

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

YÖNETİCİNİN KARİZMATİK LİDERLİK DAVRANIŞI İLE ÇALIŞANLARIN
KARİYER MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL
PRESTİJİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS

Erkan YAŞAR

AĞUSTOS-2025
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

**YÖNETİCİNİN KARİZMATİK LİDERLİK DAVRANIŞI İLE ÇALIŞANLARIN
KARİYER MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL
PRESTİJİN ARACI ROLÜ**

**THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL PRESTIGE
IN THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGER'S CHARISMATIC
LEADERSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEES' CAREER SATISFACTION**

YÜKSEK LİSANS

Erkan YAŞAR

**AĞUSTOS-2025
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

**YÖNETİCİNİN KARİZMATİK LİDERLİK DAVRANIŞI İLE ÇALIŞANLARIN
KARİYER MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL
PRESTİJİN ARACI ROLÜ**

**THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL PRESTIGE
IN THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGER'S CHARISMATIC
LEADERSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEES' CAREER SATISFACTION**

YÜKSEK LİSANS

Erkan YAŞAR

Danışman: Prof. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ

**AĞUSTOS-2025
GÜMÜŞHANE**

KABUL VE ONAY



BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Yöneticinin Karizmatik Liderlik Davranışı İle Çalışanların Kariyer Memnuniyeti İlişkisinde Algılanan Örgütsel Prestijin Aracı Rolü**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

25/08/2025

.....

Erkan YAŞAR

TEŞEKKÜR

Bu araştırma Yüksek Lisans Tezi olarak Prof. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ danışmanlığında Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalında yapılmıştır.

Tez konumu belirlememde ve tez çalışmasının yürütülmesi sürecinde yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve tecrübesi ile sürekli desteğini hissettiğim danışmanlığımı üstlenen kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ’e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışma sürecimde sürekli yanımda olan ve desteğini esirgemeyen eşim Selma YAŞAR ve kızlarım Zümra Naz ile Zehra Asel’e de çok teşekkür ederim.

Erkan YAŞAR
GÜMÜŞHANE – 2025

ÖZET

Çalışanların planladıkları kariyer hedeflerinde başarılı olmalarına ve amaçlarına ulaşmalarında, içinde bulundukları işyerinin sunduğu olanakların ve örgütün insan kaynaklarının etkisi büyüktür. Ayrıca örgütün algılanan prestijinin ve yöneticinin çalışan üzerindeki etkilerinin de çalışanların performanslarında ve işlerine motive olmalarında etkisi olmaktadır. Bu durumda doğal olarak çalışanlar kariyer süreçlerinde memnun oldukları örgütler ve yöneticilerle çalışmayı arzu ederler. Bu tercih ise yönetimin nitelikli ve arzulanın insan kaynağına ulaşmasında elini güçlendirecektir. Bir örgütün çalışanları nezdindeki saygınlığı ve liderinin özellikleri o örgüt çalışanlarının kariyer memnuniyetlerinde rol oynayabilecek önemli faktörlerdendir.

Bu çalışmada liderlik özelliklerinden karizmatik liderliğin çalışan kariyer memnuniyetine etkisi ve bu etkileşimde örgütsel prestij değişkeninin aracı bir rolü olup olmadığı incelenmektedir. Araştırma bulgularından örgütsel prestij kariyer memnuniyetini doğrudan pozitif bir şekilde etkilediği görülmüştür. Öte yandan incelenen karizmatik liderlik değişkeni alt boyutlarından sadece çevresel duyarlılık ve üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme değişkenlerinin kariyer memnuniyetini anlamlı ve doğrudan pozitif etkilediği, statükoyu sürdürme alt değişkeninin ise kariyer memnuniyetine olumsuz yönde doğrudan etki ettiği görülmektedir. Aracı etkilere bakıldığında ise sadece statükoyu sürdürme alt değişkeninin örgütsel prestij üzerine anlamlı etkisi olduğu ve aracı değişkenin ise önleyici aracı etkisiyle ilgili alt değişkenin doğrudan olumsuz etkisini dolaylı pozitif etkiye dönüştürdüğü anlaşılmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlardan hareketle karizmatik liderlik ve örgütsel prestij değişkenlerinin çalışanın kariyer memnuniyeti üzerindeki toplam etkilerinin pozitif olduğu ve memnuniyeti arttırdığı ortaya konulmaktadır. Bu da çalışanlarının kariyerleri noktasında çalışmalar yürüten ve bunu önemseyen insan kaynakları yöneticileri ve firma sahiplerine örgütsel prestij ne denli önemli olduğunu ve özellikle karizmatik liderler tarafından yönetilmekte olan örgütlerde bu yönetim özelliklerinin oluşturabileceği olumsuz yönleri azaltıcı etkilerinin olacağı yönünde fikir vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer memnuniyeti, Karizmatik liderlik, Örgütsel prestij.

SUMMARY

The opportunities offered by the workplace and the organization's human resources play a significant role in employees' success in their planned career goals and their achievement of these goals. Furthermore, the perceived prestige of the organization and the manager's influence on employees also have an impact on employees' performance and job motivation. Naturally, employees prefer to work with organizations and managers they are satisfied with throughout their career paths. This preference, in turn, strengthens management's position in attracting qualified and desirable human resources. An organization's reputation among its employees and the characteristics of its leader are important factors that can play a role in the career satisfaction of its employees.

This study examines the impact of charismatic leadership, a leadership characteristic, on employee career satisfaction and whether organizational prestige plays a mediating role in this interaction. The research findings indicate that organizational prestige directly and positively impacts career satisfaction. Furthermore, among the sub-dimensions of charismatic leadership, only the environmental awareness and sensitivity to member needs significantly and directly affect career satisfaction, while the status quo sub-variable has a negative direct impact on career satisfaction. When examining the mediating effects, it is understood that only the status quo maintenance sub-variable has a significant effect on organizational prestige, while the mediating variable, through its preventive mediating effect, transforms the direct negative effect of the related sub-variable into an indirect positive effect. Based on these results, it is demonstrated that the total effects of charismatic leadership and organizational prestige on employee career satisfaction are positive and increase satisfaction. This suggests the importance of organizational prestige to human resources managers and company owners who prioritize and prioritize their employees' careers and that these management characteristics, particularly in organizations led by charismatic leaders, can mitigate the negative impacts they may have.

Keywords: Career satisfaction, Charismatic leadership, Organizational prestige.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	V
SUMMARY	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	X
EKLER DİZİNİ.....	XI
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	VI
1.GİRİŞ	1
2. KARİYER MEMNUNİYETİ	3
2.1. Kariyer Kavramı.....	3
2.2. Memnuniyet Kavramı	4
2.3. Kariyer Memnuniyeti	4
2.4. Kariyer Memnuniyetini Açıklayan Teoriler.....	6
2.4.1. Vroom Beklentiler Teorisi	6
2.4.2. Kişi-Çevre Uyumu Teorisi.....	6
2.5. Kariyer Memnuniyetinin Sonuçları.....	7
3. KARİZMATİK LİDERLİK	8
3.1.Karizma Kavramı	8
3.2. Lider ve Liderlik	8
3.3. Karizmatik Liderlik	10
3.4. Karizmatik Liderin Özellikleri.....	11
3.4.1. Vizyon Belirleme	12
3.4.2. Çevresel Duyarlılık Gösterme.....	13
3.4.3. Sıra Dışı Davranışlar Sergileme.....	13
3.4.4. Kişisel Risk Üstlenebilme	13
3.4.5. Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme	13
3.4.6. Statükoyu Sürdürmeme	14
4.ÖRGÜTSEL PRESTİJ	15
4.1.Örgüt Kavramı	15
4.2. Prestij kavramı	15

4.3. Örgütsel (Kurumsal) Prestij	16
4.4. Örgütsel Prestij'in Önemi.....	16
4.5. Örgütsel Prestij Algısı.....	17
5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	19
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	19
5.2. Araştırma Modeli ve Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi.....	20
5.2.1. Karizmatik Liderlik ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi	20
5.2.1.1. Vizyon Belirleme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi.....	21
5.2.1.2. Sıra Dışı Davranışlar Sergileme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi	21
5.2.1.3. Çevresel Duyarlılık Gösterme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi	22
5.2.1.4. Statükoyu Sürdürmeme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi	22
5.2.1.5. Kişisel Risk Üstelenebilme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi.....	23
5.2.1.6. Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi	23
5.2.2. Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Prestij İlişkisi	24
5.2.2.1. Vizyon Belirleme ve Örgütsel Prestij İlişkisi.....	24
5.2.2.2. Sıra Dışı Davranışlar Sergileme ve Örgütsel Prestij İlişkisi	25
5.2.2.3. Çevresel Duyarlılık Gösterme ve Örgütsel Prestij İlişkisi	25
5.2.2.4. Statüyü Sürdürmeme ve Örgütsel Prestij İlişkisi	26
5.2.2.5. Kişisel Risk Üstelenebilme ve Örgütsel Prestij İlişkisi.....	26
5.2.2.6. Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme ve Örgütsel Prestij İlişkisi	27
5.2.3. Örgütsel Prestij ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi	28
5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	31
5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Araştırma Verilerinin Toplama Yöntemi.....	32
5.5. Analiz ve Bulgular	35
5.5.1. Örneklemenin Demografik Özellikleri	35
5.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	36
5.5.2.1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	36
5.5.2.2. Ölçeklere Ait Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Sonuçları.....	37
5.5.3. Yapısal Eşitlik Modeli	39
5.5.3.1. Yapısal Eşitlik Modeli Test Sonuçları	42
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	49
KAYNAKÇA.....	52
EKLER.....	60
ÖZGEÇMİŞ	63

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırma modelinde kullanılan ölçeklere ait değişkenler ve ölçek maddeleri...	32
Tablo 1. Araştırma modelinde kullanılan ölçeklere ait değişkenler ve ölçek maddeleri (Devamı)	33
Tablo 2. Araştırmanın demografik verileri	35
Tablo 2. Araştırmanın demografik verileri (Devamı)	36
Tablo 3. Ölçeklerin güvenirlik katsayıları	37
Tablo 4. Keşfedici faktör analizi bulguları	38
Tablo 4. Keşfedici faktör analizi bulguları (Devamı)	39
Tablo 5. Yapısal modelin uyum indeksleri	42
Tablo 6. Araştırma modeli YEM sonuçları.....	44
Tablo 7. Değişkenler arasındaki standartlaştırılmış toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler	47

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Karizmatik liderliğin vizyon belirleme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	21
Şekil 2. Karizmatik liderliğin sıra dışı davranış sergileme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	21
Şekil 3. Karizmatik liderliğin çevresel duyarlılık gösterme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	22
Şekil 4. Karizmatik liderliğin statükoyu sürdürmeme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	23
Şekil 5. Karizmatik liderliğin kişisel risk üstelenebilme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	23
Şekil 6. Karizmatik liderliğin üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	24
Şekil 7. Karizmatik liderliğin vizyon belirleme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi	25
Şekil 8. Karizmatik liderliğin sıra dışı davranışlar sergileme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi	25
Şekil 9. Karizmatik liderliğin çevresel duyarlılık özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi	26
Şekil 10. Karizmatik liderliğin statüyü sürdürmeme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi	26
Şekil 11. Karizmatik liderliğin kişisel risk üstelenebilme boyutu ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi	27
Şekil 12. Karizmatik liderliğin üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi	27
Şekil 13. Algılanan kurumsal prestij ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi	28
Şekil 14. Araştırmanın modeli	29
Şekil 15. Düzeltilmiş yapısal model	43
Şekil 16. Değişkenler arasındaki anlamlı etkiler	43

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	60
---	----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	: Düzeltilmiş uyum iyiliği istatistiği
AKP	: Algılanan kurumsal prestij
CFI	: Karşılaştırmalı uyum indeksi
CR	: Bileşik güvenirlik / yapı güvenirliği
Cronbach's Alpha	: Ölçüm güvenirliği (iç tutarlılık katsayısı)
ÇD	: Çevresel duyarlılık
Df	: Serbestlik derecesi
DFA	: Doğrulayıcı faktör analizi
f	: Sıklık / frekans
GFI	: Uyum İyiliği istatistiği
İD	: İhtiyaçlara duyarlılık gösterme
KFA	: Keşifsel/keşfedici faktör analizi
KM	: Kariyer memnuniyeti
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KR	: Kişisel risk üstlenme
N	: Örneklem büyüklüğü
NFI	: Normlandırılmış uyum indeksi
NNFI	: Normlanmamış uyum indeksi
p	: Anlamlılık derecesi
R ²	: Belirleme katsayısı
RMR	: Hata kareler ortalaması karekökü
RMSEA	: Yaklaşık hataların ortalama karekökü
SD	: Sıra dışı davranışlar sergileme
SS	: Statükoyu sürdürmeme
SRMR	: Standartlaştırılmış hata kareler ortalaması karekökü
TDK	: Türkiye Dil Kurumu
TLI	: Tucker-Lewis Index
VB	: Vizyon belirleme
X ²	: Ki-Kare (Chi-Kare)
β	: Regresyon katsayısı

1. GİRİŞ

Günümüz örgüt yapıları, sadece ekonomik ya da teknik performansla değil, aynı zamanda çalışanlarının algıları, bağlılık düzeyleri ve tatminleriyle de değerlendirilmektedir. Özellikle insan kaynağının örgüt içindeki yerinin daha da güçlendiği bir dönemde, çalışanların örgütle kurduğu duygusal ve zihinsel bağlar, örgütün başarısını doğrudan etkileyen önemli dinamikler hâline gelmiştir. Bu bağlamda, çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları, örgütle olan ilişkilerini ve bu ilişkinin sürdürülebilirliğini doğrudan şekillendirmektedir. Modern yönetim anlayışlarında, bireylerin kariyer memnuniyeti, yalnızca kişisel başarı ya da yükselme fırsatlarıyla değil, aynı zamanda örgüt iklimi, yönetici tutumu ve örgütsel değerlerle de yakından ilişkilidir.

