavior.

Keywords: Self-efficacy Belief, Locus of Control, Procrastination Behavior

Received: 5.7.2021

Accepted: 27.07.2021

Suggested Citation: Benk, O., Ekmekçioglu, B., E., Sökmen, A. (2021). The Relationship Among Self-Efficacy Belief, Locus of Control and Procrastination Behavior: A Study in a Public Organization, *Journal of Management, Economics and Marketing Research*, 5(4), 234-248.

© 2021 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu ile ilgili araştırma merakı ve tutkusu uzun senelerdir devam etmektedir. Bu arayış birçok araştırmacı ve akademisyeni farklı bireysel, grupsal ve örgütsel değişkenler arasında çeşitli nitel ve nicel yönelişlere itmiştir. Yaşayan sosyal bir varlık olarak örgüt paydaşları ile birlikte hayatını devam ettirme çabası içerisinde. Bu paydaşlardan biri olan çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin örgütlerin amaçlarından kârlılığına kadar örgütle ilgili birçok faktörü etkileme olasılığı vardır. Öz-yeterlik ve kontrol odağı gibi değişkenler bireyin içsel motivasyonunu etkileyerek kişisel ve örgütsel düzlemde erteleme veya görevini zamanında gerçekleştirme gibi birtakım çıktılara (Örneğin, yüksek performans, iş tatmini, motivasyon vb.) olumlu ya da olumsuz anlamda yön verebilmektedir (Lorente, Salanova, Martinez ve Vera,2014).

Bandura (1977a,1977b,1997), öz-yeterliği Sosyal Bilişsel Teori bağlamında bireylerin davranışlarının açıklanmasında önemli bir kavram olarak ele almıştır. Bireylerin kendi davranışlarını düzenlemeleri, kontrol etmeleri ve değiştirmelerinde öz-yeterliklerine ilişkin inançları önemli bir rol oynamaktadır. İçsel bir bakış açısıyla bilgi seviyesinin, yeteneklerinin ve sınırlarının farkında olan bir kişi potansiyel kapasitesinin bilincine vararak sorumlu olduğu birtakım işleri etkili bir şekilde yerine getirebilir. Bandura (1986,1997)'ya göre, öz-yeterlik bir davranış değildir ve duruma özel bir kavram olarak ele alınır (Örneğin, bazı insanlar bazı durumlar için kendilerini öz-yeterliğe sahip olarak nitelendirirler). Odak noktası çıktı/olay kontrolü değil, kişinin davranış kontrolü ile ilgilidir. Bir başka deyişle, Sosyal Bilişsel Teori'nin temel özelliği (Bandura,1986) öz-yeterlik, davranış değiştirme bağlamında bir şeyin üstesinden gelme şeklinde aktarılmıştır (Bandura,1977a). Öz-yeterlik, bireyin hem kendi yeteneğini algılamasını hem de bunu motivasyonel bir araç olarak kullanmasını yansıtmakta ve bireyin çabasını ortaya koyma niyetini yansıtmaktadır (Kanfer,1987). Özetle, öz-yeterlik kavramı bireyin farklı koşullar altında belirli bir davranış sergilemesi için kendi becerisine duyduğu güven/inançtır.

Kontrol odağı Sosyal Öğrenme Teori'sine dayanmaktadır ve Rotter (1966) bu kavramı "bireylerin kendilerini etkileyen olayların veya elde ettikleri pekiştireçlerin kendi edimlerinin bir sonucu ya da şans, kader, Tanrı gibi dış güçlerin etkisinde gerçekleştiği şeklinde algılama eğilimleri" olarak tanımlamıştır. Bir başka ifadeyle, kontrol odağı yaşananlar üzerindeki kontrol yeteneğine olan bireysel inancı ifade etmektedir. Kontrol odağı öz-yeterlik ile kavramsal olarak birbirlerine benzemektedirler. Bu benzerlik bazen araştırmacıların yanıltmalarına sebep olabilmektedir. Fakat iki kavram önemli bir noktada birbirlerinden ayrılmaktadır. Öz-yeterlik ileride meydana gelecek davranışlara ilişkin inancı sembolize ederken, kontrol odağı daha çok meydana gelmiş davranışların çıktılarını olan inancı temsil etmektedir. İki kavramda da bir inançtan bahsedilmektedir (Bandura,1977a).

Ertelme davranışı bireyin bir şeyi yapmama adına içsel bir motivasyon süreci yaşamasıdır (Van Eerde ve Briner,1999). Ertelme önemli görevleri tamamlamayı ya da bir şeye başlamayı ötelemeye duyulan eğilim (Lay,1986) veya herhangi bir sebepten (Örneğin, dert, sıkıntı, huzursuzluk) ötürü işleri savsaklamaktır (Solomon ve Rothblum,1984). Son yıllarda Psikoloji ve Sosyal Psikoloji alanlarında sıklıkla çalışılan ertelme davranışı bireyin kişisel özelliklerinden birçok durumsal faktöre kadar farklı öncüllerden (Örneğin, yetenek, kişilik, benlik saygısı, güdüler, duygusal durumlar ve performans) etkilenmektedir (Van Eerde,2003). Ertelme, duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşan karmaşık bir süreçtir (Fee ve Tangney,2000). Bu çalışmada Chu ve Choi (2005)'nin aksine (pasif erteleyenler geleneksel anlamda eyleme geçmede kararsızlık ve görevi zamanında tamamlamada başarısız olanlar, tam tersi aktif erteleyenler ise pozitif bağlamda baskı altında çalışmayı tercih eden ve kesin kararlar alan kişiler) ertelme "zaman yönetimi bağlamında zaman tuzaklarından biri olan işlerin ertelenmesi yapılması gereken görev ve sorumluluklardan kaçınılması anlamına gelmektedir" şeklinde ele alınmıştır.

