

**T.C.
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**SOSYOTROPİK-OTONOMİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÇALIŞAN
MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

SEMRA KARAKOÇOĞLU

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ YASEMİN TORUN

İŞLETME ANABİLİM DALI

İSTANBUL-2023

**T.C.
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**SOSYOTROPİK-OTONOMİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÇALIŞAN
MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

SEMRA KARAKOÇOĞLU

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ YASEMİN TORUN

İŞLETME ANABİLİM DALI

İSTANBUL-2023

TEZ ONAYI

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığımı tasdik ederim.

Anabilim Dalı Başkanı

[Unvan ve Ad/Soyadı]

Enstitü Müdürü

[Unvanı, Adı Soyadı]

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığımı tasdik ederim.

[Unvan Ad ve Soyadı]

Danışman

[Unvan Ad ve Soyadı]

Ortak Danışman(varsa)

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Jüri Üyeleri (İlk isim jüri başkanına, ikinci isim danışmana aittir)

[Jüri başkanının ünvan ad ve soyadı] [Kurum]

[Danışmanın ünvan ad ve soyadı] [Kurum]

[Jüri üyesi ünvan ad ve soyadı] [Kurum]

ETİK BEYANI

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri İle Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Semra Karakoçoğlu

TEŞEKKÜR

Derslerinden büyük keyif aldığım, tez çalışmamda beraber çalışma isteğimi kabul ederek beni mutlu eden, tezimin her aşamasında destek olup stresimi ve kaygılarımı paylaşıp motive eden, hiçbir sorumu cevapsız bırakmayan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TORUN'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu süreçte bana destek olan, güzel sözleriyle motive eden, yardımlarını esirgemeyen Veronica Dorina BAYFİDAN'a teşekkür ederim. Pandemi gibi çok zor bir sürece denk gelen tez çalışmama destek olan Nuray ÇAKMAK'a teşekkür ederim.

Tez sürecinde mesafe olarak ayrı olsak da yanımda olup destek veren, kuzenim Gizem ŞANLI'ya teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitim desteği vererek bu maceraya atılmama vesile olan çalıştığım kuruma ve yöneticilerine teşekkür ederim.

Anket çalışmasına zaman ayırıp katılan ve tüm soruları sabırla yanıtlayan hemşirelere, hemşirelere ulaşmama yardımcı olan herkese teşekkür ederim.

Son olarak eğitim hayatımın her aşamasında yanımda olup destek veren, stresli zor günlerimi paylaşan, başarılarımla sevinen ve daima başarılı olacağıma inanan annem Mercan KARAKOÇOĞLU ve babam Şükrü KARAKOÇOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

Semra KARAKOÇOĞLU

Şubat 2023/İstanbul

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK	
İÇ KAPAK	
TEZ ONAYI	
ETİK BEYANI.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
SİMGE VE KISALTIMA LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
GİRİŞ	1
1. GENEL BİLGİLER	3
1.1 Kişilik Kavramı	3
1.1.1 Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	4
1.1.2 Kişilik Kuramları	4
1.1.2.1 Analitik Yaklaşım	4
1.1.2.2 Psikanalitik Yaklaşım	6
1.1.2.3 Davranışçı Yaklaşım	8
1.1.2.4 İnsancıl (Hümanist) Yaklaşım.....	9
1.1.2.5 Biyolojik Yaklaşım	10
1.1.2.6 Ayırıcı Özellik Yaklaşım	10
1.1.2.7 Bilişsel Yaklaşım	12
1.2 Motivasyon.....	17
1.2.1 Motivasyon Kavramı	17
1.2.2 Motivasyon Türleri	18
1.2.2.1 İçsel ve Dışsal Motivasyon	18
1.2.3 Motivasyon Teorileri	20
1.2.3.1 Kapsam Teorileri.....	20

1.2.3.2 Süreç Teorileri.....	23
1.3 Lider Üye Etkileşimi	25
1.3.1 Liderlik Kavramı.....	25
1.3.2 Lider Üye Etkileşimi Kuramı	26
1.3.2.1 Lider Üye Etkileşimi Gelişim Süreci	28
1.3.2.1.1 İç Grup ve Dış Grup.....	30
1.3.3 Lider Üye Etkileşiminin Teorik Temelleri	32
1.3.3.1 Rol Teorisi.....	33
1.3.3.2 Sosyal Değişim Teorisi	33
1.3.3.3 Eşitlik Teorisi	34
1.3.3.4 Adalet Yaklaşımı.....	34
1.3.4 Lider Üye Etkileşiminin Boyutları	35
1.3.4.1 Katkı Boyutu	36
1.3.4.2 Bağlılık (Sadakat) Boyutu.....	36
1.3.4.3 Etki Boyutu	36
1.3.4.4 Profesyonel Saygı Boyutu.....	36
1.3.5 Lider Üye Etkileşimiyle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar.....	37
1.4 Sosyotropik Otonomik Kişilik, Motivasyon, Lider Üye Etkileşimi Arasındaki İlişkiler.....	38
2. MATERYAL VE METOD	41
2.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	41
2.2 Evren ve Örneklem	41
2.3 Veri Toplama Araçları	42
2.3.1 Kişisel Bilgi Formu	42
2.3.2 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği.....	42
2.3.3 Lider Üye Etkileşimi Ölçeği	43
2.3.4 Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeği.....	43
2.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	43
2.5 Araştırmanın Analizi.....	45
3. BULGULAR	46
3.1 Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular	46
3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	47
3.2.1 Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeği.....	47
3.2.2 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği.....	50

2.2.3 Lider Üye Etkileşimi Ölçeği	52
3.3 Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları	53
3.4 Normal Dağılım Bulguları	55
3.5 Araştırmanın Modeli	55
3.6 Regresyon Analizi ve Düzenleyici Etki Bulguları.....	56
3.7 Regresyon Analizi ve Düzenleyici Etki Bulguları.....	60
4. SONUÇ	67
KAYNAKÇA	76
EKLER	94
EK - 1 : Anket Formu	94
ETİK KURUL ONAYI	100
İNTİHAL RAPORU	101

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1 Demografik Bulgular	46
Tablo 3.2 Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeğinin AFA Sonuçları	48
Tablo 3.3 Sosyotropik Kişilik Özelliği Doğrulamalı Faktör Analizi	50
Tablo 3.4 Otonomik Kişilik Özelliği Doğrulamalı Faktör Analizi	50
Tablo 3.5 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin AFA Sonuçları	51
Tablo 3.6 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Doğrulamalı Faktör Analizi	52
Tablo 3.7 Lider Üye Etkileşimi AFA Sonuçları.....	53
Tablo 3.8 Lider Üye Etkileşimi Doğrulamalı Faktör Analizi.....	53
Tablo 3.9 Tanımlayıcı İstatistikler	54
Tablo 3.10 Başkalarını Memnun Etmenin Kişisel-İçe Yansıtan Düzenleme Üzerindeki Etkisi	60
Tablo 3.11 Başkalarını Memnun Etmenin Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme Üzerindeki Etkisi.....	61
Tablo 3.12 Başkalarını Memnun Etmenin İçsel Motivasyon Üzerindeki Etkisi.....	61
Tablo 3.13 Ayrılık Kaygısının Kişisel-İçe Yansıtan Düzenleme Üzerindeki Etkisi. 61	
Tablo 3.14 Ayrılık Kaygısının Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme Üzerindeki Etkisi	62
Tablo 3.15 Ayrılık Kaygısının İçsel Motivasyon Üzerindeki Etkisi.....	62
Tablo 3.16 Sevilmeme Kaygısının Kişisel-İçe Yansıtan Düzenleme Üzerindeki Etkisi	62
Tablo 3.17 Sevilmeme Kaygısının Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme Üzerindeki Etkisi	63
Tablo 3.18 Sevilmeme Kaygısının İçsel Motivasyon Üzerindeki Etkisi	63
Tablo 3.19 Otonomik Kişilik Özelliğinin Kişisel-İçe Yansıtan Düzenleme Üzerindeki Etkisi	64
Tablo 3.20 Otonomik Kişilik Özelliğinin İçsel Motivasyon Üzerindeki Etkisi.....	64
Tablo 3.21 Otonomik Kişilik Özelliğinin Motive Olmama Üzerindeki Etkisi	64
Tablo 3.22 Başkalarını Memnun Etme Boyutu İle Kişisel-İçe Yansıtan Düzenleme Boyutu Arasındaki İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü	65
Tablo 3.23 Başkalarını Memnun Etme Boyutu ile İçsel Motivasyon Boyutu Arasındaki İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü	66
Tablo 4.1 Analiz Sonrası Hipotezlerin Kabul/Ret Durumu	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	21
Şekil 1.2 ERG Modeli.....	23
Şekil 1.3 Geleneksel Liderlik - Lider Üye Etkileşimi.....	28
Şekil 1.4 Lider Üye Etkileşimi Gelişim Süreci.....	30
Şekil 1.5 Lider Üye Etkileşimi İç Grup-Dış Grup	31
Şekil 2.1 Araştırma Modeli.....	44
Şekil 2.2 Yenilenen Araştırma Modeli	56
Şekil 2.3 Model 1	65



SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
Ar-Ge	: Araştırma Geliştirme
ark.	: arkadaşları
CFI	: Comparative Fit Index
df	: Degree of Freedom
GFI	: Goodness of Fit Index
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
LMX	: Leader Member Exchanges
LÜE	: Lider Üye Etkileşimi
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
Std.	: Standart
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: ve diğerleri
α	: Cronbach Alpha
β	: Beta

ÖZET

Karakoçoğlu, S. (2023). Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. İstinye Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İşletme ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ile çalışan motivasyonları arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, sosyotropik- otonomik kişilik ölçeği, çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği ve lider üye etkileşimi ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul şehrinde çalışan 318 hemşireye ulaşılmıştır. Katılımcılar tarafından doldurulan anketlerden 13 tanesi analiz dışı bırakılarak 305 anket üzerinde analiz yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sosyotropik kişilik özelliğinin başkalarını memnun etme boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun kişisel-içer yansıtan düzenleme, maddesel-sosyal dışsal düzenleme, içsel motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin ayrılık kaygısı boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun kişisel-içer yansıtan düzenleme, maddesel-sosyal dışsal düzenleme, içsel motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin sevilme kaygısı boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun kişisel-içer yansıtan düzenleme, maddesel-sosyal dışsal düzenleme, içsel motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun kişisel-içer yansıtan düzenleme, içsel motivasyon, motive olmama boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin başkalarını memnun etme boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun kişisel-içer yansıtan düzenleme boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin başkalarını memnun etme boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun içsel motivasyon boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyotropik Kişilik, Otonomik Kişilik, Motivasyon, Lider, Lider Üye Etkileşimi

ABSTRACT

Karakoçoğlu, S. (2023). The Moderating Role of Leader Member Exchange on The Relationship Between Sociotropic Autonomic Personality Traits and Employee Motivation: A Research on Nurses. Istinye University. Institute of Graduate Education. Department of Business. Master Thesis. Istanbul.

The aim of the research is to reveal the moderator role of leader member exchange on the relationship between nurses' sociotropic autonomic personality traits and employee motivations. Personal information form, sociotropic autonomic personality scale, multidimensional work motivation scale and leader member exchange scale were used as data collection tools. Within the scope of the research, 318 nurses working in Istanbul city were reached 13 of the questionnaires filled out by the participants were excluded from the analysis, and analysis was made on 305 questionnaires. As a result of the analysis, a significant relationship was found between the satisfaction of others dimension of the sociotropic personality trait and the personal-introspective regulation, material-social external regulation, and intrinsic motivation dimensions of multidimensional work motivation. A significant relationship was found between the separation anxiety dimension of the sociotropic personality trait and the personal-introspective regulation, material-social external regulation, and intrinsic motivation dimensions of multidimensional work motivation. A significant relationship was found between the anxiety of being disliked dimension of the sociotropic personality trait and the personal-introspective regulation, material-social external regulation, and intrinsic motivation dimensions of multidimensional work motivation. A significant relationship was found between the autonomic personality trait and the self-reflective regulation, intrinsic motivation, and unmotivated dimensions of multidimensional work motivation. It was found that leader-member exchange had a significant moderator effect on the relationship between the pleasing others dimension of the sociotropic personality trait and the self-introjective regulation dimension of multidimensional work motivation. It has been found that leader-member exchange has a significant moderator effect on the relationship between the satisfaction of others dimension of sociotropic personality trait and the intrinsic motivation dimension of multidimensional work motivation.

Keywords: Sociotropic Personality, Autonomic Personality, Motivation, Leader, Leader-Member Exchange

GİRİŞ

Bu çalışma ile İstanbul şehrinde görev yapan hemşirelerin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ile çalışan motivasyonları arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolünün ortaya koyulması amaçlanmaktadır.

Yüzyıllardır merak konusu olan ve araştırmalara konu olan kişilik kavramı günümüzde de bu özelliğini korumaktadır. Öyle ki kişilik kavramı organizasyonların da önem verdiği bir kavram haline gelmiştir. Birçok kurumsal organizasyon bünyelerinde yer alan birimlerde görevlendirmek üzere çalışacak işgörenleri seçerken adaylara kişilik testi uygulamaktadır. Kişilik, bireylerin olaylara verdiği tepkiyi etkileyen nitelikler, kalıcı eğilimler (Ajzen, 1988; Tamkins, 2007) olarak tanımlanmıştır. Sadece tanıma bakarak bile kişiliğin yaşamın her alanında bireylerin verdiği kararları etkileyen ve davranışlarına yön veren bir kavram olduğu çıkartılabilmektedir.

Sosyotropi, duygusal yakınlığa gereksinim duyan, diğer kişiler tarafından eleştiri ve reddedilmeye karşı hassas, yüksek seviyede sosyal bağımlı ve devamlı onaylanma endişesi olan kişilikleri tanımlamak için kullanılır (Marfoli ve ark., 2021). Otonomi ise diğer kişiler tarafından kontrol edilmeyi sevmeme, başarı ve bağımsızlığa önem verme, bağımsızlığını ve kişisel haklarını koruyup arttırabilme özelliği olarak tanımlanır (Bagby ve ark, 2001; Lynch, Robins ve Morse, 2003).

Motivasyon, ulaşılmak istenen hedefe erişebilmek için çaba sarf edilmesini sağlayan güçtür (Langton ve Robbins, 2007). Motivasyonun temelinde davranışları harekete geçirme, yönlendirme ve devamlılığını sağlama ter almaktadır. Organizasyonlar belirledikleri hedeflere ulaşabilmek amacıyla çalışanları yönlendirmede motivasyonu kullanırlar (Sökmen, 2014).

Lider- üye etkileşimine göre lider her bir takipçisiyle olan iletişimini ayrı ayrı değerlendirir ve her bir her bir takipçisiyle farklı düzeylerde ilişki kurar. Lider üye etkileşimi, lider ile takipçi arasındaki iletişim sürecini ve bu sürecin farklı sonuçların ele almasından dolayı diğer geleneksel liderlik teorilerinden ayrılır (Baş, Keskin ve Mert, 2010).

Bu araştırma ile hemşirelerin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ve çalışan motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiş, lider üye etkileşiminin bu ilişkide etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.

Bu kapsamda çalışma dört ana kısımdan oluşmaktadır. Genel bilgilerin altında bulunan ilk kısımda genel olarak kişilik, kişiliği oluşturan faktörler ve kişilik kuramları ve sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri, motivasyon, motivasyon kuramları, motivasyon teorileri, liderlik kavramı, lider üye etkileşimi kuramı, lider üye etkileşiminin teorik temelleri, lider üye etkileşiminin boyutları ele alınmıştır. Materyal ve metod başlığı altında yer alan ikinci kısımda araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın analizi yer almaktadır. Üçüncü kısımda olan bulgular kısmında ise veri analizi sonucunda ortaya çıkan örneklem grubuna ilişkin demografik bulgular, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi bulguları, normal dağılım bulguları, araştırmanın modeli, regresyon analizi ve düzenleyici etki bulguları yer almaktadır. Son kısım olan sonuç kısmında ise araştırma özetlenerek önerilere yer verilmiştir.

1. GENEL BİLGİLER

1.1 Kişilik Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “*Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet*” olarak tanımlanan kişilik kavramının İngilizce karşılığı “person”dan türetilen “personality”dir. “Person” kelimesi ise Antik Roma’da tiyatrocuların gösteriler sırasında yüzlerine taktıkları “maske” anlamına gelen Latince “persona” kelimesinden alınmıştır. (Kurt ve Yıldız, 2020: 2; TDK Sözlükleri, 2021).

Davranış bilimi alanında çalışan bilim insanları farklı bakış açıları geliştirdiklerinden dolayı kişilik kelimesinin tanımıyla ilgili olarak genel anlamda bir fikir birliği bulunmamaktadır (Luthans, 2002: 215). Literatür taraması sırasında kişiliği açıklayan birçok tanımla karşılaşmıştır.

Köknel (2005) kişiliği, insanı nesnel ve öznel taraflarıyla diğer kişilerden ayıran duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinden oluşan bir bütün olarak tanımlamaktadır.

Ajzen (1988) ise kişiliği kişinin olaylara verdiği tepkiyi etkileyen nitelikler olarak tanımlarken Tamkins (2007)’e göre kişilik, kişinin belirli olaylar karşısında benzer davranışlar sergilemesine neden olan bir özellik ya da kalıcı eğilim olarak tanımlanır.

Kişilik, düşünce duygu ve davranış gibi psikolojik temelli davranışlardaki ayrımları belirten sadece kişilerin içinde buldukları zaman, biyolojik yapılarıyla veya sosyal çevresiyle tanımlanamayan, değişmeyen nitelikler ve yönelimlerdir (Taymur ve Türkçapar, 2012).

Burger (2006)’e göre kişilik tanımı, kişinin özünden gelen kalıplaşmış tutarlı davranışlar ve kişilik içi süreçlerinden oluşmaktadır.

Kişilerin parmak izleri gibi kişisel ve özel olan kişilik özellikleri kişilerin hangi olaylara nasıl tepkiler vereceklerinin anlaşılmasına yardımcı olur (Eysenck, 2018; Lukaszewski ve ark., 2020).

Bazı olaylarda kişilerin neler yapacağını öngörmeyi sağlayan özelliklere atıfta bulunan kişilik kavramı, yüzyıllarca sosyal hayatın bir parçası olarak ilgi görse de kişilik psikolojisinin öbür sosyal bilim dallarından ayrı bir bilim dalı olarak görülmesiyle 1930’lu yıllarda bilimsel olarak gelişmeye başlamıştır (Cattell, 1964; Yelboğa, 2006).

Kişiliğin incelenmesi, bireyin diğer kişilerden hangi noktalarda farklılık gösterdiğinin belirlenmesi açısından önemlidir (Morgan 1999, s.311).

1.1.1 Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kalıtımsal ve çevresel faktörler kişiliğin ana yapısını oluştururken kişiliğin gelişmesinde yaşanan çevre, coğrafi ve fiziki şartlar, iklim ve aile önemli faktörlerdir (Baumert ve ark., 2017; Çetin ve Beceren, 2007). Özellikle çocukluktan itibaren gözlemleyerek öğrenmede rol modellerin alındığı aile kişiliğin şekillenmesinde en önemli çevresel faktördür (Morgan, 2010: 296).

Kişinin fiziksel yapısı, cinsiyeti ile kişiliği arasında bir bağ bulunmaktadır. Diğer kişiler üzerinde etkili olan dış görünüş kişinin tutum ve davranışlarında etkili olsa da bu etki kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Abdioğlu ve ark., 2015; Kazaferoğlu, 2017). Sheldon (1954) kişileri dış görünüşüne göre üçe ayırmıştır. Buna göre güçlü bir bedene sahip olan kişiler kaba ve gürültücüken ince uzun bir bedene sahip olan kişiler durgun, mahcup, ürkek kişilerdir. Son grupta yer alan kısa ve tombul kişiler ise cana yakın, şen, memnuniyetlerini gösteren kişilerdir. (Aktaran: Cüceloğlu, 2005).

Kişiler içine doğdukları toplumun kültürel yapısını seçemezler ve doğdukları kültürün kalıbı içerisinde yer alırlar. Dolayısıyla var oldukları toplumun kültür yapısından yoğun olarak etkilenirler (Baysal ve Tekarslan, 1996; Eroğlu, 2004).

Yaşanılan coğrafi çevrenin iklimi, doğası ve fiziki koşulları bireylerin kişilik özelliklerini etkilemektedir. Bu yüzden deniz kenarında yaşayan kişiler ile iç kesimlerde yaşayan kişiler arasında, düzlük alanlarda yaşayan kişilerle dağlık alanlarda yaşayan kişiler arasında, sıcak ya da soğuk iklimde yaşayan kişiler arasında coğrafi farklılıklardan kaynaklanan kişilik farklılıkları bulunmaktadır (Zel, 2001).

1.1.2 Kişilik Kuramları

1.1.2.1 Analitik Yaklaşım

Analitik yaklaşımı ileri süren Carl Gusta Jung'a göre kişilik birbirini karşılıklı olarak etkileyen bazı sistemlerden meydana gelir. Bu sistemler ego, kişisel bilinçaltı, kolektif bilinçaltı ve de arketiplerdir. Ego; algı, anı, duygu ve düşünceden oluşan ve

kişiliğin bilinçli bölümüdür. Egonun komşusu olan kişisel bilinçaltı önceden bilinçli olsa da sonrada bastırılmış, yadsınmış, benimsenmemiş yaşantılardan oluşur. Kollektif bilinçaltı ruhsal miras olarak da isimlendirilir. Kişilerin doğuştan kazandığı, içinde bulunduğu kültüre özgü imge, sembol, dil ve tecrübelerini kapsar. Ruhun ve zihnin bu tecrübeleri nasıl kedi kendine düzenlediğini inceler. (Cüceloğlu, 1991; Hall ve Nordby, 1999).

Jung, kişiliği bazı bakımlardan çocukluk döneminde yaşananların, bazı bakımlardan da persona, gölge, ben, anima /animus olarak adlandırdığı arketiplerin şekillendirdiğini ileri sürer (Schultz ve Schultz, 2013).

Persona, kişisel bilinçle toplum arasında ilişkiyi kuran, kişiye toplumsal bir görünüş veren iki boyutlu hakikattir (Jung, 2016a; Jung, 2016b). Fordham (2001), iyi dikilmiş bir kıyafetin kötü bir bedeni güzel göstermesi gibi persona da kişiler arası iletişimi güzelleştirir diyerek bireyler arasındaki ilişkide personanın şekillendiriciliğini vurgulamıştır. Kişiler toplum içerisinde farklı roller ve sorumluluklar alır. Bu yüzden bir kişi birden fazla personalar geliştirir. Dolayısıyla persona kolektiftir (Hall ve Nordby,2016; Jung, 2016b).

Gölge, bilinçdışında kalan kişinin sevmediği ve benimsemediği karanlık yanırken ego (ben), gölgenin tersine bilinçte olan kişinin en sevdiği, benimsediği yanıdır (Jung, 1998:15). Toplumda kadının kadınlara ait, erkeğince erkeklere ait çeşitli rollere bürünmesinin beklemesi kişilerin potansiyellerinin yarısını gerçekleştirmelerine neden olur. Kadın ve erkek nasıl karşı cinse ait hormonları bünyelerinde barındırıyorlarsa yine birbirlerine ait psikolojik özellikleri bilinçdışında taşıdıklarına inanan Jung bunu anima /animus kavramıyla tanımlamıştır. Anima erkeğin bilinçdışı dışı simgesiyken animus kadının bilinçdışı simgesidir (Boeree, 2006; Jung, 2016a; Jung, 2016b; Von Franz, 2009).

Jung kişiliğin dört ana psikolojik fonksiyonunu düşünme, duygu, duyarlılık ve sezgi olarak açıklamıştır. Çoğunlukla dört fonksiyondan biri diğerlerine göre daha çok gelişir ve bilinçte daha önemli bir görev alır (Geçtan, 1993).

1.1.2.2 Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik yaklaşımının kurucusu Sigmund Freud insan doğası ile ilgili olumsuz görüşlere sahiptir. Freud'a göre insan yaratılıştan ilkindir ve içgüdü adını verdiği içsel güçler tarafından yönetilir. İçgüdünün ana hedefi bedensel ihtiyaçları gidererek kişinin hayatta kalıp yaşamını sürdürmesini sağlamaktır (Ewen, 2014; Hall, 2010). Psikanalitik yaklaşıma göre kişiliğin temellerinin atılması bebeklik ve çocukluk yıllarında gerçekleşir (Köknel).

Freud kişiliğin yapısı, öğrenmesi, gelişmesiyle ilgili olarak topografik kişilik kuramı, yapısal kişilik kuramı ve psikoseksüel olmak üzere üç kuramsal yaklaşım öne sürmüştür (Yeşilyaprak, 2011: 120)

Kişiler bazı davranışlarını rahatlıkla açıklayabilirken bazı davranışlarını açıklamakta zorluk çekerler hatta bazen açıklayamazlar. Freud bu açıklanamayan davranışları topografik kişilik kuramı ile açıklamaktadır. Topografik kuram; bilinç (conscious), bilinç öncesi (preconscious) ve bilinçdışı (unconscious) kavramlarından oluşur (Kurt ve Yıldız, 2020: 73).

Bilinç, kişinin farkında olduğu, gerçeklikle açıklayabildiği hafıza alanıdır. Burada duygu, düşünce, neden sonuç ilişkisi, zaman ve mekân bağlantıları gerçeğe uygun şekilde kurulur ve bunlarla bağlantılı eylemler uyum içindedir. Gerçek ve zihinsel eylemler ayırt edilir (Freud, 2014: 84-85). Bilinç herhangi bir anda farkına vardığımız, algıladığımız anıları, duyguları düşünceleri içerir. Diğer taraftan bilinç ve bilinçdışının arasında bulunan bilinç öncesi alana erişilebilir hafıza da denebilir. Üzerinde düşünülmeyen ama kolayca bilince taşınabilecek anıları içerir. Bilinçdışı alan hafızada en fazla yer kaplı alanıdır. Kolayca ulaşılamayan, travma ile alakalı anıları, dürtü ve içgüdülerin köklerini barındırır (Boeree, 2009). Freud'un en çok üzerinde durduğu alan olan bilinçdışı alandaki anıların bilince taşınabilmesi için hipnoz, serbest çağrışım, anormal ruhsal davranışların köküne inme gibi bazı özel yöntemlerin kullanılması gerekir. Bu özel yöntemler kullanılsa bile çoğu bilinçdışı bilgi bilince taşınmaz (Yanbastı 1996; Freud, 1971; Burger, 2006). Freud'a göre günlük hayatımızdaki dil sürçmeleri, yanlış okumalar, yanlış işitmeler birer hata değil bilinçdışının yansımasıdır. Yapılması gereken fakat yapılmayan bir eylem, bilinen fakat hatırlanmayan bir kelime aslında unutulmamış bilinçdışı tarafından bastırılmıştır (Freud, 2017: 306).