Bu noktada, yöneticilerin liderlik tarzları, çalışanların kariyer süreçlerini nasıl deneyimledikleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Karizmatik liderlik, özellikle son yıllarda artan biçimde ilgi gören liderlik türlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Karizmatik liderler, çalışanlar üzerinde hem duygusal hem de motivasyonel bir etki yaratarak, onların kuruma olan sadakatini ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu liderlik biçimi; statüyü sürdürmeme, sıra dışı davranışlar sergileme, çevresel ve bireysel duyarlılık gösterme gibi çeşitli alt bileşenlerle çalışanların örgüt içi deneyimlerine derinlemesine nüfuz etmektedir. Bu özellikler, çalışanların örgütleriyle kurdukları bağları daha önemli ve tatmin edici bir hâle getirebilir.

Karizmatik liderliğin çalışan memnuniyetine olan etkisinin bir diğer önemli boyutu da algılanan örgütsel prestijdir. Örgütsel prestij, çalışanların içinde bulundukları kurumu nasıl algıladıkları kadar, dış dünyanın da kuruma yönelik algılarını yansıtan bir yapıdır. Çalışanlar, toplum nezdinde itibarlı ve saygın bir örgütte çalıştıklarında, bu durum onların örgütsel aidiyetlerini ve kariyerlerine yönelik tatmin düzeylerini artırmaktadır. Prestijli bir kurumda görev almak, sadece mesleki imaj açısından değil, aynı zamanda bireyin sosyal kimliği üzerinde de pozitif etkiler yaratmaktadır. Bu nedenle, algılanan örgütsel prestij, yöneticinin liderlik davranışı ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenebilmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, yöneticilerin karizmatik liderlik özelliklerinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisini ve bu etkide algılanan örgütsel prestijin bir aracı değişken olarak nasıl işlev gördüğünü araştırmaktır. Kuramsal olarak birbirinden bağımsız gibi görünen bu üç kavram; liderlik, kariyer memnuniyeti ve örgütsel prestij,

örgütsel başarı açısından bir bütün olarak ele alındığında, örgüt içi dinamikleri açıklamada anlamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Kariyer memnuniyeti, bireyin mesleki yaşamında ilerleme kaydettiği, kişisel ve örgütsel hedeflere yaklaştığı hissini edinmesiyle yakından ilişkilidir. Bu memnuniyetin sağlanmasında bireyin kişisel çabaları kadar, örgütün sağladığı fırsatlar ve yönetim anlayışı da belirleyici rol oynamaktadır. Nitekim kariyer beklentileri karşılanmayan çalışanlar, zamanla örgüte olan bağlılıklarını yitirmekte, iş doyumları azalmakta ve performansları olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarına sadece teknik gelişim değil, aynı zamanda psikolojik bir aidiyet ve değer hissi sunması gerekmektedir.

Bu doğrultuda yürütülen çalışmada, karizmatik liderliğin alt boyutları olan vizyon belirleme, kişisel risk üstlenme, çevresel duyarlılık, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, statükoyu sürdürmeme ve sıra dışı davranışlar sergilemenin; hem algılanan örgütsel prestij hem de kariyer memnuniyeti üzerindeki etkileri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Araştırmada ayrıca algılanan örgütsel prestijin, bu iki yapı arasındaki ilişkide aracı rol oynayıp oynamadığı da test edilmiştir.

Çalışmanın örgütsel bağlamda sunacağı katkılardan biri, liderlik stillerinin çalışan memnuniyetine olan etkisinin ötesinde, bu etkinin prestij algısıyla nasıl şekillendiğini ortaya koymasıdır. Özellikle kamu kurumlarında veya yüksek prestij hedefleyen özel kuruluşlarda, çalışan memnuniyetinin sürdürülebilirliğinde liderin tutumu ve kurumun algılanma biçimi kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, çalışmanın sonucunda elde edilecek bulgular, hem yönetsel uygulamalar hem de insan kaynakları stratejileri açısından yol gösterici olacaktır.

Bu çalışma 5 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci kısmında kariyer memnuniyeti ile ilgili olarak kariyer ve memnuniyet kavramları ile kariyer memnuniyeti, kariyer memnuniyetini ortaya çıkaran temel boyutlar ve kariyer memnuniyetinin sonuçları hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde karizmatik liderlik ile ilgili olarak karizma, lider ve liderlik kavramları, karizmatik liderlik ve karizmatik liderin özellikleri incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel prestij ile ilgili olarak örgüt kavramı, prestij kavramı, örgütsel prestij kavramı, örgütsel prestijin önemi ve örgütsel prestij algısı ele alınmıştır. Son bölümde ise geliştirilen araştırma modeli ve hipotezlerinin test edilmesiyle alakalı uygulamalar ve sonuç kısmı yer almaktadır.

2. KARİYER MEMNUNİYETİ

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, Latince ve Fransızca kökenden türemiş bir yolu, yarış parkurunu veya bir eylem planını ifade eden bir terimdir. Genellikle meslek, geliştirme veya rehberlik gibi terimlerle aynı anlamda kullanılmaktadır (Çalhan ve Küçük, 2024: 33). Bilim insanları tarafından kariyer kavramının incelenmesi 1970'li yıllara denk gelmekte olup ilerleyen yıllarda işletmelerde değişen ve gelişen koşullar sebebiyle fazlaca kullanılmaya başlanmıştır. Yoğun rekabet ortamının insan gücünün en iyi şekilde yönetilmesini gerektirmesi, çalışanların maddi ve manevi tatmininin sağlanmaya çalışılması kariyer kavramının önemini artırmıştır. Böylece kariyer kavramı günümüz işletmelerinde insan kaynakları alanı için vazgeçilmez bir olgu olduğu gibi çalışanlar içinde önem kazanmıştır. Yani artık sadece işletmelerin değil, bireylerin kendi faydaları ve gelişimleri için şahsi kariyerlerini yönetmeleri gerekmektedir (Ünver, 2005: 11).

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca bir meslekte edindiği deneyimlerin, başarıların ve ilerlemelerin bütünüdür (Gökdeniz, 2017: 123). Bu tanım, kariyerin süreci ile ilgili fikir vermektedir. Diğer bir tanımda ise kariyer, bireyin yaşam süresi boyunca iş yaşamında üstlendiği pozisyonları sırasıyla takip etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (De Cenzo, 1996: 266). Mesleki yaşamı ve çalışma hayatı dışında bir karakteristik kimlik kazanımı kişinin kariyerinin bir parçası olmaktadır.

Kariyer, insanı ve toplumsal etkileri nedeni ile sosyolojik bir yapıya da sahiptir. Sosyal bir anlam taşıyan kariyer, bireylerin kimliğini ve toplumsal statüsünü oluşturmaya yardımcı, iş doyumunu ve kişiliğinin gelişiminde etkili başarıya odaklı maddi bir güç olarak ta tanımlanabilir (Taşlıyan vd., 2011: 234).

Kariyer, sosyoloji, ekonomi, örgütsel psikoloji, yönetim teorisi gibi çeşitli disiplinlere etki ettiği gibi bu disiplinlerden aynı zamanda etkilenmektedir. Bu da kariyerinin bireysel örgütsel ve toplumsal yapının merkezinde çok yönlü bir kavram olduğunun kanıtıdır (Leeatchitch vd., 2003: 728-729'dan akt. Kurtuldu, 2020: 5).

Kariyeri şekillendiren unsurlar arasında, bireyin toplumdaki yeri ve statüsüyle ilgili sosyolojik etkenler, kişinin ruhsal halleriyle bağlantılı psikolojik etmenler ve maddi durumuyla ilgili ekonomik faktörler bulunmaktadır. Çalışanlar, becerilerini, meraklarını, kişisel özelliklerini ve mesleki değerlerini etkileyen psikolojik faktörler sayesinde görev tanımları içinde daha yetkin ve çabuk hareket ederek performanslarını yükseltmeye odaklanırlar. Toplumca takdir gören ve bulunduğu konum itibarıyla sosyolojik etkenlerin

etkisiyle öz saygısı artan çalışanlar, potansiyellerini tam olarak ortaya koyarak gelir düzeylerini de artırır ve bu durum ekonomik faktörün etkisini gösterir.

2.2. Memnuniyet Kavramı

Memnuniyet sözcüğü, lügat anlamı itibarıyla hoşnut olma, sevinç duyma, sevinme manasına gelmektedir (TDK, 2025). Bir şeyi başardığınızda ya da başardığınızda hissettiğiniz iyi duygudur (Oxford Advance Learner's Dictionary, 2000). Beklentiler, değerler ve inançlar her kişiye göre farklılık gösterdiği için memnuniyet, birçok anlamı ve uygulaması olan karmaşık bir kavramdır. Memnuniyet, genellikle bir bireyin belirli bir olaydan sonra kendisini bulduğu durum olarak da tanımlanmaktadır (Akiri, 2014: 267).

Memnuniyet kelimesi ilk kez on üçüncü yüzyılda ortaya çıkmış ve latince “satis” (yeterli anlamında) kelimesinden türetilmiştir. Memnuniyet, iş tatmini (çalışan memnuniyeti), müşteri memnuniyeti, sosyal tatmin, ekonomik tatmin, vatandaş ve yaşam memnuniyeti diye çeşitlendirilebilir. İş tatmini, kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu olarak ortaya çıkan zevkli veya olumlu bir duygusal durumdur (Locke, 1976). Bir kimsenin iş tatmininin yüksek olması durumunda, onun işini sevdiği ve işine dönük pozitif değerlere sahip olduğundan bahsedebiliriz. İş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin, bulundukları işletmelere dönük müspet bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir (Özpehlivan, 2018: 45). Bu müspet bakış açısı insanların iş hayatı boyunca memnuniyet düzeylerinin ve kariyer tatminlerinin artmasına sebep olur. Kariyer tatmini, kişilerin kariyerinde hedefledikleri amaçları başarmada hissettikleri memnuniyet duygusudur (Yüksel, 2005: 311). Kariyer tatmini, bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmelerindeki psikolojik doyumdur. İnsanlar da iş tatmini ve kariyer tatmini çerçevesinde ulaşılan bu doyum kariyer memnuniyetini sağlayacaktır.

2.3. Kariyer Memnuniyeti

Kişisel memnuniyetin artırılmasında insanların beklentilerini karşılayabilmelerine destek olan süreçler topluluğu olan kariyer ve kariyer ile ilgili birçok kavramın etkisi büyüktür. Kişisel memnuniyet işletmelerin varlığını verimli bir şekilde devam ettirebilmelerine destek olan bir süreci içerir. Çalışma yaşamına bakıldığında, insanların kariyerlerinden memnun olmaları hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşılmasına katkı sağlamaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2014: 66).

Kariyer memnuniyeti, insanların kariyerlerinin beklentileri ile uyumlu olmasıdır. Beklentilerin hangi ölçüde gerçekleştiğiyle ilişkili bir kavram olduğundan, kariyer memnuniyeti de kişinin iş yaşamındaki başarıları neticesinde ulaştığı kariyer

basamaklarının, bireyin umutlarını ne düzeyde karşıladığıyla alakalıdır (Edinsel, 2018: 142).

İnsanların kariyerlerinde ister sosyolojik ister psikolojik isterse ekonomik etkisi olsun ulaşılmak istenen kariyer hedefi için en önemli faktör kariyer memnuniyetidir. İnsanlar kariyerleri boyunca daha mutlu hissedebildiğinde ve maddi manevi kazanımını ulaştığında kariyer memnuniyeti sağlanacaktır. Literatürde de bu yönde tanımlara rastlanılmaktadır. Bunlar;

- Kariyer memnuniyeti, bireylerin görevlerini yerine getirirken kariyer gelişimlerine ve başarılarına ilişkin değerlendirmelerinin sonucudur (Seibert ve Kraimer, 2001).

- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerine ilişkin beklentileri ile örgütün sağladıklarını karşılaştırması sonucu işi ve mesleği hakkında hissettiği olumlu duygulardır (Keskin ve Yıldız, 2023: 2005).

- Kariyer memnuniyeti, insanların genel yeterliliğini önceleyen, yeni fikirler ve çözümler sunma gibi edinimler sonucunda elde edilen başarılı sonuçlardır (Büyükyılmaz vd., 2020: 108).