Literatürde kontrol odağı, öz-yeterlik ve ertelme davranışı ilişkisinin incelendiği oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte kontrol odağı ve ertelme davranışı ilişkisinde öz-yeterliliğin aracılık mekanizmasını inceleyen bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özetle,

bu araştırma “çalışanların kontrol odağı (içsel ve dışsal), öz-yeterlik inançları üzerinden erteleme davranışlarını etkilemekte midir?” sorusuna cevap aramaktadır. Öncelikle, ilgili araştırma değişkenleri açıklanacak ve daha sonra değişkenler arasındaki ilişkilere ve etkilere ve bunların yorumlanmasına değinilecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Özyeterlik İnancı

Öz-yeterlik kavramı, Bandura tarafından 1977 yılında literatüre kazandırılmıştır (Bandura,1977a,1977b) ve öz-yeterliği “*bireyin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için kendi becerisine duyduğu güven/inanç*” şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanımda, bireyin belli bir performansa ulaşması için kendi becerilerini nasıl örgütlediğini ve eylemde bulunduğunu akıl süzgecinden geçirmesi anlamında yer almaktadır (Bandura,1986:391).

Öz-yeterlik insanların kendi hayatlarını etkileyecek belirli bir davranışı gerçekleştirmek üzere kendi becerilerine olan kişisel inançlarına karşılık gelmektedir (Bandura,1991). Öz-yeterlik beklentisi, belirli amaçlara ulaşmak için gerekli davranışı başarılı bir şekilde yerine getirmeye ve kişinin sahip olduğu becerileriyle birlikte hedefe ulaştıracak davranışı örgütlemeye ve sürdürmeye olan inancı temsil etmektedir (Bandura,1998). Burada üzerinde durulması gereken önemli nokta çıktılar veya olaylar üzerindeki kontrol değil, açık seçik bir şekilde davranışın kendisi üzerinde olan kontrolle ilgilidir (Bandura,1977a).

Bandura (1977a)’ya göre öz-yeterlik beklentileri, büyüklük (Örneğin, görevin zorluk derecesi), yaygınlık (Örneğin, dar bir ustalık alanı veya özel bir davranış durumundan daha geniş bir kapsamda olma) ve keskinlik (Örneğin, zayıf veya güçlü özyeterlik beklentisi) boyutlarına göre değişmektedir. Kişisel öz-yeterlik beklentileri dört temel bilgi kaynağına dayanmaktadır: “geçmiş deneyim (performance accomplishment), dolaylı deneyim (vicarious experience), sözel ikna ve fizyolojik durum (physiological states veya emotional arousal)”. Geçmiş deneyim, kişisel ustalığa dayanmaktadır. Başarılar, ustalık beklentilerini artırırken, tekrarlanan hatalar (özellikle olay esnasında şanssızlıklar erkenden meydana gelirse) beklentileri düşürmektedir. Koşullara bağlı hatalar oluştuğunda kişi kararlı bir çaba sergilerse birçok engeli aşabilecek düzeyde öz motivasyonunu sağlar. Beklentilerin birçoğu dolaylı deneyimden kaynaklanmaktadır. Başkalarının endişe verici (korkutucu) eylemleri gerçekleştirmesi diğerlerinde aynı eylemleri başarma adına beklenti oluşturmaktadır. Bir başkasını gözlemleyerek bu kaniya varan birey çabasını devam ettirmede ne kadar ısrarcı olursa o denli başarı beklentisi pekişecektir. Sözel ikna, uygulama kolaylığı ve elverişliliği bağlamında oldukça yaygın kullanılan bir yöntemdir. Birey başkasından aldığı önerilerle ve ikna edici sözlerle ilgili işi/görevi yapacağına dair beklenti içerisine girmektedir. Fizyolojik durumlar veya duygusal uyarılma kaynağında insanlar stresle ortaya çıkan kırılganlıklarını ve endişelerini kısmen fizyolojik durumlarına dayandırır. Çünkü yüksek uyarılma genellikle performansı düşürürken, herhangi bir itici uyarılmanın (Örneğin, gergin, stresli, duygusal açıdan bitkin) olmadığı durumlarda ise bireylerin başarı beklentileri daha yüksek olacaktır (Bandura,1977a; Söylemez ve Tolon,2019).

Kontrol Odağı

Öz-yeterlikte durumsallık gibi, kontrol odağının da duruma özgü versiyonu iş ile ilgili kontrol odağıdır (Spector,1988). Kontrol odağı, bireyin tecrübe ettiği olayların ana nedenlerini algılama tarzıyla ilgilidir. Kontrol odağı, bireyin kaderini kendi kontrolünde (içsel kontrol odağı) veya kader, şans, güçlü aktörler gibi dış etkenlerin kontrolünde (dış kontrol odağı) olduğuna dair algısını yansıtmaktadır (Rotter,1966). Dış kontrol odağı edilgenlik ve öğrenilmiş çaresizliği temsil etmektedir (Rotter,1992). İçsel kontrol inançları bireyin kendisini duygusal olarak düzenlemesi ve stresle başa çıkma yeteneğini hem özel yaşamda (Kobasa, Maddi ve Kahn,1982) hem de iş yaşamında (Spector,1982) kullanmasını sağlayan önemli bir kontrol bileşenidir.