Hastalarını gözlemlerken topografik kişilik kuramının bazı davranışları açıklayamadığını fark eden Freud yapısal kişilik kuramını geliştirmiştir. Bu modele göre kişilik id, ego ve süperegodan oluşur. İd doğuştan gelirken ego ve süperego çatışmalar sonucunda zamanla oluşur. Kişiliğin ilkel yönünü oluşturan id haz ilkesine göre çalışır, içgüdüleri ve yaradılıştan gelen tüm bilinçsiz dürtüleri barındırır (Yeşilyaprak, 2011: 121; Yavuzer, 1994: 22; Engler, 2014). Freud' göre ego, ilkel dürtülerin sahibi id ile toplumu temsil eden süperego arasında arabuluculuk yapar. Egonun işlevi, haz ilkesine göre çalışan idin istekleri yerine gerçeklik ilkesine kapsamında toplumun kurallarını koymaktır. Süperego ise gerçek yaşamın ilkelerini içerir ve toplumsal otoriteyi temsil eder (Freud, 1923: 25: 28).

Freud'un psikoseksüel gelişim kuramına göre kişiler oral, anal, fallik, gizil (latent) ve genital olmak üzere beş evreden geçerler (Atkinson ve ark., 2008: 484). Her dönemin kendine özgü haz bölgeleri ve çatışmaları vardır. Sağlıklı bir kişilik gelişimi için bu çatışmalar çözüme kavuşturulmalıdır (Kurt ve Yıldız, 2020: 82-83).

Oral dönem de haz kaynağı ağızdır ve 0-1,5 yaş aralığını kapsasa da 2 yaşın uzadığına dair bazı kaynaklar mevcuttur. Emme, çiğneme ve ısırma en büyük zevk kaynağı olduğundan dönemin çatışması süttten kesilmez. Anal dönem 1,5-3 yaş arasını kapsasa da 4 yaşına kadar uzadığına dair kaynaklar mevcuttur. Haz kaynağı anal bilgedir ve çocuk kakasını tutmaktan/boşaltmaktan haz alır. Tuvalet eğitimi bu dönemde çatışmaya neden olur. Fallik dönem 3-5/6 yaş aralığını kapsar. Bu dönemde haz gölgesi cinsel organdır. Çocuk kendi bedenini tanır, cinsiyetlerin farkına varır. Bu dönemde kız çocukları anneye, erkek çocukları babayla çatışmaya girer. Kız çocuklarının yaşadığı çatışma Elektra Kompleksi, erkek çocuklarının yaşadığı çatışma Oedipus Kompleksi olarak adlandırılır. Gizil (latent) dönem 6-12 yaş yani ergenliğe kadar olan dönemi kapsar. Geçirdiği dönemlerdeki çatışmalara takılmamış çocuk bu dönemde cinsel rolünü kazanır. Cinsellikle ilgili konularla ilgilenmez, derslerine ve sosyal aktivitelere yoğunlaşır. Amaç ön plana çıkmak ve kendini kabul ettirmektir. Genital dönem 12-18 yaş aralığını yani ergenlikte yetişkinliğe kadar olan dönemi kapsar. Beden cinsel olgunluğa erişir. Birey bir yandan bedeni ve ruhindaki değişimler uyum sağlamaya çalışırken bir yandan da bir kimlik arayışına girer. Bu dönemin çatışması sosyal kurallar, eğitim hayatının tamamlanması ve iş bulma gibi konulardır (Ellis, Abrams ve Abrams, 2009).

1.1.2.3 Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşımın kurucusu J. B. Watson'dır fakat davranışçı yaklaşımın felsefi altyapısı J. Locke, fizyolojik altyapısı I. P. Pavlov, psikolojik altyapısıysa E. L. Thorndike, B. F. Skinner, C. L. Hull ve L. L. Bernard tarafından geliştirilmiştir (Yeşilyaprak, 2011: 183).

Davranışçı yaklaşım kalıtımı önemsemeden sadece çevresel koşullarla kişiliğin oluştuğunu savunur. Davranışçı yaklaşım kuramcıları, kişiliği incelemek için diğer kuramcıların aksine sadece gözlemlenebilir davranışları incelemiş ve davranışların zaman içerisinde alışkanlık olduğunu bu alışkanlıklarında kişiliği belirlediğini söylemişlerdir (Kurt ve Yıldız, 2020: 354).

Köpeklerin sindirim sistemleri üzerinde deneyler yapan Pavlov şans eseri davranışçılığın ilk büyük kavramı olarak nitelendirilen klasik koşullanmayı keşfetmiştir. Köpeklerin yiyecek olmadan zil sesini duyduklarında ya da bakıcılarını gördüklerinde salya akıtmaya başladıklarını tespit eden Pavlov köpeklerin sindirim sistemini araştırmayı bırakıp psişik salgılama adını verdiği bu olayı araştırmaya başlar. Araştırmalarının sonucunda zil sesinden hemen sonra köpeğe et verilirse köpeğin bir süre sonra et olmaksızın zil sesine de salya akıttığını bulur. Burada köpek zile koşullanmıştır. Bu keşfiyle Pavlov hem klasik koşullanmayı bulmuştur hem de psikoloji tarihinde ilk defa bir davranışın ortaya çıkma sebebini deneysel olarak açıklamıştır (Türkçapar ve Sargın, 2012).

Klasik koşullanma kompleks insan doğasını açıklamada yetersiz kalınca Skinner koşullanma kavramını ortaya atmıştır. Edimsel koşullanma davranışçı yaklaşımın temel kavramlarından biridir (Türkçapar, 2013; Ellis, Abrams ve Abrams, 2009). Skinner'a göre edimsel koşullanmada kişinin davranışları sonucunda ortaya çıkan sonuca göre davranışın tekrarlanma sıklığı artar veya azalır. Klasik koşullanmada verilen tepki refleksen edimsel koşullanmada motor sistemini de içeren karmaşık bir davranış söz konusudur (Cüceloğlu, 1994).

Skinner'a göre davranışlar her zaman çevre, aile, toplum, devlet gibi başka bir faktör tarafından yönetilir. Davranış sonrasında gelen ödüller ve cezalar davranışı biçimlendirir. Örneğin bir kişinin meslek seçimi kendi özgür iradesi gibi görünse de ailevi koşulların ya da ekonomik kaygıların etkisiyle belirlenir (Türkçapar ve Sargın, 2012).

1.1.2.4 İnsancıl (Hümanist) Yaklaşım

İnsancıl yaklaşımın kurucusu Carl Rogers'a göre her insan özünde iyidir (Rogers, 1961). İnsan doğuştan kötüdür fikrine karşı çıkararak yaklaşıma göre insan en derindeki kendi özünü ortaya çıkararak yapısına uygun bir şekilde kendini gerçekleştirir (Murdock, 2012). Rogers (2012)' a göre insanlarda biçimlendirme adını verdiği bir eğilim bulunmaktadır. Biçimlendirme eğilimine göre yaşadığımız ortamda her şey basitten başlayıp karmaşığa doğru bir değişim, gelirim içindedir (Feist ve Feist, 2009).

İnsancıl yaklaşımın öncülerinden Abraham H. Maslow da Rogers gibi insan doğasıyla ilgili olumlu bir bakış açısına sahiptir (Baysal ve Tekarslan, 2004). Maslow her ne kadar insan doğasının iyi olduğunu savunsa da insanların kötülük yapabileceklerini göz ardı etmemiştir. Maslow'a göre kötülüklerin ana sebebi temel ihtiyaçların karşılanmamasıdır. Temel ihtiyaçlar giderilmezse kişiler yalan söyleyebilir, birilerini aldatabilir, hırsızlık yapabilir ya da katil olabilir (Feist ve Feist, 2008). Maslow kişiliğin bir süreç sonucunda olgunluğa eriştiğini vurgularken bu olgunlaşmada hiyerarşik ihtiyaçlar ile çevre uyumunun önemini vurgular. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en acil ve en çabuk giderilmesi gereken ihtiyaçlar en altta yer alır. İnsanlar ihtiyaçların önceliğine ve giderilme acilliklerine göre yukarı doğru bir sırayı takip ederler (Yanbastı, 1990).

İhtiyaçlar hiyerarşisinin en alt basamağında yemek içmek gibi fizyolojik ihtiyaçlar yer alır. Fizyolojik ihtiyaçlar genel olarak giderildiğinde ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağına yani emniyet ve güvenlik ihtiyaçlarına geçilir. Burada güvenli bir alan korunacak bir yer bulmakla ilgilenilir. İlk iki basamaktaki ihtiyaçlar büyük ölçüde giderildiğinde sevgi ve ait olma ihtiyacı ortaya çıkar. Arkadaş, sevgili edinme, diğer insanlarla ilişki kurma isteği bu basamakta yer alır. İlk üç basamaktaki ihtiyaçlar giderildiğinde saygı ihtiyacı ortaya çıkar. Kişinin kendine duyduğu saygı ve başkaları tarafından kişiye duyulan saygı olmak üzere iki tür saygı ihtiyacı vardır. Kişinin kendine duyduğu saygı yüksek, başkalarının duyduğu saygı daha düşüktür. İhtiyaçlar hiyerarşisinde en üstünde bulunan kendini gerçekleştirme basamağı kişinin potansiyelini gerçekleştirmesidir (Boeree, 2006b; Maslow, 1970).

İnsancıl yaklaşıma göre, kişi kendisinden, davranışlarından ve oluşturduğu kimlikten kendisi sorumludur. Yaşamı yaşamaya değer ve anlamlı kılmak kişinin kendi elindedir. Geçmiş ya da gelecek önemli değildir, önemli olan yaşanılan andır (Dal, 2009).

1.1.2.5 Biyolojik Yaklaşım

Biyolojik yapıyla kişilik özellikleri arasında bir bağ oluşunu dile getiren ilk psikologlardan biri olan H. J. Eysenck, deneysel psikoloji ile ilişkisel psikoloji arasında bir bağ kurulmadan çalışılmasını eleştirmiştir. Diğer bilim dalları gibi psikolojide de kanıta dayalı olası gerektiğini belirtip birbirlerini destekleyecek şekilde iki disiplinle de çalışmıştır (Eysenck 1997). Eysenck (1964)'e göre nasıl fizik alanında elementler sınıflandırılıyorsa psikolojide de ihtiyaçları girecek bir sınıflandırma yapılmalıdır ve tipoloji kişilik araştırmalarının ana unsurudur.

Nitelik ve tip kavramlarını ilk kez kullanan Eysenck, bu kavramlarla kişiliğin yorumlamasına yeni bir boyut getirmiştir. Nitelik, kişinin belirli biçimde davranma eğilimlerinden oluşur. Tip ise, niteliklerin bir araya gelerek örgütlenmesinden oluşur. Kişilik bunların bütünüdür (Goodworth, 1988: 35).

Eysenck'in kişilik teorisi ilk başlarda nevroitiklik ve dışadönük-içedönük olmak üzere iki boyuttan oluşurken daha sonra psikotizm boyutunu da ekleyerek kişilik teorisini üç boyuta çıkarmıştır. Nevrotiklik boyutta duygusal olarak tutarsız, endişeli, gergin, özgüveni düşük kişilik özellikleri yer alır. Dışadönüklük boyutu sosyal, çabuk iletişim kuran, girişken, aktif, konuşkan kişilik özelliklerini ifade eder. İçedönük ise bunun tam tersidir. Psikotizm boyutu ise yaşadıkları nedeniyle duygusal çöküşe uğramış, etrafındakilere soğuk ve mesafeli davranan, olaylara aşırı tepki veren, duyarsız, duygusuz ve empatiden yoksun kişilik özellikleri oluşturur (Eysenck ve Eysenck, 1968: 286; Eysenck ve ark., 1985; Schultz ve Schultz 1998:269).

Eysenck, kişilik yapısını yatayda ve dikeyde iki uçlu birbirinden bağımsız iki boyut üzerinden değerlendirmiştir. Yataydaki boyutun sağ ucunu içe dönüklük, sol ucunu dışa dönüklük oluşturur. Dikeydeki boyutun üst ucunu nevroitiklik, alt ucunu dengeli oluşturur. Bütün bireylerin kişilik yapıları bu iki boyut arasında bir yerlerde bulunur. Kişilik yapısının bulunduğu yer, gözlem, anket ve testlerle belirlenir (Goodworth, 1988).

1.1.2.6 Ayırıcı Özellik Yaklaşım

Ayırıcı özellikler yaklaşımı bir davranışın kişiye özgü, kişiyi diğerlerinden ayıran özellikleri açıklamak için geliştirilmiştir (Özkalp, 2003: 119-120). Ayırıcı özellikler

konusu ile ilgili bilin ilk çalışma 1921’de Gordon Allport tarafından yapılmıştır (Burger, 2006: 238).

Allport, davranışın değişik çevresel faktörler tarafından şekillendiğini belirterek kişiliği araştırırken iki genel strateji ortaya koymuştur. Bunlar kişiyi grup kurallarına göre incelemek ve kişiyi kendi içinde incelemektir. Yetişkinlerde bazı davranışların izlerinin çocukluğa kadar indiğini kabul etse de davranışın aynı güdüden kaynaklanmadığını belirtmiştir (Allport, 1961).

Allport, ayırıcı özellikleri tanımlarken sekiz ölçüt belirlemiştir. Buna göre ayırıcı özellik sözde bir kavram olmayan, alışkanlıklardan daha genel, davranışlarda dinamik ve belirleyici, deneysel olarak kanıtlanabilen, bir dereceye kadar birbirinden bağımsız, ahlaki ve sosyal yargıyla eş anlamlı olmayan, özelliği taşıyan kişinin ışığında ya da toplumun geneldeki dağılımının ışığında gözlemlenebilen, tutarlı ve ayırt edicidir (Allport, 1966:1). Ayırıcı özelliklerin tutarlılığından kasıt kişide düzenli olarak görülmesidir. Zaman içerisinde tutarlılık ve durumdan duruma tutarlılık olmak üzere iki çeşit tutarlılık vardır. Bugün görülen bir davranışın bir ay sonra, bir yıl sonra ve bunu izleyen yıllarda da görülmesi zaman açısından tutarlılıktır. Birçok değişik durumda benzer şekilde davranma ise durumdan duruma tutarlılıktır (Cervone ve Pervin, 2016; Roberts ve Del Vecchio, 2000; Bernstein ve ark.).

Ayırıcı özellikler yaklaşımına katkıda bulunmuş Raymond Cattell, ayırıcı özelliklerin fiziksel veya sinirle ilgili statüsü olmadığını, fakat açık davranışların ölçülmesiyle anlaşıldığını belirtmiştir. (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2016)

Kaç tane kişilik özelliği olduğunu bulmaya odaklanan Cattell, faktör analizleriyle on altı özellik bulmuştur. Kişiliği oluşturan bu ana özelliklere kaynak özellikler adını vermiştir (Burger, 2006).

Kişiliği, kişinin farklı olaylarda ortaya koyduğu davranışları tanımlayan, devamlılığı olan, duygusal, deneyime dayalı etkileşim tarzı olarak açıklayan Robert McCrae ve Paul Costa sayesinde ayırıcı özellikler yaklaşım çalışmaları yeni bir boyut kazanmıştır (McCrae ve Costa, 1989; Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 286). McCrae ve Costa’nın geliştirdiği beş faktör kişilik özellikleri ayırıcı özellikler yaklaşımı literatüründe en çok kullanılan modeldir (Dale ve Harrison, 2017: 7) Beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük, nevrozizm, deneyime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin

boyutlarından oluşur. Beş faktör kişilik modelinin boylamsal ve ampirik çalışmalara dayalı olması, ölçülen özelliklerin zamanla değişmemesi, bazı biyolojik temellerinin olması, değişik kültür ve gruplarda geçerliliğini ortaya konması, psikometrik açıdan kullanımının ve değerlendirilmesinin kolay olması bu modelin araştırmacılar tarafından benimsenmesini ve kişilikle ilgili araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılmasını sağlamıştır (McCrae ve Costa, 1992).

1.1.2.7 Bilişsel Yaklaşım

Depresyon üzerine çalışmalar yapan psikanalist Aaron Temkin Beck, çalışmalarında psikanaliz yaklaşımını kullanıyordu. Çalışmaları ilerledikçe psikanaliz istediği sonuçları vermemeye başladı. Bu süreçte psikanaliz ve deneysel bilimin arasında kalan Beck, çalışmalarını doğrultusunda deneysel bilimi tercih etti. Bir başka ifadeyle tercihini kuram yerine yöntemden yana kullandı. Beck'in psikanaliz yerine deneysel bilimi seçmesi, bilişsel kuramı geliştirmesine olanak sağlayan sonuçlara ulaşmasına neden oldu (Türkçapar ve Sargın, 2012).

Bilişsel yaklaşım, kişiliğin temeline zihinsel süreçler ile algıyı koyarak etrafımızdaki olayları nasıl anlıyoruz, doğayı ve diğer bireylerin hareketlerini nasıl anlıyoruz, sosyal çevremizden nasıl öğreniyoruz, hareketlerimizi nasıl anlıyoruz ve öğreniyoruz soruları üzerine odaklanır (Friedman ve Schustack 2003: 232).

Bilişsel yaklaşıma göre kişilik farklılıkları kişilerin bilgiyi işleme süreçlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Kelly olayları yorumlama ve anlama için kullandığımız bilişsel yapıları kişisel yapı olarak adlandırırken insanların kişiliklerinin benzersiz olduğunu savunur. Kelly'e göre bir kişinin kişilik yapısı hiç kimsenin kişilik yapısına benzemez, hiç kimse zihnindeki yapıyı başka birine benzer şekilde düzenleyemez (Kelly, 1955).

Bilişsel yaklaşım kişilerin hem akıllı, mantıklı hem de yanlış, mantıksız düşüncelerle doğduklarını varsayar. İnsanların kendilerini koruyup kollamaya, mutlu olmaya doğal bir eğilimi olduğu gibi intihar etmeye, hoşgörüsüzlüğe ve mükemmeliyetçiliğe de doğal bir eğilimi vardır (Corey, 2008). Duygu ve davranışların temelinde düşünceler vardır ve anormal davranışların incelenmesinde bilişlere öncelik

verilmelidir. Kişinin duygu ve davranışları olayları nasıl algıladığına bağlıdır, bu algıların kişinin zihnindeki şemalar aracılığıyla gerçekleşir (Beck, Freeman ve Davis, 2008).

Beck'e göre bilişsel yaklaşımda kişilik sosyotropi ve otonomi olmak üzere iki boyuttan oluşur (Beck ve ark., 1983). Beck, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini tanımlarken depresyonla ilgili çalışmalardan ve modellerden yararlanmıştır (Stein, Kupper ve Schatzberg, 2007).

1.1.2.7.1 Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri

Beck., sosyal odaklı olan sosyotropik kişilik özellikleri ile başarı odaklı olan otonomik kişilik özellikleri olmak üzere kişilik özelliklerini iki gruba ayırmıştır (Gorski ve Young, 2002).

Sosyotropi, duygusal bağı gereksinimi olan, eleştiri ve reddedilmeye karşı hassas, onaylanma isteği, sosyal endişe ve bağımlılık seviyesi üst seviyede olan kişilik boyutudur. Bu özellikteki insanlar davranışlarını sergilerken daha çok dış dünyadan etkilendikleri için dışsal motivasyon faktörleriyle değerlendirilir. Otonomi ise kişisel başarıya değer veren, kontrol ihtiyacı hisseden, kişiler arası sorunlarla belirlenen kişilik boyutudur. Diğer kişilerden etkilenmeden hareket ettikleri için içsel motivasyon faktörleriyle değerlendirilir (Sato, McCann, 2007; Öktem, Turgut ve Tokmak, 2013).

Beck'e göre sosyotropi kişinin diğer kişilerle olumlu ilişkiler kurmaya yaptığı yatırım, otonomiye kişinin kişisel başarı ve yalnızlığına yaptığı yatırımdır (Beck, 1983).

Sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişiler hayat doyumundan ziyade diğer kişilerle olan ilişkilerine önem verirler. Otonomik kişilik özelliğine sahip bireylerse kişisel başarılarına önem vererek kişisel üstünlüğü ve çevrelerini kontrol etme yeteneğine sahip olmayı önemserler (Sato ve McCann, 2000).

Yüksek sosyotropik kişilik özelliklerine sahip kişiler diğer kişiler tarafından kabul görememe kaygısı yaşarlar ve sık bir biçimde ikili ilişkilerindeki bağları sağlamlaştırmak ve korumak için memnun edici davranışlar ortaya koyarlar. İlgi ve onay beklentileri diğer kişilere göre daha yüksektir (Fairbrother ve Moretti, 1998). Otonomik kişilik özelliği yüksek olan kişiler ise kendi aktivitelerini kendileri yönetmekten, belirledikleri hedeflere

ulaşmaktan, etrafını egemenliği altında bulundurmaktan ve başarıya ulaşmaktan mutlu olurlar (Kaya ve ark.).

Sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine sahip kişilerin, ilişkileriyle ilgili algı, kaygı, davranış ve sorunları farklılık gösterir (Bent, 2014). Sosyotropik kişilik özelliği yüksek olan kişiler diğer kişiler tarafından terk edilme korkusu yaşadığından ilişkilerini pekiştirmek ve güvenceye bağlamak için karşılarındaki kişiyi memnun etmeye yönelik hareketlerde bulunurlar. Başkaları tarafından kolaylıkla kullanılabilirler. İnatçı değildirler. Ortak aktivitelerden, birlikte iş yapmaktan ve yardım etmekten hoşlanırlar. Karşı taraftan kabul görmek ve sevmek için ilişkilerinin düzgün ilerlemesine önem verirlerken yaşadıkları herhangi bir kayıp ya da reddedilmede depresyona girme olasılıkları yüksektir (Lynch, Robins ve Morse, 2003; Sato ve McCann, 1998).

Sosyotropik kişilikli bireylerin mutlu ve verimli olabilmeleri için iş arkadaşları ile yöneticileri tarafından sevmeleri, değer görmeleri, onaylanmaları gerekir aksi takdirde depresyona girerek başarısız olmaları söz konusudur (Michael ve ark., 2001: 765). Otonomik kişilikli kişiler tek başlarına çalışabilecekleri işlerde çalışmaya meyillidirler (Barutçu, ve Öktem, 2003).

Otonomik kişilik özelliği yüksek olan kişiler daha çok soğuk ve çekingen bir tavır sergilerler. Diğer kişilere karşı daha az sevecen olmalarına rağmen daha içten davranırlar. Kendi davranışlarını kendileri yönettiklerinden diğer kişilere karşı savunmaya geçerek daha fazla çatışmalara meyillidirler. Bu kişiler başarıya odaklandıklarından kendilerini kontrol ederek diğerlerine karşı savunmacı davranırlar. Amaçlarının önüne geçildiğinde, oluşturdukları hâkimiyet kaybolduğunda, başarısız olduklarında ya da bağımsızlıkları yok olduğunda depresyona girme eğilimi gösterirler (Lynch, Robins ve Morse, 2003).

Kadınlarda diğer kişilerle ilişki kurmayı isterken erkekler daha çok bireysel davranış sergilemektedir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009). Beck ve arkadaşları yaptıkları çalışmaları sonucunda sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin cinsiyetlere göre bulunma oranlarının farklılık göstermekte olduğunu saptamışlardır. Buna göre kadınlarda erkeklere göre daha fazla sosyotropik kişilik özellikleri bulunurken, erkeklerde ise kadınlara göre daha fazla otonomik kişilik özelliklerinin bulunmaktadır (Clark ve Oates, 1995; Kwon, Campbell ve Williams, 2001: 131; McBride, Bacchioni ve Bagby, 2005).

Sosyotropik kişilik özelliklerinin cinsiyetin yanı sıra yaşanılan yer, aile yapısı, kişinin kendisiyle ilgili karar verme durumu ile ilişkilidir (Kaya ve ark.).

Sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin kaynağının araştırılması amacıyla çocukluk yaşantıları ve anne-baba tutumları incelenmiştir. Araştırmada sosyotropik kişilik özelliklerine sahip kişilerin annelerinin baskın, kontrolü seven, duygusal konularda tutarsız, başarıdan ziyade otoriteye itaat isteyen kişiler olabilecekleri ileri sürülürken otonomik kişilik özelliklerinde sahip kişilerin baskın ve kontrolcü baba ile kontrolcü anne sahip oldukları, anne ve babalarının tutarlı duygusal davranışta bulunmayan, itaatten çok başarı beklentisi içinde olan kişiler olabilecekleri ileri sürülmüştür. Yapılan çalışmada öne sürülen bu hipotezlerin bazılarını doğrulamıştır. Araştırmanın sonucunda sosyotropik kişilik özelliğinin baskın, kontrolü seven, başarıdan ziyade otoriteye itaat isteyen anneyle bağlantılı olduğu belirlenmiştir. Otonomik kişilik özelliğinde baskın babalık özelliğiyle ilgili bir bağlantı bulunamazken kontrolcü, tutarlı duygusal davranışta bulunmayan, itaatten çok başarı beklentisi olan anne baba özellikleriyle bağlantılı olduğu saptanmıştır (Kabakçı, 1997).

Kimi araştırmacılar sosyotropik kişilik özelliklerinin çocukluk çağlarında edinildiğini ve edinilen bu özellikler korunarak ilerideki yaşlarda kişilerde gözlemlenebileceğini öne sürmüşlerdir. Fakat bu özelliklerin edinilmesi ilgili olarak genelleme yapılabilecek sonuçlara erişilememiştir. Bilişsel kuram kapsamında sosyotropi ve otonomiye değerlendiren araştırmacılar ise bu özelliklerin edinilmesinde geçmişte yaşanılan hayatın önemini belirtmişlerdir. İçinde bulunan durum doğrultusunda kişilerin farklılıklar gösterebilecekleri varsayılmıştır (Beck, Taylor ve Robbins, 2003).