- Kariyer memnuniyeti, Kariyer memnuniyeti çalışanların bakış açılarına dayalı subjektif bir boyut haline gelmiş olup maaşı, kariyer yollarını ve eğitimi kapsamaktadır (Greenhaus vd., 1990).

- Kariyer memnuniyeti, bireylerin çeşitli işlerden elde edilen deneyimlerin ve belirli bir süre içinde elde edilen ilerlemenin birikimli etkisine ilişkin algılarını kapsamaktadır (Al-Ghazali ve Sohail, 2021: 3).

- Kariyer memnuniyeti, iş görenlerin kariyerine olan duyuşsal tepkisidir ve yaptığı işteki deneyim ve faaliyetlerden algıladığı tatmin duygusudur (Rençber ve Paşaoğlu Baş, 2021: 21).

- Kariyer memnuniyeti, bireyin işi ve kariyeri hakkında nasıl hissettiğini gösteren dinamik bir yapıdır (Durmuş ve Akyüz, 2021: 999).

İnsanların hisleri ve beklentilerindeki farklılıklara göre değişebilen memnuniyet düzeyleri olumlu ya da olumsuz sonuçlar gösterebilir. Kariyer memnuniyetinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmalar sonucunda kariyer memnuniyetinin performans, sadakat, işten ayrılma isteği, değişimin desteklenmesi ve ücret vb. değişkenler ile ilişkisi belirlenmiştir (Ofluoğlu ve Bayraktar, 2021: 41).

Örgütlerde iyi bir insan kaynakları yönetiminin hedefi bireysel kariyer memnuniyetinin sağlanması olmalıdır. Hem örgütsel hem de bireysel başarı için ortak

noktalardan biri de kariyer memnuniyetidir. Kariyerinden memnun olan çalışanların işe ve örgüte karşı daha olumlu tutum ve davranışlar içinde bulunduğu belirtilmektedir. Kariyer memnuniyeti, işgücü devir oranını artırdığı gibi çalışanların motivasyonu ve işe gelme isteklerini artırmaktadır. Örgüte bağlılığı oluşturması ve insanların örgütlerinde istenilen performansı sergilemesinde kariyer memnuniyetinin etkisi en önemli faktörlerdendir. Bu nedenle kariyer memnuniyeti bazı teoriler ile açıklanmaya çalışılmıştır.

2.4. Kariyer Memnuniyetini Açıklayan Teoriler

Kariyer memnuniyeti kavramını açıklayan başlıca iki önemli teori bulunmaktadır: Vroom'un beklenti teorisi ve kişi-çevre uyumu teorisi. Her iki teori de kariyer memnuniyetini farklı açılardan ele alsa da, ortak noktaları bireyin beklentileri ile mevcut durum arasındaki uyumun, hissedilen tatmin düzeyini belirleyici rol oynamasıdır.

2.4.1. Vroom Beklentiler Teorisi

Kariyer memnuniyetinin beklentilerle ilişkili olması beklenti teorisi ile incelenmesine yol açmıştır. Vroom, bireylerin kendi faydalarına olacak bir hedef doğrultusunda bilinçli hareket ettiklerini, ödüllendirilen davranışları tekrar etmeye eğilimli olduklarını, ancak istenmeyen sonuçlara yol açan davranışlardan kaçındıklarını belirtir (Tağ ve Çetinkaya, 2019: 560).

Vroom beklentiler teorisinde üç temel kavram yer almaktadır: çekicilik, araçsallık ve beklenti. Çekicilik, bireyin belirli bir sonucu ne kadar arzuladığını gösterir. Araçsallık, bir çıktının başka bir sonuca ulaşmak için nasıl kullanılabileceğini ifade eder. Beklenti ise, yapılan bir davranışın belirli bir sonucu doğurma olasılığına yöneliktir. Bu teori, çalışanların beklentileri ve amaçları ile işyerindeki davranışları arasındaki ilişkiyi analiz eder (Yüksel, 2000: 142-143).

Yaptığı iş ve bulunduğu pozisyonda beklentileri karşılanan çalışanlarda bireysel performansı etkileyen ve böylece motivasyonun artmasına sebep olan teoriye ait etkenler kariyer memnuniyetinin üst düzeylere çıkmasını sağlayacaktır.

2.4.2. Kişi – Çevre Uyumu Teorisi

Birey-çevre uyumu, bireylerin çalıştıkları ortamlarla (iş, örgüt, grup veya meslek gibi) aralarındaki eşleşme, uygunluk, bağdaşma veya benzerlik düzeyini ifade eder. Bu kavram, kişinin yeteneklerinin, değerlerinin ve hedeflerinin bulunduğu çevreyle ne kadar örtüştüğünü açıklar (Irak, 2012: 14). Bireylerin kariyerlerini devam ettirdikleri çevrede

ihtiyaçlarının karşılanacağını hissetmeleri durumunda memnuniyetleri artacak ve uyum süreçleri hızlanacaktır.

İş görenin işiyle, çalışma ortamıyla, mesai arkadaşlarıyla ve kurumuyla olan uyumunun (iş yerindeki birey uyumu), kişinin iş tatmini seviyesini etkileyen önemli bir unsur olduğu söylenebilir (Atılmış ve Bolat, 2023: 2). Bireylerini iş tatminindeki artış kariyer memnuniyetinin artmasını sağlayacaktır.

2.5. Kariyer Memnuniyetinin Sonuçları

Kariyer memnuniyetinin sonuçları; işte kalma niyeti, ilerleme sonuçları (mevcut durumdaki pozisyon), kariyer geliştirme, performans değerlendirme (başarılı çalışan politikası) ve örgütsel bağlılık olmak üzere beşe ayrılmaktadır (Turunç ve Şener, 2022: 163).

İnsanların meslek yaşamları boyunca kendilerini gösterebilmeleri açısından kariyerleri önemli bir yer tutar. Bu sebeple kariyer memnuniyeti, bazıları için kendini gösterme aracı, bazıları için yeteneklerini kanıtlama fırsatı, bazıları için kariyer basamaklarını tırmanma isteği, bazıları için kişisel gelişim imkânı, bazıları için maaş artışı beklentisi, bazıları içinse saygınlık ve yükselme gibi çeşitli umutların bir sonucudur. Çalışanların kariyer beklentilerinin karşılanmasıyla duydukları mutluluk düzeyi, kariyer memnuniyeti olarak tanımlanır.

Kariyer memnuniyeti, bireylerin arzu ettikleri veya bekledikleri kariyer pozisyonları ile mevcut kariyer durumları arasındaki kıyaslama sonucunda, bulundukları pozisyona yönelik hissettikleri duygusal yaklaşımdır (Alkan, 2016: 50). Elde ettikleri başarılar sayesinde duygusal olarak tatmin olan çalışanlar, bu tatmin seviyesini daha da yükseltmek isteyeceklerdir. Bunun neticesinde de kariyer geliştirme yollarını araştırarak performanslarında bir iyileşme olacağı gibi, iş yerinde kalma istekleri artacak ve ilerleme olanaklarını değerlendireceklerdir.

3. KARİZMATİK LİDERLİK

3.1. Karizma

Karizma, ilk defa Eski Yunan uygarlığında ortaya çıkmış ve eski Yunanca da ilahi ilham yeteneği anlamını taşır (Yukl, 1994'den akt. Özen, 2012: 369). Hristiyanların kutsal kitabında da kehanet, gaipten haber verme manalarında geçen bir kavramdır. Karizma kavramını literatüre katan bürokrasi modelinin kurucusu Max Weber'dir (Özen, 2012: 369). Weber, karizma terimini kişiyi diğerlerinden ayıran istisnai güç özellikleri olan kişisel bir özellik olarak tanımlamaktadır. Karizmatik ise kitleler karşısında olağanüstü saygınlığı ve etkileme gücü bulunan olarak tanımlanmıştır (Yakut, 2006: 29).

Siyasi, dini, toplumsal ve örgütsel bağlılık gibi alanlarda yapılan incelemeler sonucunda çeşitli tanımlamalar ortaya çıkmıştır. Bu tanımların ortak noktaları bir araya getirildiğinde karizma, bir topluluğun algılarının; liderin özellikleri ve tutumları, liderliğin ortaya konduğu ortam ve şartlar ve nihayetinde topluluk üyelerinin gereksinimleri tarafından şekillenmesiyle oluşan ve tüm bunların sonucunda topluluk üyelerini ortak bir amaç için eyleme geçiren bir etkidir (Gül ve Çöl, 2003: 165).

3.2. Lider ve Liderlik

Tarihçiler, filozoflar ve sosyal bilimciler yüzyıllar boyunca insanların birbirlerini nasıl etkileyerek yönlendirdiğini düşündükleri lider ve liderlik ile ilgili çalışmalar yapmışlardır. Lider kelimesi, Samuel Johnson'ın 1755'te derlediği İngilizce sözlükte ilk defa önden giden kimse şeklinde yer almıştır. Liderlik kavramı ise ilk olarak 1828 yılında Webster Amerikan sözlüğünde liderin durumu ve liderin koşulları olarak tanımlanmıştır. 1976 da Oxford İngilizce sözlüğünün de ise liderlik, bir grup insana liderlik etmek, bir konuda diğerlerini etkilemek anlamıyla literatüre girmiştir (Rost, 1993: 38-42'den akt. İbicioğlu vd., 2009: 3). Liderlik tarihin her döneminde dikkatleri üzerine çeken ve 20. yüzyılda sanayi devrimi ile daha da popüler hale gelen bir kavramdır. Sanayi devriminin ardından ortaya çıkan yönetim ve organizasyon sorunları, farklı düşünürleri ve uzmanları ön plana çıkarmıştır. Özellikle 1990'lardan sonra bu alandaki gelişmeler hız kazanmış ve yeni liderlik yaklaşımları, liderlik alanını sosyal bilimler içinde başlı başına geniş bir disiplin haline getirmiştir (Erdem ve Dikici, 2009: 199).

Lider kelimesinin Türkçe karşılığı önder olsa da, bu terim dilimize iyice yerleşmiş durumdadır. Bu sebeple, yapılan çalışmalarda önder kelimesinin pek tercih edilmediği gözlemlenmektedir (İbicioğlu vd., 2009: 3). Lider, kurumun hedeflerine ulaşması için

insanları etkileyen, onlara yön veren ve örgüt içinde eşgüdümü sağlayan kişidir (Özsalmanlı, 2005: 137). Liderlik ise grup hedeflerine ulaşmak amacıyla grup eylemlerini yönlendirme ve diğerlerini etkileme sürecidir (Akat ve Budak, 1994: 217'den akt. Öztıp, 2008: 5). Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi, liderlik bir süreci ifade ederken, lider ise bu süreçte insanları etkileyebilen ve yönetsel bir otoriteye sahip olan kişiyi belirtmektedir (Robbins ve De Cenzo, 1998: 389'den akt. Arıkan, 2001: 232).

Liderlik, sosyal, psikolojik ve siyasal boyutları olan bir kavramdır. Genel bir ifadeyle, bir kişinin başka birini etkileme gücünü veya daha yaygın olarak, bir veya birkaç kişinin geniş kitleleri etkilemesini tanımlar (Ulukan, 2006: 4).

Araştırmacılar liderliği tanımlayan özelliklerin çoğunda farklı yaklaşımlar sergileseler de, liderliğin iki temel boyutu üzerinde fikir birliğine varmışlardır:

- Liderlik, gruptaki veya örgütteki insanlar üzerinde bir etki yaratır.
- Liderlik, gruplara veya örgütlere, amaçlarına ulaşmaları konusunda yardımcı sağlamaya ilişkin bir süreçtir (Arıkan, 2001: 233).

Liderlik sadece bir kişinin sahip olduğu özellikler veya makamdan ibaret değildir; karşılıklı bir etkileşim ve ilişki dinamiğini kapsamaktadır. Bu ilişki dinamiğinde liderlik edilebilecek, yönlendirilebilecek ve bunu benimseyerek yapacak bir izleyici grubuna ihtiyaç vardır. Aksi durumda, liderin tek başına olması bir şey ifade etmez. Liderin personeli amaçlara yönlendirmek için kullandığı araç güçtür. Güç, başkalarını etkileyebilme yeteneğidir ve kişiseldir. Yönlendirilebilme yeteneği/güç kaynakları ise, karizmatik özellikler, bilgi, uzmanlık; para, ceza, ödöl, fiziksel güç vb. olarak belirtilebilir (Özalp vd.,1996'den akt. Kaya vd., 2017: 65). Liderlik bir organizasyondaki bireylerin tutumlarını ve davranışlarını kurumsal hedefler doğrultusunda şekillendiren kilit bir faktördür. Liderler, adeta bir pusula gibi, kurumun vizyonunu belirler ve takipçileriyle güçlü ilişkiler kurarak onların performansını ve motivasyonunu artırmalarına destek olurlar. Dolayısıyla, liderlik, kurumsal başarıya ulaşmanın temel anahtarıdır (Gedik, 2020: 19). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzerine kurumsal bir başarıda örgüt üyelerinin doğru bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Buda yönetilenlerin ve yöneticilerin aynı amaç çerçevesinde kenetlenmesini gerektirmektedir. Yönetici daha çok mevcut işleri organize eden, yürüten ve denetleyen kişidir. Liderlik ise daha geniş bir perspektif gerektirir. Lider, bir vizyon ortaya koyar, bu vizyona ulaşmak için hedefler belirler ve bu hedeflere varış yöntemlerini çizer. En önemlisi, grup üyelerini etkileyerek onların davranışlarını ve düşüncelerini yönlendirir. Karizma olarak ifade edilebilecek bu etkileme gücü liderin grubun beklentilerine uygun davranarak güven kazanmasına bağlıdır (Şahin, 2024: 3). Karizmatik liderlik, en olumsuz şartlarda bile örgüt üyelerine güven duygusu

aşılabilen bir model olarak öne çıkar. Bu özelliğiyle ve diğer liderlik türlerinin pek çok niteliğini bünyesinde barındırması nedeni ile tür olarak sadece karizmatik liderlik incelenmiştir.