Kontrol odağı teorisi Klinik Psikoloji’deki gözlem ve araştırmalar sonucu ortaya çıkan özellikle örgütsel ortamdaki tutum, davranış ve motivasyonel değişkenlerle incelenmektedir. İnsanlar, olayların

nedenlerini veya kontrolünü ya kendilerine ya da dış çevreye dayandırır. Olayların kontrolünü kendine yükleyenler iç kontrol odağına sahipken yani içsellerken; olayların kontrolünü dış güçlere dayandıranlar ise dış kontrol odağına sahiptir yani dışsallardır (Spector,1982). Rotter (1966), kontrol odağı kavramını Sosyal Öğrenme Teorisi (1954)'ne dayandırmaktadır. Rotter (1960)'a göre ilgili teori kontrol odağı kavramının doğasını ve pekiştirmenin etkilerini ortaya koymaktadır. Bir pekiştireç kişide bir beklentiye güçlendirecek ve bu pekiştireçe bağlı olarak da ilgili olay/davranış gelecekte de tekrarlanacaktır. Burada davranış-pekiştireç arasındaki ardışıklığa göre oluşan beklenti eğer negatif bir pekiştireç devreye girerse ilgili beklentinin azalmasına veya ortadan kaybolmasına yol açacaktır. Örneğin, proje takımının işi başarıyla sonlandırması sonucu prim kazanması yani bir pekiştireçle bu eylemin ödüllendirilmesi gelecekte de takım üyelerinin azimli ve planlı çalışmalarına katkıda bulunacaktır. Bu pekiştireçle birlikte beklenti içerisine giren takım üyeleri başarılı oldukları halde işlerine zamanında gelmezlerse alacakları bir uyarının (negatif pekiştireç) sonucu olarak beklentilerini alt seviyeye çekebileceklerdir. Tüm bu süreci içselleştiren üye, kendi eylemlerine pozitif veya negatif pekiştireçle müdahale edilmesiyle ilgili olarak eylemlerin kendisi ya da dış güçler tarafından kontrol edildiğine dair bir algı ve beklenti taşırsa, bir başka deyişle, bu pekiştireçleri hangi faktöre (içsel veya dışsal) atfederse o bağlamda kontrol odağına sahip olacaktır (Rotter,1960).

Erteleme Davranışı

Erteleme, bir görevi veya bir kararı almayı ötelemeye, geciktirmeye ve yerine getirmemeye yönelik davranış ya da davranışsal eğilimdir (Milgram, Mey-Tal ve Levison,1998). Bu davranışsal eğilim yaklaşımına göre erteleme bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında bireyin sahip olduğu niyeti uygulamaktan kaçınmasını içermektedir (Van Eerde,2000). Erteleme kişiyi hedefe ulaştırmada gerekli olan kendi performansını ayarlama becerisinin eksikliği/yokluğu durumunda ortaya çıkan davranışsal eğilimdir (Knaus,2000). Ertelememe, yüksek verimlilik, üretkenlik, üstün performans ile ilişkilendirilir ve ertelemeyenler, örgütlü ve yüksek motivasyona sahip bireyler olarak nitelendirilirler (Bond ve Feather,1988).

Mischel ve Shoda (1998)'ya göre erteleme davranışının süreç ve davranış olmak üzere iki yaklaşımı, bilişsel-duygusal kişilik sistemi ile aynı kavramsallaştırma içerisine entegre edilebilir. Bu bir araya getirme bilişsel ve duygusal anlamda özelliklerin analiz edilmesiyle gerçekleştirilebilir. Buradaki amaç davranış ve durum (koşul) türleri açısından farklılık gösteren bireyleri sınıflandırmaktır. Kişiler kaçınma, düşünmeden hareket etme ve durumsal olarak görev faktörleri (Örneğin, görevin zorluk derecesi), örgütsel faktörler (Örneğin, bir takımın zaman kullanımı-dakiklik) bağlamında erteleme davranışını belirleyebilmektedirler.

Literatürde beş farklı erteleme davranışı türü ortaya konulmuştur. Bunlardan ilk ikisi görevden kaçınma, diğerleri düşünmeden kaçınmadır: (1) akademik erteleme ödev yapmayı, sınavlara hazırlanmayı veya dönem ödevlerini yazmayı son dakikaya bırakma şeklinde tanımlanmaktadır (Solomon ve Ruthblum,1984); (2) genel veya yaşam rutini erteleme günlük yaşamda planlama yapmada zorluk çekme olarak ifade edilmektedir (Milgram vd.,1988); (3) kararsal erteleme birçok olayda/durumda zamanında karar alma yetkinliğinin olmaması olarak belirtilmektedir (Milgram vd.,1998); (4) nevroitik erteleme hayati kararları öteleme eğilimidir (Ellis ve Knaus,1979); (5) zorunlu veya işlevsel olmayan erteleme ise aynı bireyde yer alan kararsal ve davranışsal ertelemedir (Ferrari,1991).