1.1.2.7.2. Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Mcbride, Bacchiochi ve Bagby (2005), sosyotropik otonomik kişilik özelliklerinin cinsiyete göre ortaya çıkmasına dair bir araştırma yapmıştır. 202 kadın, 118 erkeğin katıldığı araştırma sonucunda kadınların sosyotropi seviyelerinin yüksek olduğu, erkeklerin ise otonomi seviyelerinin yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Kaya ve ark. (2006), hemşirelik öğrencilerinin sosyotropik otonomik kişilik özelliklerini ve ilgili faktörleri ortaya koymak için bir araştırma yapmışlardır.

Araştırmanın örneklemini Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'na mensup 366 kadın 3 erkek olmak üzere 369 hemşirelik öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin sosyotropik kişilik özellikleriyle İstanbul'da kaldıkları yer, ailelerinin yapısı (otoriter, demokratik vd.) ve kendileriyle ilgili kararı kimin verdiği; otonomik kişilik özellikleriyle sınıfları, İstanbul'da kaldıkları yer ve kendileriyle ilgili kararı kimin verdiği değişkenleriyle istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Çam ve Ergin (2006) yaptıkları araştırmada psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelere farkındalık eğitimi vererek eğitimin bireysel performans standartlarına etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı'nda çalışmakta olan 22 hemşire oluşturmaktadır. 12 konudan oluşan 72 saatlik eğitim programından sonra hemşirelerin eğitim öncesi ve sonrası sosyotropik otonomik kişilik özellikleri karşılaştırılmıştır. Buna göre hemşirelerin eğitim öncesi orta seviyede çıkan sosyotropik kişilik özellikleri eğitim sonrası orta seviyenin üzerine çıkmıştır. Orta seviyenin üzerinde çıkan otonomik kişilik özellikleri ise eğitim sonrası daha belirgin bir yükseliş gözlemlenmiştir.

Sato ve McCann (2007), sosyotropi otonomi ile kişiler arası sorunları içeren bir araştırmalarında sosyotropik otonomik kişilik ile yakın ve yakın olmayan kişiler arasında yaşanan sorunlar incelenmiştir. Araştırmaya göre sosyotropik kişiler kendilerine yakın olmayan kişilere karşı şefkatli davranırken kendilerine yakın olan kişilere karşı kinci, intikamcı davranırlar. Otonomik kişilerin ise kendilerine yakın olmayan kişilere karşı baskın olurken kendilerine yakın olan kişilere karşı sosyal olarak çekingen davranırlar.

Otani ve ark. (2012), aşırı ebeveyn koruması, sosyotropi ve cinsiyet üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini 260 erkek, 156 kadın toplamda 416 sağlıklı Japon oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda erkeklerin sosyotropik otonomik özelliklerinin anne ve babanın yetiştirmelerinden etkilenmediği bulunmuştur. Kadınlarda yüksek sosyotropi ile yüksek anne koruması arasında bir ilişkinin olduğu bulunurken otonominin etkilenmediği tespit edilmiştir.

Tokmak, Turgut ve Öktem (2013), Başkent Üniversitesi'nde Turizm Otelcilik bölümü ön lisans ve lisans öğrencileriyle sosyotropik otonomik kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine olan etkiyi araştırmıştır. Araştırmaya 138 ön lisans, 99 lisans olmak üzere toplamda 237 (141 kadın, 96 erkek) öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonucunda

kadınların sosyotropi puanları yüksek çıkarken erkeklerin otonomi puanları yüksek çıkmıştır. İletişim becerisinde ise kadınların iletişim becerisi erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Araştırma sonucuna yaş grupları baz alınarak bakıldığında, en düşük sosyotropi puanı alan 17-19 yaş grubunun iletişim becerisi puanında da en düşük puanı aldığı gözlemlenmiştir.

Gandhi ve ark. (2016), sosyotropi otonomi ile intihar meyilli olmaksızın kendine zarar vermeyi içeren araştırmalarını 205 kadın, 196 erkek olmak üzere 401 lise öğrencisini katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda intihar meyilli olmaksızın kendine zarar vermenin otomatik işlevi (kendini güçlendiren) ile otonomi kişilik özelliği arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Hithit ve Şimşek (2021), sosyotropik otonomik kişilik özellikleriyle öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasında ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya farklı farklı sınıf ve şubeden 129 kadın, 124 erkek toplanarak 253 öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın öğrencilerin erkeklere göre daha sosyotropik özelliği gösterdikleri, ayrıca öğrencilerin sosyotropik kişilik özelliğine yatkınlıkları arttıkça öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de arttığı bulunmuştur.

Eda, Karakurt ve Kavuran (2022), sosyotropik otonomik kişilik özellikleriyle klinik karar verme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini çalışan 171 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda otonomik kişilik özellikleriyle klinik karar verme seviyesinin arasında anlamlı bir bağ belirlenmiştir. Hemşirelerin otonomik kişilik özellikleri arttıkça klinik karar verme düzeyinin de arttığı bulunmuştur.

1.2 Motivasyon

1.2.1 Motivasyon Kavramı

Davranışta bulunma eyleminin arkasında bir şeye duyulan eğilim, eğilimin arkasında ise bir amaç vardır. Kişiler hayatları boyunca isteklerde bulunurlar. Bu istekler gereksinimler sonucunda oluşur. Gereksinimler giderilse de giderilmese de kişiyi harekete geçmeye yönlendirir. Kişinin belli amaçlara erişebilmek için mutlaka gereksinimlerinin giderilmesi gerekir. Bunun temelinde motivasyon etkeni yer almaktadır (Bingöl, 1990: 190).

Kişiyi belirli davranışları yapmaya yönelten güdüye, isteğe motivasyon adı verilir. Motivasyon aynı zamanda kişiyi belirli eylemleri gerçekleştirmeye, bu eylemleri tekrar etme veya özellikle bazı eylemlerden kaçınmaya yönelten güç olarak da tanımlanabilir (Elliot ve Church, 1997).

Weinstein (2014)' e göre motivasyon, kişiyi davranışta bulunmaya sevk eden ve davranışta bulunmasını sağlayan, belirli amaçlara ulaşabilmesi için güç sağlayan, sorumluluk almasına neden olan süreçtir.

Motivasyon, fizyolojik ya da psikolojik bir eksikliği ortadan kaldırmak için yapılan veya hedefe yönelik tutumu ya da dürtüyü hareketlendiren gereksinimle başlayan süreçtir (Luthans, 2010: 157).

İç ve dış faktörlerin etkisiyle kişinin eyleme başlamasına neden olan, yol gösteren ve davranışın sürekliliğini sağlayan, amaçlara erişilmesini sağlayan olgu motivasyondur (Sternberg ve Williams, 2009: 345)

Motivasyon kişilerin özel ve iş hayatındaki önemli konulardan biridir. Toplumun isteklerini tartışan bir siyasetçi, iş gücünün etkili olmasını isteyen bir iş insanı, çocuklarının gösterdiği çabayı tartışan anne baba, sporcuların sorumluluklarından yakından çalıştırıcı gibi durumların hepsi motivasyon seviyesiyle alakalıdır (Roberts, 1992).

1.2.2 Motivasyon Türleri

Belirli görevleri bitirmek gerektiğinde tutum ve yetkinliklerin kontrol edilebilmesi için motivasyon önem arz eder. İçsel ve dışsal olmak üzere iki türlü motivasyon vardır. Motivasyonun türü kişinin içinde bulunduğu duruma, koşullara bağlı olduğundan hangi motivasyon türünün hangi kişiler için daha uygun olduğu söylenemez (Ryan ve Deci, 2000: 69).

1.2.2.1 İçsel ve Dışsal Motivasyon

İçsel motivasyon kişinin kendi istekleri ve yetenekleri doğrultusunda, haz ve doyum sağlamak için hareket etmesi, harekete geçmesidir. (Deci, 1975). Kişinin davranışı

sergilemekten ziyade davranışın sonucu için harekete geçmesi ise dış motivasyondur (Deci ve ark., 1991: 328).

İçsel motivasyon içten güdülenmeyle gerçekleşir. İçten güdülenmenin en belirgin özelliği kişinin herhangi bir dış etkinin altında kalmadan kendi isteğiyle harekete geçmesidir. Yapılacak olan davranışın sonunda elde edilecek hazzı ve hazzın seviyesini kişinin kendisi belirler (Argon ve Eren, 2004: 118).

İçsel motivasyon kişisel faydaları içerir ve kişinin içgüdülerinden gelen gerçek dürtüdür. Yeni bir şeyler anlama, öğrenme dürtüsü kişiyi sürekli yeni bilgiler araştırmaya, kendi kabiliyetlerinin sınırlarını keşfetmeye iter. İçsel motivasyon yeni bilgilerin öğrenilmesinde itici güçtür (Arıkıl ve Yorgancı, 2012).

İçel ve dışsal motivasyon yakın temas halindedirler. Aradaki farkı oluşturan şey ise bir hedefe ulaşmak için bir diğerinin araç olarak kullanılıp kullanılmadığıdır. İçsel motivasyonda davranışın kendisi motivasyon kaynağıdır ve kişinin davranışı gerçekleştirmesiyle bir gereksinimi giderilmiş olunur. Dışsal motivasyon dolaylı ve faydalı gereksinimlerin karşılanmasını sağlar. Bir kişinin hobi olarak dağ tırmanışı yağması içsel motivasyonla gerçekleşir fakat bu eylemde dışsal motivasyon da vardır. Para kazanmak bir sonuç olmadığından neredeyse her zaman dışsal bir motivasyondur. Bir kişi para kazanarak gerçek gereksinimlerini karşıladığından para burada sadece araçtır (Frey ve Osterloh, 2002).

İki motivasyon türünün arasındaki en önemli fark yapılacak olan davranışı kontrol eden neden kaynaklanır. Davranışı kontrol eden neden kişinin kendisinden kaynaklıysa içsel, çevresinden kaynaklıysa dışsal motivasyondur (Yazıcı, 2009).

Kişiler yaşamlarının ilk yıllarında genel olarak içsel motivasyonun etkisiyle hareket ederler. Fakat zamanla çevreleriyle kurdukları ilişkiler sonucunda içsel motivasyonun etkisinde azalma meydana gelir, gerçekleştirilen davranışların çoğu dışsal motivasyonun etkisiyle yapılır. Böylece kişisel tatmin için değil ödül ve ceza göre davranış sergilerler (Deci ve Ryan, 2000).

1.2.3 Motivasyon Teorileri

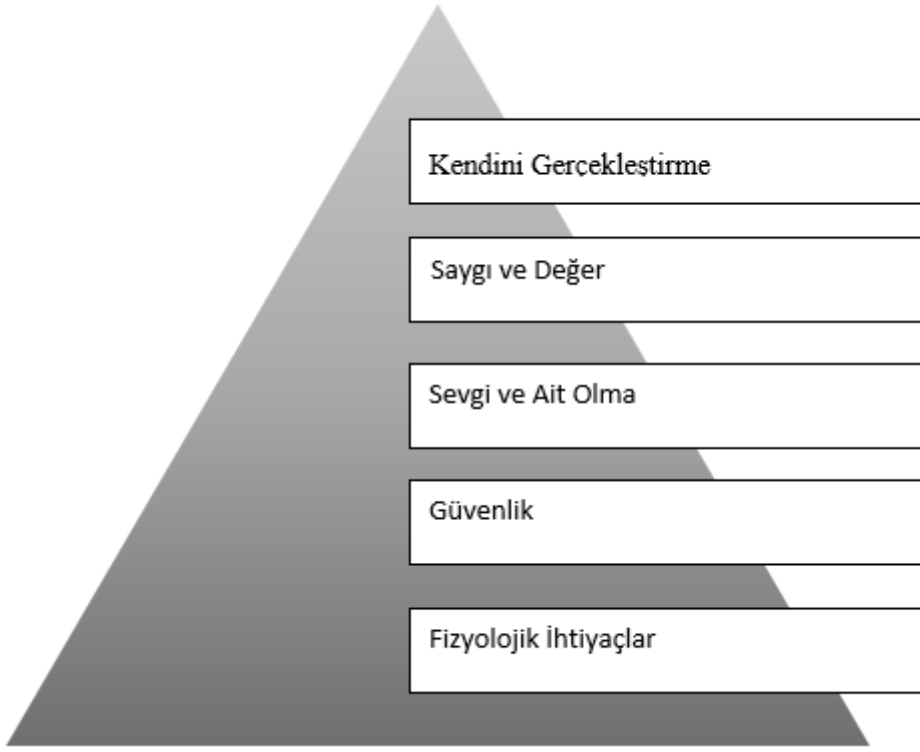
Motivasyon teorileri kişisel ihtiyaçlardan meydana gelen ve içsel etkenlere dayalı yaklaşımları içeren kapsam teorileri ve dışsal etkenlere bağlı süreç teorileri olmak üzere iki grupta incelenir (Koçel, 2005; Keser, 2006). Öne sürülen ilk teoriler olması nedeniyle kapsam teorileri erken motivasyon teorileri olarak da adlandırılırlar (Mullins, 2005: 499).

1.2.3.1 Kapsam Teorileri

1.2.3.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İhtiyaçlar hiyerarşisine göre gereksinimler belirli bir sıra ile karşılanarak kişiye haz verir. Sıralamadaki en üst basamağa erişme isteği kişiyi motive eder (Maslow, 1943).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yemek, su gibi fizyolojik ihtiyaçlar, tehlikelerden korunma gibi güvenlik ihtiyacı, birileri tarafından sevilme ve bir gruba ait olma gibi sevgi ve ait olma ihtiyacı, başkaları tarafından saygı göreme ve kendini gösterme gibi saygı ve değer görme ihtiyacı en son olarak kendini gerçekleştirme basamaklarından oluşur. Kendini gerçekleştirme kişinin potansiyelini gerçekleştirmesidir. (Griffin ve Ebert 2004, s.255).



Şekil 1.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Kaynak: Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation, Psychological Review. 50, 370-396

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, kişinin yapmış olduğu eylemlerin temelindeki nedenin belirli gereksinimleri gidermeye yönelik olduğu ve bu gereksinimlerin belirli bir hiyerarşiye göre sıralandığı vurgulanmaktadır (Eren, 1998).

1.2.3.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Çift Faktör teorisine göre işin içeriğiyle ilgili başarı sorumluluk gibi etkenler içsel motive araçları olup kişiyi motive ederken maaş, çalışma koşulları gibi işin dışında dışsal motivasyon araçları kişiyi motive etmez. (Herzberg, 1966).

İyi yüz mühendis ve muhasebeci üzerinde araştırma yapan Herzberg, araştırmanın sonucunda çıkan faktörleri motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olarak iki gruba ayırıştır. Motive edici faktörler başarı, takdir görme, terfi gibi iş doyumunu ve motivasyonu sağlayan etkenlerdir. Hijyen faktörleri ise maaş, çalışma koşulları gibi memnuniyetsizlik ve motivasyon eksikliğine neden olan etkenlerdir (Özer, Topaloğlu, 2008: 10-11).

İş doyumunu yaşayan çalışanlar, yaşadıkları bu doyumunu iç faktörlere bağlarlar, memnuniyetsiz çalışanlar ise memnuniyetsizliklerini dış faktörlere bağlarlar. Motive edici faktörler çalışanların iş doyumlarına katkı sağlarken hijyen faktörleri çalışanlarda memnuniyetsizliğine neden olur. (Padmaja, Bhar ve Gangwar, 2013: 56).

1.2.3.1.3 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Murray tarafından ortaya konan ve McClelland tarafından geliştirilen teoriye göre kişiler içinde yaşadıkları çevrede deneyim kazanarak çeşitli ihtiyaçlar öğrenirler. Öğrenilmiş ihtiyaçlar kişinin olayları algılama şeklini değiştirip o ihtiyacı öğrenmeyen kişiye göre farklı davranmalarına neden olur. McClelland ihtiyaçları başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı olarak üç gruba ayırmıştır (Cherrington, 1994).

Başarma ihtiyacı yüksek kişiler koydukları yüksek hedeflere erişmek için yeni bilgi ve yetenek edinerek motive olurlar. Güç ihtiyacı yüksek olan kişiler güçlerini ve otoritelerini arttırmak, diğer kişileri tesirleri kontrolleri altına almak isterler. İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler diğer kişilerle sosyal ilişkiler kurmak, bir grubun üyesi olmak isterler (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013: 147-148).

1.2.3.1.4 Alderfer'in (ERG) Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini destekleyip eksik yönlerini gidermek için geliştirilen teoride ihtiyaçlar hiyerarşik bir şekilde var olma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı, gelişme ihtiyacı olarak üç gruba ayrılmıştır.

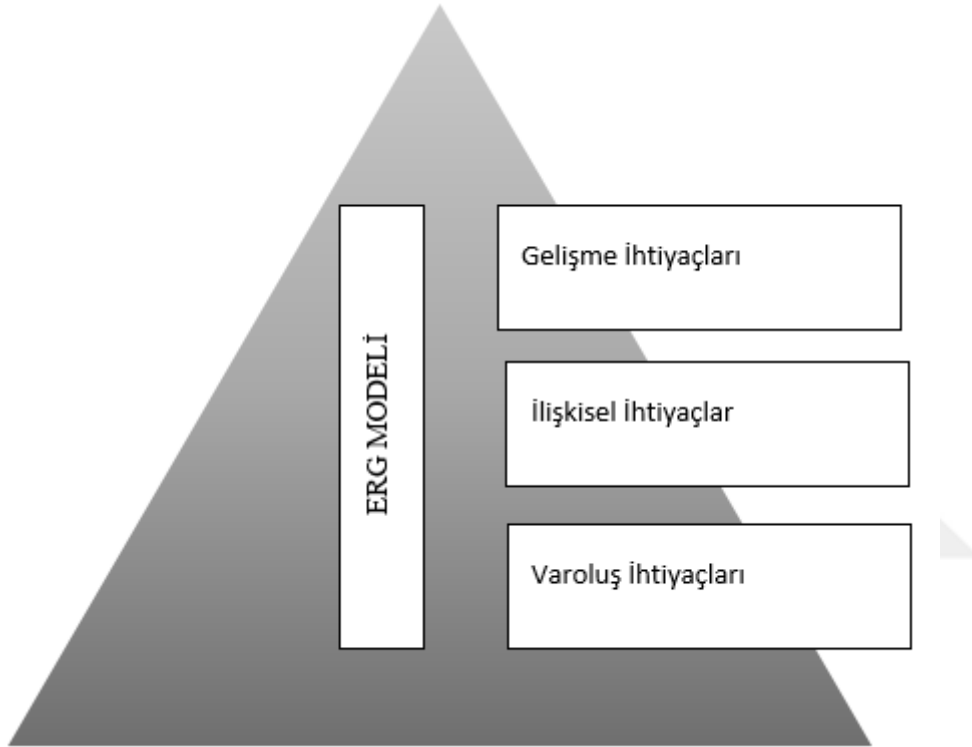
Var olma ihtiyacı yemek, içmek, barınmak gibi gereksinimleri içerirken ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları basamaklarına denk gelir.

İlişki kurma gereksinimi kişiler arasındaki ilişkileri, takdir görme gibi ihtiyaçları kapsar. İhtiyaçlar hiyerarşisinde sevgi ve ait olma ve saygı görme basamaklarına denk gelir.

Gelişme ihtiyacı ise kişinin kendini geliştirme, potansiyelini ortaya çıkarma ihtiyacıdır. İhtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme basamağına denk gelir.

Teoriye göre öncelikle alt basamakta olan var olma ihtiyacı giderilir. Daha sonra sırasıyla ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı giderilir.

Bu teorinin Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden farkı ihtiyaçlar hiyerarşisinde bir basamaktaki ihtiyaç giderilmeden bir üst basamaktaki ihtiyaca geçilemezken Alderfer'in teorisinde iki farklı basamaktaki ihtiyaçların aynı anda karşılanabilir olmasıdır (Ulukuş, 2016: 250; Sökmen, 2014: 196-197).



Şekil 1.2 ERG modeli

Kaynak: Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*. (4)17, 1559-1566.

1.2.3.2 Süreç Teorileri

1.2.3.2.1 Adams'ın Eşitlik Teorisi

S. Adams tarafından geliştirilen teoriye göre kişi çalıştığı organizasyondaki diğer kişilerle eşit ilgi görmeyi ister ve kişinin bu isteği çalışma motivasyonuna etki eder (Gümüş ve Sezgin, 2012: 14). Kişiler çalıştıkları organizasyonda çalışmalarını sonucunda elde ettikleriyle iş arkadaşlarının çalışarak elde ettiklerini kıyaslar. Bu kıyaslama sonucunda eşitlik veya eşitsizlik durumu motivasyon seviyelerini etkiler (Şener, 2010: 403).

1.2.3.2.2 Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un beklenti teorisi, kişinin belirli bir davranışta buluma eğilimini, davranış sonucunda belirli bir ödül alınacağı beklentisine ve bu ödülün kişi tarafından istenme derecesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Teori valens, araçsallık ve beklenti olmak üzere üç temel kavramdan oluşur. Valens, davranış sonucunda elde edileceği ödülü isteme derecesidir. Araçsallık, ortaya konulan davranış sorununda elde edilen ödülü başka bir hedefe ulaşmak için kullanılmasıdır. Beklenti ise belirli bir davranışın kişiyi ödüle götüreceği yönündeki görüşünün şiddetidir (Sökmen, 2014: 203-204). Vroom'a göre motivasyon kişinin başarıyı elde etmeyi isteme derecesine bağlıdır (Vroom, 1964).

1.2.3.2.3 Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Vroom'un beklenti teorisinin Lawler ve Potter tarafından geliştirilmesiyle ortaya çıkmıştır. Vroom'un beklenti teorisinde yer alan valens, araçsallık ve beklenti kavramları bu teoride de yer almakla birlikte çaba, yetenek ve kişisel özellikler, rol algısı, performans, algılanan ödül gibi bazı kavramlar eklenmiştir. Lawler ve Porter'in teorisinde kişinin yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olması gerektiği, kişinin motivasyonu ne kadar güçlü olursa olsun yetenek ve bilgisi olmadan başarılı olamayacağı vurgulanmaktadır (Yüksel, 2000: 143; Yıldırım, 2007)

1.2.3.2.4 Locke'un Amaç Teorisi

E. Locke'nin geliştirdiği teoriye göre kişinin amaçları davranışlarını yönlendirmekte ve motivasyon seviyesini belirlemektedir. Kişi kendisine erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirlerse ulaşılması daha kolay amaçlar belirlemiş kişiye göre daha fazla çaba sarf edip amacına ulaşmak için kendi motivasyonunu sağlar. Teorinin temelinde ulaşılması istenen amacın erişilebilirlik seviyesine göre motivasyonun seviyesinin belirleneceği düşüncesi vardır (Koçel, 2007: 499).

Amaçları belirlemede amacın açıklığı, güçlüğü ve yoğunluğu olmak üzere üç ana özellik bulunmaktadır. Amaçların açıklığı, amacın sayısal olarak ölçülebilmesidir. Amacın güçlülüğü, amaca ulaşmada yeterlilik seviyesidir. Amacın yoğunluğu ise amaç belirleme ve bu amaca nasıl ulaşacağını belirlenmesidir (Efil, 2006: 158; Can, 1999: 184).

1.2.3.2.5 Skinner'in Şartlandırma Teorisi

Kişinin davranışı sonucunda alacağı karşılığa göre davranışı devam ettirip ettirmeyeceğini araştıran Skinner'a göre kişi davranışı sonucunda hoşuna giden bir sonuç alırsa o davranışı tekrar eder, kötü bir durumla ya da tepkiyle karşılaşarsa o davranışı yapmaktan kaçınır. (Sökmen, 2014: 199-200).

Şartlandırmanın motivasyon olarak kullanılabilmesi için organizasyonda yapılması istenen ve istenmeyen davranışların açık bir şekilde belirlenip çalışana iletilmesi, olabildiğince ödüllerden faydalanılması, davranışın hemen sonunda dönüt verilmesi gerekir (Koçel, 2003: 648).

1.3 Lider Üye Etkileşimi

1.3.1 Liderlik Kavramı

Tarihler boyunca var olan liderlik kavramı 1920'lerin başından itibaren bilime konu edilmiş, farklı farklı birçok tanımı yapılmıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Bu tanımlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Kendi hedeflerine, değerlerine, tutumlarına göre diğerlerini etkisi altına alan onların bu değerleri takip etmesini sağlayan ve bu değerlerin faydasına olacak eylemlerde bulunmalarına sevk eden kişi lider olarak tanımlanmaktadır. Lider, kişisel davranışları grup davranışına çevir. Sahip olduğu değerler ve hedefler doğrultusunda çevresinde kendisini izleyecek ve destekleyecek bir grup meydana getirir (Hoggs ve ark., 2005).

Daft ve Marcic liderliği hedeflere ulaşabilmek için diğerlerini etkileyebilme kabiliyeti olarak tanımlarken Adair, liderliği bir yolculuk olarak tanımlamaktadır. Adair'e göre lider, önden gidip yolu gösteren kişidir. Lider başka insanlara yolculuk yaptırır, insanların yola çıkmalarına vesile olur ve insanların birliklerinin bozulmaması için birbirlerinden ayrılmadan tek bir bütün olarak bir arada tutar (Daft ve Marcic; 2009: 411; Adair, 2012: 44).

Lider, beraber yol aldığı kişilerin önünden gider ve yol gösterir. Aktif bir şekilde liderlik yapabilmek için sıradanlığı bir kenara bırakarak sıra dışı düşünmek gerekir (Vries, 2007: 20).

Liderlik, bir kişinin bir grubu ortak bir amaç doğrultusunda yönlendirme tutumlarıdır (Hemphill ve Coons, 1957:7).

Liderlik, çalışma amaçlarını ve stratejilerini ortaya koyma, belirlenen amaçları gerçekleştirebilmek için gerekli mesuliyeti alma, ahengi sağlama, grubun niteliğini belirleyip sürekliliğini sağlama, organizasyonun kültürünü oluşturma sürecidir (Yukl, 1989).

Lider insanları belirli bir hedef doğrultusunda bir araya getirerek harekete geçirir ve bu kişiler hedefleri gerçekleştirebilmek için bütün yeteneklerinin gün yüzüne çıkartırlar. Bu yüzden liderlik askeriyede, siyasette, akademiye kâr amacı güden gütmeyen organizasyonlarda önemle ele alınmıştır (Ribiere ve Sitar, 2003; Truckenbrodt, 2000).