3.3. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik kavramı, bireyleri ve organizasyonları derinden etkileyen bir fenomen olduğundan, sosyoloji, psikoloji, tarih, örgütsel davranış, yönetim, insan kaynakları ve siyaset bilimi gibi pek çok sosyal bilim alanının ilgi odağı haline gelmiştir. Konunun farklı disiplinler tarafından ele alınması, tanım çeşitliliğine ve farklı yaklaşımlara yol açmıştır.

Max Weber tarafından 1940'lı yıllarda literatüre kazandırılan karizmatik liderlik kavramı, Weber tarafından bireyin kendine özgü niteliklerine sahip, kendisini diğerlerinden farklılaştıran ve bu sayede kendini lider olarak kabul ettiren kişiler olarak ifade edilmiştir. Weber den sonra karizmatik liderliği, Etzioni (1961) bir aktörün, diğer aktörlerin inançlarını, değerlerini ve davranış kurallarını derinden ve yaygın şekilde dönüştürme gücü olarak, Berlew (1974) ise örgüt için genel bir vizyon geliştirerek bu vizyon kapsamında örgüt üyelerinde heyecan uyandırarak daha güçlü olarak hissetmelerini sağlama olarak açıklamıştır. Etzioni ve Berlew'in yapmış olduğu bu tanımlamalara göre karizmatik liderliğin davranışsal yönü, örgüt üyeleri üzerinde ve örgütlerin hedeflerine ulaşmasında kritik bir etkiye sahiptir. Karizmatik bir lider, örgüt üyelerini görevlerine odaklayarak ve onları ödül-ceza gibi unsurlarla motive ederek örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamaktadır (Günçavdı, 2017: 22).

Modern karizmatik liderlik teorileri, başlangıcını House'un (1979) özellikle siyasi ve dini liderler üzerine odaklanan araştırmalarından almıştır. House teorisine göre karizmatik bir lider, yüksek özgüven, güçlü sözsüz iletişim becerileri ve net bir vizyonu grup üyelerine etkili bir şekilde aktarabilme yeteneğiyle dikkat çeker. Bu liderlerin, bulundukları ortamda belirgin bir etki gücüne sahip oldukları ve aynı zamanda kendi inançlarının ahlaki doğruluğundan emin oldukları kabul edilir (House, 1992'den akt. Çankaya, 2019: 36). Bass (1990), karizmatik liderlerin takipçileri üzerinde olduğundan daha etkili bir izlenim bıraktığını, onları kendi inanç ve değerleri doğrultusunda örgütleyip yönlendirdiğini belirtir. Karizmanın psikodinamik süreçlerle incelendiği teorilerde ise, bazı liderlerin ilahi veya ruhani figürler gibi algılanmasının arkasındaki yansıtma, geçmişe dönüş ve yer değiştirme gibi psikolojik mekanizmalar vurgulanır. Meindl (1990) ise, liderin takipçileri etkilemesini sosyal sirayet (bulaşma) kavramıyla açıklar; yani korku, heyecan ve coşku gibi duyguların örgüt üyeleri arasında hızla

yayıldığını öne sürer. Shamir vd. (1993) karizmatik liderliğin motivasyonel süreçleri ve takipçiler üzerindeki etkilerini inceleyerek ikili ilişkiler hakkında önemli bilgiler sunar. Son olarak, Conger ve Kanungo (1987) ile Antonakis, Fenley ve Liechti (2011) gibi araştırmacılar, karizmanın sadece olağanüstü kişilere özgü bir özellik olmadığını, aynı zamanda öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir liderlik vasfı olduğunu savunurlar. Bu yaklaşım, karizmanın doğuştan gelen bir yetenekten çok, pratiklerle kazanılabilecek bir beceri olduğunu gösterir (Demir ve Yirci, 2021: 235).

Karizmatik liderlerin doğuştan gelen yetenekleri, sonradan kazanılan tecrübelerle birleştiğinde çok daha etkili hale gelir. Takipçiler, karizmatik liderlere büyük değer atfeder ve liderlerinin isteklerini, beklentilerini yerine getirmek için üstün hizmet anlayışıyla hareket ederler (Genç, 2017: 262). Karizmatik bir lider, yalnızca üstün yetenekleri ve yüksek özgüveniyle değil, aynı zamanda astlarının ihtiyaçlarına önem vermesiyle öne çıkar. Bu liderler, savundukları değerler için fedakârlık yapmaktan ve risk almaktan çekinmez. Geleneksel liderlik ve yönetim yaklaşımlarının yetersiz kaldığı kriz dönemlerinde, çevresini etkileyebilen bir liderin ortaya çıkması karizmatik liderlik olarak tanımlanır. Karizmatik lider kriz anlarında insanları daha çok çalışmaya ve üstün bir gayret göstermeye motive eder. Tarihsel olarak ta karizmatik liderlerin en çok toplumların zor zamanlarında sahneye çıktığı görülmüştür (Yeşilyurt, 2009'dan akt. Bozkır, 2018: 18-19).

Karizmatik liderler, takipçilerine güçlü bir vizyon ve gelecek sunabilen, onların örgüte karşı bağlılıklarını artıran, ortak hedeflere yönelten ve hedefler gerçekleştiğinde başarı duygusunu hissettiren kişilerdir. Bu liderler, izleyicilerin ihtiyaçlarını, değerlerini, seçimlerini ve isteklerini dönüştürebilme yetisine sahiptirler. Sonuç olarak karizmatik liderler, özgüvenleri, cesaretleri, ileri görüşlülükleri, etkileyici iletişim yetenekleri, inandırıcılıkları ve değerleri sayesinde başkalarını yönlendirme gücüne sahip olan bireylerdir (Gül ve Çöl, 2003: 165).

3.4. Karizmatik Liderin Özellikleri

Karizmatik liderin özellikleri çevresindeki insanların ona bakış açılarına göre değişmektedir. Karizmatik liderlerin olayları değişik bir bakış açısı ile değerlendirdiği ve farklı bir yol izledikleri düşünülmektedir. Bunda karizmatik liderlerin kişisel özelliklerinin etkisi büyüktür. Karizmatik liderler çevrelerini etkileme ve motivasyonlarını artırabilme özellikleri ile örgüt üyeleri kendilerine bağlamaktadırlar.

Karizmatik liderlik genel anlamda grup üyeleri ve lider arasındaki bağı açıklamaya çalışan bir liderlik yaklaşımıdır. Conger ve Kanungo (1987) göre karizmatik liderler,

diğerlerinden farklı olarak ilham verici bir vizyon oluşturma ve bunu etkili bir şekilde ifade etme yeteneğine sahiptir. Onların davranış ve eylemleri, hem misyonlarının hem de kendilerinin sıra dışı olduğu izlenimini uyandırır. Bu yüzden, çalışanlar yönetim ortamlarında bu liderleri yalnızca resmi yetkileri nedeniyle değil, olağanüstü olduklarına dair inançları sebebiyle de takip etmeyi tercih ederler (Conger ve Kanungo, 1994: 442). Karizmatik liderlerin sahip oldukları sıra dışı özellikler, onları kutsal olarak algılanmalarına neden olmakta ve diğer liderlik türlerinden ayrıcalıklı bir konuma taşımaktadır. Bu liderlerin sahip oldukları nitelikler, sevgi veya saygının ötesinde, takipçilerin güçlü inanç ve bağlılık duygusunu tetikler ve karizmatik olarak atfedilmelerine sebep olmaktadır. Bu nedenle davranışsal bir ölçek geliştiren Conger ve Kanungo (1994), liderlerin sergilediği karizmatik davranışları belirlemeyi hedeflemiştir. Geliştirdikleri karizmaya atıf teorisi sonucunda, karizmatik liderlerin davranışlarını altı farklı kategoriye ayırmışlardır. Bunlar şu şekildedir:

- Vizyon ve net ifade (vizyon belirleme),
- Çevresel duyarlılık (çevresel duyarlılık gösterme),
- Geleneksel olmayan davranışlar (sıra dışı davranışlar sergileme),
- Kişisel risk alma (kişisel risk üstlenebilme),
- Üye ihtiyaçlarına duyarlılık,
- Statükoya başkaldırma (statükoyu sürdürmeme) (Conger ve Kanungo, 1994: 449'dan akt. Güngör ve Turan, 2021: 864).

3.4.1. Vizyon Belirleme

Vizyon, bir işletmenin temel değerlerini, mevcut konumunu ve gelecekteki amaçlarını belirleyen bir süreçtir. Bu süreç, çalışanları ortak bir gaye etrafında toplar ve kurumu belirlenen hedeflere doğru yönlendirir (Şimşek, 2002). Vizyon, hem toplumsal yaşamda hem de yönetim biliminde giderek daha önemli ve yaygın hale gelen bir kavramdır. Yeni düşüncelerden, teknolojilerden ve yönetim yaklaşımlarından büyük ölçüde etkilenen kurumlar, ancak güçlü ve ortak bir vizyona sahip olduklarında başarıya ulaşabilirler. Vizyon sahibi liderler, yönettikleri kurumu toplum tarafından bilinen ve tanınan bir hale getirme gücüne sahiptir. Vizyon, örgütün diğerlerinden ayrışmasını sağlarken, aynı zamanda amaç ve hedeflerinin geniş kitlelere ulaşmasına aracılık eder (Çetin, 2009: 96). Bir vizyonu olan ve bu vizyon çerçevesinde hareket eden kişiler lider olarak nitelendirilebilir. Karizmatik liderler diğer liderlerden çok farklı bir yol ve işleyiş

ile amaçlarına ulaşmak için bir vizyon belirlemektedirler. Bu nedenle vizyon belirleme karizmatik liderliğin olmazsa olmaz bir parçasıdır.

3.4.2. Çevresel Duyarlılık Gösterme

Karizmatik lider, örgütünün etkileşim içinde olduğu çevresini iyi izlemekte ve çevresindeki tüm değişik (sosyal, ekonomik, teknolojik, vb.) durumlara karşı aşırı duyarlı davranmaktadır. Çevresel duyarlılık, karizmatik liderlerin, örgütü etkileyebilecek çevresel tehdit ve fırsatların farkında olması anlamına gelmektedir (Gül ve Çöl, 2003: 179). Karizmatik lider, etrafında gerçekleşen her türlü olumlu ya da olumsuz değişiklikleri takip edip onlara karşı titiz bir yaklaşım sergilemektedir. Bir liderden beklen en önemli özelliklerden biride takipçilerine ve örgüte bu yaklaşımı ile kazanımlar sağlamasıdır.

3.4.3. Sıra Dışı Davranışlar Sergileme

Değişim süreçlerinde ortaya çıkan belirsizliklerden kaynaklanan olağanüstü koşullar, gerçek liderliğin ne olduğu sorusunu yeniden gündeme getirerek, kriz ortamında doğan sıradışı liderliği sorgulama fırsatı sunmaktadır. Liderlik, sabit bir özellik değil, davranışlarını ve yaklaşımlarını durumun ihtiyaçlarına göre uyarlayabilen, zamanla gelişip değişebilen dinamik bir süreçtir (Yılan ve Özkanan, 2024: 178). Bu dinamik süreçte var olanın dışında davranışlar sergileyebilen liderler farklılıklarını hemen fark ettirmektedir. Gelenekselin dışına çıkarak başarıya ulaşabilen liderler karizmatik liderlerdir.

3.4.4. Kişisel Risk Üstlenebilme

Risk, bir durumun veya eylemin, planlanan veya istenen sonuçtan farklı bir sonuçla bitme ihtimalidir. Bu fark hem olumlu hem de olumsuz olabilir, ancak genellikle olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilir (Özer ve Mutlu, 2021: 149). Liderlik, sonuç olumsuz dahi olsa belli bir sorumluluk almayı gerektirmektedir. Karizmatik liderler, örgütün ve takipçilerinin yararına kişisel riskler almaktan çekinmezler. Bu özellik, karizmatik liderlerin örgütün hedefleri için kişisel risk alması, fedakârlıklarda bulunması ve yüksek maliyetlere katlanması olarak kendini gösterir (Baltaş, 2000: 137).

3.4.5. Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme

Son dönem liderlik çalışmalarında, liderin sahip olduğu yetkiden çok, örgüt üyelerinin üzerindeki etki ve ilham yaratma gücüne odaklanılmaktadır (Okan, 2021: 209).