Birçok motivasyon teorisi, motivasyonun performansı nasıl artırdığına, iş tatminine ne denli etki ettiğine ve kişilerin pozitif çıktıları aktif bir şekilde nasıl başarmayı denediklerine odaklanırken; insanların neden bazı şeyleri yapmadıklarına ya da bunlardan nasıl kaçındıklarına dair çalışma alanını biraz eksik bırakmışlardır. Erteleme davranışı insanların bir şeyi yapmamak için nasıl motive olduklarına dair ipuçları sunmaktadır (Van Eerde ve Briner,1999).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada kontrol odağının öz-yeterlik inancına ve erteleme davranışına olan etkileri, öz-yeterlik inancının erteleme davranışına olan etkisi ve kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının aracılık rolünün ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırma değişkenleri ile ilgili önceki çalışmalar göz önünde bulundurularak ve gerekli literatür taraması yapılarak hazırlanan anket formu çalışanlara elektronik yoldan dağıtılarak uygulanmıştır. Anket formu; öz-yeterlik inancı, erteleme davranışı, kontrol odağı ve demografik faktörler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, 2021 Haziran-Temmuz ayları arasında Ankara'daki bir bakanlığın, uzman yardımcısı ve uzman kadrosunda çalışan 204 denekten kolayda örnekleme tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS27 paket programı kullanılarak korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Gerekli analizler yapıldıktan sonra elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 09.06.2021 tarihli 2021/4 E-95674917-108.99-21807 numaralı toplantısında etik açısından uygun olduğuna karar verilmiştir.

Ölçüm araçları

Bu çalışmada kontrol odağı, öz-yeterlik ve işi erteleme davranışını ölçmek için kullanılan ölçeklere dair ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir. Tüm ölçeklere ait maddeler, Kesinlikle Katılmıyorum'dan (1) Kesinlikle Katılıyorum'a (5) doğru sıralanan beşli Likert şeklinde düzenlenmiştir. Kullanılacak olan ölçekler çeşitli araştırmalarla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri birçok kez yapılmış olup tekrardan sınanacaklardır.

Kontrol odağı

İşle ilgili kontrol odağı Spector'un (1988) "*Work Locus of Control Scale*" enstrümanı ile ölçülmüştür. 16 maddeden (8'i iç kontrol odağı, 8'i dış kontrol odağı) oluşan ölçek kişinin kendi performansı, şans ve diğer insanlarla ilgili birtakım sorular içermektedir. İç kontrol odağı için örnek madde, "*işini iyi yapan çalışanlar genellikle ödüllendirilirler.*"; dış kontrol odağı için örnek madde ise, "*para kazanmak esasen şansa bağlıdır.*" şeklindedir.

Öz-yeterlik inancı

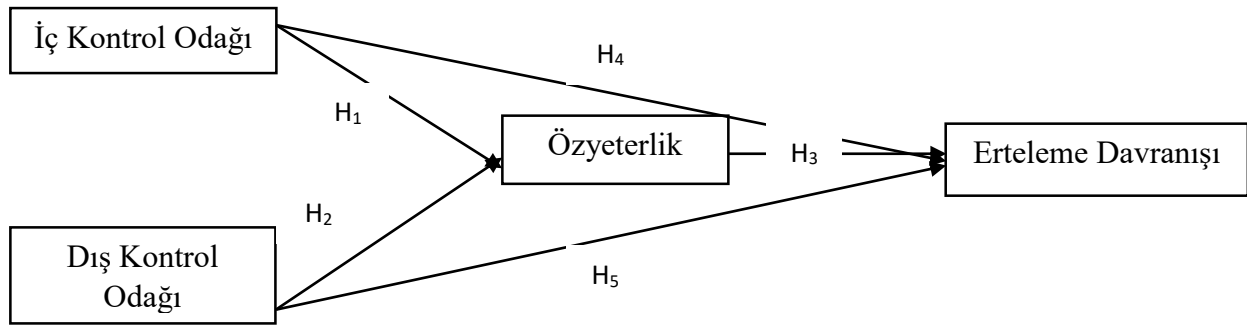
Öz-yeterlik inancı için Jerusalem ve Schwarzer'ın (1995) 10 maddelik genel öz-yeterlik ölçeği (*The General Self-Efficacy Scale*) kullanılmıştır. Ölçek, öz-yeterlik ile ilgili genel özellikleri değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Öz-yeterliği ölçmek için kullanılan bu ölçekte "*birileri bana karşı çıksa bile istediğimi elde edecek yöntemleri bulabilirim.*" örnek maddedir.

İş erteleme davranışı

Tuckman (1991)'ın 16 maddelik erteleme davranışı ile ilgili ölçek (*Procrastination Scale*) bir işi yapmaya başlamayı veya o işi bitirmeyi erteleme eğilimini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca, bir işin tamamlanması bağlamında kararsızlık ve zamanın kötü yönetilmesi eğilimleri de ölçeğin ana konularındandır. İş erteleme davranışını ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçekte "*işlerin teslim edileceği tarihin son dakikasına kadar beklerim.*" örnek maddedir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Aşağıda verilen teorik açıklama ve ampirik araştırmalara dayanarak belirtilen ilişkiler sonucunda araştırma modeli ve sınanacak hipotezler şunlardır:



Şekil 1. Araştırma modeli

Teorik olarak kontrol odağı gibi kişilik değişkenlerinin bireyin öz-yeterlik düzeyi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabileceği düşünülebilir (Phillips ve Gully,1997). Algılanan çevresel kontrol edebilirlik yüksek seviyede öz-yeterlik ile ilişkilidir (Wood, Bandura ve Bailey,1990). İçsel kontrol odağına sahip bireyler dışsallara nazaran daha yüksek öz-yeterlik inancına sahiptirler (Phillips ve Gully,1997). Öz-yeterlik ile iç kontrol odağı arasındaki ilişki pozitifdir (Graham,2007; Severino, Aiello, Cascio, Ficarra ve Messina,2011):