Liderlikle ilgili yapılan tanımlarda liderlik amaca erişme, grubun ya da organizasyonun yapısı ve grup ya da organizasyona mensuplarının ilişkisi gibi öğelerin bir veya birkaçını kapsamaktadır. Bu da liderlik ile organizasyon arasındaki kuvvetli bağın göstergesidir. Bu yüzden tüm organizasyonlarda bir çeşit liderliğin varlığından söz edilebilir (Andersen, 2006).

1.3.2 Lider Üye Etkileşimi Kuramı

Lider üye etkileşimi kuramı ilk olarak Dansereau, Graen ve Haga tarafından dikey ikili bağlantı modeli (vertical dyad linkage model) 1975 yılında ortaya atılmış daha sonra adı lider üye etkileşimi (leader member exchange) olarak değiştirilmiştir (Dansereau, Graen ve Haga, 1975).

Dikey İkili Bağlantı ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda lider ve üyeler arasındaki ikili etkileşimin varlığı kanıtlanmış, lider üye etkileşimi ile etkileşimin niteliği ve organizasyonlar için ne ifade ettiği açıklanmaya çalışılmıştır (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Geleneksel liderlik kuramları, liderin takipçilerine yönelik hangi durumlarda nasıl davranması gerektiğinin üzerinde durarak lider takipçi arasındaki iletişimde liderin takipçilerine benzer ya da aynı tarzda davrandığını varsayar (Liden ve Graen, 1980). Lider üye etkileşimi kuramında ise liderin takipçileriyle benzer bir liderlik tarzı içerisinde

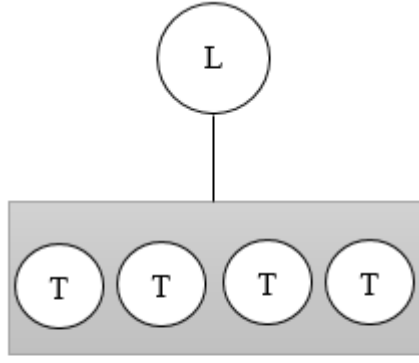
iletişimde bulunmadığı varsayımı ortaya konarak liderlik etkileşimsel bir tarzda ele alınır (Scandura, Graen ve Novak 1986).

Lider üye etkileşimi kuramı lider ile her bir takipçisi arasında gün geçtikçe değişen ilişkiyi tanımlar. Bu kuramı diğer liderlik kuramlarından ayıran en büyük fark liderin bütün grup üyeleriyle aynı liderlik tarzıyla iletişim kurmayacağı varsayılmasıdır (Yukl, 2013: 222).

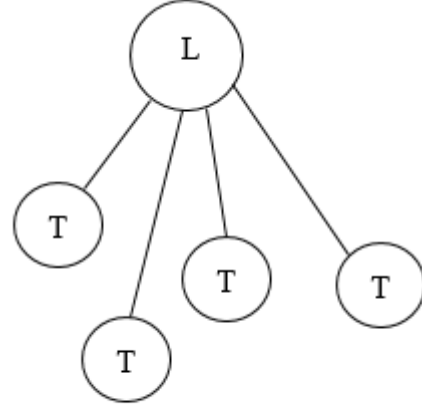
Lider üye etkileşimi kuramı var olan liderlik kuramlarından ayrışarak lider ve takipçileri arasında farklı etkileşimler olabileceğini varsaymaktadır. Genel olarak liderlerle her bir takipçileri arasında tek tek bir etkileşim yaşanmasa da liderin bazı nedenlerden ötürü kimi takipçileriyle daha farklı ve özellikli etkileşimler gerçekleştirebileceği görülmektedir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014).

Lider üye etkileşimi kuramına göre liderin zaman ve kaynak açısından sınırlı imkânlarla sahip olması nedeniyle takipçilerinin hepsine aynı şekilde etkileşim kuramazlar. Dolayısıyla lider sahip olduğu zamanı ve kaynakları takipçileriyle olan etkileşiminde nasıl kullanması gerektiğini ortaya koymalıdır. Lider üye etkileşimi kuramında liderin neden bazı takipçileriyle daha fazla, yüksek kaliteli etkileşim içerisinde olurken bazı takipçileriyle daha az ve düşük kaliteli etkileşim içerisinde olduğu belirlenmeye çalışılmaktadır (Bolat, 2011).

Geleneksel liderlik kuramlarının araştırma konusu olarak lider ve takipçi ayrı ayrı ya da birlikte ele alınırken üye etkileşimi kuramı lider ve takipçi arasındaki etkileşimi konu olarak ele alır. Lider üye etkileşiminin araştırma konularını lider ve takipçi arasındaki etkileşim süreci ve bu süreçte yaşanan farklılaşmalar oluşturmaktadır (Baş, Keskin ve Mert, 2010).



Geleneksel Liderlik



Lider Üye Etkileşimi

Şekil 1.3 Geleneksel liderlik-lider üye etkileşimi

Kaynak: Dansereau, F., Cahman, J. ve Graen, G. (1973). Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Predicting the Relationship of Leadership and Turnover Among Managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 184-200.

Olumlu bir lider üye etkileşimi sağlandığında lider ile üye arasındaki etkileşimin olumlu bir iletişimin yanı sıra organizasyonun verimli bir şekilde çalışmasına da etki eder. Yani olumlu bir lider üye etkileşimi hem liderin hem de üyelerin sorumluluklarını daha nitelikli bir şekilde yerine getirmelerini sağlar (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015).

1.3.2.1 Lider Üye Etkileşimi Gelişim Süreci

Lider ile üyeleri bir araya geldiğinde aralarında birbirlerini etkiledikleri bir bağ kurulur ve bu bağ liderlik sürecini oluşturur (Graen ve Uhl-Bien, 1991; Yammarino ve Danserau, 2008).

Yapılan araştırmalar sonucunda lider üye etkileşiminin oluşma sürecinin dört evreden oluştuğu belirlenmiştir.

İlk evreye dikey ikili bağlantı adı verilmiştir. Lider üyeleriyle eşit ya da bezer bir etkileşim içinde olmayıp her bir üyesiyle farklı farklı etkileşim halinde olduğu savunulmaktadır. Bu evrede zaman ve kaynak eksikliğinden dolayı lider üyeleri içerisinde güvenebileceği kişileri seçmeye çalışır. Bu evrenin odak noktası liderdir ve

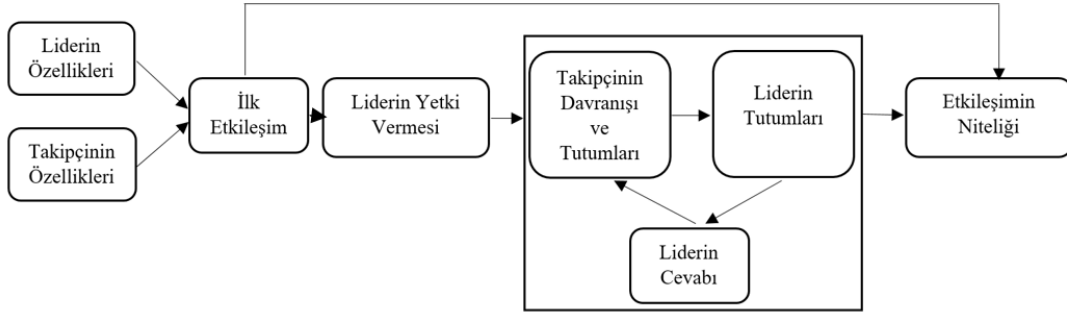
lider üyeleriyle az sayıda yüksek kaliteli etkileşim içerisine girebilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

İkinci evrede lider üye arasındaki ilişkilerin niteliğine ve sonuçlarına dair lider üye etkileşimi kuramı yer alır. Lider ve üyelerinin arasındaki etkileşimin geliştiği, tutum ve davranışlardan etkilenildiği süreç bu evrede yer almaktadır. Bu süreçte bahsedilen etkileşimin örgütsel sonuçları ortaya konur (Graen ve Uhl-Bien, 1995). İkinci evre liderin üyelerine sorumluluk verdiği evredir. Lider özelliklerine göre üyelerine görev verdiğinden ilk evreye göre daha çok birbirlerini tanımaya başlarlar ve aralarındaki güven seviyesi oluşmaya başlar (Dienesch ve Liden, 1986).

Üçüncü evrede ikili ortaklığın meydana geliş şekli tarif edilir bu aşmaya liderlik oluşturma adı verilir. Yüksel seviyeli lider üye etkileşimi gelişiminin araştırılmasına ve tanımlanmasına odaklanılır. Bir önceki evrenin sonucu doğrultusunda iç grup ve dış grup oluşturma ötesine geçerek üyeleri arasındaki farklılıkları belirleyerek her bir üyesiyle etkileşimi ve ortaklığını ilerletmek için çaba sarf eder (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Üçüncü evre liderin üyelerine verdiği sorumluluklara karşılık davranış geliştirdiği evredir. Lider üye etkileşiminde üyenin katkı sağladığı aşama olarak da değerlendirilmektedir. Üye bu evrede aldığı sorumlulukları yerine getirerek ve lideri etkileme yöntemleriyle lider üye etkileşimine katkı sağlar (Schriesheim, Castro ve Yammarino, 2000).

Son evre olan dördüncü evrede lider üye etkileşimi kuramındaki ikili ilişkilerden çok grup ve sistemsel düzeyi yer almaktadır. Takım oluşturma ve yetkinlik ağı olarak adlandırılır. Daha önceki evrelerden alınan sonuçların değerlendirilmesine göre örgütsel sistemde ilişkilerin nasıl düzenleneceği analiz edilir. (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Lider üye etkileşiminin gelişim süreci Şekil 1.4’de görsel olarak yer almaktadır.



Şekil 1.4 Lider üye etkileşimi gelişim süreci

Kaynak: Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.

1.3.2.1.1 İç Grup ve Dış Grup

Lider üye etkileşimine göre lider ve takipçileri bir araya geldiğinde belli bir zaman içerisinde aralarında bir etkileşim oluşur (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Fakat zaman ve kaynak eksikliğinden dolayı lider tüm üyelerine aynı seviyede ilgi gösteremez. Bu yüzden önemli sorumluluklar alabilecek, güvenebileceği üyelerine daha çok zaman ayırıp ilgi gösterir (Dansereau, 1975).

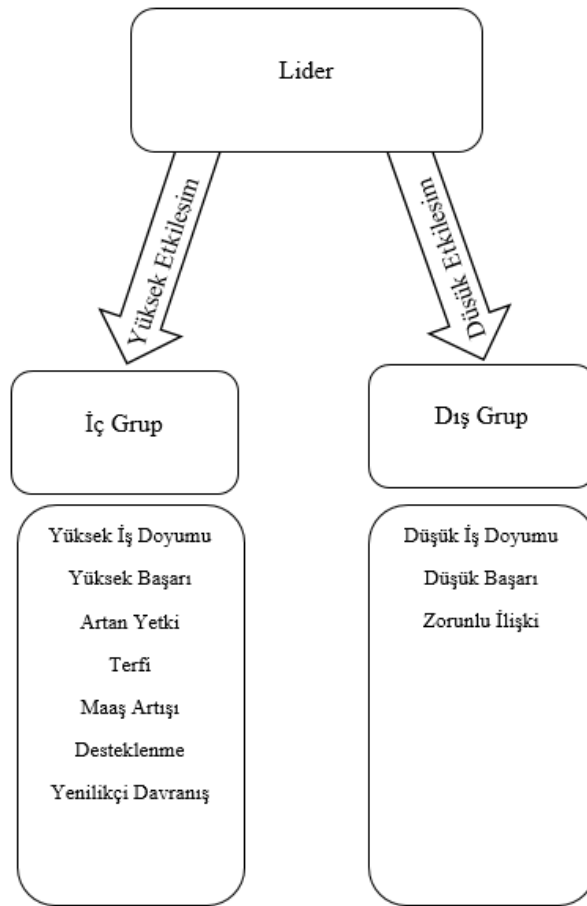
Lider ile üyeler arasındaki etkileşimin niteliği üyelerin ortaya koyduğu performansa bağlı oluşur. Gösterilen performansa göre lider ve üyeler arasında yüksek ya da düşük kaliteli etkileşimler meydana gelir. Lider ile üyeleri arasındaki etkileşim seviyesi belirlenirken liderin beklentileri de belirleyici olmaktadır. Lider önemli görevleri beğendiği ya da yüksek performans ortaya koyduğunu düşündüğü üyelere vermektedir. Önemli sorumluluklar alan üyeler ile lider arasında güvene ve desteğe dayalı, yüksek kaliteli etkileşim kurulur. Lider ile üye arasında düşük kaliteli bir etkileşim olduğundaysa bu durumun tam tersi olmaktadır (Dienesch and Liden,1986). Bu etkileşim seviyelerine göre liderin yüksek kaliteli etkileşimde bulunduğu grup iç grup, daha resmi ve düşük etkileşimde bulunduğu grup ise dış grup olarak adlandırılır (Liden ve Graen,1980).

Lider etkileşimde olduğu üyeleri iç grup ve dış grup olmak üzere iki farklı grupta görmektedir. Bu ayrım liderin algılama becerisi sonucunda ortaya çıkmakta olup üyenin etkinliği ve beklentisi bu ayrımda bir etken olmaktadır (Arslantaş, 2007).

Lider üye arasındaki etkileşimi belirleyen unsurlardan biride karakter özellikleridir. Benzer karakter özelliklerine sahip lider ile üyeler arasında daha yakın bir etkileşim oluşması mümkündür (Aslan ve Özata, 2009).

Lider iç grup üyelerine sadakat ve performansları karşılığında önemli bilgileri paylaşma, kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştırma, daha iyi bir çalışma ortamı sağlama ve ücret artışı gibi arzu edilen ödülleri sunar (Vecchio, 1998; Scandura, 1999).

İç grup üyeleri örgüt için dış grup üyelerine göre daha fazla zaman ve çaba harcadıklarından lider iç grup üyelerini daha değerli görür (Dansereau, Graen, ve Haga, 1975).



Şekil 1.5 Lider üye etkileşimi iç grup-dış grup

Kaynak: Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.

Yüksek düzeyli etkileşim lider için belirli zorluk ve kısıtlamalar da getirir. Lider yüksek seviyeli etkileşimini koruyabilmek için sürekli ilgi göstermeli, ihtiyaçlarına ve duygularına karşılık vermeli ve üyelerini ikna etme, danışmanlık yapma gibi etkileme yöntemlerine daha fazla zaman ayırmalıdır. Lider etkileşimini tehlikeye sokmadan baskı altına alma otoritesini baskın bir şekilde kullanma olanağına sahip değildir (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001).

Lider ve üyeleri arasındaki yüksek etkileşim doğrultusunda lider üyelerine yapmakta istekli olacakları ek sorumluluklar ve değişik görevler verebilir. Buna karşılık üyeler liderlerinden güven, saygı ve sadakat isterler. Lider ve üyeleri arasındaki düşük bir etkileşim olduğunda üyeler tanımlı sorumluluklarının dışında hareket etmek istemez ve ek sorumluluk ya da görev istemezler (Mahsud, Yukl ve Prussia, 2010). Başka bir ifadeyle iç grup üyeleri iş tanımlarının dışına çıkıp daha ileriye giderken dış grup üyeleri sadece kendilerinden beklenen çabayı sarf ederler (Luneburg, 2010).

Üyenin liderine karşı güven duyması örgüt başarısının ve iş tatmini düzeyinin armasında önemli bir etkidir (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996).

Yüksek kaliteli bir lider üye etkileşimi olduğunda üyeler güven ve saygı hissederler ve yüksek başarı gösterirler. Düşük kaliteli bir lider üye etkileşimindeyse üyeler düşük güven ve saygı hissine sahiptirler ve zorunluluk hissettiklerinden başarıları düşük olur (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Lider üye etkileşimi sonucunda iç ve dış grup oluşması örgüt içerisinde kutuplaşmalara neden olabilir. Bu kutuplaşmalar sonucunda takım çalışmaları sona erebilir ya da takım ruhu zarar görebilir. Dış grupta yer alan üyeler lidere itaat etmeyerek kötü duygular hissedebilir (Tabak, 2005:47).

1.3.3 Lider Üye Etkileşiminin Teorik Temelleri

Geliştirilmesi birçok teoriye dayanan lider üye etkileşiminin temeli rol ve sosyal değişim teorilerine dayanmaktadır (Liden, Wayne ve Stilwell, 1993). Lider ve üye arasındaki etkileşimin gelişimi organizasyondaki eşitlik ve adalet algılarından etkilenmektedir (Omilion-Hodges ve Baker 2013). Sonuç olarak lider üye etkileşimi rol, sosyal değişim, eşitlik ve adalet teorileri baz alınarak geliştirilmiştir (Scandura, 1999).

1.3.3.1 Rol Teorisi

Rol teorisi, üyelerin buldukları pozisyonlara göre sergilemeleri gereken roller ya da davranışlar üzerine kurulmuştur. (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001). Teoriye göre lider üyelerine rol beklentisini iletmekte ve beklentisine karşılık çeşitli ödüller sunmaktadır. Üyelerinde sergiledikleri davranışlara karşılık ne gibi ödüller alacaklarıyla ilgili bir rol beklentisi vardır. Burada üyeler rol alıcı pasif kişiler olarak görülmemelidir. Üyeler liderin verdiği rolleri kabul etmeyebilir ya da tartışmaya açabilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Rol teorisi üç aşamadan oluşur. İlk aşama rol alma aşamasıdır ve burada lider üyeden bir görevi yapmasını ister. Üye görevi yaparken lider üyenin motivasyonuna ve potansiyeline dikkat ederek üyenin performansını ve davranışlarını değerlendirir, değişik roller alıp alamayacağını kararını verir. İkinci aşama rol yapma aşamasıdır. Bu aşamada lider üyeye çeşitli fırsatlar sunar ve üyenin de bu fırsatları değerlendirir. Lider üye arasındaki etkileşim gelişir ve güçlenmeye başlar. Üye kariyerin ilerlemesinde etkisi büyüktür. Son aşama rol rutinleşmesidir. Lider ve üye arasında ortak bir anlatış gelişir, karşılıklı etkileşim istikrarlı bir çizgide devam eder (Graen ve Scandura, 1987).

1.3.3.2 Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi lider ve üyelerin rollerine yoğunlaşmak yerine lider ve üye arasındaki etkileşime yoğunlaşmaktadır (Kang ve Stewart, 2007).

Teoriye göre bir üyenin organizasyonun ve liderinin yararına efor harcamasının altında yatan neden organizasyonun ve liderin sağladığı fırsat ve olanaklara karşılık verme arzusu veya karşılık vermek zorunda olduğunu hissetmesidir (Kuvaas ve ark., 2012).

Üyelerin oluşturdukları ilişkiler karşılıklılık esasına dayanmaktadır. Üyeler çabalarına karşılık olarak organizasyon ve liderden bir beklenti içine girerler. Beklentilerinin karşılığında ise yüksek sadakat ve gayret dönüşünde bulunurlar (Eisenberger ve ark., 2014).

Liderin iç grup üyelerin yüksek, dış grup üyeleriyle düşük kaliteli etkileşim içerisinde olması bu teoriyle açıklanmaktadır. (Kanbur ve Kanbur, 2015) Buna göre

yüksek kaliteli etkileşimin olması sosyal değişim ilkesini açıklar. Düşük kaliteli etkileşimin olması ekonomik değişimi ifade eder (Bolat, 2011).

1.3.3.3 Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi üyenin ortaya koyduğu gayret ile kazandığı ödülün diğer üyelerin gayretleri sonucunda aldıkları ödüllerle eşit olup olmadığını karşılaştırmasını ifade eder (Luthans, 2010:172).

Üyelerin kendi bilgileri, deneyimleri, gösterdikleri çabaların karşılığında elde ettikleri mükâfatlar ile diğer üyelerin bilgi, deneyimleri ve gösterdikleri çabalar karşılığında elde ettikleri mükâfatlar eşit olursa mensubu olduğu örgüt için olumlu düşünür. Yaptığı karşılaştırma sonucunda herhangi bir eşitsizlik algılayan üye örgütü için olumsuz düşünür ve motivasyonu düşer (Lee, 2000: 21).

Lider üye etkileşiminde iç grup, dış grup oluşumunun temelinde eşitlik teorisi vardır. Bir üye kendisiyle diğer grup üyelerini karşılaştırdığında liderinin eşit davranmadığını düşünürse sadece iş tanımının getirdiği sorumlulukları yerine getirir ekstra çaba sarf etmez. Diğer üyelere göre daha fazla mükâfat alan üye grup içerisinde kalabilmek ve edindiği mükâfatların devam etmesini ister (Sürücü, 2021).

Eşitlik teorisinde kıyaslama sırasında sadece maddi açıdan elde edilen mükâfatlar değerlendirilmemektedir. Üyenin kazandığı itibar, pozisyon, yan haklar, diğer üyeler tarafından tanınma ya da bir övgü eşitlik kuramına göre değerlendirilebilmektedir (Şeker, 2014).

1.3.3.4 Adalet Yaklaşımı

Organizasyon içerisindeki etkileşimlere bağlı olarak ortaya konan ödüllerin eşit paylaştırılmaması gibi sorunlar nedeniyle sosyal adalet kavramının organizasyonlara uyarlanmasına ve örgütsel adalet kavramının gelişmesine neden olmuştur. Örgütsel adalet, liderin organizasyon ve üyelerle ilgili kararlarının ve uygulamalarının üyelerce olumlu algılanmasıdır (İçerli, 2010).

Organizasyon üyelerinin liderlerine yönelik adalet algısı oluşmasında ve liderlerin adaleti sağlamadaki gayretleri üyeler arasındaki etkileşimin gelişmesinde önemli rol oynar (Kaşlı, 2009).

Örgütsel adalet dağıtımsal adalet, işlevsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyuttan oluşur (Scandura, 1999).

Dağıtım adaleti, üyelerin deneyim, bilgi ve gayretlerinin karşılığında maaş, ikramiye, terfi gibi ödüllerin üyeler arasında adil bir şekilde dağıtılmasıdır (Greenberg, 1990).

İşlevsel adalet, organizasyonda plan yapılırken ya da karar alınırken ne kadar adil olup olunmadığıyla ilgilidir (Eren, 2012: 552). Üyeler çabaları sonucunda elde edecekleri mükâfatın ne olduğunun yanı sıra bu mükâfatın nasıl ortaya konduğunu da bilmek isterler. Üyelerin ortaya koydukları başarıların nesnel ölçütlere göre değerlendirilmesi öznel ölçütlere göre değerlendirilmesinden daha adil olarak algılanmaktadır. Nesnel değerlendirmeler oluşan başarının değerlendirilmesinin yanı sıra üyelerin adalet algısını da etkilemektedir (Greenberg, 1990).

Etkileşimsel adalet, liderlerin ödüllendirme kararını aldıkları süreci üyelerine saygılı ve doğru bir biçimde açıklamasıdır (Greenberg, 1990). Doğruluk, naziklik, zamanında bilgilendirilme gibi davranışlara resmi süreçlere göre daha çok önem verilir (İçerli, 2010).

Üyeler liderlerinin kendilerine adil davrandığını düşünürse aldıkları üstlendikleri görevlerin niteliğinde artış meydana gelir ve liderlerine yönelik daha içten davranışlar sergilerler (Moorman, 1991).

1.3.4 Lider Üye Etkileşiminin Boyutları

Dienesch ve Liden tarafından lider üye etkileşiminin katkı, bağlılık (sadakat) ve etki olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Liden ve Maslyn var olan boyutları inceledikten sonra yaptıkları çalışmalar sonucunda dördüncü boyut olarak profesyonel saygıyı öne sürmüşlerdir (Dienesch ve Liden, 1986; Liden ve Maslyn, 1998).

Lider üye etkileşimi çok boyurlu bir yapıya sahiptir fakat boyutlara verilen önem üyeden üyeye değişmektedir (Liden ve Maslyn, 1998).

1.3.4.1 Katkı Boyutu

Katkı, üye için iş tanımında ya da sözleşmesinde yazmayan görevleri alma ve tamamlama derecesiyken lider için ise iş tanımında ya da sözleşmesinde yazmayan görevleri alan üyelere bu görevleri tamamlamaları için gerekli imkân ve desteği sağlama derecesidir (Liden ve Maslyn, 1998). Liderin üyelere önemli ve fiziksel kaynaklara ulaşabilme olanağı sunması verilen görevin üyelere daha cazip gelmesini ve üyelerin görevi yerine getirmek için daha çok çaba harcamalarını sağlar (Arslantaş, 2007).

1.3.4.2 Bağlılık (Sadakat) Boyutu

Lider ile üyenin karşılıklı birbirlerine duyduğu bağın ölçüsüdür. Lider ile üye arasındaki ilişkinin sağlamlaşmasında ve sürekliliğinin korunmasında önemli bir etken olan bağlılık lider ve üyenin birbirlerini desteklediklerinin bir göstergesidir. Bağlılık, lider ile üyenin birbirlerinin aldıkları karara ve sergiledikleri davranışlara saygı göstermeyi, herhangi bir durumda diğerlerine karşı birbirlerini himaye etmeyi kapsar (Dienesch ve Liden, 1986; Liden ve Maslyn, 1998).

1.3.4.3 Etki Boyutu

İş hayatıyla ilgili olmayan kişilerin birbirlerine duydukları sevgi, çekimi ifade eden etki diğer boyutlara göre daha etkili bir değere sahiptir. Lider ve üyeler arasındaki etkinin derecesine göre daha içten ve dostça bir iş atmosferi oluşur. Oluşacak etkinin derecesini kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi etkenler etkileyebilir (Liden ve Maslyn, 1998; Dienesch ve Liden, 1986).

1.3.4.4 Profesyonel Saygı Boyutu

Üyelerin buldukları pozisyon sayesinde organizasyon içinde ya da dışında kazandıkları mesleki itibarı ifade eden profesyonel saygı birebir iletişimde bulunarak,

geçmişteki başarılarından etkilenerek veya kişiye ait bilgilere ulaşılarak oluşabilir (Liden ve Maslyn 1998).