Karizmatik liderlik, liderin sahip olduğu çekicilik ve vizyonla üyelerini duygusal olarak etkileme yeteneğine vurgu yapmaktadır. Üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösteren liderler kolaylıkla üyelerini peşlerinden sürüklemektedir.

3.4.6. Statükoyu Sürdürmeme

Conger ve Kanungo göre bir lider, var olmayan bir krizden bağımsız olarak, mevcut koşullara karşı yapay bir tatminsizlik hissi oluşturup, aynı zamanda daha parlak bir gelecek için çekici bir vizyon sunabilir. Ya da kendi sıra dışı yöntemleri ile geleneksel olanı itibarsızlaştırarak kendi yaklaşımının gücünü gösterebilir (Yukl, 1994'den akt. Cinel, 2008: 49). Karizmatik liderlerin en önemli özelliklerinden biri de belli kurallar ve kalıpların dışına çıkarak mevcut durum aksine farklı söylem ve yollar ile daha iyiye ulaşmak istemesidir. Var olanlar yetinmeyip daha iyisine ulaşmak için de sürekli gelişmeye ihtiyaç duyan liderler statükonun dışına çıkmaktadır.

4. ÖRGÜTSEL PRESTİJ

4.1. Örgüt

Örgüt kavramını, Barnard(1994) birden çok kişinin ortak bir hedef için bilinçli ve düzenli olarak işbirliği yaptığı bir sistem, Schein (1970) ortak bir hedef için bir araya gelen insanların, görev ve sorumlulukları paylaşarak, bir liderlik yapısı içinde uyum içinde çalışması, Etzioni (1964) ise belli amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan sosyal yapılar olarak tanımlamaktadır (Güçlü, 2003: 147'den akt. Cankurtaran, 2025: 239).

Bir örgütü esasen bir bina veya prosedürler değil, bireyler ve onlar arasındaki ilişkiler tanımlar. İnsanlar, belirlenmiş amaçlara ulaşmak için gerekli işlevleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelip etkileşim kurduklarında bir örgüt oluşur. Yönetim alanındaki son gelişmeler, çalışanlara öğrenme ve katkı sağlama fırsatı sunarak onları yetkilendiren ve böylece insan kaynağının değerini anlayan yaklaşımları ön plana çıkarmaktadır (Laft, 2015: 11).

Örgütlenme olgusu, insanların birbirlerine ihtiyaç duyduğu ve belli bir işi başarmak için bir araya gelmeye başladığı eski çağlardan beri varlığını sürdürmektedir. Günümüzde ise daha kolektif bir şekil alan örgütlenme olgusu sosyal bir gereksinim olmaya başlamıştır.

4.2. Prestij

Prestij Fransızca bir sözcük olarak Latince praestigium (göz boyama, boş görüntü, kandırmaca) sözcüğünden alıntıdır. Latince praestringere (göz bağlamak) fiilinden türetilmiştir (etimolojiturkce.com).

Prestij, Türkçe sözlüğünde ise saygınlık anlamına gelmektedir. Saygınlık ise değerli, güvenilir olma durumu; haysiyet, itibar olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2025). Bu tanımdan yola çıkarak, kişi yada kurumların kendisini dış dünyaya doğru ve etkili bir şekilde tanıtmaya prestij diyebiliriz. Prestij, farklı bakış açılarının değerlendirilmesiyle oluşan bir bütündür. Bu bütün, insanların bir kişi, kurum veya olay hakkında olumlu ya da olumsuz düşünceler edinmesini ve olumlu bulduklarına yönelmesini sağlar. İnsanlar, kariyerlerini ilerletmek için prestijli kurumları, sosyal statü kazanma aracı olarak görüp bu yerleri seçme eğilimindedir (Saygu, 2019: 36).

4.3. Örgütsel (Kurumsal) Prestij

Örgütlerin başarılı olmasında finansal performans ve sosyal performans en önemli faktörlerdir. Daha çok kârlılık üzerine kurulu olan örgütlerde bu durum daha bariz fark edilmektedir. İşletmeler kendilerini her yönden çevrelerine, insanlara ve çalışanlarına onlarda iyi bir algı bırakacak şekilde tanıtılabilmelidir. Örgüt dışı algının örgütte oluşturduğu saygınlık kendi çalışanları nezdinde karşılık bulmaktadır. Böylece oluşacak algı örgütsel prestiji oluşturmaktadır. Örgütsel prestij kavramı, çalışanların, kurumun dış dünyadaki algısına yönelik düşüncelerini belirtmek için kullanılır (Öcel, 2013: 39).

Örgütsel prestij kavramın temel olarak, hem kuruluşun içindeki üyelerin hem de kuruluşun etki alanındaki birey ve grupların o kuruluşa dair sahip olduğu düşünceleri, izlenimleri ve bu farklı gruplar arasında oluşan algı farklılıklarını içerdiği görülmektedir (Polat ve Arslan 2015: 4).

Örgütsel prestij, kurumun ne kadar görünür olduğu, başarısı ve çalışanlarının ortalama sosyal statüsüdür (Fuller vd., 2006: 819). Başka bir ifadeyle kurumun sektördeki diğer benzerlerine kıyasla sahip olduğu yeri göstermektedir (Liu, Lam ve Loi , 2014: 792). Örgütsel prestij, kurumlar için bir nevi ayna işlevi görür. Bu, çalışanlara, kurumlarının dış dünyadaki yerini, diğer kurumlarla rekabet gücünü ve kendi rollerinin ne kadar önemli olduğunu anlamaları için bir bakış açısı sunar (Şirin, 2018 akt. Yılmaz ve Yüceler, 2021: 374).

Günümüzde küresel rekabetin yoğun olduğu ortamlarda güçlü bir örgütsel prestij, örgüte yatırımcıları ve müşterileri çekme noktasında avantaj sağlayarak rekabetçi bir yapı kazandırmaktadır. Dolayısıyla örgütsel prestijin etkin bir biçimde oluşturulması ve yönetilmesi, sadece kurumsal başarının değil aynı zamanda sürdürülebilir rekabet gücünün de temel yapı taşlarından biridir (Tanova ve Nadiri, 2010: 33'den akt. Kaya, 2017: 7). Bu nedenle, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi, piyasada rekabet avantajı elde edebilmesi, rakipleri karşısında güçlü bir konum kazanması ve toplum nezdinde saygın bir yer edinebilmesi açısından güçlü bir örgütsel prestij büyük önem taşımaktadır.

4.4 Örgütsel Prestijin Önemi

Örgütsel prestij, çalışanların kimliklerini, motivasyonlarını ve örgüte olan bağlılıklarını derinden etkileyen kritik bir faktördür. Çalışanların, ait oldukları örgütlerle ilgili olumlu bir kimlik ve prestij algısına sahip olmaları, yaptıkları işi daha anlamlı bulmalarını sağlar. Çalışanlar, örgütlerinin prestijini içselleştirerek, gönüllü olarak kurumun başarısı ve itibarı için ekstra çaba sarf ederler (Bakan, Erşahan ve Kaya, 2006: 84).

Çalışanların örgütsel prestijli bir örgütte çalışmasının sağladığı olanaklar sebebi ile örgüt ve çalışanların işbirliği içerisinde bu ilişkiyi devam ettirmesi sosyal değişim teorisi ile açıklanmaktadır. Blau'nun sosyal değişim teorisine göre, insanlar arasındaki ilişkiler ödül ve maliyetlerin karşılıklı değişimine dayanır. Bu bağlamda, prestijli bir örgütün çalışanına sağladığı sosyal ve psikolojik iyi oluş hali (ödül) karşılığında, çalışanın da örgütün itibarını korumak için çaba göstermesi (maliyet) beklenmektedir. Bu teoriden yola çıkılarak örgütün prestijinden yararlanmaya devam etmek için çalışanların örgütsel verimliliğe katkıda bulunması gerekmektedir (Bardakoğlu ve Akgündüz, 2016: 147).

Uzun vadede başarılı olabilmek ve kalıcılık sağlayabilmek için örgütlerin olumlu bir prestij imajına sahip olması gerekmektedir. İyi yönetilen, toplum yararına projelere önem veren, kültürel ve sanatsal etkinliklere duyarlılık gösteren, yardımsever ve katılımcı yapılar dış çevrede olumlu bir imaj yaratır. Bu tür bir izlenim hem tüketicilerin hem de çalışanların örgütle daha güçlü bağ kurmasına yardımcı olurken; kriz dönemlerinde sorunların daha etkin ve hızlı şekilde aşılmasını sağlar (Polat ve Arslan, 2015: 45).

Çalışanların örgütsel prestiji korumayı bir sorumluluk olarak benimsemeleri, bu kavramın örgüt açısından taşıdığı değerin anlaşılması ve içselleştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu farkındalığın oluşturulabilmesi için, örgüt yönetiminin çalışanlara görev ve sorumluluklarını açık bir biçimde iletmesi gerekmektedir. Etkili ve güçlü bir örgütsel prestij inşâ edilmesi, öncelikle iç paydaşların bu sürece aktif biçimde katılımı ile mümkün olur. Aksi takdirde, örgütün amaç ve hedeflerinden haberdar olmayan, kurumla yeterince bağ kurmamış çalışanlar; dış paydaşlara karşı sergileyecekleri uygunsuz söz veya davranışlarla örgütün prestijine zarar verebilirler (Dinçel, 2012: 23).

Tüm kurumlar için hayati önem taşıyan örgütsel prestij, bir anda ortaya çıkmaz, aksine zaman içinde oluşur. Oluştuktan sonra ise bu algı kalıcı hale gelir ve değiştirilmesi oldukça güçtür (Uslu, 2006: 110). Bu nedenle örgütler ve kurumlar için iyi bir prestij algısı oluşturmak kesinlikle çok önemlidir. Oluşan bu algının güncel şartlarda korunması gereklidir. Olumsuz bir algıya sebep olunmaması için her türlü duruma karşı hazırlıklı olunmalıdır.

4.5. Örgütsel Prestij Algısı

Örgütsel prestij, örgüt üyeleri, örgüt paydaşları ve örgüt dışı tüm oluşumlarda oluşan bir algı meselesidir. Örgütsel prestij algısı çalışanların hem kendi bakış açılarından hem de toplumun kendi kurumlarına yönelik değerlendirmeleri olarak ifade edilirken, Mael ve Ashforth (1992) kavramı çalışanların kendi kurumlarını odak noktasına alarak,

bağlı oldukları işletmeleri maddi unsurlar üzerinden yaptıkları değerlendirmelerin bir sonucu şeklinde açıklamaktadır.

Bir örgütün prestiji, kurumsal kültür ve kurumsal kimlik ile bağlantılı olarak, işletme ve paydaşlar arasındaki etkileşimden doğan olumlu veya olumsuz algıların bütünüdür. İnsanların kişisel algıları farklılaştığı için, bir örgütün prestijinden bahsederken ilişki kurulan grupların genel algısı belirleyici bir rol oynamaktadır (Fettahlıoğlu, 2023: 985). Kurumsal prestij algısının içselleştirilmesi, örgüt perspektifinden bakıldığında, çalışanlardan olabildiğince yüksek düzeyde performans elde etme noktasında kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların, mensubu oldukları kuruluşa yönelik kurumsal prestiji benimsemesi ve bunun dışarıya yönelik tanıtımının uygunluğunu kabul etmesi, örgütlerin iş süreçlerini kolaylaştırmasının yanı sıra, tanıtımları konusunda belirgin ve nitelikli bir katkı sunmaktadır.

Örgütsel prestij algısı, birbirine benzer görünen fakat aslında farklı anlamları taşıyan algılanan dışsal prestij, örgütsel imaj ve örgütsel itibarın bir bütünüdür. Algılanan dışsal prestijin bakış açısı içeriden bir bakış açısını yansıtırken örgütsel itibar ve örgütsel imaj dışarıdan nesnel bir bakışı ifade eder. Algılanan dışsal prestij, bir kuruluşun dışarıdaki insanlar tarafından nasıl algılandığına dair çalışanların kendi inançlarını ve düşüncelerini merkeze alır. Diğer yandan, örgütsel imaj veya kurumsal itibar, bizzat dışarıdaki paydaşların (müşteriler, iş ortakları, kamuoyu, vb.) bir kuruluş hakkında gerçekten sahip olduğu algıları temel alır (Šulentić vd., 2017: 51'den akt. Sözber ve Ergenli, 2019: 3407).