H1: Çalışanların iç kontrol odağı öz-yeterlik inancını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Çalışanların dış kontrol odağı öz-yeterlik inancını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Özyeterliğin erteleme eğilimini öngörmeye etkili bir değişken olduğu görülmektedir (Johnson ve Bloom,1995; Schouwenburg ve Lay,1995; Martin, Flett, Hewitt, Krames ve Szanto,1996; Milgram vd.,1988; Watson,2001). Tuckman (1991) ve Haycock, McCarthy ve Skay (1998) öz-yeterlik ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki saptamışlardır. Tuckman ve Sexton (1992) öz-yeterlik eksikliğinin erteleme davranışı ile sonuçlanacağını ortaya koymuşlardır. Akademik erteleme davranışı kişinin geçmişinde problem ise ve başarısızlığa neden oluyorsa akademik durumlar için öz-yeterlik azalacaktır (Brownlow ve Reasinger,2000). Öğrencilerin bir şeyleri başarabileceklerine yönelik inançları azaldıkça akademik işlerini erteleme eğilimleri artmaktadır (Ferrari vd.,1992; Wolters,2003; Klassen, Krawchuk ve Rajani,2007; Steel,2007):

H3: Çalışanların öz-yeterlik inancı erteleme davranışını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Literatürde çoğunlukla erteleme davranışı araştırmalarının örneklem yapısı öğrenciler üzerine odaklanmaktadır. Carden, Bryant ve Moss (2004), erteleyen bireylerin ertelemeyenlere nazaran daha dış kontrol odaklı olduklarını tespit etmişlerdir. Dışsal kontrol odağı erteleme eğilimini etkilemektedir (Brownlow ve Reasinger,2000). Carton (1999)'ın araştırmasında, içsel kontrol odağına sahip bireylerin görevlerini, dışsal kontrol odaklı olanlara oranla daha erken tamamladıkları ve iç kontrol odağı düzeyi yüksek olanların dış kontrol odaklılara oranla erteleme eğilimi düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür:

H4: Çalışanların iç kontrol odağı erteleme davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H5: Çalışanların dış kontrol odağı erteleme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Özyeterliğe sahip çalışanların görevlerini yerine getirme ve iyi performans gösterme olasılıkları daha yüksektir (Lorente vd.,2014). Özyeterliği yüksek olanlar risk alma konusunda özgüvene sahiptirler (LePine ve Van Dyne,1998). İlgili araştırmalar ışığında bireyin sahip olduğu kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde özyeterlik inancının bir bağlantı (Turgut ve Sökmen,2018) görevi görerek ve bir domino taşı etkisi yaratarak ilgili süreçte bir köprü olacağı düşünülmektedir:

H6: Çalışanların iç kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının aracılık etkisi vardır.

H7: Çalışanların dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterlik inancının aracılık etkisi vardır.

2.2.Araştırma Bulguları

Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler

Verilerin toplanması için hazırlanan anket formu Ankara’da faaliyet gösteren bir kamu kurumu başkanlığında çalışan 436 kişiye dağıtılmıştır ve 204 katılımcı anket formunu doğru ve anlamlı bir şekilde doldurarak, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem ana kütlenin %47’sini temsil etmektedir.

Tablo 1. Deneklerin demografik özellikleri

Demografik Değişkenler		n	%
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	92	45,1
	Erkek	112	54,9
<i>Yaş</i>	24-32	116	56,9
	33-41	50	24,5
	42-50	27	13,2
	51 ve üzeri	11	5,4
<i>Medeni durum</i>	Bekar	91	44,6
	Evli	113	55,4
<i>Eğitim durumu</i>	Lisans	145	71,1
	Yüksek lisans	59	28,9
<i>Unvan</i>	Uzman yardımcısı	77	37,7
	Uzman	127	62,3

Yukarıda Tablo 1’de görüldüğü üzere yapılan frekans analizi sonucunda katılımcıların %54,9’u erkek (n= 112), %45,1’i kadındır (n= 92). Katılımcıların yaş ortalaması 34,16’dır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 24-32 (%56,9) yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların büyük bir oranda (%71,1) lisans mezunu olduğu görülmektedir (n= 145). Katılımcıların önemli bir bölümü (%62,3) uzman kadrosunda bulunan çalışanlardan oluşmaktadır (n= 127).

Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi

Mevcut çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla öncelikle Pearson korelasyon analizi daha sonra regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. $0,30 > r$ ise düşük, $0,30 \leq r < 0,50$ ise orta, $0,50 \leq r < 1$ ise güçlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir (Cohen,1988:25). Aşağıda Tablo 2’de Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri ve değişkenler arası ilişkilere ait katsayılar bulunmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlere ait korelasyon değerleri ve güvenilirlik katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.H.	1	2	3	4
1.İKO	3,50	0,55	(0,73)			
2.DKO	2,86	0,76	-0,30*	(0,83)		
3.ÖY	3,65	0,66	0,27*	-0,37*	(0,88)	
4.ED	2,50	0,76	-0,25*	0,33*	-0,43*	(0,92)

Notlar: N= 204, * $p<0,05$, İKO= İç kontrol odağı, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı, Ort.= Ortalama, S.H.= Standart Hata, Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's α katsayı değerleri 0,73 ile 0,92 arasında olup, kabul edilebilir değer olan 0,70'ten yüksektir. Herhangi bir maddenin silinmesi hâlinde ölçeğin güvenilirlik katsayısının mevcut değerlerden yüksek bir değer almadığı görüldüğünden ölçekten madde çıkarmaya gerek yoktur.

Tablo 2'de görüldüğü üzere çalışmadaki değişkenlere ait tüm korelasyon değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). İç kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,27$; $p<0,05$). İç kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,25$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,37$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,33$; $p<0,05$). Son olarak öz-yeterlik ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,43$; $p<0,05$).