1.3.5 Lider Üye Etkileşimiyle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Lee (2005), lider, lider üye etkileşimi ve bağlılık üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya 201 Ar-Ge uzmanı katılmıştır. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin lider üye etkileşiminin boyutları ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Erdogan, Liden ve Kraimer (2006), adalet, lider üye etkileşimi ve örgüt kültürü üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'deki liselerde çalışan 516 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel kültür profilindeki insana saygı boyutunun etkileşimsel adalet ve lider üye etkileşimi arasındaki ilişkiyi güçlendiği bulunmuştur.

Aslan ve Özata (2009)'nın lider üye etkileşimiyle yöneticiye duyulan güveni araştırdığı çalışmanın örneklemini Karaman şehrinde beş farklı işletmede çalışan 9 kadın 127 erkek olmak üzere 136 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda lider üye etkileşimini pozitif değerlendiren kişilerin örgütsel güven seviyelerinin de yüksel olduğu bulunmuştur.

Yukl, O'Donnell ve Taber (2009), lider davranışları ve lider üye etkileşimini inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini çeşitli sektörlerden 248 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada destekleme, tanıma, danışma ve yetki verme davranışlarıyla lider üye etkileşiminin güçlü bir ilişkisi olduğu bulunurken açıklama, planlama ve izleme gibi göreve yönelik davranışlarla lider üye etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Bolat (2011), lider üye etkileşimiyle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara'da bulunan bir otelin 131 çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcılar 84 erkek ve 47 kadından oluşmaktadır. Araştırmada lider üye etkileşimi niteliğinin çalışanların tükenmişlik düzeylerini etkilediği bulunmuştur.

Şahin (2011), lider üye etkileşimi ve işten ayrılma niyetini cinsiyetin etkisine göre inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini Muğla'da çeşitli işletmelerde çalışan 103 kadın, 100 erkek toplamda 203 kişi oluşturmaktadır. Araştırmaya

göre lider üye etkileşimiyle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Cinsiyetin ise lider etkileşiminin işten ayrılma niyetine önemli bir etkisi olduğu vurgulanmıştır.

Göksel ve Aydın (2012), lider üye etkileşimiyle örgütsel bağlılığı inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini Gazi Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 57 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen verilere göre lider üye etkileşiminin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Kanbur ve Kanbur (2015)'un lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizmi incelediği araştırmanın örneklemini 219 kamu çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel sinizmin bütün alt boyutlarını negatif olarak etkilediği bulunmuştur.

1.4 Sosyotropik Otonomik Kişilik, Motivasyon, Lider Üye Etkileşimi Arasındaki İlişkiler

Günümüzde başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere kas gücü gerektiren yoğun üretim şekli geçmişte kalmış artık bilgi işçiliğine geçilmiştir. Bu geçiş sonrasında bilgili, yetişmiş insan kıymetli hale gelmiştir. Bilgi işçilerini bünyesine kazandırmak isteyen organizasyonlar çalışanlara çeşitli cazip fırsatlar sunmaktadırlar. Bu fırsatlar maddiyatla sınırlı kalmayıp çalışan motivasyonuna yönelik sosyal olanakları da içermektedir (Kantar, 2008: 15). Kişiler organizasyonlarda fazla özgüluğe eriştiklerinde kişilikleri davranışları üzerinde daha önemli etkiler yaratır (Bauer, Erdogan, 2012: 112). Motivasyon kişisel bir süreç olarak düşünülebilir. Önceki bölümlerde motivasyona ilişkin kuramlardan da anlaşılacağı gibi bu süreçte en önemli belirleyiciler ihtiyaçlar ve beklentilerdir. İhtiyaçların giderilmesi ve beklentilerin karşılanması konusunda aracı görev yapan her şey motivatör olabilir. Ancak bu ihtiyaçlar ve beklentiler ise kişiseldir. Her bireyin ihtiyacı ve beklentisi konu aynı olsa bile farklılık gösterebilir. Dolayısıyla kişilik, bireylerin motivasyon süreçlerini ve hedefe yönelik davranışlarını belirleyen önemli bir değişkendir. Birçok kuramcı kişiliği farklı değişkenlere göre farklı farklı sınıflandırmıştır. Bilişsel kişilik kuramcısı Beck kişiliği bağımlı olan sosyotropik ve özerk olan otonomik olmak üzere iki boyutta sınıflandırmıştır. Sosyotropi duygusal yakınlığa gereksinim duyarken, eleştiri ve reddedilmeye karşı hassas, onaylanma gereksinimi, sosyal endişe ve

bağımlılık seviyesi yüksek kişilik boyutunu tanımlamada kullanılırken otonomi bireysel başarısına önem veren, yanlılığı seven ve etrafını kontrol etmeye ihtiyaç duyan kişilik boyutunu tanımlamada kullanılır (Sato, McCann, 2007). İhtiyaçların giderilmesi ve motive olma arasında bir ilişki bulunmaktadır. (Kıran, 2019) Bu durumda liderlerin kişilerin ihtiyaçlarına yönelik uygun motivasyon faktörleri kullanıp kullanmamaları kişilerin motivasyon seviyelerini etkileyeceğinden bahsedebiliriz. Yapılan ampirik araştırmalarda sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine sahip bireylerin, kişiler arası ilişkilerde algı, endişe, davranış ve problemlerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur (Bent, 2014). Sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişiler etrafındakiler tarafında sevmek, sayılmak, onaylanmak istediklerinden dışsal motivasyon faktörleriyle, otonomik kişilik özelliğine sahip kişiler içinse bireysel başarıları ve bağımsızlıkları önem arz ettiğinden içsel motivasyon faktörleriyle ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir (Öktem, Turgut ve Tokmak, 2013).

Diğer taraftan örgütlerin belirlenen amaçlara ulaşması ve istenen başarı ölçütlerini gerçekleştirebilmesi bireylerin motivasyonlarına bağlıdır. Bu nedenle ağır rekabet koşullarında varlıklarını sürdürmeye ve vizyonlarını gerçekleştirmeye çalışan örgütler için motive olmuş ya da edilmiş çalışanlar önemli bir varlıktır. Dolayısıyla, neredeyse tüm organizasyonlarda yönetici ve liderler organizasyonun hedeflerine ulaşabilmek için takipçilerinin motivasyon seviyeleriyle ilgilidirler (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017). Bu, modern örgütlerde etkili yönetici ve liderlerin en temel meselesi haline gelmektedir. Motivasyon bireyi belirli bir davranışa yönlendiren kuvvet, psikolojik ve fiziksel davranışı başlatan devamını sağlayan ve yönlendiren süreç olarak tanımlanmaktadır (Budak 2005). Birçok kişisel etken kişinin motivasyon seviyesine etki etmektedir (Akbaba, 2006). Bu noktada liderlerin üyeleriyle olan ilişkisi liderlik sürecinin en önemli çıktısı olması beklenen motivasyonu önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Liden ve Maslyn (1998)'e göre lider üye etkileşiminde kimi takipçiler verilen görevi yerine getirirken sosyal etkileşimde bulunmayı reddederler, kimi takipçi ise işlerinden daha çok sosyal etkileşime odaklanırlar. Burada lider takipçinin kişilik özelliğine göre davranmasına izin verirse kişinin motivasyonuna olumlu etki yapacağı çıkartılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar ve yapılan literatür araştırması ve gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde kişiliğin motivasyon üzerinde önemli bir

etkisi olduğu gör÷lmektedir. Ancak, bu noktada bireylerin liderleriyle olan ilişkilerinin bu ikisi arasındaki ilişkide d÷zenleyici bir rol÷ olabileceği öngör÷lmektedir.



2. MATERYAL VE METOD

2.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada hemşirelerin sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ile çalışan motivasyonları arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolünün ortaya konması amaçlanmıştır.

Kişilik özellikleri çalışan performansı üzerinde çok etkili bir değişkendir. Sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri özellikle hemşirelerin kişilik özelliklerinin belirlenmesiyle ilgili önemli veriler sağlamaktadır. Aynı şekilde motivasyon çalışan performansını etkileyen en önemli değişkenlerden biridir. Özellikler zor şartlar altında çalışan hemşireler için motivasyon çok önemlidir. Motivasyonla ilgili birçok ölçüm aracı ve farklı farklı tipolojiler geliştirilmiş olmasına rağmen ülkemizde motivasyonu çoklu boyutta ele alan çok az çalışma bulunmaktadır. Tabi ki kişilik özellikleri ve motivasyon dışında çalışan motivasyonuna etki eden diğer önemli değişkenlerden biri de lider etkisidir. Lider etkisiyle çalışan motivasyonu önemli ölçüde arttırılabilir. Dolayısıyla bu üçlü ilişkinin bir arada bakılması çok önemlidir. Ulusal ve uluslararası literatürde bu üç değişkeni ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda da çalışma özgündür. Araştırma ülkemizde sosyotropik otonomik kişilik özellikleri üzerine çalışma yapacaklar için kavramsal bir kaynak sağlarken hemşirelerin motivasyonun arttırılması açısından önemli olan kişilik ve lider üye etkileşimi değişkenlerinin etkisini incelemesi açısından önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Gelecekte bu konularda araştırma yapmayı planlayanlar için bir altyapı sağlarken sahada hemşirelerin motivasyonunu arttırmaya yönelik uygulamalarda yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklemenin temsil yeterliliğini arttırmak amacıyla araştırma süresi elverdiği ölçüde mümkün olan en fazla katılımcıya ulaşılması hedeflenmiş ve sonuç olarak 318 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların doldurduğu anketlerin kontrol edilmesi sırasında 13 anketin istenilen verileri tam olarak içermediği görülmüş ve analiz dışı bırakılmıştır. Analiz dışı bırakılan anketler sonucunda 305 anket üzerinde analiz işlemleri yapılmıştır. Örneklem sayısının evreni temsil yeteneğinin olup olmadığını anlamak amacıyla

G*Power 3.1.9.7 programı kullanılmıştır. Bu programda 0,95 güven aralığı ve 0,05 hata payı ile örneklem sayısı 166 çıkmıştır. Böylece 305 kişilik örneklemin araştırma evrenini temsil edecek yeterlilikte olduğuna karar verilmiştir.

2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırma için anket ile veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket Kişisel Bilgi Formu, Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeği, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve Lider Üye Etkileşimi Ölçeklerinden oluşmaktadır. Anket kâğıda basılı ve Google Forms olmak üzere iki şekilde hazırlanmıştır. Anket, birebir ulaşılan katılımcılara kâğıda basılı olarak, birebir erişim olmayana katılımcılara Google Forms aracılığıyla ulaştırılmıştır. Araştırma anketine Ekler bölümünde yer verilmiştir.

Ankette kullanılan ölçekler literatürde yaygın olarak kullanılan geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçeklerdir. Ankette yer aldığı sırayla ölçek bilgileri aşağıdaki bölümde detaylıca verilmiştir.

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılarla ilgili demografik bilgilere ulaşabilmek adına araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, iş hayatı tecrübesi, çalışılan kurumdaki çalışma süresi, görev yeri gelir düzeyi bilgilerini içermektedir.

2.3.2 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Gagné ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilen ölçek 2017'de Çivilidağ ve Şekercioğlu tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 19 sorudan oluşmaktadır.

Anket kişisel düzenleme (8,10,12), dışsal düzenleme-maddesel (13, 15, 17,19), dışsal düzenleme-sosyal (7,9,11), motive olmama (1,3,5), içe yansıtılan düzenleme (14, 16,18), içsel motivasyon (2,4,6) olmak üzere 6 boyuttan oluşur. (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017).

2.3.3 Lider Üye Etkileşimi Ölçeği

Graen ve Uhl-Bien tarafından 1995'te geliştirilen ölçek Türkçe'ye 2015'te Çalışkan tarafından uyarlanmıştır. 5'li likert tipindeki ölçek 7 sorudan oluşmaktadır ve tek boyutludur (Çalışkan, 2015).

2.3.4 Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeği

Beck ve arkadaşları tarafından 1983'te geliştirilen ölçek 1993 yılında Şahin, Ulusoy ve Şahin Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 30 sosyotropi alt ölçeği, 30 otonomi alt ölçeği olmak üzere toplamda 60 sorudan oluşmaktadır 5'li likert tipi ölçekte sosyotropi soruları 1, 4, 5, 7, 8, 11, 15, 17, 18, 19, 24, 26,27, 29, 31, 33, 34, 35, 38, 40, 44, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 56, 58 ve 59. maddelerde yer alırken otonomi soruları 2, 3, 6, 9, 10, 12, 13,14, 16, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 30, 32, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 45, 48, 51, 54, 55, 57 ve 60. maddelerde yer alır.

Sosyotropi alt ölçeği onaylanma kaygısı (11,17,18,24,27,29,33,38,44,50), ayrılık kaygısı (4,8,19,26,31,34,35,40,47,49,53,58,59) ve başkalarını memnun etme (1,5,7,15,46,52,56) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşur.

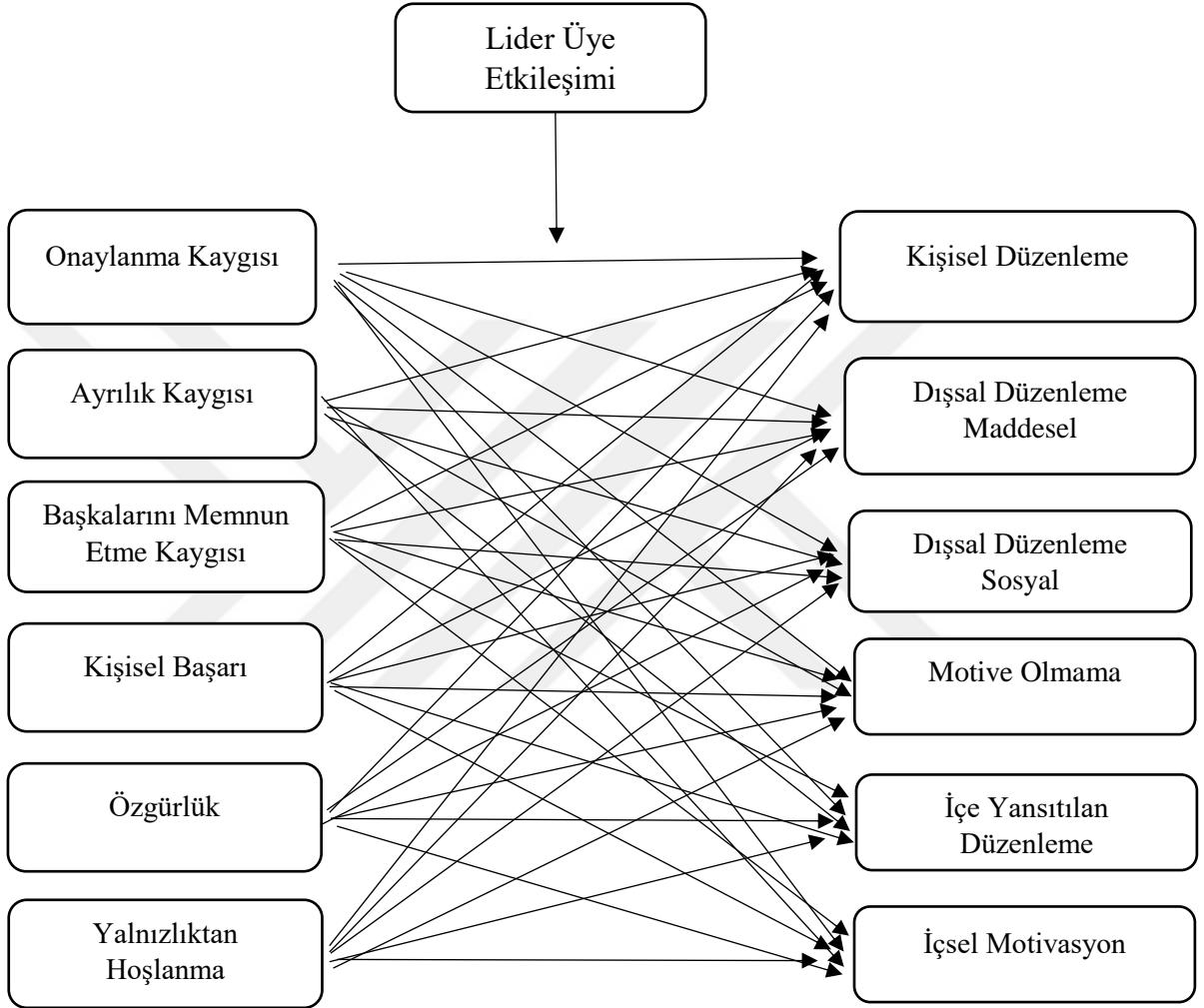
Otonomi alt ölçeği kişisel başarı (2,3,9,12,14,20,30,32,39,45,48,60), özgürlük (6,13,21,22,23,28,36,41,43,54,55,57) ve yalnızlıktan hoşlanma (10,16,25,37,42,51) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşur.

Maddelerden her biri 0-4 arasında puan alır. Sosyotropi den alınan yüksek puan yüksek sosyotropik kişilik özelliğini gösterirken otonomiden alınan yüksel puan yüksek otonomik kişilik özelliğini göstermektedir (Şahin, Ulusoy, ve Şahin, 1993).

2.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı sosyotropik kişilik özelliklerinin çalışan motivasyonu arasındaki ilişki ve bu ilişkide lider üye etkileşiminin rolünü incelemektir. Amaca yönelik geliştirilen araştırma modeli Şekil 2.7' de yer almaktadır.

Modelde sosyotropik otonomik kişilik özellikleri bağımsız değişken, çalışan motivasyonu bağımlı değişken olarak yer alırken lider üye etkileşimi moderatör değişken olarak yer almaktadır.



Şekil 2.6 Araştırma modeli

Yapılan literatür taraması ve kullanılan ölçeklerin orijinal yapıları göz önüne alındığında ortaya çıkan araştırma ana hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Sosyotropik kişilik özelliği boyutları (onaylanma kaygısı, ayrılık kaygısı, başkalarını memnun etme kaygısı,) ile iş motivasyonun boyutları (kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel, dışsal düzenleme sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme, içsel motivasyon) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Otonomik kişilik özelliği boyutları (kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma) ile iş motivasyonun boyutları (kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel, dışsal düzenleme sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme, içsel motivasyon) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Sosyotropik kişilik özelliği boyutları (onaylanma kaygısı, ayrılık kaygısı, başkalarını memnun etme kaygısı,) ile iş motivasyonun boyutları (kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel, dışsal düzenleme sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme, içsel motivasyon) arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H4: Otonomik kişilik özelliği boyutları (kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma) ile iş motivasyonun boyutları (kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel, dışsal düzenleme sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme, içsel motivasyon) arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

2.5 Araştırmanın Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini belirlemek için öncelikle açıklayıcı faktör analizleri daha sonra doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ile, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği ise Bartlett Küresellik Testi ile belirlenmiştir. İç güvenirliliği test etmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlere ve alt boyutlarına ortalama ve standart sapma değerlerini gösteren tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Aynı zamanda değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Araştırmaya uygun olan analiz yöntemini seçebilmek için verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizleri SPSS 25 programı ile yapılırken doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 21 paket programı ile yapılmıştır. Düzenleyici etki hipotezleri SPSS eklentisi PROCESS Macro 4.1 ile test edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1 Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 305 kişiye ait olan demografik özellikler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.1 Demografik bulgular

Demografik Bilgiler	n (%)
Cinsiyet	
Kadın	249 (%81,6)
Erkek	56 (18,4)
Medeni Durum	
Bekâr	203 (66,6)
Evli	102 (33,4)
Mesleki Kıdem	
1 yıldan az	60 (%19,7)
1-5 yıl arası	130 (%42,6)
6-10 yıl arası	39 (%12,8)
11-14 yıl	10 (%3,3)
15 yıl ve üzeri	44 (%14,4)
10-16 yıl arası	22 (%7,2)
Kurumda Çalışma Süresi	
1 yıldan az	104 (%34,1)
1-5 yıl arası	132 (%43,3)
6-10 yıl arası	39 (%12,8)
11-14 yıl	10 (%3,3)
15 yıl ve üzeri	4 (%1,3)
10-16 yıl arası	16 (%5,2)
Eğitim Düzeyi	
Lise	102 (%33,4)
Ön lisans	109 (35,7)
Lisans	71 (23,3)
Yüksek Lisans	21 (6,9)
Doktora	2 (0,7)
Yaş	
18-25	171 (%56,1)
26-35	77 (%25,2)
36-45	46 (%15,1)
46-54	3 (%1,0)
55 ve üzeri	8 (%2,6)
Gelir	
3000 TL ve altı	57 (18,7)
3001-3500 TL	105 (%34,4)
3501-4000 TL	58 (%19,0)
4001-4500 TL	21 (%6,9)
4501-6000 TL	44 (%14,4)
6001TL ve üzeri	20 (%6,6)
Görev Yeri	

Poliklinik	36 (%11,8)
Klinik	97 (%31,8)
Acil Servis	12 (%3,9)
Yoğun Bakım	67 (%22,0)
Ameliyathane	17 (%5,6)
Diğer	76 (%24,9)
Kurum	
Özel Sektör	279 (%91,5)
Kamu	23 (%7,5)
Vakıf	3 (%1,0)

Çalışmaya 305 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %81,6'i Kadın, %18,4'ü erkektir. Katılımcıların %66,6'ı bekâr, %33,4'ü evlidir. Eğitim durumlarına bakıldığında %33,4 lise, %35,7 ön lisans, %23,3 lisans, %6,9 yüksek lisans, %0,7 doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %91,5'ini özel sektör çalışanlarını oluştururken, %7,5 kamu, %1 ise vakıf kurumlarında çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların %19,7'si meslek hayatında 1 yıldan daha az bulunmaktadır. %42,6 1-5 yıl arası, %12,8 6-10 yıl arası, %3,3 11-14 yıl arasında, %14,4'ü 15 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir. %7,2'si ise 10-16 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların %31,8 klinikte, %11,8'i poliklinikte, %3,9'u acil serviste, %22'si yoğun bakımda, %5,6'sı ameliyathanede çalışmaktadır.

2.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Bu bölümde araştırmada kullanılan sosyotropik otonomik kişilik özelliği, çok boyutlu iş motivasyonu ve lider üye etkileşimi ölçeklerine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik kapsamında öncelikle açıklayıcı faktör analizleri daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizleri SPSS 25 programı ile yapılırken doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 21 paket programı ile yapılmıştır.

2.2.1 Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeği

Sosyotropik otonomik kişilik ölçeğinin değişken yapısını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını gösteren KMO değerinin ,60 ve üzeri olması gerekmektedir (Gürbüz ve

Şahin, 2018, s. 319). Analiz sonucuna bakıldığında KMO'nun ,870 olduğu görülmektedir. Bu da örneklemin yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Korelasyon matrisinde yer alan veriler arasındaki ilişkinin kabul edilebilir seviyede olup olmadığını gösteren Bartlett Küresellik testinin p değerinin $p < .05$ olması beklenir. Analiz sonucuna göre değişkenler arasında korelasyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sosyotropik otonomik kişilik ölçeğinde 30 soru sosyotropik kişiliği, 30 soru otonomik kişilik özelliğini ölçmektedir. Aşağıdaki tabloda sosyotropik kişilik özelliği ve otonomik kişilik özelliğine ait açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda 30 soru ve 3 boyuttan oluşan sosyotropik kişilik özelliğinin hemşireler üzerinde toplam varyansın %50,31'ini açıklayan 4 boyut ve 24 ifadeden oluştuğu tespit edilmiştir.

11,15, 17,19,27,34 ve 38 numaralı sorular "Onaylanma Kaygısı", 24,26, 33, 44, 46, 47, 49, 50 numaralı sorular "Sevilmeme Kaygısı", 31,35,40,53,59 numaralı sorular "Ayrılık Kaygısı", 1,4,5,7 numaralı sorular "Başkalarını Memnun Etme" boyutlarını oluşturmaktadır. 8,18,29,52,56,58 numaralı sorular düşük faktör yük değerine sahip oldukları için analizden çıkarılmıştır. Güvenilirlik ölçütü olarak Cronbach alpha iç tutarlılık değerine bakıldığında α değerlerinin ,657 ile ,809 arasında değer aldığı ve güvenilir olduğu görülmektedir.

Otonomik kişilik özelliğine ait açıklayıcı faktör analizi sonucunda 30 soru ve 3 boyuttan oluşan ölçeğin hemşireler üzerinde toplam varyansın % 44,50'sini açıklayan tek boyut ve 9 ifadeden oluştuğu tespit edilmiştir.