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmada modelini test edebilmek üzere kullanılan istatistiki yöntemlere ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Burada amaç, kapsam ve karşılaşılan sınırlılıklar belirtilerek, oluşturulan teorik model ve onu test edebilmek üzere geliştirilen hipotezlere yer verilmiştir. Ayrıca modelin test edilebilmesi için gerekli verilerin hangi örneklem tekniği kullanılarak nasıl toplandığı gibi uygulamaya dönük bilgilere ve kullanılan istatistiki analizler ve ulaşılan sonuçlara yer verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kariyer memnuniyeti örgütlerin devamlılığı için önemli bir husus olup, insanların iş hayatında ve normal hayatta ulaşmak istediği kariyer sürecinde son derece önemlidir. Örgütlerin başarıya ulaşmalarında en büyük etken iş görenler olması nedeni ile iş görenlerin daha verimli ve daha motive bir şekilde çalışmasını sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle örgütlerde kariyer memnuniyetini sağlamak insan kaynakları yönetimi için önemli bir durumdur. Doğru şekilde yürütülen insan kaynakları uygulamaları kariyer memnuniyetini sağladığı gibi kariyer sürecinde desteklenmeyen ve önemsenmeyen çalışanların örgütlerine karşı olan aidiyetleri azalmaktadır. Bu nedenle çalışanlar daha çok kariyer süreçlerine önem veren örgütleri seçmekte ve örgütün sunduğu şartlara göre hareket etmektedir. Bu şartlar terfi, yüksek maaş, kariyer aşamaları sosyal haklar vb. gibi olanaklardır. Örgütlerin sunduğu olanaklar, örgüt hakkında referans olmasının yanı sıra diğer örgütler ile karşılaştırıldığında bu farkı nedeni ile tercih sebebi olmaktadır. Örgütlerin bu olanakları bir nevi prestijleridir. Örgütsel prestiji yüksek örgütler sundukları kariyer olanakları için çok tercih edilirler. Bu nedenle örgütlerde her kademedeki insan kaynakları çalışanları kariyer memnuniyetini sağlayacak uygun bir iş ortamı oluşturmak için çalışmalıdır. Örgütlerde bu ortamın sağlanmasına en büyük katkıyı örgüt liderleri sunmaktadır. Sadece örgütün lideri olmakla kalmayıp daha değişik özellikleri ile öne çıkabilen liderler örgütlerinin daha prestijli olmasını sağlamaktadır. Son dönemde bu özellikleri ile fark yaratan liderler karizmatik liderlerdir. Karizmatik bir lider örgüt üyelerine örnek olmasının yanı sıra başarıdaki etkisi ile çalışanlarda kariyer memnuniyetini sağlayacaktır. Karizmatik bir lider ile prestiji yüksek bir örgüt insanların kariyer memnuniyetine ulaşmasında büyük bir etkiye sahiptir. Böylece kariyer memnuniyetine ulaşan örgüt üyeleri örgütlerinde mutlu oldukları için motivasyon ve performansları artacaktır. Bulundukları durumdan memnuniyeti yüksek çalışanları

bünyesinde bulunduran örgütler daha başarılı olacaktır. Bu kapsamda, çalışanların performans ve verimliliğini artırmanın yanı sıra, yöneticilere ihtiyaç duydukları bilgi desteğini sağlamak amacıyla hazırlanan bu çalışma, bünyesinde her kademedeki insanın olduğu bir kurumda çalışanların kariyer memnuniyetini ve değişkenler arası ilişkilerde aracılık eden aracı değişkenin tespiti hedeflemektedir. Bu doğrultuda geliştirilen araştırma modeli, sahadan toplanan veriler yardımıyla test edilerek elde edilen sonuçların yorumlanması amaçlanmaktadır. Ek olarak bu araştırma, yöneticilerin karizmatik liderlik vasıflarının çalışanların mesleki tatmini üzerindeki etkisini ve bu etkinin gerçekleşmesinde kurumsal saygınlığın ne kadar mühim bir rol oynadığını vurgulaması açısından değer taşımaktadır.

5.2. Araştırma Modeli ve Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Literatürde karizmatik liderlik, kariyer memnuniyeti ve örgütsel prestij konularını bir arada ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Fakat bu değişkenlerin birbiri ile ilişkisini doğrudan inceleyen araştırma yoktur. Araştırmanın hipotezleri ve modeli, ilgili literatür taramasıyla oluşturulmuştur. Bu tarama, yazında aralarında ilişkiler saptanan değişkenlerden yola çıkarak hipotezlerin kurulmasını sağlamıştır. Aşağıda, literatürde incelenen değişkenler ve aralarındaki ilişkiler sunulmuştur.

5.2.1. Karizmatik Liderlik ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Karizmatik lider davranışı sergileyen liderlerin çalışanlarına etkisi karizmatik lider özelliği taşımayan liderler göre daha fazladır. Karizmatik bir liderin güçlü bir referans gücü ve etkisi vardır. Bu liderler, çalışanlara yol göstererek belirsiz durumları netleştirir, eksiklikleri giderir ve stratejik bir vizyon sunarak değişimi teşvik eder (Babcock-Roberson ve Strickland, 2010: 314). Yavan, Sökmen ve Bıyık (2018) tarafından karizmatik liderliğin iş tatmini-işten ayrılma niyeti gibi çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırma yapılmış ve 195 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, araştırma bulguları karizmatik liderliğin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili bir değişken olduğunu belirlenmiştir. Joo ve Ready (2012) tarafından, lider-üye etkileşiminin de dâhil olduğu çeşitli faktörlerin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini inceleyen geniş kapsamlı bir diğer araştırma yapılmış ve 232 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların liderleriyle aralarındaki ilişkiyi ne kadar olumlu algıladıkları, kariyer memnuniyetlerinin de o kadar yüksek olduğu belirlenmiştir. Karizmatik liderler için yukarıda çalışmalarda çalışanların tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak karizmatik liderlik özelliklerine göre aşağıda incelenmiştir.

5.2.1.1. Vizyon Belirleme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Vizyon kavramı, genellikle araştırmacılar tarafından karizmanın bir parçası olarak görülmüştür. Vizyon sahibi bir lider çalışanlar için hem kolaylık sağlar hem de onlara rol model olur. Yadmaa (2020) tarafından lider üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetin bireysel performansa etkisinin incelendiği Moğolistan başkentindeki kamu ve özel kurumlarda çalışan 220 hemşire üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların rol model gördüğü lider ile çalışmalarının kariyer memnuniyetini artırdığı belirtilmiştir. İlgili araştırmadan yola çıkarak aşağıda belirtilen değişkenler arasında bir ilişki kurulabileceği öngörülmekte olup araştırmamızın birinci hipotezi şu şekildedir.

H₁: Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

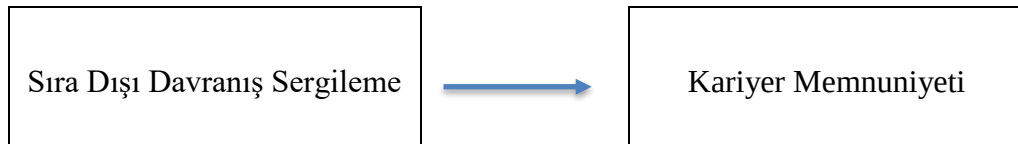


Şekil 1. Karizmatik liderliğin vizyon belirleme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

5.2.1.2. Sıra Dışı Davranışlar Sergileme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Karizmatik lider, sıradan metotların ötesine geçerek alışılmadık çözüm yolları geliştirebilen lider tipidir. Karizmatik liderin sıra dışı davranış sergilemesi örgüt üyeleri için hem bir güven hem de çalışanlarda iyi bir izlenim bırakarak kariyerlerinde etki edeceği düşünülmektedir. İlgili yazının ışığında aşağıda belirtilen değişkenler arasında bir ilişki kurulabileceği öngörülmüştür.

H₂: Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.



Şekil 2. Karizmatik liderliğin sıra dışı davranış sergileme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

5.2.1.3. Çevresel Duyarlılık Gösterme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Karizmatik liderler çevredeki değişimi anlamaya ve bu değişimlere çalışanlarının adaptasyonunu sağlamaya çalışmaktadırlar. Karizmatik lider çevredeki aynı şartlarda çalışan diğer örgüt çalışanlarının sahip olduğu tüm edinimleri kendi üyelerin de elde etmesini sağlamak istemektedir. Bu nedenle günümüz şartlarını takip ederek çalışanların her türlü hak ve olanaktan yararlanmasını istemektedir. Diğer örgüt çalışanlarından aynı ya da daha iyi hak ve şartların sağlanması çalışanların kariyer memnuniyeti yükselecektir. Bu nedenle karizmatik liderin çevresel duyarlılığı özelliğinden hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın üçüncü hipotezini oluşturmaktadır.

H₃: Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

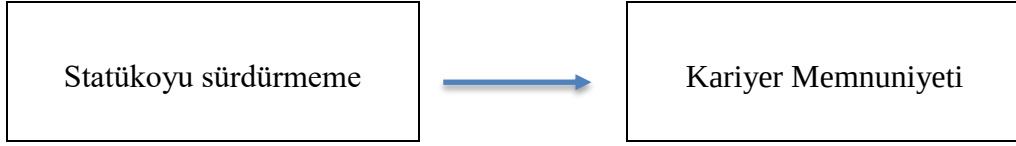


Şekil 3. Karizmatik liderliğin çevresel duyarlılık gösterme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

5.2.1.4. Statükoyu Sürdürmeme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Statüko, bir örgütte süregelen durumu ifade etmektedir. Karizmatik bir lider de statükonun dışına çıkarak var olan ile yetinmemektir. Değişimin kaçınılmaz olduğunun farkında olan ve sürekli gelişmeyi amaçlayan karizmatik liderler köklü değişiklikler yaparak başarıya ulaşırlar. Günümüzde köklü değişiklikler kariyer planlarında da değişmelere neden olmakta her örgüt üyesi için yeni olana alışmak ve ayak uydurmak kaçınılmaz olmaktadır. Kariyer gelişimi ve kariyer memnuniyeti için örgüt üyelerini buna hazır hale getirecek liderle çalışmak arzu edilmektedir. İlgili yazından hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın dördüncü hipotezi şu şekildedir.

H₄: Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

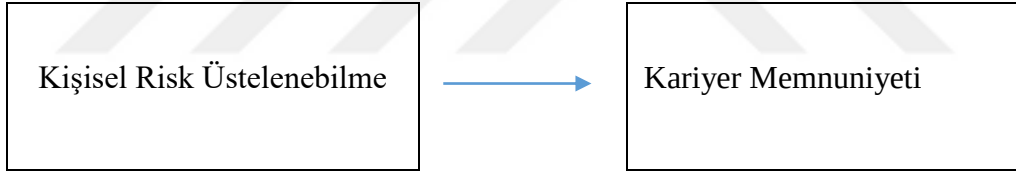


Şekil 4. Karizmatik liderliğin statükoyu sürdürmeme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

5.2.1.5. Kişisel Risk Üstelenebilme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Karizmatik liderin vizyona ulaşmak için kişisel riskleri üstlenerek fedakarlıkta bulunması, kişisel çıkarlarından vazgeçip örgüt ve örgüt üyeleri yararına hareket etmesi, örgüt üyeleri yararına kararlar alarak uygulaması örgüt üyelerinin güven, bağlılık ve inancını artırmakta ve benzer davranışlar sergilemesinin önünü açmaktadır (Demircioğlu, 2015: 64). Örgüt üyelerinin güven bağlılık ve inancının artmasının kariyer memnuniyeti ile ilişkisinden hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın beşinci hipotezini oluşturmuştur.

H₅: Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

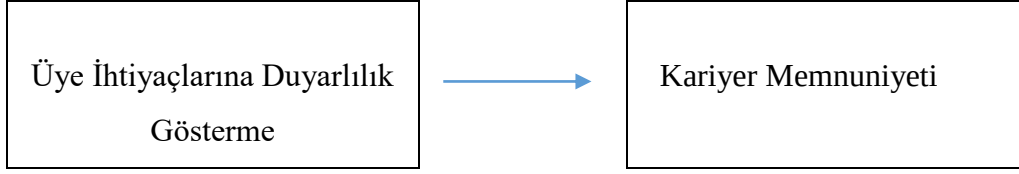


Şekil 5. Karizmatik liderliğin kişisel risk üstelenebilme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

5.2.1.6. Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Çalışanlarının gelişimine ve refahına öncelik veren bir lider, bu yaklaşımı sayesinde hem çalışan sadakatini hem de örgütsel performansı doğal olarak artırır (Zehir ve Burak, 2025: 329). Çalışan sadakati ve performans artışı bir memnuniyet belirtisi olmakla beraber çalışanların kariyer amaçları ve beklentileriyle örtüşmektedir. İlgili yazından hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın altıncı hipotezini ortaya çıkarmıştır.

H₆: Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.