Değişkenlerin Etki Analizi

Tablo 3. Regresyon analizi sonuçları

Model		β	R^2	Uyumlaştırılmış R^2
Model 1	İKO $\rightarrow$ ÖY	0,27**	0,08	0,07
Model 2	DKO $\rightarrow$ ÖY	-0,37**	0,14	0,13
Model 3	ÖY $\rightarrow$ ED	-0,43**	0,18	0,18
Model 4	İKO $\rightarrow$ ED	-0,25**	0,06	0,05
Model 5	DKO $\rightarrow$ ED	0,33**	0,11	0,10

Notlar: N=204, ** $p<0,01$, İKO= İç kontrol odağı, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Yukarıda Tablo 3'te görüldüğü üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre içsel kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,27$, $p<0,01$); dış kontrol odağının, öz-yeterliği anlamlı ve negatif ($\beta= -0,37$, $p<0,01$); öz-yeterliğin, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,43$, $p<0,01$); içsel kontrol odağının, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,25$, $p<0,01$); ve son olarak çalışan dış kontrol odağının erteleme davranışını anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,33$, $p<0,01$) olarak etkiledikleri saptanmıştır. Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre H₁, H₂, H₃, H₄ ve H₅ kabul edilmiştir.

Aracılık Analizi-1

Sınanacak altıncı hipotez için uygulanacak regresyon analizinde söz konusu aracılık ilişkisinin ispat edilmesi aşağıdaki koşulların hepsinin yerine getirilmesine bağlıdır (Baron ve Kenny,1986): Aşağıda Tablo 4'te görüldüğü gibi:

1.adımda iç kontrol odağı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

2.adımda iç kontrol odağı öz-yeterlik inancını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

3.adımda öz-yeterlik inancı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Tablo 4. İç kontrol odağı, erteleme davranışı ve öz-yeterlik inancına ait regresyon analizi sonuçları

Adım	Model	β	R^2	Uyumlaştırılmış R^2
1	İKO $\rightarrow$ ED	-0,25**	0,06	0,05
2	İKO $\rightarrow$ ÖY	0,27**	0,08	0,07

3	ÖY → ED	-0,43**	0,18	0,18
---	---------	---------	------	------

Notlar: N=204, **p<0,01, İKO= İç kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Yukarıda Tablo 4'te görüldüğü üzere, ilgili 3 koşul sağlandıktan sonra analize aracı değişken olan öz-yeterlik inancı dahil edilmiştir.

Tablo 5. İç kontrol odağının erteleme davranışına etkisinde öz-yeterliğin aracı rolü

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	İKO	ED	-0,25**	0,06	0,05
2	İKO ÖY	ED	-0,15* -0,39**	0,21	0,20

Notlar: N=204, ** p<0,01, *p<0,05, İKO= İç kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Tablo 5'te görüldüğü üzere, ilgili üç koşul sağlandıktan sonra iç kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisi $\beta=-0,25$ ($p<0,01$), ($R^2=0,05$) iken öz-yeterlik inancı analize dahil edildiğinde $\beta=-0,15$ ($p<0,05$), ($R^2=0,20$) olmak üzere etkide azalma (0,25'ten 0,15'e) tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, iç kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin *kısmi aracılık* rolü tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, H₆ kabul edilmiştir.

Aracılık Analizi-2

Dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin aracılık ilişkisinin ispat edilmesi aşağıdaki koşulların hepsinin yerine getirilmesine bağlıdır (Baron ve Kenny,1986): Aşağıda Tablo 6'da görüldüğü gibi:

1.adımda dış kontrol odağı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

2.adımda dış kontrol odağı öz-yeterlik inancını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

3.adımda öz-yeterlik inancı erteleme davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Tablo 6. Dış kontrol odağı, erteleme davranışı ve öz-yeterlik inancına ait regresyon değerleri

Adım	Model	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	DKO → ED	0,33**	0,11	0,10
2	DKO → ÖY	-0,37**	0,14	0,13
3	ÖY → ED	-0,43**	0,18	0,18

Notlar: N=204, **p<0,01, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Yukarıda Tablo 6'da görüldüğü üzere, ilgili üç koşul sağlandıktan sonra analize aracı değişken olan öz-yeterlik inancı dahil edilmiştir.

Tablo7. Dış kontrol odağının erteleme davranışına etkisinde öz-yeterliğin aracı rolü

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	Uyumlaştırılmış R ²
1	DKO	ED	0,33**	0,11	0,10
2	DKO ÖY	ED	0,20** -0,37**	0,22	0,21

Notlar: N=204, **p<0,01, *p<0,05, DKO= Dış kontrol odağı, ÖY= Öz-yeterlik, ED= Erteleme davranışı.