6,9,10,12,13,14,16,20,21,22,25,28,30,36,37,39,45,51,54,57,60 numaralı sorular ,40'ın altında faktör değerine sahip olduğu için analizden çıkarılmıştır. Güvenilirlik tespiti olarak Cronbach Alpha değerine bakıldığında değer ,840 olduğu ve güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2 Sosyotropik Otonomik Kişilik Ölçeğinin AFA Sonuçları

Faktör ve Sorular	α	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
1. Faktör: Onaylanma Kaygısı	,797	15,255	
11. İnsanlar zayıf yönlerimi, hatalarımı bilirlerse, beni sevmeyecekler diye endişelenirim.			,691
15. Diğerlerini memnun etmek için kendime ters düşen işler yaparım.			,711
17. Diğer insanların beni sevmeleri, önemli başarılar elde etmemden daha önemlidir.			,601

19.Hayatımdaki bir insanın bana gerçekten ilgi duyduğunu hissetmezsem yaptığım işlerden zevk almam.			,599
27.Eğer bir arkadaşım beni uzun süre aramazsa, beni unuttuğunu düşünerek endişelenirim.			,542
34.Geceleri evde tek başıma kaldığımda, kendimi yalnız hissederim.			,523
38.Biri benim dış görünüşümü eleştirdiğinde, diğer insanların da beni çekici bulmayacaklarını düşünürüm.			,654
2. Sevilme Kaygısı	,809	13,961	
24.Diğer insanların yanındayken benden ne bekleediklerinden emin olamazsam rahatsız olurum.			,673
26.İlk defa gideceğim bir yeri tek başıma ziyaret etmek, benim için eğlenceli olmaz.			,557
33.Diğer insanların hoşlanmayacağını düşünerek söyleyeceğim şeyleri dikkatlice seçerim.			,486
44.Yeni tanıştığım bir kişinin beni beğendiğini ya da sevdiğini anlayamazsam rahatsız olurum.			,546
46.Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.			,450
49.Diğer insanlarla yakın ilişkiler kurduğumda kendimi emniyette hissederim.			,645
50.Diğer insanlarla beraber olduğumda, onların benimle birlikte olmaktan hoşlanıp hoşlanmadıklarını anlamak için ipuçları ararım.			,520
3. Ayrılık Kaygısı	,712	11,349	
31.Sevdiğim insanlardan ayrı olmak benim için zordur.			,696
35.Sık sık ailemi ya da arkadaşlarımı düşündüğümü fark ederim.			,482
40.Boş zamanlarımı diğer insanlarla birlikte geçirmekten hoşlanırım.			,661
53.Başıma tatsız bir olay gelirse, başvuracağım bir yakınımın olduğundan emin olmak isterim.			,689
59.Sevdiğim bir insanın öleceğini düşünerek çok endişelenirim.			,639
4. Başkalarını Memnun Etme	,657	9,747	
1.Kendimi diğer insanlara hep iyi davranmak zorundaymış gibi hissederim.			,660
4.Yaşadığım güzel olayları başka insanlarla paylaştığımda o olaylar bana daha da güzel gelir.			,472
5.Diğer insanların duygularını incitmekten korkarım.			,769
7.İnsanlara “hayır” demek bana zor gelir.			,672
5. Otonomik Kişilik	,840	44,505	
2.Özgür ve bağımsız olmak benim için çok önemlidir.			,629
3.İyi bir iş yaptığımda bunu benim bilmem, başkalarının bilmesinden daha önemlidir.			,577
23.Duygularımı kontrol altında tutmanın önemli olduğuna inanırım.			,745
32.Bir amaca ulaştığım zaman insanlardan gelecek övgülerden çok, o amaca ulaşmaktan ötürü memnunluk duyarım.			,760
41.Özel hayatıma karışıldığını düşündüğüm için, özel soruları yanıtlamayı sevmem.			,589
42.Bir sorunum olduğunda, başkalarının beni etkilemelerine izin vermektense, sorunu kendi başıma düşünüp, bir çözüm bulmayı tercih ederim.			,691
43.İnsanlar kişiler arası ilişkilerde genellikle, birbirlerinden çok şey beklemektedirler			,719
48.Bir işi bitirmek, bana göre o iş için verilecek ödülünden daha zevklidir.			,685
55.İnsanların benim özel hayatıma ait konularda soru sormalarından ya da fikir vermelerinden hoşlanmam.			,578

Sosyotropik kişilik özelliğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tablo incelendiğinde X^2/d değerinin 1,864

olduğu ve çok iyi uyum değerine sahip olduğu kabul edilmektedir. RMSEA, CFI ve GFI değerlerinin kabul edilebilir değerler aldığı görülmektedir.

Tablo 3.3 Sosyotropik kişilik özelliği doğrulayıcı faktör analizi

<i>Model</i>	<i>X²</i>	<i>df</i>	<i>X²/df</i>	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>
<i>Sosyotropik Kişik</i>						
<i>Dört Faktörlü Model</i>	408,262	219	1,864	,053	,914	,900

Otonomik kişilik özelliğine sahip olan doğrulayıcı faktör analizine göre X^2/df 'nin 1,995 olduğu ve çok iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. CFI ve GFI ise ,95 üzerinde değer almıştır. Bu durum her iki değer için çok iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir. RMSEA ,057 ile kabul edilebilir değer almıştır.

Tablo 3.4 Otonomik kişilik özelliği doğrulayıcı faktör analizi

<i>Model</i>	<i>X²</i>	<i>df</i>	<i>X²/df</i>	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>
<i>Otonomik Kişik</i>						
<i>Tek Faktörlü Model</i>	41,888	21	1,995	,057	,977	,969

2.2.2 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Açıklayıcı faktör analizinde öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin testi yapılmaktadır. Bu test örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığını göstermektedir. KMO değerinin 1'e yakın olması örneklemin yeteri büyüklükte olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna bakıldığında KMO değerinin ,867 olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında korelasyon olup olmadığını gösteren Bartlett's küresellik testinin anlamlı ($p < .05$) çıkması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

AFA sonuçlarına göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği dört faktörlü bir yapıya sahiptir. 4 faktörlü yapı değişkene ait %64,78 varyansı açıklamaktadır. 19 soru içeren orijinal ölçekte bulunan 17. soru madde yükü ,40'ın altında olduğundan analizden çıkarılmıştır. Ölçek güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık değerine bakılmıştır. Ölçek boyutlarının Cronbach Alpha değerleri ,671-,914 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.5 incelendiğinde (8,10,12,14,16,18) numaralı maddelerin birinci faktör olan “Kişisel-İçe Yansıtılan Düzenleme”, (7,9,11,13,15,19) numaralı maddelerin ikinci faktör “Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme”, (2,4,6) numaralı maddelerin üçüncü faktör “İçsel Motivasyon”, (1,3,5) dördüncü faktör olan “Motive Olmama” altında en yüksek faktör yük değerine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.5 Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin AFA sonuçları

Faktör ve Sorular	α	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
1. Faktör: Kişisel-İçe Yansıtılan Düzenleme	,914	23,732	
8.İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.			,688
10.Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.			,790
12.Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.			,753
14.İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.			,868
16.Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim,			,857
18.İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.			,819
2. Faktör: Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme	,807	17,342	
7.Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.			,751
9.Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.			,720
11.Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.			,751
13.Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.			,664
15.İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.			,675
19.Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.			,587
3. Faktör: İçsel Motivasyon	,815	12,464	
2.İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.			,754
4.Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.			,832
6. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.			,787
4. Faktör: Motive Olmama	,671	11,247	
1.Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.			,709
3. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.			,803
5.İşim anlamsız olmasına rağmen neden hâlâ bu işi yaptığımı bilmiyorum.			,720
Toplam		64,785	

Açıklayıcı faktör analizinden sonra belirlenen faktörlerin ve maddelerin doğrulanması amacıyla belirlenen ölçüm yapısının teoriye uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Torun, 2016). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.6 Çok boyutlu iş motivasyonu doğrulayıcı faktör analizi

<i>Model</i>	<i>X²</i>	<i>df</i>	<i>X²/df</i>	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>
<i>Çok Boyutlu İş Motivasyonu</i>						
<i>4 Faktörlü Model</i>	292,58	117	2,501	,070	,931	,905

X^2/df (CMIN/df) değerinin 2 veya daha az olması çok iyi uyum olduğunu gösterirken bu değer 5'in altında olması kabul edilebilir aralıkta olduğunu göstermektedir (Munro 2005; Şimşek 2007; Hooper ve Mullen 2008). X^2 / df değeri bu ölçek için (2,501) olduğun kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Ölçek yapısal geçerliliğini gösteren RMSEA değerinin ,05 ile ,08 arasında bir değer olması kabul edilebilir uyum iyiliğini göstermektedir. CFI değeri yordayıcılar arasında bir ilişkinin bulunmadığını öngörmektedir ve bu değer ,90'nın üzerinde olması iyi uyum olduğunu göstermektedir (Munro, 2005). Ölçüm modelinin örnekleme kovaryans matrisini ne ölçüde ölçtüğünü gösteren GFI değerinin ,90 üzerinde olması iyi uyum olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında GFI ve CFI değerinin iyi uyum gösterdiği görülmektedir.

2.2.3 Lider Üye Etkileşimi Ölçeği

Lider üye etkileşimi ölçeği için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinde KMO analizi sonucunda hesaplanan ,901 değerinin 1'e yakın olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik değerinin ($p < .05$) anlamlı çıkması ise ölçeği oluşturan değişkenler arasında korelasyon olduğunu göstermektedir. Tek faktörlü yapı, değişkene ait varyansın %71,04'ünü açıklamaktadır. Güvenilirlik analizi göstergesi olan Cronbach Alpha değerinin ,931 olduğu görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.7 Lider üye etkileşimi AFA sonuçları

Faktör ve Sorular	α	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
1. Faktör	,931	71,024	
1.Yöneticim, iş ile ilgili sorunlarımı ve ihtiyaçlarımı bilir ve anlar.			,872
2.Yaptığım işin, yöneticimi ne kadar memnun edip etmediğini her zaman bilirim.			,834
3.Yöneticim ile çok iyi bir iş ilişkim var.			,901
4.Yöneticim benim potansiyelimi iyi bilir.			,830
5.Gerekirse, yöneticim kendi zararı pahasına, beni zor bir durumdan kurtarır.			,804
6.Yöneticimin, ben olmadığımında benim kararlarımı savunacak kadar bana güveni vardır.			,868
7.Yöneticim, gerekirse, iş ile ilgili sorunlarımı çözmemde bana yardım etmek için pozisyonunun gücünü kullanır.			,784

Tablo 3.8’de doğrulayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre χ^2/df Ki kare ve RMSEA değerleri kabul edilebilir aralıktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğinin göstergesi olan CIF ve GFI değerleri ise ,95 üzerinde değer alması ölçeğin mükemmel uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.8 Lider üye etkileşimi doğrulayıcı faktör analizi

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI
<i>Lider Üye Etkileşimi</i>						
<i>Tek Faktörlü Model</i>	16,575	5	3,315	,079	,993	,984

3.3 Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan değişkenlere ve alt boyutlarına ortalama ve standart sapma değerlerini gösteren tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Aynı zamanda değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.9 Tanımlayıcı istatistikler

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	Onaylanma Kaygısı	Aynlık Kaygısı	Sevilmeme Kaygısı	Başkalarını Memnun Etme	Otonomik Kişilik Özelliği	Kişisel-İçe Yansıtılan Motivasyon	Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme	İçsel Motivasyon	Motive Olmama	Lider Üye Etkileşimi
Sosyotropik Kişilik Özelliği												
Onaylanma Kaygısı	7,44	,764	1	,616*	,256*	,216*	-,024	-,063	,241*	,097	,202*	,029
Aynlık Kaygısı	3,03	,848	,616*	1	,499*	,376*	,405*	,214*	,288*	,182*	-,015	,212*
Sevilmeme kaygısı	3,57	,831	,256*	,499*	1	,352*	,607*	,284*	,191*	,224*	-,039	,234*
Başkalarını memnun etme	3,50	,862	,216*	,376*	,352*	1	,424*	,310*	,150*	,121*	-,111	,207*
Otonomik Kişilik Özelliği	3,79	,762	-,024	,405*	,607*	,424*	1	,364*	,001	,197*	-,169*	,239*
Çok Boyutlu İş Motivasyonu												
Kişisel-İçe yansıtılan motivasyon	3,87	1,125	-,063	,214*	,284*	,310*	,364*	1	,305*	,450*	-,297*	,321*
Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme	2,57	1,006	,241*	,288*	,191*	,150*	,001	,305*	1	,404*	,190*	,126*
İçsel Motivasyon	3,11	1,204	,097	,182*	,224*	,121*	,197*	,450*	,404*	1	,022	,189*
Motive Olmama	1,56	0,719	,202*	-,015	-,039	-,111	-,169*	-,297*	,190*	,022*	1	-,197*
Lider Üye Etkileşimi	3,52	1,030	,029	,212*	,234*	,207*	,239*	,321*	,126*	,189*	-,197*	1

Not: **p<.01, *p<.05

Çalışmaya katılan hemşirelerin anketlere verdikleri sonuçlar incelendiğinde en yüksek değeri onaylanma kaygısının aldığı görülmektedir (7,44). Bu durum sosyotropik kişilik özelliğine sahip olan kişilerin en çok kaygı duydukları konunun başkaları tarafından onaylanmak olduğunu göstermektedir. Çok boyutlu iş motivasyonunun alt boyutu olan motive olamamanın (1,56) ise en düşük ortalama sahip olduğu görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasında herhangi bir ilişki olup

olmadığını bir ilişki varsa bu ilişkinin derecesini belirten bir analizdir. Korelasyon analizi r ile gösterilir. “ r ” +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. “ r ” katsayısının + değer alması değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, - değer alması ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0.7 ile +1 arasında bir değer alması değişkenler arasında çok kuvvetli ilişkinin olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2008, s. 261-263). Tablo incelendiğinde onaylanma kaygısı ile ayrılık kaygısı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir (+.616, $p < .01$). Onaylanma kaygısı ile otonomik kişilik özelliği (-.024) ve kişisel-içe yansıtılan düzenleme (-.063) arasındaki negatif yönlü olan ilişki anlamlı değildir. Onaylanma kaygısı ile içsel motivasyon arasındaki ilişki anlamsızdır.

Lider üye etkileşimi ile motive olamama arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (-.197, $p < .01$). Onaylanma kaygısı ile lider üye etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Lider üye etkileşimi ile ayrılık kaygısı, sevilmeme kaygısı, başkalarını memnun etme, otonomik kişilik özelliği, kişisel-içe yansıtan düzenleme, maddesel-sosyal dışsal düzenleme ve içsel motivasyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($p < .01$)

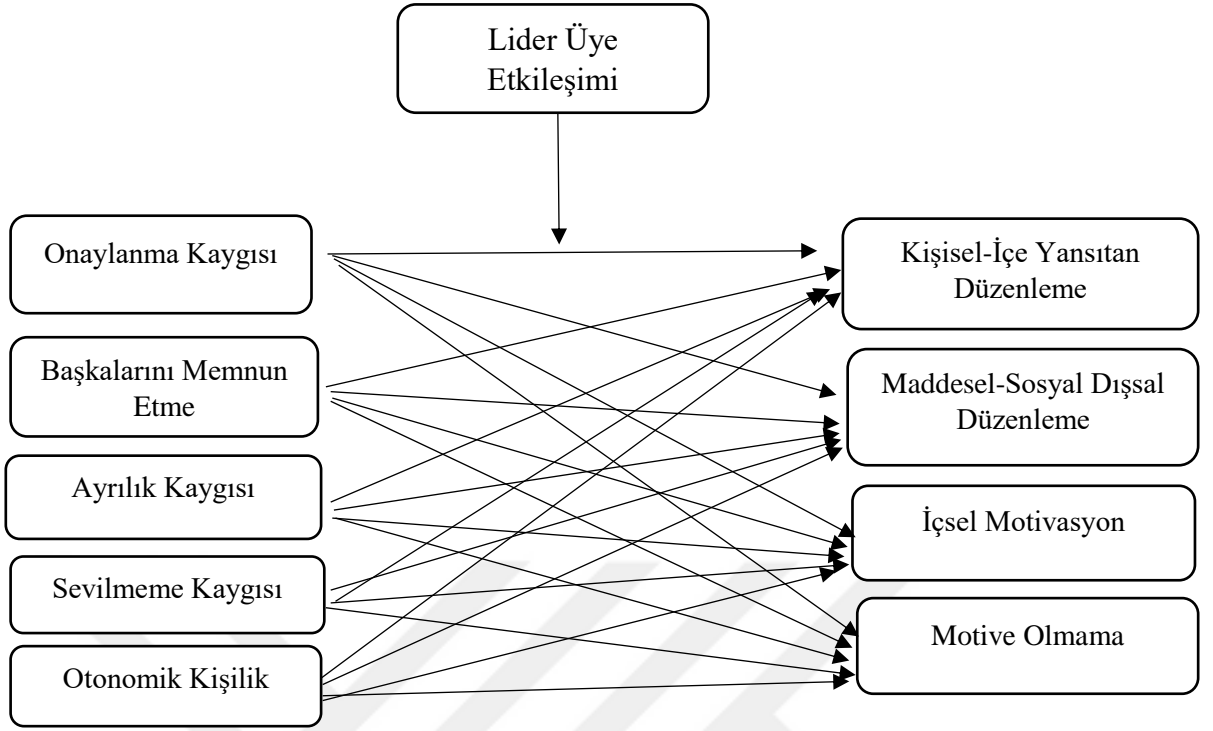
Motive olamama ile kişisel-içe yansıtılan düzenleme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır (-.297, $p < .01$).

3.4 Normal Dağılım Bulguları

Araştırmaya uygun olan analiz yöntemini seçebilmek için öncelikle verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Normallik analizi için verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ile +1 arasında bir değer aldığı anda verilerin normal dağıldığı söylenebilmektedir (Gürbüz, 2007: 14). Basıklık ve çarpıklık değerleri normal değer aralığında bulunmuştur.

3.5 Araştırmanın Modeli

Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan faktör yapılarına uygun olarak araştırmanın modeli yeniden oluşturulmuş ve Şekil 2.7’ de gösterilmiştir.



Şekil 2.7 Yenilenen araştırma modeli

3.6 Regresyon Analizi ve Düzenleyici Etki Bulguları

Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan faktör yapılarına uygun olarak araştırmanın hipotezleri yeniden oluşturulmuştur.

H1: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtıcı düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtıcı düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H2: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H3: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H4: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H5: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H6: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H7: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H8: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H9: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtıcı düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtıcı düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H10: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H11: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H12: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H12a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H13: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtıcı düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H13a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtıcı düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H14: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H14a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H15: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H15a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H16: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H16a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H17: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H17a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutunun arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H18: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H18a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutunun arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H19: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H19a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutunun arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

H20: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H20a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonun “motive olmama” boyutunun arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

3.7 Regresyon Analizi ve Düzenleyici Etki Bulguları

Araştırmada hipotezleri test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Düzenleyici etkiyi araştırmak için Hayes (2022) tarafından oluşturulan model kullanılmıştır. Spss eklentisi PROCESS Macro 4.1 ile düzenleyici etki hipotezleri test edilmiştir. Düzenleyici etki analizi için model 1 kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre bazı hipotezler kabul edilirken bazıları reddedilmiştir.

Tablo 3.10 Başkalarını memnun etmenin kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,310 R ² : ,096 F: 32,126 Anlamlılık: ,000
Başkalarını Memnun Etme	,404	,071	5,668	,000	
Bağımlı Değişken: Kişisel-İçe Yansıtıcı Düzenleme					

Tablo 3.10’da sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan başkalarını memnun etmenin kişisel-içe yansıtıcı düzenleme ile arasındaki ilişkiye ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F:32,126; p<.05). Yani başkalarını memnun etme boyutunun kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır (p<.05). R değeri bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki korelasyonu göstermektedir. Bu değer yüksek olması bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında iyi bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bağımlı değişkendeki değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını R² değeri göstermektedir. Bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ise düzeltilmiş R² değeri göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). R² değerine göre kişisel-içe yansıtıcı düzenlemede meydana gelen ,096’lık değişim başkalarını memnun etme tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucuna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.11 Başkalarını memnun etmenin maddesel-sosyal dışsal düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,150 R ² : ,022
Başkalarını Memnun Etme	,175	,066	2,638	,009	F: 6,958 Anlamlılık: ,009
Bağımlı Değişken: Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme					

Yukarıdaki tablo incelendiğinde başkalarını memnun etme boyutu ile maddesel-sosyal dışsal düzenleme pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (F: 6,958;p<0,05). R değerine bakıldığında bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında düşük bir ilişki olduğu görülmektedir (R: .150). Maddesel-sosyal dışsal düzenlemede meydana gelen ,022'lik değişim başkalarını memnun etme tarafından açıklanmaktadır. H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.12 Başkalarını memnun etmenin içsel motivasyon üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,121 R ² : ,015
Başkalarını Memnun Etme	,170	,080	2,127	,034	F: 4,525 Anlamlılık: ,034
Bağımlı Değişken: İçsel Motivasyon					

Tablo 3.12 incelendiğinde kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F: 4,525;p<.05). Yani başkalarını memnun etmenin içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur. Dolayısıyla H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.13 Ayrılık kaygısının kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,214 R ² : ,046
Ayrılık Kaygısı	,284	,074	3,820	,000	F: 14,593 Anlamlılık: ,000
Bağımlı Değişken: Kişisel-İçe Yansıtıcı Düzenleme					

Ayrılık kaygısının kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisini gösteren analiz sonucu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F: 14,593, p<.05). R² değerinin ,046 bulunmuştur. Buna göre bağımlı değişkende meydana gelişiminin ,046'sı bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. H9 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.14 Ayrılık kaygısının maddesel-sosyal dışsal düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,288 R ² : ,083 F: 27,350 Anlamlılık: ,000
Ayrılık Kaygısı	,341	,065	5,230	,000	
Bağımlı Değişken: Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme					

Tabloda ayrılık kaygısının maddesel-sosyal dışsal düzenleme üzerindeki etkisine ait analiz sonuçları verilmiştir. $P < .05$ modelin anlamlı olduğunu yanı ayrılık kaygısının maddesel-sosyal dışsal düzenleme üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. H10 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.15 Ayrılık kaygısının içsel motivasyon üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,182 R ² : ,033 F: 10,410 Anlamlılık: ,001
Ayrılık Kaygısı	,259	,080	3,227	,001	
Bağımlı değişken: İçsel Motivasyon					

Ayrılık kaygısı bağımsız değişkeninin içsel motivasyon bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini gösteren tablo incelendiğinde oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. (F: 10,410; $p < .05$). Bu nedenle H11 hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki R değeri incelendiğinde bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki korelasyon ilişkisinin zayıf olduğu görülmektedir (R: .182).

Tablo 3.16 Sevilmeme kaygısının kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,284 R ² : ,081 F: 26,576 Anlamlılık: ,000
Sevilmeme Kaygısı	,384	,075	5,155	,000	
Bağımlı Değişken: Kişisel-İçe Yansıtıcı Düzenleme					

Sevilmeme kaygısının kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisini gösteren model anlamlı bulunmuştur (F: 26,576, $p < .05$). Tablo incelendiğinde sevilmeme kaygısının kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır

(B: .384, p < .05). Beta katsayısı bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik artışın bağımlı değişkeni ne kadar değiştirdiğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Buna göre sevilme kaygısında meydana gelen bir birimlik artış kişisel -içe yansıtan düzenlemeyi ,384 birim arttırmaktadır. H13 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.17 Sevilme kaygısının maddesel-sosyal dışsal düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,191 R ² : ,036 F: 11,432
Sevilme Kaygısı	,231	,068	3,381	,001	Anlamlılık: ,001
Bağımlı Değişken: Maddesel-Sosyal Dışsal Düzenleme					

Yukarıdaki tabloda sevilme kaygısının maddesel-sosyal dışsal düzenleme üzerindeki etkisi verilmiştir. Analiz sonucuna göre model anlamlıdır (F: 11,432, p < .05). R² değeri ,036 çıkmıştır. Buna göre kişisel-içe yansıtan düzenlemedeki toplam değişkenliğin ,036'lık kısmı sevilme kaygısı ile açıklanmaktadır. Beta katsayısına bakıldığında pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (,231, p < .05). H14 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.18 Sevilme kaygısının içsel motivasyon üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,224 R ² : ,050 F: 16,040
Sevilme Kaygısı	,325	,081	4,005	,000	Anlamlılık: ,000
Bağımlı değişken: İçsel Motivasyon					

Sevilme kaygısının içsel motivasyon üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir. R² değeri ,050 çıkmıştır. Bu değer iç motivasyondaki varyansın ,050'lik kısmı sevilme kaygısı tarafından açıklanmaktadır. β değerine (,325) bakıldığında sevilme kaygısında meydana gelen bir birimlik değişimin içsel motivasyonda ,325'lik pozitif yönlü bir artışa neden olduğu görülmektedir. H15 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.19 Otonomik kişilik özelliğinin kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,364 R ² : ,133 F: 46,395 Anlamlılık: ,000
Otonomik Kişilik	,538	,079	6,811	,000	
Bağımlı Değişken: Kişisel-İçe Yansıtıcı Düzenleme					

Tablo 3.19’da otonomik kişilik özelliğinin kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerindeki etkisine ait analiz sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu yani otonomik kişilik özelliğinin kişisel-içe yansıtıcı düzenleme üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır (β : ,538, F: 46,395, $p < .05$). R² değerine göre kişisel-içe yansıtıcı düzenlemedeki varyansın %13’lük kısmı otonomik kişilik özelliği tarafından açıklanmaktadır. Sonuç olarak H117 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.20 Otonomik kişilik özelliğinin içsel motivasyon üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,197 R ² : ,039 F: 12,194 Anlamlılık: ,001
Otonomik Kişilik	,311	,089	3,492	,001	
Bağımlı Değişken: İçsel Motivasyon					

Yukarıdaki tablo incelendiğinde otonomik kişilik özelliğinin içsel motivasyon üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır (β : ,311, F: 12,194, $p < .05$). R değeri otonomik kişilik özelliği ile içsel motivasyon arasındaki korelasyonun %19 olduğunu göstermektedir. H19 hipotezi kabul edilmiştir.

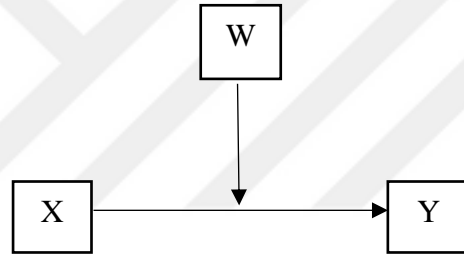
Tablo 3.21 Otonomik kişilik özelliğinin motive olmama üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	Std. Hata	t	Anlamlılık	R: ,169 R ² : ,029 F: 8,902 Anlamlılık: ,003
Otonomik Kişilik	-,160	,053	-2,984	,003	
Bağımlı Değişken: Motive Olmama					

Tablo 3.21 incelendiğinde otonomik kişilik özelliğinin motive olmama üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (β : -,160, F: 8,902, $p < .05$). R değeri bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki korelasyonu göstermektedir. Buna

göre otonomik kişilik özelliği ile motive olmama arasında %16 korelasyon mevcuttur. H20 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada düzenleyici etkinin varlığını ortaya koymak için Hayes (2022) modeli kullanılmıştır. Araştırmada yer alan hipotezlere uyum olan düzenleyici etkiyi analiz eden “model 1” ile sonuçlar elde edilmiştir. Aşağıdaki Şekil 1.3 “model 1”i göstermektedir. Modele göre X bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni ve W düzenleyici değişkeni göstermektedir. Düzenleyici etki değişkeni etkileşim değişkeni olarak tabloda yer almaktadır ve bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımıyla oluşmaktadır. Analiz sonucunda düzenleyici etkiden söz edebilmek için bu değişkenin anlamlı değer ($p < .05$) aralığında olması gerekmektedir. Yapılan analizler sonucunda H5a ve H7a hipotezleri anlamlı sonuçlar verirken diğer modeller anlamsız etkiye sahip olduğu için tablolarına yer verilmemiştir.