Şekil 6. Karizmatik liderliğin üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme boyutu ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

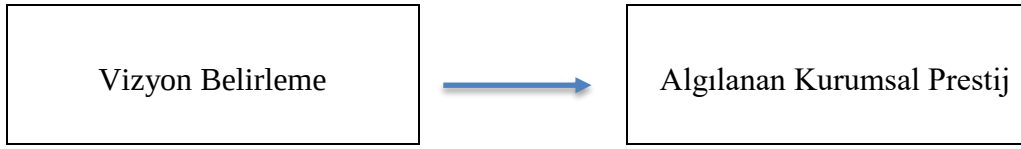
5.2.2. Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Karizmatik liderler, özünde tutarlılığı ve uyumu önemseyen yöneticilerdir. İşletmelerde bu içsel bütünlüğün güçlü olması, eş güdüm, denetim, kararlara dâhil olma gibi süreçlerde saydamlığın artmasına, kurum içi sorunların azalmasına ve örgüt kültürünün gelişmesine katkı sağladığı görülmüştür. Köklü bir örgüt kültürüne sahip işletmelerde olumlu bir kurum imajı oluşturmak daha kolaydır. Çünkü bu tür kültürler, çalışanların kuruma olan bağlılığını güçlendirir. Bu bağlılık sayesinde çalışanlar, kurumun imajını olumlu algılar. Birbirine güvenen ve bağlılığı yüksek bir topluluk, dışarıdan da saygın bir kurumsal kimlik olarak algılanır ve bu durum kurumun imajını olumlu etkiler (Süceddinov, 2008: 49). Örgütsel prestije olumlu bir etkisi olan örgüt kültürü üzerinde karizmatik liderlik özelliklerinin etkisi Darı ve Koç (2021) tarafından Yalova İlinde 7 kamu kurumu çalışan 152 kamu personeline anket uygulaması yapılarak araştırılmıştır. Araştırma sonucunda karizmatik liderlik ile örgüt kültürü arasında güçlü bir bağ olduğu ve örgüt içerisinde hissettirilmesine bağlı olarak örgütsel bağlılığın artacağı belirlenmiştir. İlgili yazın ve araştırmalardan hareketle karizmatik liderlik özellikleri ile örgütsel prestij kavramı arasında ilişki olabileceği öngörülmüştür.

5.2.2.1. Vizyon Belirleme ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Kurum içindeki kültürel düzey, herkesin rahatlıkla fark edebileceği ve deneyimleyebileceği şekilde dış dünyaya yansıtıldığı gibi, dışsal odaklanmayı simgeleyerek örgütte ortak bir geleceğe yönelik bakış açısının (vizyonun) oluşmasına olanak tanır. Oluşan bu vizyon örgütsel prestije etki etmektedir. İlgili yazından hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın yedinci hipotezini oluşturmuştur.

H₇: Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan olumlu etki etmektedir.

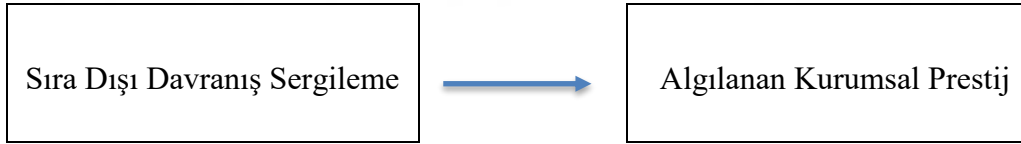


Şekil 7. Karizmatik liderliğin vizyon belirleme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi

5.2.2.2. Sıra Dışı Davranışlar Sergileme ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Sıra dışılık, olmayanın denenmesidir. Karizmatik liderler de örgüt içerisindeki olağanın dışındaki işlemler ve yöntemler ile olumlu kazanımlar elde etmek istemektedirler. Liderler tarafından sergilenen sıradışı bir davranış hemen fark edildiği gibi etkisi daha fazla olmaktadır. Bu etki örgüt üyelerinin ya da örgütün paydaşlarının algılarını değiştirmektedir. Örgütsel prestij örgüt üyelerinin ya da örgütten etkilenenlerin örgüte ilişkin fikirleri, izlenimleri, örgüte ilişkin algılamalarını ifade etmektedir (Bakan, Erşahan ve Kaya, 2006: 72). İlgili yazından hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın sekizinci hipotezini ortaya çıkarmıştır.

H₈: Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.



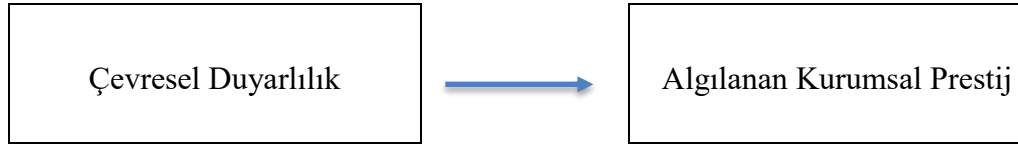
Şekil 8. Karizmatik liderliğin sıra dışı davranışlar sergileme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi

5.2.2.3. Çevresel Duyarlılık Gösterme ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Karizmatik liderlerin çevresel duyarlılığı örgütüne sağladığı katkılardan biriside örgütsel prestij etkisidir. Dış dünyayla ahenk içinde olan bir kurumun çalışanları, yeniliklere daha kolay ayak uydururlar. Karizmatik liderler, değişen teknolojik süreçlere ve yeniliklere açık sosyal ve kültürel koşulları göz önünde bulundurarak çevresel faktörleri incelemektedir. Karizmatik liderler, örgütün sorunlarını çözerken koşulları iyi analiz etme ve hazırlıklı olma yeteneklerini sergilerken, aynı zamanda çevreye duyarlılığı da vizyonlarının bir parçası haline getirebilirler (Şişman, 2014: 49). Çevreye duyarlılık örgüt üyelerinin gelişimini sağladığı gibi örgüt içinde ve dışında bir farkındalık oluşmasını sağlayarak örgüt itibarını artırmaktadır. İlgili yazından hareketle aşağıda

belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın dokuzuncu hipotezini oluşturmuştur.

H₉: Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.



Şekil 9. Karizmatik liderliğin çevresel duyarlılık özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi

5.2.2.4. Statüyü Sürdürmeme ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Örgütler çoğu zaman belirlenen plan ve süreçlere bağlı kalarak amaçlarına ulaşmaya çalışırlar. Gerçekleştirilen her amaç örgütsel başarı ile birlikte örgütsel prestiji de artırmaktadır. Bu süreci hızlandırmak mevcut durumun dışına çıkarak farklı yöntemlere değişimi sağlamak ile mümkündür. Olması gerekenin ya da süregelenin dışında bir yol izlemek karizmatik liderlerin en önemli özelliklerinden biridir. Karizmatik liderler örgütsel amaçlara ulaşırken kendilerinden önce yapılan işleri yapmak yerine farklı bir şekilde yapmak veya kökten değiştirmeyi tercih etmektedirler (Gül, 2003: 117). İlgili yazından hareketle aşığıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın onuncu hipotezini oluşturmaktadır.

H₁₀: Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.



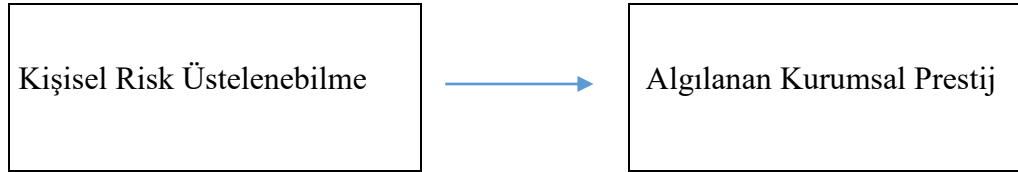
Şekil 10. Karizmatik liderliğin statüyü sürdürmeme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi

5.2.2.5. Kişisel Risk Üstelenebilme ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Karizmatik liderlerin önemli bir özelliği de örgütü ve örgüt üyeleri için risk almasıdır. Bu özellik örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için cüretkâr bir şekilde kişisel risk içeren davranışlar sergilemek ve ciddi kişisel fedakârlıklarda bulunmak, örgütün

geleceği için kendi hayatından yüksek bedeller ödemek şeklinde ortaya çıkmaktadır (Baltaş, 2000: 137). Karizmatik liderlerin bu özelliği örgüt üyelerinin de aktarmaları beklenmektedir. Böylece örgütsel prestij algısını koruma işini bir görev olarak kabul etmektedirler. İlgili yazından hareketle aşağıda belirtilen değişkenler arasında kurulan ilişki araştırmamızın on birinci hipotezini oluşturmaktadır.

H₁₁: Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.

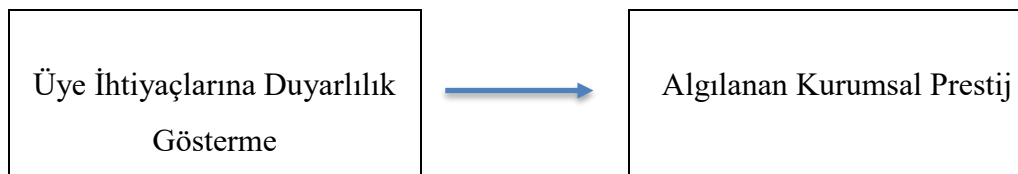


Şekil 11. Karizmatik liderliğin kişisel risk üstlenebilme boyutu ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi

5.2.2.6. Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme ve Örgütsel Prestij İlişkisi

Örgüt üyesi kendi istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olduğunu hissettiğinde liderine daha sadık olduğu gibi örgüte de bağlılığı artar. Böylece örgütlerine karşı tutumları son derece iyileşmekte örgüt için fedakârlık yapmakta ve örgüt tanıtımına büyük katkı sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle, kurumsal saygınlığın kalitesi, kurum çalışanlarının örgütlerini doğru bir şekilde anlamaları ve ifade etmeleriyle daha belirginleşmektedir. Bahsedilen metinden hareketle, aşağıda sıralanan değişkenler arasında bir bağlantı olabileceği düşünülmekte olup, araştırmamızın on ikinci hipotezi şu şekildedir.

H₁₂: Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.



Şekil 12. Karizmatik liderliğin üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme özelliği ve algılanan kurumsal prestij ilişkisi

5.2.3. Örgütsel Prestij ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Kariyer memnuniyeti çalışanların kariyerindeki hedeflere ulaşmalarının verdiği tatmin derecesidir. Özbebek (2022) de örgütsel prestijin kariyer tatminini ne ölçüde etkilediği ortaya çıkarmak için Gaziantep 5. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerden seçilen 389 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada elde edilen verilere yönelik uygulanan analizler sonucunda örgütsel prestijin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda incelenen araştırma ve yazınlar ışığında geliştirilen ilişki ve araştırmamızın on üçüncü hipotezi şu şekildedir.

H₁₃: Çalışanların algıladıkları kurumsal prestij onların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.



Şekil 13. Algılanan kurumsal prestij ve çalışanın kariyer memnuniyeti ilişkisi

Karizmatik liderlik, kariyer memnuniyeti ve örgütsel prestij kavramlarını birlikte ele alan araştırmaların bulunmamasına rağmen ilgili değişkenleri içeren araştırmaların incelenmesinden yola çıkılarak karizmatik liderlik özelliklerinin kariyer memnuniyetine etkisinde örgütsel prestijin aracı rolünün olacağı öngörülmüş olup oluşturulan alt hipotezler şu şekildedir.

H_{1a}: Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

H_{2a}: Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

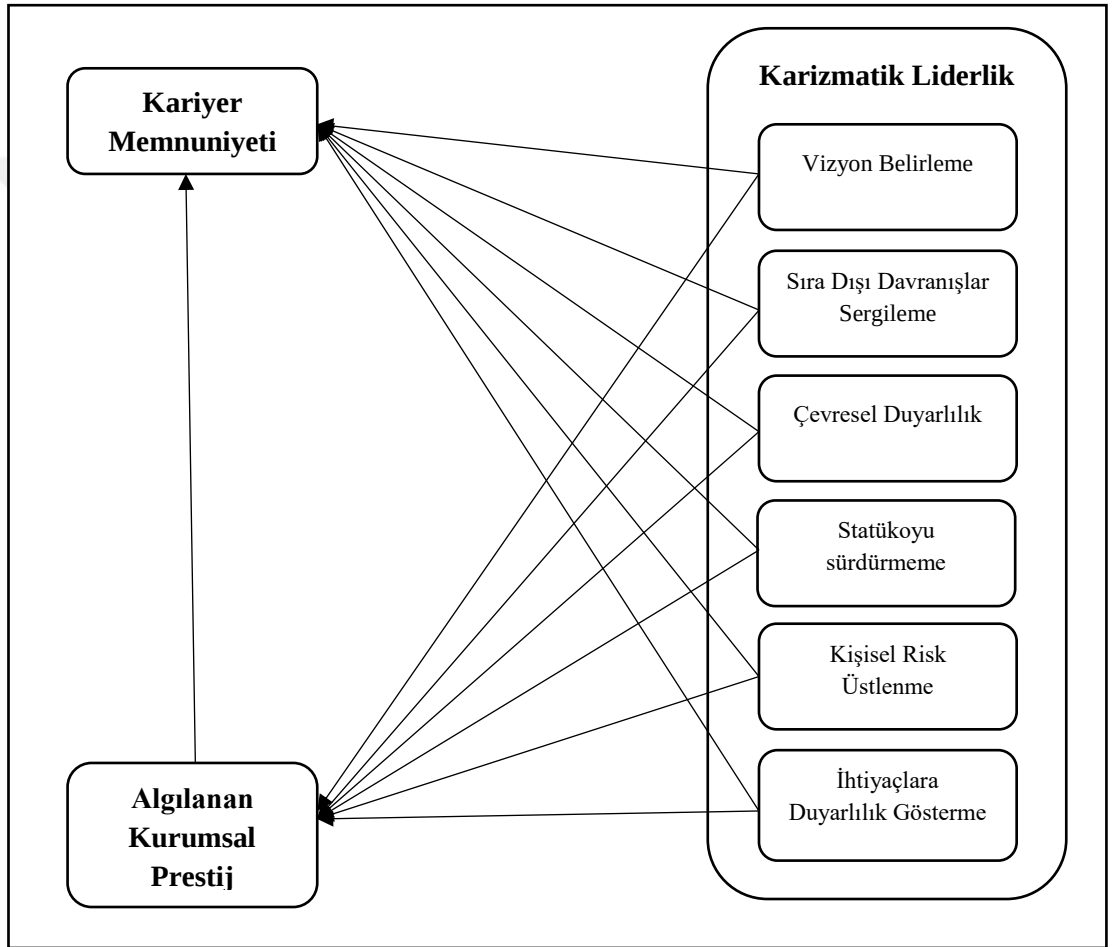
H_{3a}: Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