Tablo 7'de görüldüğü üzere, ilgili 3 koşul sağlandıktan sonra dış kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisi $\beta=0,33$ ($p<0,01$), ($R^2=0,10$) iken öz-yeterlik inancı analize dahil edildiğinde $\beta=0,20$ ($p<0,01$), ($R^2=0,21$) olmak üzere etkide azalma (0,33'ten 0,20'ye) tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, dış

kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin *kısmi aracılık* rolü saptanmıştır. Bir başka deyişle, H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

204 katılımcıdan elde edilen verilerle, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır: İç kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,27$; $p<0,05$). İç kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,25$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile öz-yeterlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır ($r=-0,37$; $p<0,05$). Dış kontrol odağı ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r=0,33$; $p<0,05$). Son olarak öz-yeterlik ile erteleme davranışı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki görülmüştür ($r=-0,43$; $p<0,05$). Regresyon analizleri sonucunda ilgili değişkenler arasındaki etkilerin varlığı bulgulanmıştır: İçsel kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,27$, $p<0,01$); dış kontrol odağının, öz-yeterliliği anlamlı ve negatif ($\beta= -0,37$, $p<0,01$); öz-yeterliğin, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,43$, $p<0,01$); içsel kontrol odağının, erteleme davranışını anlamlı ve negatif ($\beta= -0,25$, $p<0,01$); ve son olarak, çalışan dış kontrol odağının erteleme davranışını anlamlı ve pozitif ($\beta= 0,33$, $p<0,01$) olarak etkiledikleri saptanmıştır. Ayrıca, hem iç ($\beta=-0,15$, $p<0,05$, $R^2=0,20$) hem de dış ($\beta=0,20$, $p<0,01$, $R^2=0,21$) kontrol odağının erteleme davranışına olan etkisinde öz-yeterliğin kısmi aracılık rolleri bulgulanmıştır. Bu bağlamda, ilgili araştırma sonuçları; Milgram vd. (1988), Wood vd. (1990), Tuckman (1991), Ferrari vd. (1992), Tuckman ve Sexton (1992), Johnson ve Bloom (1995), Schouwenburg ve Lay (1995), Martin vd. (1996), Phillips ve Gully (1997), Haycock vd. (1998), LePine ve Van Dyne (1998), Carton (1999), Brownlow ve Reasinger (2000), Watson (2001), Wolters (2003), Carden vd. (2004), Lorente vd. (2014), Graham (2007), Klassen vd. (2007), Steel (2007) ve Severino vd. (2011)'nin çalışma bulguları ve bakış açılarıyla paralellik göstermektedir.

Temelde Davranış Bilimleri'ne daha özel bir pencereden bakıldığında Örgütsel Davranış alanının ilgi odağı olan tutumların belirlenmesi ve ölçümü ile ilgili araştırma merakı bugünde devam etmektedir. Tutumların doğru anlaşılabilmesi örgüt açısından çok önemlidir. Tutumdan tutuma, tutumdan davranışa, davranıştan tutuma veya tutumun herhangi bir tutuma ya da davranışa dönüşmemesi de göz önüne alınarak, çalışanların örgüt tarafından doğru bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu sürecin rasyonel bir şekilde devam ettirilmesi çalışanların istek ve ihtiyaçlarının da göz önüne alınarak tutum ve davranışlarının nelerden etkilendiğine dair ipuçları sunabilir. Bu bağlamda çalışanın motivasyonu, performansı, iş tatmini, bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işine kendisini adanması, kısacası, bireyin örgütte iyi olma, mutlu olma halini garanti edebilecek etmenler ortaya konulabilir.

Psikososyal bir varlık olarak, örgüt farklı algı, düşünce, duygu, tutum ve davranış düzeylerine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Bilişsel, duygusal ve davranışsal bağlamda çalışanlarını etkileyen ve onlardan etkilenen örgüt yapısı dinamik bir iç çevrede faaliyet göstermektedir. Çalışanın içsel motivasyon araçlarından olan kontrol odağı ve öz-yeterlik inançları örgütün dinamik yapısını etkileyebilmektedir. Örgütte meydana gelen şeylerin (Örneğin, yüksek performans gösterme, yöneticiden uyarı alma, iş arkadaşıyla tartışma, görevini zamanında tamamlama, mesai saatleri içerisinde kaytarma vs.) öncülleri ve ardıları bağlamında çalışanlar bir etki-tepki süreci içerisine girebilmektedirler. Örgütte bazen olguların ya da olayların sonuçlarını kendi başarısına, emeğine, çabasına bağlayan içsel kontrol odaklı bir çalışan veya bazen de çıktıların sebeplerini tamamen yöneticisine, şansa, çalışma koşullarına, özel yaşantısına dayandıran dışsal kontrol odaklı bir çalışan bulunabilmektedir. Literatür ve iş yaşamı bağlamında kontrol odağının öncülleri farklılık gösterebilmektedir. Diğer taraftan çalışanın bir işi, bir görevi yapabileceğine dair taşıdığı inanç yani öz-yeterlik, kontrol odağı tarafından etkilenebilmektedir. Bir yöneticisini rol model alma, iş arkadaşının başarısına bağlı olarak kendi tecrübesini şekillendirme, herhangi birinden aldığı tavsiye ile motive olma ya da geçmiş performansına bağlı olarak eylemde bulunma şeklinde ortaya çıkan öz-yeterlik inancı çalışanı harekete geçirici temel bir tutumdur. Kontrol odağı ve öz-yeterlik inançları çalışanları görevi zamanında gerçekleştirme veya görevi erteleme, savsaklama, erteleme anlamında bireyleri etkileyebilir.

Bu araştırma bağlamında ilgili örgüte eğitim ve geliştirme faaliyetlerine, informal gruplara, açık ve net görev tanımlarına daha fazla önem verilmesi gerektiği salık verilmektedir. Çünkü, eğitimle desteklenen bir çalışanın yetenekleri artacak ve bu bağlamda öz-yeterlik inancı da yükselecektir. Yöneticisini rol model alan bir çalışan yetenekli bir üst gözlemlediğinde yine aynı şekilde inanç düzeyi artacaktır. Sonuç olarak, çalışan kendisine yapılan yatırımı olumlu algılayabilecek ve böylelikle içsel bir kontrol odağı geliştirebilecektir. İnformel gruplar (Örneğin, çalışanın iş arkadaşları ile çeşitli sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunması) ile birlikte erteleme davranışı sergileyen çalışanların bu konudaki zihni portresi çıkartılabilir ve bu davranışın altında yatan sebepler ortaya konabilir. Açık ve net görev tanımları birçok örgüt üyesi için önemlidir. Görevin gerekliliklerine egemen bir çalışan erteleme davranışı sergileme anlamında herhangi bir ikilem yaşamayacak, en azından görev niteliğinden veya niceliğinden kaynaklanan bir sorun ile karşılaşmayacaktır.