Şekil 2.8 Model 1

Tablo 3.22 Başkalarını memnun etme boyutu ile kişisel-içe yansıtıcı düzenleme boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü

Bağımsız Değişkenler	Beta(β)	Standart Hata	Anlamlılık
Başkalarını Memnun Etme	,770	,232	,0010
LÜE	,713	,220	,0013
Başkalarını Memnun Etme*LÜE	-,124	,062	,0485
Bağımlı Değişken: Kişisel-İçe Yansıtıcı Düzenleme			
R	,418		
R ²	,175		
F	21,3283		
Sig	,0000		
P<.05			

Tablo 3.22 incelendiğinde modelin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir (F: 21,3283, $p < .05$). Kişisel-içe yansıtan düzenlemedeki varyansın % 17'si model ile açıklanmaktadır. Model incelendiğinde hem bağımsız değişken olan başkalarını memnun etmenin hem de düzenleyici değişken olan lider üye etkileşiminin bağımlı değişken yani kişisel-içe yansıtan düzenleme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi bulunmaktadır ($p < .05$). Düzenleyici etki, başkalarını memnun etme*lider üye etkileşimi değişkeni ile analiz edilmektedir. Tablo incelendiğinde düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (β : $-.124$, $p < .05$). Bu nedenle H5a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.23 Başkalarını memnun etme boyutu ile içsel motivasyon boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü

Bağımsız Değişkenler	Beta(β)	Standart Hata	Anlamlılık
Başkalarını Memnun Etme	,6778	,2654	,0111
LÜE	,7353	,2521	,0038
Başkalarını Memnun Etme*LÜE	-,1581	,0717	,0283
Bağımlı Değişken: İçsel Motivasyon			
R	,2405		
R ²	,0578		
F	6,1585		
Sig	,0004		
P<.05			

Tablo 3.23 lider üye etkileşiminin başkalarını memnun etme ile içsel motivasyon arasındaki ilişkide düzenleyici etkisine ilişkin sonuçlar bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F: 6,1585, $p < .05$). Düzenleyici etkinin bağımlı değişken olan içsel motivasyon üzerine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (β : $-.1581$, $p < .05$). Dolayısıyla H7a hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, Sosyotropik Otonomik Kişilik Özellikleri ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü'nün incelenmesi ve oluşturulan araştırma modelinin ampirik olarak test edilmesidir. Araştırmanın ana değişkenleri olan sosyotropik otonomik kişilik özellikleri, çalışan motivasyonu ve lider üye etkileşimi değişkenleri daha önce farklı değişkenlerle farklı farklı araştırmalara konu edilse de daha önce bu üç değişkeni beraber konu edinen arasındaki ilişkiyi açıklayan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu yüzden çıkan sonuçların incelenen konuyla ilgili ileride yapılacak araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

Araştırma sırasında örneklemin evreni temsil ettiği ve veri toplam aracının çalışmanın amacına hizmet ettiği varsayılmıştır. Ayrıca örneklem grubunun anket sorularını cevaplarken samimi olduğu ve doğru cevaplar verdiği varsayımlar içerisinde yer almaktadır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişilik kavramı, kişiliği oluşturan faktörler, kişilik kuramları, motivasyon kavramı, motivasyon türleri, motivasyon teorileri, liderlik kavramı, lider üye etkileşimi kuramı, lider üye etkileşiminin teorik temelleri, lider üye etkileşiminin boyutlarını içeren kavramsal bilgilere değinilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Üçüncü bölümde İstanbul şehrinde çalışan 305 hemşirenin doldurduğu anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yer almaktadır. Son bölüm olan sonuç bölümünde araştırma sonuçlarına göre bir değerlendirme ve öneriler yer almaktadır.

Araştırma verisini elde edebilmek adına İstanbul şehrinde çalışan hemşirelerin doldurması için literatürde sıklıkla kullanılan ölçeklerden bir anket formu oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında 318 hemşireye ulaşılmıştır. Doldurulan anketlerden 13 tanesi gerekli uygunluğa sahip olmadığı için analiz dışı bırakılmıştır. 305 anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda hipotezlerin kabul ve ret durumları aşağıdaki Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.24 Analiz sonrası hipotezlerin kabul/ret durumu

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H1	Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H1a	Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H2	Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H2a	Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H3	Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H3a	Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H4	H4: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H4a	H4a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “onaylanma kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H5	H5: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.10
H5a	H5a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Tablo3.22
H6	H6: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.11
H6a	H6a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H7	H7: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.12
H7a	H7a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Kabul Tablo3.23

H8	H8: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H8a	H8a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H9	H9: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.13
H9a	H9a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H10	H10: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.14
H10a	H10a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H11	H11: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.15
H11a	H11a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H12	H12: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H12a	H12a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “ayrılık kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H13	H13: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.16
H13a	H13a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H14	H14: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.17
H14a	H14a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H15	H15: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.18

H15a	H15a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H16	H16: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H16a	H16a: Sosyotropik kişilik özelliğinin “sevilmeme kaygısı” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H17	H17: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.19
H17a	H17a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “kişisel-içe yansıtan düzenleme” boyutunun arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H18	H18: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H18a	H18a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “maddesel-sosyal dışsal düzenleme” boyutunun arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H19	H19: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.20
H19a	H19a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutunun arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret
H20	H20: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Tablo3.21
H20a	H20a: Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun “motive olmama” boyutunun arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.	Ret

İlk kez Beck tarafından ortaya atılan sosyotropik otonomik kişilik özellikleri bağımlı ve özerk kişilik özelliklerini tanımlamaktadır. Buna göre sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişiler onaylanmayı beklerler, ayrılık kaygısı yaşarlar, başkalarını memnun etme ihtiyacı duyarlar, karşı tarafla duygusal bağ kurma ihtiyacı duyarlar, eleştirilmeye ve reddedilmeye karşı duyarlıdırlar (Beck, 1983; Marfoli ve ark., 2021). Otonomik kişilik özelliğine sahip kişiler ise kişisel bağımsızlıklarına önem verirler ve özgürlükleri onlar için çok önemlidir. Başarısını ve özgürlüğünü koruyabilmek için etrafındakileri kontrol etmek isterler. (Robins, Block ve Peselow, 1989).

Motivasyonun hareket etme anlamına gelen motivus etimolojik kökeni Orta Çağ Latincesi’ ne kadar dayanır. Bir kişinin hareket etmesini sağlayan durum anlamını 15. yüzyılda kazanmıştır (Online Etymology Dictionary, 2023). Günümüzde motivasyonu

değişik kuramcılar tarafından oluşturulmuş birçok tanımı bulunmaktadır. Motivasyon, kişinin eyleme başlamasına neden olan, yönlendiren ve eylem devam etmesini sağlayan, kişinin hedeflerine erişmesinde katkı sunun, içsel ve dışsal faktörlerin etkisiyle kişinin kendisini harekete geçirmesini sağlayan olgudur (Sternberg ve Williams, 2009: 345). Bu tanım var olan tanımlardan sadece biridir.

İlk olarak Dansereau, Graen ve Haga'nın 1975'te dikey ikili bağlantı modeli adıyla ortaya atılan fikir daha sonradan adı değişerek lider üye etkileşimi adını almıştır. Geleneksel liderlik kuramından farklı olarak lider ve takipçileri arasındaki ilişkiyi inceler ve lider ve takipçileri arasındaki ilişkinin gün geçtikçe farklılaştığını, liderin takipçileriyle aynı liderlik tarzıyla iletişim kurmayacağını varsayar (Dansereau, Graen ve Haga, 1975; Yukl, 2013: 222).

Literatürdeki kişilik özellikleri ve motivasyon ile ilgili çalışmalar bu iki değişken arasında bir ilişkinin olduğunu kanıtlamaktadır. Furnham, Forde ve Ferrari'nin 1999 yılında iş başvurusunda bulunan 92 kişi üzerinde yaptığı çalışma bunlardan biridir. Çalışmaya göre kişilik özelliklerinin iş motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi vardır. Ayrıca çalışmada dışadönüklüğün motivasyon/içsel faktörler ile, nevrozluğun hijyen/dışsal faktörler ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Furnham, Forde ve Ferrari'nin 1999). Bu çalışma kişilik özellikleri ve motivasyon arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalardan biridir. Sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ve motivasyonla ilgili olarak literatürde bu kadar kapsamlı çalışmalar bulunmamaktadır. Ulusal literatürde sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ve motivasyon ile ilgili sadece bir çalışmaya ulaşılmıştır. Öktem, Turgut ve Tokmak'ın yaptığı çalışmada kişisel başarı içsel motivasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, onaylanma kaygısının dışsal motivasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, kişisel başarının dışsal motivasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ortaya konmuştur (Öktem, Turgut ve Tokmak, 2013). Literatürde sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ve lider üye etkileşimi ile ilgili hiçbir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu da çalışmanın özgünlüğünü ve literatür için önemini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmada sosyotropik kişilik özelliğinin başkalarını memnun etme kaygısı boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonun kişisel-içerik yansıtan düzenleme boyutu, maddesel-sosyal dışsal düzenleme boyutu, içsel motivasyon boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin ayrılık kaygısı boyutu ile

çok boyutlu iş motivasyonunun kişisel-içer yansıtan düzenleme boyutu, maddesel-sosyal dışsal düzenleme boyutu, içsel motivasyon boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik kişilik özelliğinin sevlmeme kaygısı boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun kişisel-içer yansıtan düzenleme boyutu, maddesel-sosyal dışsal düzenleme boyutu, içsel motivasyon boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Otonomik kişilik özelliği ile çok boyutlu iş motivasyonunun kişisel-içer yansıtan düzenleme boyutu, içsel motivasyon boyutu arasında pozitif; motive olmama boyutu arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Düzenleyici etkinin varlığını ortaya koymak için oluşturulan hipotezlerden H5a ve H7a kabul edilirken diğer hipotezlere reddedilmiştir. Buna göre sosyotropik kişilik özelliğinin başkalarını memnun etme boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun kişisel-içer yansıtan düzenleme boyutu arasındaki ilişkide ve sosyotropik kişilik özelliğinin “başkalarını memnun etme” boyutu ile çok boyutlu iş motivasyonunun “içsel motivasyon” boyutu arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Kuramsal çerçeve kapsamında sosyotropik otonomik kişilik özellikleri göz önüne alındığında araştırma beklenen sonuçları vermiştir.

Yüksek sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişiler sevmeye, başkaları tarafından sevlmeye, onaylanmaya, değer görmeye önem verirler. Başkalarını memnun etme, bir kişinin diğer kişilerin duygularına ve ihtiyaçlarına dikkat ederek bu doğrultuda hareket edip, onların hoşlarına gidecek davranışlarda bulunma olarak değerlendirilebilir. Motivasyonun gurur, utanma, suçluluk gibi içsel faktörlerden etkilenen kişisel-içer yansıtılan düzenleme boyutu; diğer kişilerden elde edilen ödül ve cezalara göre şekillenen motivasyon boyutu olan maddesel-sosyal dışsal düzenleme boyutu ve kişinin kendi yaptığı davranışlardan aldığı zevki içeren içsel motivasyon boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olması beklenen bir durumdur. Bu doğrultuda oluşturulan H5, H6, H7 hipotezleri kabul edilmiştir. Kabul edilen bu hipotezler sonucunda kişinin başkalarını memnun etme isteği ile iş motivasyonu üzerinde etkili olan yaptığı işin kendisi için özel bir anlam ifade etmesi, işin kişisel değerlerine uygun oluşu, işi yapamadığında mahcup ve hissetmesi, işi başardığında gururlanması, yaptığı işten dolayı onaylanması ve saygı görmesi, ekonomik olarak ödüllendirilmesi, iş güvencesi sağlanması, işin ilginç ve heyecan verici olması arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Başkalarını memnun ederek motivasyon sağlayan çalışanlar diğerleri tarafından sevildiklerinde, kabul edildiklerinde ve değer gördüklerinde bunu bir ödül olarak algılayıp mevcut davranışlarını devam ettirmek isteyeceklerdir. Yaptıkları işin onlara bu fırsatı sunması ise işlerinden aldıkları zevki

arttırabilir. Bu durum, sosyotropik kişilik özellikleri ile hem içsel hem de dışsal motivasyon arasındaki pozitif yönlü ilişkinin temeli açıklayabilir. Yine sosyotropik kişilik özellikleri düşünüldüğünde kişinin içinde bulunduğu gruptan, tanıdıklarından ayrı düşmesi, bağının kopması (ayrılık kaygısı boyutu) veya bulunduğu grup içerisinde, tanıdıkları arasında istenilmemesi, hoşlanılmaması, sevilmemesi (sevilmeme kaygısı boyutu) sosyotropik kişilerin kişisel-içe yansıtılan düzenleme, maddesel-sosyal dışsal düzenleme ve içsel motivasyon boyutları arasındaki ilişkilere yönelik H9, H10, H11, H13, H14 ve H15'in geliştirilmesine neden olmuştur ve bu hipotezler yapılan araştırmalar ile doğrulanmıştır. Ayrılık kaygısı veya sevileme kaygısı taşıyan çalışanların diğerleri tarafından onaylanıp saygı gösterilmesi, sevilmesi motivasyonlarında bir artış meydana getirecektir. Yaptıkları işlerden aldıkları maddi ve manevi ödüllerin bu kaygıların azalmasında etkili olduğu söylenebilir.

Düzenleyici etki olarak bakıldığında, sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişilerin başkalarını memnun etmek için sergiledikleri davranışlar sırasında liderleriyle olan etkileşimlerinin gurur, utanç, suçluluk hissetmelerini etkilediği ve buna bağlı olarak iş motivasyonların da etkilendiği; yine başkalarını memnun etmek için sergiledikleri davranışlar sırasında liderleriyle olan etkileşimlerinin kendi yaptıkları işten zevk almalarını yani içsel motivasyonlarını etkilediği araştırma sonucunda ortaya konmuştur. H5a ve H7a hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişilerin birlikte çalıştığı lider konumundaki kişilerle arasında kurulan ilişkinin kalitesinin de sosyotropikler tarafından bir ödül ya da motive edici bir güç olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Daha önce de açıklandığı gibi sosyotropiklerin liderleriyle kurdukları ilişkiden memnun kalmaları onlar tarafından onaylandıkları, sevildikleri, kabul ve değer gördükleri anlamına gelebilir.

Yalnızlığı seven, özgürlüğüne düşkün, başarı odaklı otonomik kişilik özelliğine sahip kişilerin motivasyonlarının kendi iç faktörlerinden ve davranışlarından aldığı zevkten etkilenmesi beklenen bir durumdur. Kendisine karışılmasını sevmeyen, grup çalışmasından çok bireysel çalışmaya yatkın olan otonomik kişilik özelliğine sahip kişilerin bu koşullarda işi yapmaya yönelik duydukları istekte ve heveste bir azalma meydana gelmesi şaşırtıcı değildir. Otonomik kişilik özelliğinin seviyesi arttıkça bu durumun görülme olasılığı da artacaktır. H17, H19, H20 hipotezlerinin kabul edilmesiyle bu durum kanıtlanmıştır. Otonomik kişilik özelliğine sahip kişilerin kendileri için

anlamlı, değerlerine uygun, ilginç, eğlenceli ya da heyecan verici bir işte çalışmaları yaptıkları işten aldıkları zevki arttırarak motivasyonlarını olumlu yönde arttıracığı söylenebilir. Çalışmaları sırasında otonomik kişilere yapılan müdahaleler, işlerine karışılması ya da kendi haline bırakılmaması bu kişilerin işten aldıkları zevki olumsuz olarak etkileyip motivasyonlarının düşmesine neden olabilecektir.

Tez çalışması konusu ve içeriği ile dikkat çekici olmasının dışında analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular konuya ilişkin gelecekte daha fazla araştırma yapılmasını ve tartışmaların daha üst seviyeye çıkartılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda geçtekteki çalışmalara fikir olabilmesi açısından aşağıdaki öneriler sıralanmıştır:

- Bu tez çalışmasının veri toplama aşaması pandemiye denk geldiği için hemşirelerin iş yoğunluğu ve duygu durumlarında meydana gelen farklılaşmalar anket sorularına verilen cevapları etkilemiş olabilir. Bu yüzden aynı çalışma örneklem büyüklüğü arttırılarak tekrarlanabilir.
- Literatürde sosyotropik otonomik kişilik özellikleri, motivasyon ve lider üye etkileşimi değişkenlerini içeren bir araştırma bulunmamaktadır. Aynı değişkenler sağlık sektöründe farklı meslek gruplarında ya da farklı sektörlerde tekrarlanabilir.
- Liderlerin sosyotropik otonomik kişilik özellikleri üzerine bir araştırma yapılabilir. Liderin takipçilere olan davranışlarını etkileyen önemli faktörlerden biri de kişiliğidir. Buradan hareketle, liderin sosyotropik ya da otonomik kişilik özelliklerine sahip olması da takipçilere olan davranışlarını ve dolayısıyla etkileşimini belirleyebilir. Benzer şekilde; liderlik tiplerinin sosyotropik otonomik kişilik özellikleri üzerine bir araştırma yapılabilir. Farklı liderlik türlerinin ortaya çıkmasında liderin sosyotropik ve otonomik kişiliği belirleyici olabilir. Bu tür çalışmalar liderlik araştırmalarına ve tipolojilerine katkı sağlayabilir. Lider davranışı ve tarzının oluşumunu etkileyen etmenleri ortaya koyması açısından önemli bir boşluğu doldurabilir.
- Lider üye etkileşiminde iç grup ve dış grup üyelerinin sosyotropik kişilik özelliklerine dair bir inceleme yapılabilir. Gruplarda yer alan üyelerin kişilik özelliklerinin bilinmesi üyelerin ihtiyaçları ve beklentileri konusunda ya da üyelere nasıl yaklaşması konusunda liderlere yol gösterici olabilir.

- Sosyotropik otonomik kişilik özelliği nispeten yeni bir konu olduğu için ve bu konuya dair çok fazla araştırma bulunmadığı için daha fazla nitel araştırma yapılarak gelişimine katkı sağlanabilir.



KAYNAKÇA

Abdioğlu, H., Kılıç, R., & Çalış, N. (2015). Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 83-109.

Adair, J. (2012). *Lider*. A.Çavuşoğlu (çev.), (2.Baskı), İstanbul: Ufuk Yayınları.

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*, Milton-Keynes. England: Open University Press.

Akbaba, S. (2006). *Eğitimde Motivasyon*. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 343-361.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Andersen, J. A. (2006). Leadership, Personality and Effectiveness. *The Journal of Socio-Economics*, (35)6, 1078-1091.

Arikıl, G. ve Yorgancı, B. (2012). *Öğretmenlerin, Öğretmen Adaylarının ve Öğrencilerin Motivasyonu Algılama Farklılıkları*. 10. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, Niğde.

Argon, T., Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Arslantaş C. C. (2007). Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Tisk Akademi Dergisi*, 2 (3),160- 173.

Aslan, ř., & Özata, M. (2009). Lider-Üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 94-116.

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., Hoeksema, S. N. (2008). *Psikolojiye Giriş*. Y. Alogan (çev), Ankara: Arkadaş Yayınevi.

Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Bahar*, 7(2): 261-279.

Bagby, R. M., Gilchrist, E. J., Rector, N. A., Dickens, S. E., Joffe, R. T., Levitt, A., Levitan, R. D., Kennedy, S. H. (2001). The Stability and Validity Of The Sociotropy And Autonomy Personality Dimensions as Measured by The Revised Personal Style Inventory, *Cognitive Therapy and Research*, 25(6): 765-779.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” Ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.

Balık, T. (2017). *Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerine Sahip Yetişkinlerin Stresle Başa Çıkma Tarzı ve Ruhsal Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Barutçu, E. ve Öktem, Ş. (2003). İş İşgören Uyumu Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama, *Ulusal Ergonomi Kongresi*, 16-18 Ekim, Denizli, 41-49.

Bauer, T., Erdogan B. (2012), “An Introduction to Organizational Behavior” <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior/v1.1.pdf>, (23.01.2023).

Baumert A, Schmitt M, Perugini M, Johnson W, Blum G, Borkenau P, Wrzus C.(2017) Kişilik Yapısı, Kişilik Süreci ve Kişilik Gelişiminin Bütünleştirilmesi. *Avrupa Kişilik Dergisi*. 31(5), 503-528.

Baş, T., Keskin, N., Mert, İ. S. (2010). Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(3), 1013-1039.

Baysal, C., & Tekarslan, E. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayım. Baysal, C., Tekarslan E. (2004). *Davranış Bilimleri*. (4.Baskı). İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Beck, A. T. (1983). *Cognitive Therapy of Depression: New Perspectives. Treatment of Depression: Old Controversies and New Approaches*. P.J. Clayton & J. E. Barrett (Ed.). New York: Raven Press. 265-284.

Beck, A.T., Epstein, N., Harrison, R.P., & Emery, J., (1983), *Development of The Sociotropy- Autonomy Scale: A Measure Of Personality Factors in Psychopathology*. Philadelphia: University of Pennsylvania.

Beck, A.T., Freeman, A., Davis, D. D. (2008). *Kişilik Bozukluklarının Bilişsel Terapisi*. Ö. Yalçın, E.N. Akçay (çev). İstanbul: Litera Yayıncılık.

Beck, R., Taylor, C., & Robbins, M. (2003). Missing Home: Sociotropy and Autonomy and Their Relationship to Psychological Distress and Homesickness in College Freshmen. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 155-166.

Bent, E. K., (2007). *Do Sociotropy and Autonomy Predict Romantic Relationship Quality and Stability? Master Theses*. USA: University of Massachusetts Amherst.

Bernstein, D., Penner, A. L., Stewart, A., Roy, E. (2011). *Psychology*. (9th ed.), USA: Cengage Learning.

Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.

Boeree, C. G. (2006). *Personality Theories*. <http://webpace.ship.edu/cgboer/jung.html> (17.12.2022).

Boeree, C. G. (2006b). *Personality Theories*. <http://webpace.ship.edu/cgboer/maslow.html> (21.12.2022)

Boeree, C. G. (2009). *Personality Theories*. <http://webpace.ship.edu/cgboer/freud.html> (18.12.2022)

Bolat, O. İ. (2011). Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 63-80.

Bolat, O. İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.

Budak, S. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. İ.D. Erguvan Sarıoğlu. (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cattell, R.B. (1964). Objektive Personality Tests: A reply to Dr. Eysenck, *Occupational Psychology*, 38: 69-86.

Cervone, J. M., Pervin, L. A. (2016). *Kişilik Psikolojisi- Kuram ve Araştırma*. M. Baloğlu. (12. Baskıdan Çeviri), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Corey, G.(2008). *Psikolojik Danışma Kuram Ve Uygulamaları*. T. Ergene (çev.) Ankara: Mentis Yayıncılık.(orijinal baskı tarihi 2005).

Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual & Organizational Performance*. Boston: Allyn & Bacon.

Clark, D. A., Oates, T. (1995), Daily Hassles, Major and Minor Life Events, and Their Interaction with Sociotropy and Autonomy. *Behavior Research and Therapy*, 33(7); 819-823.

Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*. 23. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Cüceloğlu D. (1994). *İnsan ve Davranışı*. (4. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi

Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı*. 14 Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi.

Caliskan, G. (2015). An Examination of Coach and Player Relationships According to The Adapted LMX 7 Scale: a Validity and Reliability Study. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, (19)1, 22-33.

Çam, O., Engin, E. (2006). Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerde Farkındalık Eğitiminin Bireysel Performans Standartlarına Etkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 82-91.

Çekmecelioğlu, H. G., & Ülker, F. (2014). Lider-Üye Etkileşimi Ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 35-58.

Çetin, N.B. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 110–132.

Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.

Daft, R. L., Marcic, D. (2009). *Understanding Management*, (6. Edition), Cengage Learning Products, Nelson Education Ltd.

Dal, V. (2009). *Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algularının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.

Dansereau, F., Cahman, J. ve Graen, G. (1973). Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Predicting the Relationship of Leadership and Turnover Among Managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 184-200.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. Newyork: PlenumPress

Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. ve Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.

Eda, A. Y., Karakurt, N., & Kavuran, E. (2022). Hemşirelerin Sosyotropik Otonomik Kişilik Özellikleri ile Klinik Karar Vermeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 41-48.

Efil, İ. (2006). *Yönetim ve Organizasyon*.(8. Baskı), İstanbul: Alfa Aktüel.

Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R. E., Buffardi, L. C. (2014). The Supervisor POS–LMX–Subordinate POS Chain: Moderation by Reciprocation Warmness and Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 635-656.

Elliot, A. J., M. A. Church, A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997/72 (1), ss. 218-232.

Ellis, A. Abrams, M. and Abrams I. D. (2009), *Personality Theories: Critical Perspectives*. Los Angeles: Segal Publications.

Erdogan, B., Liden, R. C., & Kraimer, M. L. (2006). Justice and Leader-Member Exchange: The Moderating Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(2), 395-406.

Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta

Eroğlu, F. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Engler, B. (2014). *Personality Theories* (9th Ed.), Watsworth, OH: Cengage Learning.

Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi*. (5. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.

Ewen, R. B. (2014). *An Introduction to Theories of Personality*. (7th Ed.), New York: Taylor Francis Group

Eysenck, H. (2018). *Dimensions of Personality*. Routledge.

Eysenck H. J. (1964). Personality And Reminiscence: An Experimental Study Of The Reactive İnhibition and The Conditioned İnhibition Theories. *Life Science*. 3, 189-198.

Eysenck S. B. G., Eysenck H. J. (1968). The Measurement Of Psychoticism: A Study Of Factor Stability and Reliability, *Br J Soc Clin Psychol*, 7, 286-294.

Eysenck, S.B.G., Eysenck, H.J., Barrett, P, (1985). A Revised Version of The Psychoticism Scale, *Pers Individ Dif*, 6, 21-29.

Eysenck H. J. (1997). Personality and Experimental Psychology: The Unification of Psychology and The Possibility of A Paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1224.

Fairbrother, N., & Moretti, M. M. (1998). Sociotropy, autonomy, and self-discrepancy: status in depressed, remitted depressed, and control participants. *Cognitive Therapy & Research*, 22, 279-296.

Feist, J., Feist, G. J (2008). *Theories of Personality*. (7. Ed.), USA: McGraw-Hill Primis.

Feist, J., Feist, G. J (2009). *Theories of Personality*. (7. Ed.), Boston: McGraw-Hill.