Pozitif psikoloji açısından örgüt bir yapboz olarak düşünüldüğünde, birtakım değişkenlerin de işletmeye etkisi kaçınılmazdır. Bu çalışmada, farklı tutum ve davranış değişkenlerinin araştırmaya dahil edilememesi önemli kısıtlardandır. Zaman ve yer sınırlılıkları bağlamında araştırma sadece bir kamu örgütünü kontrol odağı, erteleme davranışı ve öz-yeterlik açısından ele almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışanların sosyal beğenirlik etkisi altında kalabileceklerini göz ardı etmemek gerekir. Özellikle ülkenin ve tüm dünyanın salgın dolayısıyla geçtiği sancılı ekonomik dönem ve işten çıkarılmaların arttığı bu zaman diliminde çalışanların işlerini kaybetme korkusu yaşamaları rahatlıkla gözlenebilmektedir. Bu bilişsel ve duygusal ortam içerisinde anket sorularının ne kadar içtenlikle cevaplandırıldığı tartışma götürmez bir gerçekliktir. Gelecek araştırmalar için farklı aracı ya da düzenleyici değişkenlerin de kullanılması önerilmektedir. Ayrıca, araştırmanın özel sektörde uygulanması da karşılaştırmalı bir bakış açısı için literatüre katkı sağlayabilecektir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Bandura A (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84(2): 191–215.
- Bandura A (1977b). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura A (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura A (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. *Psychology and Health*, 13,623-649.
- Baron R. M. & Kenny D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bond, M. J., & Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 321–329.
- Brownlow, S. & Reasinger, R. D. (2000). Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work [Special issue]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 15-35.

- Carden, R., Bryant, C., & Moss, R. (2004). Locus of control, test anxiety, academic procrastination, and achievement among college students. *Psychological Reports*, 95, 581-582.
- Carton, J. S. (1999). The effects of locus of control and task difficulty on procrastination. *Journal of Genetic Psychology*, 160(4), 437-442.
- Chu, A. H. C. , & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264.
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1979). *Overcoming procrastination*. New York: Institute for Rational Living.
- Fee, R. L., & Tangney, J. P. (2000). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt? *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 167-184.
- Ferrari, J. R. (1991). Compulsive procrastination: Some self-reported characteristics. *Psychological Reports*, 68, 455-458.
- Ferrari, J. R., Parker, J. T. & Ware, C. B. (1992). Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(3), 595-602.
- Graham, S.(2007). Learner strategies and self-efficacy: Making the connection. *Language Learning Journal*, 35(1), 81-93.
- Haycock, L. A., McCarthy, P., & Skay, C. L. (1998). Procrastination in college students: The role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development*, 76, 317-324.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1995). *Generalized Self-Efficacy scale*. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Johnson, J. L. & Bloom, A. M. (1995). An analysis of the contribution of the five factors of personality to variance in academic procrastination. *Personality and Individual Differences*, 18, 127-133.
- Kanfer, R.(1987). Task-specific motivation: An integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinants. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 5, 237-264.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L. & Rajani, S. (2007). Academic procrastination of undergraduates low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*, 33, 915-931.
- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 153-166.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Lay, C. H. (1986). At last my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207.

- Martin, T.R., Flett, G.L., Hewitt, P.L., Krames, L. & Szanto, G. (1996). Personality correlates of depression and health symptoms: A test of a self-regulation model. *Journal of Research in Personality*, 30(2), 264-277.
- Milgram, N. A., Mey-Tal, G., & Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality and Individual Differences*, 25, 297-316.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 49, 229-258.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.
- Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* 80(1): 1-28.
- Rotter J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Rotter, J.B. (1992). Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style: Comment. *Applied and Preventive Psychology*, 1, 127-129.
- Rotter, J.B. (1960). Some implications of a social learning theory for the prediction of goal directed behavior from testing procedures. *Psychological Review*, 67, 301-316.
- Schouwenburg, H. C. & Lay, C. H. (1995). Trait procrastination and the big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, 18(4), 481-490.
- Severino, S., Aiello, F., Cascio, M., Ficarra, L. & Messina, R. (2011). Distance education: The role of self-efficacy and locus of control in lifelong learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 705-717.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioural correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 504-510.
- Söylemez, M. & Tolon, M. (2019). Entelektüel uyarımın özyeterlilik üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun içsel atıf eksenli aracılık rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 45-52.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.
- Tuckman, B. W., & Sexton, T. L. (1992). Self-believers are self-motivated; Self-doubters are not. *Personality and Individual Differences*, 13, 425-428.
- Turgut, E. & Sökmen, A. (2018). Örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(1), 43-67.
- Van Eerde, W. & Briner, R.B. (1999). *Why don't people do things: A new approach to motivation in work psychology*, Poster presentation at the 1999 Occupational Psychology Conference of the British Psychological Society, 5-7 January, Blackpool, UK.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 372-389.

- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401-1418.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis. *Personality and Individual Differences*, 30, 149-158.
- Wolters, C. A. (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 179-187.
- Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46, 181-201.