Fordham, F. (2001). *Jung Psikolojisinin Ana Hatları*. A. Yalçiner (çev.), İstanbul: İlhan Yayınevi.

Friedman, H. S., Schustack, M. W. (2003). *Personality Classic Theories and Modern Research*, Allynand Bacon, Boston.

Freud, S. (1994). *Psikanalize Giriş Dersleri*, S. Budak (çev), Ankara: Öteki Yayınevi.

Freud, S. (2014). *Haz İlkesinin Ötesinde: Ben ve İd*. Ali Babaoğlu (çev.), (4. Baskı), İstanbul: Metis Yayınevi.

Freud, S. (2017). *Günlük Yaşamın Psikopatolojisi*. Ş. Yeğın (çev.), (4. Basım) İstanbul: Payel Yayınları.

Frey, B.S., Osterloh M.(2002). *Successful Management by Motivation: Balancing Intrinsic and Extrinsic*. Germany: Springer.

Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and Work Motivation. *Personality And Individual Differences*, 26(6), 1035-1043.

Gandhi, A., Luyckx, K., Goossens, L., Maitra, S., & Claes, L. (2016). Sociotropy, Autonomy, and Non-Suicidal Self-Injury: The Mediating Role of Identity Confusion. *Personality and Individual Differences*, 99, 272-277.

Geçtan, E.(1993), *Psikanaliz ve Sonrası*, (7.baskı), İstanbul: Remzi Kitapevi.

Goodworth, C. (1988). *The Secrets Of Successful Leadership And People Management*. London: Heinemann Pub. Ltd.

Gorski, J., & Young, M. A. (2002). Sociotropy/Autonomy, Self-Construal, Response Style, and Gender in Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 32(3), 463-478.

Göksel, A., & Aydınlan, B. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(2), 247-271.

Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward A Psychology of Dyadic Organizing. *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.

Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1991), The Transformation of Professionals into Self-Managing and Partially Self-Designing Contributors: Toward a Theory of Leadership-Making. *Journal of Management Systems*, (3)3, 25- 34.

Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

Griffin, R. W. & Ebert, R. J., 2004. *Business*. (7th Ed.), New Jersey: Pearson Education, Inc.

Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.

Hall, C. S., Nordby, V. J. (1999). *A Primer of Jungian Psychology*, New York: Plume Publications

Hall, C. S. (2010). *Freudyen Psikolojiye Giriş*. E. Devrim (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Hall, C. S., Nordby, V. J. (2016). *Jung Psikolojisinin Ana Çizgileri*. E. Gürol (çev.), İstanbul: Cem Yayınevi.

Hemphill, J. K., Coons, A. E. (1957). *Development of the Leader Behaviour Description Questionnaire*. In R.M. Stogdil & A.E. Coons (Eds.), *Leader Behaviour: Its Description and Measurement*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 6-38.

Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Co.

Hithit, M., & Şimşek, T. Sosyotropik Otonomik Kişilik Özelliklerine Göre Lise Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 39-55.

Hoggs, M. A., Martin, R., Epitropaki, O., Mankad, A., Svensson, A., Weeden, K. (2005). Effective Leadership in Salient Groups: Revisiting Leader-Member Exchange Theory From the Perspective of Social Identity Theory of Leadership. *The Society for Personality and Social Psychology*, (31)7, 991-1006.

Hooper, D. T., & Martin, R. (2008). Beyond Personal Leader-Member Exchange (LMX) Quality: The Effects of Perceived LMX Variability on Employee Reactions. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 20-30.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.

Jung, C. G. (1998). *Analitik Psikolojinin Temel İlkeleri: Konferanslar*. İstanbul: Cem Yayınevi.

Jung, C. G. (2016a). *Feminen: Dişiliğin Farklı Yüzleri*. V. T. Soylu (çev.), İstanbul: Pinhan Yayıncılık.

Jung, C. G. (2016b). *Analitik Psikoloji Üzerine İki Deneme*. İ. H. Yavuz (çev.), İstanbul: Pinhan Yayıncılık.

Kabakçı, E. (1997). *Üniversite Öğrencilerinde Sosyotropik/Otonomik Kişilik Özellikleri, Sosyotropik/Otonomik Yaşam Olayları ve Depresyonda Belirti Kümeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: . Hacettepe Üniversitesi.

Kanbur, A., & Kanbur, E. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, 7(2), 193-216.

Kang, D., Stewart, J. (2007). Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership and HRD: Development of Units of Theory and Laws of Interaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(6), 531-551.

Kantar H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Karcioğlu, F., & Kahya, C. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Çatışma Yönetim Stili İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 337-352.

Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kaya, N., Aştı, T., Acaroğlu, R., Kaya, H., & Şendir, M. (2006). Hemşire Öğrencilerin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(3), 1-11.

Kazaferoğlu, E. (2017). *Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Kelly, G. A. (1955). *The Psychology of Personal Constructs*. New York: Norton.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi.

Kişilik Kavramı: <https://sozluk.gov.tr/> (25 Ocak 2022).

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arkan Basım.

Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. (17. Baskı), İstanbul: Altın Kitaplar.

Kurt, D. G., & Yıldız, E. Ç. (2020). *Kişilik Kuramları Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. (5. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.

Kuvaas, B., Buch, R., Dysvik, A., Haerem, T. (2012). Economic and Social Leader-Member Exchange Relationships and Follower Performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 756-765.

Kwon, P.D., Campbell, G. ve Williams, M.G., (2001). Sociotropy and Autonomy: Preliminary Evidence for Construct Validity Using TAT Narratives. *Journal Of Personality Assessment*. (77)1, 128-138.

Langton, N., & Robbins, S. P. (2007). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications: Pearson Prentice Hall*,49-85.

Lee, H. R. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships Among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions in the Lodging Industry*, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Lee, J. (2005), Effects of Leadership and Leader-Member Exchange on Commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, (26)8, 655-672.

Liden, R. C. & Graen, G. (1980). Generalizability of The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3), 451-465.

Liden, R. C. & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Stilwell, D. (1993). A Longitudinal Study on The Early Development of Leader-Member Exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662-674.

Lukaszewski, A. W., Lewis, D. M., Durkee, P. K., Sell, A. N., Sznycer, D., & Buss, D. M. (2020). An Adaptationist Framework for Personality Science. *European Journal of Personality*, 34(6), 1151-1174.

Luneburg, F. C. (2010). Leader-Member Exchange Theory: Another Perspective on The Leadership Process. *International Journal of Management, Business and Administration*, 13(1) , 1-5.

Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*, (12th ed.) New York: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed), New York, McGraw-Hill/Irwin.

Lynch T. R., Robins C. J., Morse J. Q. (2003) Couple Functioning in Depression: The Roles of Sociotropy and Autonomy. *Journal of Clinical Psychology*, 59(12):1349-1359.

Mahsud, R., Yukl, G., Prussia, G. (2010). Leader Empathy, Ethical Leadership, and Relations-Oriented Behaviors as Antecedents of Leader-Member Exchange Quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561-577.

Marfoli, A., Viglia, F., Di Consiglio, M., Merola, S., Sdoia, S., & Couyoumdjian, A. (2021). Anaclitic-Sociotropic and Introjective-Autonomic Personality Dimensions and Depressive Symptoms: A Systematic Review. *Annals of General Psychiatry*, 20(1), 1-30.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review, 50, 370-396.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Brandies University. New York: Harper & Row Publishers.

Maslyn, J., Uhl-Bien, M. (2001). Leader-Member Exchange and Its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort on Relationship Quality. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 697-708.

McBride, C., Bacchiochi, J. R., Bagby, R. M. (2005) Gender Differences in The Manifestation of Sociotropy and Autonomy Personality Traits. *Personality and Individual Differences*. 38(1):129-136.

McCrae, R. R., Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type Indicator From the Perspective of The Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.

McCrae, R. R., Costa, P. T. (1992). Four Ways Five Factors Are Basics. *Personality and Individual Differences*, 13(6),653-665.

Michael, B.R., Gilchrist, E.J., Rector, N.A., Dickens, S.E., Joffe, R.T., Levitt, A., Levitan, R.D. & Kennedy, S.H. (2001). The Stability and Validity of the Sociotropy and Autonomy Personality Dimensions as Measured by the Revised Personal Style Inventory. *Cognitive Therapy and Research*, (25)6, 765– 779

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

Morgan, C.T. (1999), *Psikolojiye Giriş*. (13. Baskı), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.

Morgan, C. T. (2010). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Motivasyon Kavramı: Online Etymology Dictionary.
https://www.etymonline.com/word/motive?ref=etymonline_crossreference
(25.01.2023).

Mullins, L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. İngiltere: Prentice Hall.

Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research* (Vol.1). Lippincott Williams & Wilkins.

Murdock, N. L. (2012). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları*. F. Akkoyun (çev), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Omilion-Hodges, L. M., & Baker, C. R. (2013). Contextualizing LMX within The Workgroup: The Effects of LMX and Justice on Relationship Quality and Resource Sharing Among Peers. *The Leadership Quarterly*, 24(6), 935-951.

Otani, K., Suzuki, A., Kamata, M., Matsumoto, Y., Shibuya, N., Sadahiro, R., & Enokido, M. (2012). Parental Overprotection Increases Sociotropy with Gender Specificity in Parents and Recipients. *Journal of Affective Disorders*, 136(3), 824-827.

Öktem, Ş., Turgut, H. ve Tokmak, İ. (2013). Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Ankara'da Bulunan Konaklama İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (5)1: 79-9.

Özer, P. S., Topaloğlu T. (2008). *Motivasyonda Kapsam Kuramları, Liderlik ve Motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özkalp, E., (2003). *Psikolojiye Giriş Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Padmaja, K. V., Bhar S., Gangwar. S. (2013). Work Experience, Motivation and Satisfaction-Do They Go Together?.*The Journal of Institute of Public Enterprise* (36)(3/4), 49-83.

Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H. O. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Ed.) İstanbul: Beta Basım Yayın.

Ribiere, V. M., Sitar, A. S. (2003). Critical Role of Leadership in Nurturing A Knowledge-Supporting Culture. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 39-48.

Roberts, B. W., DelVecchio W. F. The Rank-Order Consistency of Personality Traits from Childhood to Old Age: A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychol Bull.* 126 (1), 3-25.

Robins, C. J., Block, P., & Peselow, E. D. (1989). Relations of Sociotropic and Autonomous Personality Characteristics to Specific Symptoms in Depressed Patients. *Journal of Abnormal Psychology*, 98(1), 86.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.

Rogers, C. R. (1961). *On Becoming A Person: A Psychotherapist View Of Psychotherapy*. Houghton Mifflin.

Rogers, C. R. (2012). *Yarımın İnsanı*. F. C. Dansuk (çev.), İstanbul: Okuyan Us Yayınevi.

Roberts, G. C. (1992) *Motivation in Sport and Exercise, Conceptual Constrains and Converge*, Human Kinetics Books, Allyn and Bacon, Boston.

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55 (1), 68-78.

Sato, T., Mccann, D. (1998). Individual Diference in Relatedness and Individuality: An Exploration of Two Constructs. *Pers Indiv Differ*, 24: 847–859.

Sato, T., & McCann, D. (2000). Sociotropy-Autonomy And The Beck Depression Inventory (Cilt16). *European Journal of Psychological Assessment*, 16: 66-76

Sato, T., McCann, D. (2007). Sociotropy-Autonomy and Interpersonal Problems. *Depression and Anxiety*, 24(3), 153-162.

Scandura, T. A., Graen, G. B., & Novak, M. A. (1986). When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader–Member Exchange and Decision Influence. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 579.

Scandura, T. A. (1999) Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective, *The Leadership Quarterly*, (10)1, 25-40.

Schriesheim, C. A., Castro, S. L. & Yammarino, F.J. (2000). Investigating Contingencies: An Examination of the Impact of Span of Supervision and Upward Controllingness on Leader-Member-Exchange Using Traditional and Multivariate within- and Between-Entities Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 85(5) 659-677.

Schultz, D., Schultz S. E. (1998). *Theories of Personality*. (6th Ed.), California: Brooks/Cole Publishing Company.

Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (2013). *Theories of Personality* (10th Edition). Cengage Learning.

Sökmen, A. (2014). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Stein, D. J., Kupper, D. J. ve Schatzberg, A. F. (2007). *Duygudurum Bozuklukları Temel Kitabı*. İstanbul: Acar Basım ve Cilt San.Tic.AŞ.

Sternberg, R. J. and Williams, W. M. (2009). *Educational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.

Sternberg, R. J., Williams, W. M. (2009). *Educational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.

Sürücü, L., (2021). Lider Üye Etkileşimi: Literatür Taraması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17 (1), 257-277.

Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

Şahin, N. H., Ulusoy, M., Şahin, N. (1993). Exploring The Sociotropy-Autonomy Dimensions in A Sample of Turkish Psychiatric Inpatients. *Journal of Clinical Psychology*, (49)6, 751-763.

Şeker, S. E. (2014). Bilişim Sistemleri ve Eşitlik Teorisi (Equity Theory). *YBS Ansiklopedisi*, 1(2), 17-19.

Şener, B. (2010). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Tabak, A. (2005). *Lider ve Takipçileri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Tamkins, M. M. (2007). *The Relation of Personality to Organization-Based Self-Esteem: An Application of The Five-Factor Model of Personality*. Columbia University, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Columbia.

Taymur, İ. & Türkçapar, M.H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.

Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*. (4)17, 1559-1566.

Tokmak, İ., Turgut, H., & Öktem, Ş. (2013). Turizm Ve Otelcilik Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 83-95.

Torun, Y. (2016). *Peersonel Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniverstesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Truckenbrodt, Y. B. (2000). The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7(3), 233.

Turgut, H., İ. Tokmak ve M. F. Ateş. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5.2, 417-442.

Türkçapar, M. H., Sargın, A. E. (2012). Bilişsel Davranışçı Psikoterapiler: Tarihçe ve Gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 7-14.

Türkçapar, M. H, (2013), *Bilişsel Terapi - Temel İlkeler ve Uygulama*. (7. Baskı), Ankara: HYB Yayıncılık.

Türkçapar, M. H., & Sargin, A. E. (2012). Bilişsel Davranışçı Psikoterapiler: Tarihçe ve Gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 7-14.

Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.

Vecchio, R. P. (1998). Leader-Member Exchange, Objective Performance, Employment Duration, And Supervisor Ratings: Testing for Moderation and Mediation, *Journal Of Business and Psychology*, 12(3), 327-341.

Vries, M. K. (2007). *Liderliğin Gizemi: İşletmelerde Liderlik Davranışı*. Z. Dicleli (çev.), İstanbul: MESS Yayınları.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Willey.

Weinstein, N. (2014). *Human Motivation and Interpersonal Relationship*. Germany: Springer Link Publishing.

Yammarino, F. J. ve Dansereau, F. (2008), Multi-Level Nature of and Multi-Level Approaches to Leadership. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 135-141.

Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi.

Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, No. 53.

Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 1(17), 33-46.

Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Yavuzer, H. S. (1994). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Yelboğa, A. (2006). *Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 196-211.

Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2011). *Eğitim Psikolojisi: Gelişim-Öğrenme-Öğretim*. (7. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.

Yıldırım, S.(2007). Current Utilization of ICT in Turkish Basic Education Schools: A Review fo Teacher's ICT Use and Barriers to Intecration. *International Journal of Instructional Media*, 34 (2), 171-186.

Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review Of Theory And Research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8th Ed). Boston: Pearson.

Yukl, G., O'Donnell, M., & Taber, T. (2009). Influence of Leader Behaviors on The Leader-Member Exchange Relationship. *Journal of Managerial Psychology*. (24)4, 289-299.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Zel, U. (2001). *Kisilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EKLER

EK - 1 : Anket Formu

Bu çalışma tarafımda yapılmakta olan işletme yüksek lisans tez çalışmasının araştırma sorularını içermektedir. Anketin hedef kitlesi İstanbul şehrinde çalışan hemşirelerdir. Anketten elde edilen veriler saklı tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecek ve istatistiksel analizlere tabi tutulacaktır. Katılımcılardan kurum ve kişi isimleri istenmemekte ve anketi dolduranların kimlikleri bilinmemektedir.

Çalışmanın güvenilirliği açısından tüm sorulara eksiksiz olarak cevap vermenizi rica ederiz. Değerli vaktinizi ayırdığınız ve gösterdiğiniz ilginiz için teşekkür ederiz.

		Onaylıyorum
Araştırmaya gönüllü olarak katılmaktayım. Anket formunda paylaştığım verilerin saklı tutulup sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaçla değerlendirilmesini ve istatistiksel analizlere tabi tutulmasını kabul ediyorum.		
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	
Yaş Grubunuz	<input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 55 ve üzeri	
Medeni Haliniz	<input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Evli	
Eğitim Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora	
Çalıştığınız Kurum	<input type="checkbox"/> Kamu <input type="checkbox"/> Özel Sektör <input type="checkbox"/> Vakıf	
İş Hayatı Tecrübeniz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası <input type="checkbox"/> 11-14 yıl <input type="checkbox"/> 15 yıl ve üzeri	
Bu Kurumda Çalışma Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası <input type="checkbox"/> 11-14 yıl <input type="checkbox"/> 15 yıl ve üzeri	
Görev Yeriniz	<input type="checkbox"/> Poliklinik <input type="checkbox"/> Klinik <input type="checkbox"/> Acil Servis <input type="checkbox"/> Yoğun Bakım <input type="checkbox"/> Ameliyathane <input type="checkbox"/> Diğer.....	
Gelir Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> 3000 TL ve altı <input type="checkbox"/> 3001-3500 TL <input type="checkbox"/> 3501-4000 TL <input type="checkbox"/> 4001-4500 TL <input type="checkbox"/> 4501-6000 <input type="checkbox"/> 6001TL ve üzeri	

Bu soru listesini “ Şu anki işinizde neden çaba sarf ediyorsunuz? ” sorusunu düşünerek yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.					
İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.					
Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.					
Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.					
İşim anlamsız olmasına rağmen neden hâlâ bu işi yaptığımı bilmiyorum.					
İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.					
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.					
İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.					
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duymasına için işimde çaba sarf ediyorum.					
Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.					
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.					
Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.					
Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.					
İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.					
İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.					
Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.					

İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.					
İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.					
Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.					
Doğrudan bağlı bulunduğunuz yöneticinizin ile iş ilişkinizi düşünerek, aşağıdaki ifadelere ne derecede katılıp katılmadığınızı belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
Yöneticim, iş ile ilgili sorunlarımı ve ihtiyaçlarımı bilir ve anlar.					
Yaptığım işin, yöneticimi ne kadar memnun edip etmediğini her zaman bilirim.					
Yöneticim ile çok iyi bir iş ilişkim var.					
Yöneticim benim potansiyelimi iyi bilir.					
Gerekirse, yöneticim kendi zararı pahasına, beni zor bir durumdan kurtarır.					
Yöneticimin, ben olmadığımda benim kararlarımı savunacak kadar bana güveni vardır.					
Yöneticim, gerekirse, iş ile ilgili sorunlarımı çözmemde bana yardım etmek için pozisyonunun gücünü kullanır.					
Aşağıdaki ifadeler sizi ne kadar tanımlıyor?	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
Kendimi diğer insanlara hep iyi davranmak zorundaymış gibi hissederim.					
Özgür ve bağımsız olmak benim için çok önemlidir.					
İyi bir iş yaptığımda bunu benim bilmem, başkalarının bilmesinden daha önemlidir.					
Yaşadığım güzel olayları başka insanlarla paylaştığımda o olaylar bana daha da güzel gelir.					
Diğer insanların duygularını incitmekten korkarım.					
İnsanlar benim davranışlarımı ya da yaptığım işleri yönetmeye kalkarlarsa rahatsız olurum.					
İnsanlara “hayır” demek bana zor gelir.					

Hafta sonlarında başkalarıyla birlikte olacağım bir etkinlik planlamazsam kendimi kötü hissederim.					
Bir grubun üyesi olmaktansa, kendine özgü bir birey olmayı daha değerli görürüm.					
Kendimi hasta hissettiğim zaman yalnız kalmayı tercih ederim.					
İnsanlar zayıf yönlerimi, hatalarımı bilirlerse, beni sevmeyecekler diye endişelenirim.					
Bir konuda kendimi haklı görüyorsam, başkalarının hoşuna gitmese de düşünce ve duygularımı açıkça söylemekten çekinmem.					
Misafirlikteyken sadece oturup konuşmaktan rahatsız olurum. Bunun yerine, kalkıp bir şeyler yapmayı isterim.					
Bir işte insanın kendi amaçlarına ve standartlarına ulaşması, diğer insanların koyduğu standartlara ulaşmasından daha önemlidir.					
Diğerlerini memnun etmek için kendime ters düşen işler yaparım.					
Yalnız başıma uzun yürüyüşler yapmaktan hoşlanırım.					
Diğer insanların beni sevmeleri, önemli başarılar elde etmemden daha önemlidir.					
Bir lokantada kendi başıma akşam yemeği yemek beni rahatsız eder.					
Hayatımdaki bir insanın bana gerçekten ilgi duyduğunu hissetmezsem yaptığım işlerden zevk almam.					
Bir şey yapmaya karar verirken başka kişilerin düşüncelerinden etkilenmem.					
Kalkıp istediğim yere gidebilme özgürlüğüne sahip olmak benim için çok önemlidir.					
İşimde başarılı olmak benim için arkadaş edinmekten daha önemlidir.					
Duygularımı kontrol altında tutmanın önemli olduğuna inanırım.					
Diğer insanların yanındayken benden ne beklediklerinden emin olamazsam rahatsız olurum.					
Diğer insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmelerinden daha rahat kabul ederim.					
İlk defa gideceğim bir yeri tek başıma ziyaret etmek, benim için eğlenceli olmaz.					
Eğer bir arkadaşım beni uzun süre aramazsa, beni unuttuğunu düşünerek endişelenirim.					
Diğer insanlarla yakın ilişkiler içinde olmaktansa, sürekli çalışıp iş çıkarmak benim için daha önemlidir.					

Beni sevmediklerini bildiğim insanların yanında rahatsız olurum.					
Bir amaç benim için önemli ise, diğer insanları rahatsız etse bile o amaca ulaşmaya çalışırım.					
Sevdiğim insanlardan ayrı olmak benim için zordur.					
Bir amaca ulaştığım zaman insanlardan gelecek övgülerden çok, o amaca ulaşmaktan ötürü memnunluk duyarım.					
Diğer insanların hoşlanmayacağını düşünerek söyleyeceğim şeyleri dikkatlice seçerim.					
Geceleri evde tek başıma kaldığımda, kendimi yalnız hissedirim.					
Sık sık ailemi ya da arkadaşlarımı düşündüğümü fark ederim.					
Kendi planlarımı kendim yapmayı tercih ederim, böylece diğerleri tarafından kontrol edilmem.					
Çevremde başka insanların olmasına ihtiyaç duymadan, bütün bir gün rahatça tek başıma kalabilirim.					
Biri benim dış görünüşümü eleştirdiğinde, diğer insanların da beni çekici bulmayacaklarını düşünürüm.					
Bir işi bitirmek, insanların o konuda nasıl tepki göstereceklerini düşünüp endişelenmekten daha önemlidir.					
Boş zamanlarımı diğer insanlarla birlikte geçirmekten hoşlanırım.					
Özel hayatıma karışıldığını düşündüğüm için, özel soruları yanıtlamayı sevmem.					
Bir sorunum olduğunda, başkalarının beni etkilemelerine izin vermektense, sorunu kendi başıma düşünüp, bir çözüm bulmayı tercih ederim.					
İnsanlar kişiler arası ilişkilerde genellikle, birbirlerinden çok şey beklemektedirler					
Yeni tanıştığım bir kişinin beni beğendiğini ya da sevdiğini anlayamazsam rahatsız olurum.					
Diğer insanların hedeflerini kabul etmektense, kendi hedeflerimi ve standartlarımı kendim belirlemeyi tercih ederim.					
Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.					

Diğerleri tarafından beğenilip sevmek ya da onaylanmak benim için önemlidir.					
Bir işi bitirmek, bana göre o iş için verilecek ödülünden daha zevklidir.					
Diğer insanlarla yakın ilişkiler kurduğumda kendimi emniyette hissedirim.					
Diğer insanlarla beraber olduğumda, onların benimle birlikte olmaktan hoşlanıp hoşlanmadıklarını anlamak için ipuçları ararım.					
Yalnız başıma uzaklara gidip, yeni yerler keşfetmeyi, araştırmayı severim.					
Herhangi bir kişinin bana kızdığını düşünsem de, özür dilemek istemem.					
Başıma tatsız bir olay gelirse, başvuracağım bir yakınımın olduğundan emin olmak isterim.					
Uzun bir toplantıda sonuna kadar oturmak zorunda kalırsam, kendimi hapsedilmiş gibi hissedirim.					
İnsanların benim özel hayatıma ait konularda soru sormalarından ya da fikir vermelerinden hoşlanmam.					
Diğerlerinden farklı olmak beni rahatsız eder.					
Bence bir hapisanede bulunmanın en zor yanı, özgürce dolaşamamaktır.					
Yaşlanmanın en kötü yanı yalnız kalmaktır.					
Sevdiğim bir insanın öleceğini düşünerek çok endişelenirim.					
Diğer insanlar beni reddedecek olsa bile haklarımı savunmaya devam ederim.					

ETİK KURUL ONAYI



T.C.
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Araştırmanın Başlığı: Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri İle Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma					
Proje Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TORUN İstinye Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü					
Sorumlu Araştırmacı: Semra KARAKOÇOĞLU İstinye Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Bölümü					
Toplantı Tarihi:	25.03.2021	Toplantı Sayısı:		Karar No:	06

SONUÇ

<input checked="" type="checkbox"/> Uygun:
<input type="checkbox"/> Düzeltme gereklidir:
<input type="checkbox"/> Görevsizdir; Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuruda bulunduğunuz başvuru dosyası ve ilgili belgeleri İstinye Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Araştırmaları Etik Kurulu tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Etik Kurul Başkanı

İNTİHAL RAPORU

Sosyotropik- Otonomik Kişilik ile Motivasyon Arasındaki İlişkide LÜE' nin Düzenleyici Rolü

ORJİNALLIK RAPORU

% 13	% 12	% 5	% 6
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 4
2	acikerisim.istinye.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	acikerisim.pau.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	9lib.net İnternet Kaynağı	% 1
5	www.sobibder.org İnternet Kaynağı	% 1
6	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
7	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1

Submitted to Dicle University