H_{4a}: Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

H_{5a}: Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

H_{6a}: Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

Yapılan yazın taraması sonucunda yöneticinin karizmatik liderlik davranışının ve bu davranışın alt boyutlarının kariyer memnuniyetine olan etkilerini ve karizmatik davranış ile kariyer memnuniyeti ilişkisinde aracı değişken olarak örgütsel prestij algısının etkilerini belirleyebilmek için geliştirilen araştırma modeli (Şekil 14) ve hipotezler şu şekildedir:



Şekil 14. Araştırmanın modeli

Geliştirilen araştırma hipotezleri;

H₁: Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

Vizyon belirleme (VB) → Kariyer memnuniyeti (KM)

H₂: Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

Sıra dışı davranışlar sergileme (SD) → Kariyer memnuniyeti (KM)

H₃: Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

Çevresel duyarlılık (ÇD) → Kariyer memnuniyeti (KM)

H₄: Karizmatik liderin statükoyu koruma özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

Statükoyu koruma (SS) → Kariyer memnuniyeti (KM)

H₅: Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

Kişisel risk üstlenme (KR) → Kariyer memnuniyeti (KM)

H₆: Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

İhtiyaçlara duyarlılık gösterme (İD) → Kariyer memnuniyeti (KM)

H₇: Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan olumlu etki etmektedir.

Vizyon belirleme (VB) → Algılanan kurumsal prestij (AKP)

H₈: Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.

Sıra dışı davranışlar sergileme (SD) → Algılanan kurumsal prestij (AKP)

H₉: Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.

Çevresel duyarlılık (ÇD) → Algılanan kurumsal prestij (AKP)

H₁₀: Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.

Statükoyu koruma (SS) → Algılanan kurumsal prestij (AKP)

H₁₁: Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.

Kişisel risk üstlenme (KR) → Algılanan kurumsal prestij (AKP)

H₁₂: Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije doğrudan etki etmektedir.

İhtiyaçlara duyarlılık gösterme (İD) → Algılanan kurumsal prestij (AKP)

H₁₃: Çalışanların algıladıkları kurumsal prestij onların kariyer memnuniyetine doğrudan etki etmektedir.

Algılanan kurumsal prestij (AKP) → Kariyer memnuniyeti (KM)

Bu bağlamda oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir:

H_{1a}: Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

VB → AKP → KM

H_{2a}: Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

SD → AKP → KM

H_{3a}: Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

ÇD → AKP → KM

H_{4a}: Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

SS → AKP → KM

H_{5a}: Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

KR → AKP → KM

H_{6a}: Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü bulunmaktadır.

İD → AKP → KM

5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma için gerekli veriler 2024 yılı içerisinde toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Gümüşhane ili ve ilçelerinde görev yapmakta olan çok çeşitli kamu kurumlarında görev yapan kamu personelleri oluşturmaktadır. Örneklem boyutunun belirlenmesinde, araştırmacıların beklediği verisel duyarlılık, hoş görülebilir hata payı, planlanan istatistiksel analiz türü ve evrenin büyüklüğü gibi faktörler temel etkenlerdir. Akademik alanda sıkça kullanılan regresyon dâhil olmak üzere çok değişkenli analizler için, örneklem büyüklüğünün değişken veya ifade sayısının en az 10 katı veya üstü olması tercih edilir. Bazı durumlarda bu sayı 5 katına düşürülebilse de, önerilen en iyi sayı 10 ve üzeridir. Örneğin, 30 maddeli bir ölçekle çalışılıyorsa, 30 x 10 = 300 kişilik bir örneklem boyutu uygun bir seçim olacaktır (Çoşkun, vd., 2019: 163). İlgili tarih aralığında bu araştırma evreni üzerinden kolayda örneklem tekniği kullanılarak seçilen toplamda 321 kişiden oluşan örneklem kitlesine yüz yüze anket uygulanmıştır. Kolayda örnekleme metodunda, araştırmacılar aradıkları büyüklükte bir gruba ulaşmak için en ulaşılabilir

katılımcılardan bir örneklem oluşturur veya en az çaba ve maksimum ekonomiklik sağlayacak bir durum üzerinde çalışırlar (Cohen, vd., 2005; akt Akçay, 2020 : 23). Bu yöntem uygulanırken, örneklemin genel ana kütleyi temsil etme yeteneği dikkate alınarak, olabildiğince farklı kurum çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Araştırma Verilerinin Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan veriler anketler vasıtasıyla elde edilmiştir. Anketler ise katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Kamu çalışanlarına uygulanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketlerin ilk bölümünde deneklerin cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir aralığı, mesleki deneyim sürelerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Devamında ise araştırma değişkenlerini ölçmeye yönelik toplam 30 ifadeye yer verilmiştir. Bu bölümde karizmatik liderlik değişkenini (20 madde) ölçmek amacıyla Conger ve Kanungo (1994: 15) tarafından kullanılan ölçek maddelerinden faydalanılmıştır. Çalışanların kariyer memnuniyetleri değişkenini (4 madde) ölçmek amacıyla Greenhaus, Parasuraman ve Wormly (1990: 33) tarafından kullanılan ölçek maddelerinden faydalanılmıştır. Son olarak çalışanların algıladıkları örgütsel prestij değişkenini (6 madde) ölçmeye yönelik Mael ve Ashforth (1992: 13) tarafından geliştirilen ölçek maddelerinden faydalanılmıştır (Tablo 1).

Araştırmadaki değişkenlerini ölçmek için kullanılan ölçek ifadeleri orjinalinden uyarlanarak anketteki son şekli verilmiş olup, alınan etik kurul izniyle de bu araştırmada kullanılmıştır. Anketin cevaplandırılmasında 5’li Likert tipi ölçek esas alınmıştır. Katılımcılar yanıtlarında, “1- Kesinlikle katılmıyorum... 5- Kesinlikle katılıyorum” arasında bir cevap şikkını kodlayarak cevaplamalarını yapmışlardır.

Tablo 1. Araştırma modelinde kullanılan ölçeklere ait değişkenler ve ölçek maddeleri

Değişkenler	Anket içerisindeki kodu	Ölçek ifadesi
	VB1	Yöneticim topluluğa karşı heyecan verici bir konuşmacıdır.
	VB2	Yöneticim bir gruba karşı sunum yaparken çok kabiliyetli görünmektedir.

Tablo 1. Araştırma modelinde kullanılan ölçeklere ait değişkenler ve ölçek soruları (Devamı)

<i>Karizmatik liderlik ölçeğini oluşturan alt değişkenler:</i> - Vizyon belirleme - Çevresel duyarlılık - Sıra dışı davranışlar sergileme - Kişisel risk üstlenme - Üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme - Statükoyu sürdürmeme	VB3	Yöneticim ilham vericidir ve kurum çalışanlarını yaptıklarıyla motive edebilmektedir.
	VB4	Yöneticim vizyon sahibidir ve gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler ortaya koyar.
	VB5	Yöneticim ilham verici stratejik ve örgütsel amaçlar ortaya koyabilir.
	ÇD1	Yöneticim kurumun geleceği hakkında yeni fikirler üretir.
	ÇD2	Yöneticim kurumun amaçlarını gerçekleştirmesinde karşısına çıkabilecek olan sosyal ve kültürel çevredeki engelleri önceden görebilecek birisidir.
	ÇD3	Yöneticim kurumdaki diğer üyelerin limitlerini (kapasitelerini) görebilir.
	ÇD4	Yöneticim kurumun amaçlarını gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebilir.
	SD1	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşmasında alışılmışın dışında davranış sergiler.
	SD2	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşmasında geleneksel olmayan yöntemler kullanır.
	SD3	Yöneticim sık sık kurumun diğer üyelerini şaşırtan kendine özgü davranışlarda bulunur.
	KR1	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşması için, önemli derecede kişisel riske girecek şekilde faaliyetlerde bulunur.
	KR2	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşması için önemli derecede kişisel fedakârlık gösterecek şekilde faaliyetlerde bulunur.
	KR3	Yöneticim kurumun amaçları uğruna yüksek derecede kişisel risk alır.

Tablo 1. Araştırma modelinde kullanılan ölçeklere ait değişkenler ve ölçek soruları (Devamı)

	İD1	Yöneticim kurumdaki diğer üyelerin ihtiyaçlarına ve duygularına karşı hassasiyet gösterir.
	İD2	Yöneticim kurumda karşılıklı sevgi ve saygı duygularını geliştirerek çalışanları etkiler.
	İD3	Yöneticim sık sık kurumdaki çalışanların ihtiyaçları ve duyguları için kişisel ilgisini ifade eder.
	SS1	Yöneticim mevcut durumu ve işlerin normal yapılma şekillerini korumaya çalışır.
	SS2	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşması için riskli olmayan ve tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunur.
<i>Algılanan kurumsal prestij ölçeği</i>	AKP1	Çevremdeki insanlar çalıştığım kurum ile ilgili olumlu düşünüyor.
	AKP2	Çevremde benim çalıştığım kurumda çalışmak prestijli kabul edilir.
	AKP3	Çalıştığım kurum diğer kurumlar içerisinde en iyilerden biri olarak kabul edilir.
	AKP4	Yeni işe başlayacak olanlar bu kurumda çalışmaktan gurur duyacaktır.
	AKP5	Çalıştığım kurum iyi bir üne sahiptir.
	AKP6	Çalıştığım kurumda kariyerini ilerletmek isteyen biri başarısını küçümsememelidir.
<i>Kariyer memnuniyeti ölçeği</i>	KM1	Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum.
	KM2	Genel olarak bu kariyere ulaşma yolunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum.
	KM3	Gelir durumumla ilgili hedeflerime ulaşma yolunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum.
	KM4	Hayattaki belirlediğim amaç ve hedeflerime ulaşma yolunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum.

5.5. Analiz ve Bulgular

Araştırmanın bu başlığı altında araştırma modelinin testinde kullanılacak verilerin analizleri ve bunun sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak örnekleme oluşturan demografik değişkenlere ait bulgular tablo oluşturulmak suretiyle sunulmaktadır. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine dair yapılan analizlere yer verilmiştir. Son olarak ise araştırma modelinde yer alan yapısal ilişkilerin ortaya çıkarılması ve bu doğrultuda oluşturan hipotezleri test etmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizi yapılmış olup, ulaşılan sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur.

5.5.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmaya dâhil olan çalışanlar cinsiyet dağılımları açısından incelendiğinde kadın çalışanların (132 kişi-%41.1) erkek çalışanlara (189 kişi-%58.9) kıyasla daha az olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni hallerine bakıldığında ağırlıklı olarak evli çalışanlardan (199 kişi -%62) oluştukları anlaşılmıştır. Öte yandan yaşları itibarıyla incelendiğinde en fazla katılımı 36-45 yaş arası çalışanların (120 kişi -%37.4) ve ardından 26-35 yaş arası katılımcıların (93 kişi -%29) sağladığı anlaşılmıştır. Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde ise 26-35 bin TL arası aylık gelire (82 kişi -%25.6) sahip olanlar, 36-45 bin TL arası aylık geliri (75 kişi -23.4) olanlar ve 56 bin TL ve üzeri gelire (73 kişi -%22.7) sahip olanların çoğunluğu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Mezuniyet durumları açısından incelendiğinde büyük çoğunluğun bir lisans mezunu çalışanlardan (114 kişi-%35.5) oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmanın demografik verileri

Cinsiyet	f	%	Medeni hal	f	%
Kadın	132	41.1	Evli	199	62
Erkek	189	58.9	Bekâr	120	37.4
Toplam	321	100.0	Dul	2	0.6
			Toplam	321	100.0
Yaş	f	%	Aylık gelir durumu	f	%
18-25 yaş arası	54	16.8	17-25 bin TL arası	36	11.2
26-35 yaş arası	93	29	26-35 bin TL arası	82	25.6
36-45 yaş arası	120	37.4	36-45 bin TL arası	75	23.4
46-55 yaş arası	39	12.1	46-55 bin TL arası	55	17.1
56 yaş ve üzeri	15	4.7	56 bin TL ve üzeri	73	22.7
Toplam	321	100.0	Toplam	321	100.0

Tablo 2. Araştırmanın demografik verileri (Devamı)

Mezuniyet durumu	f	%	Mesleki deneyim süresi	f	%
Lise mezunu	60	18.7	1-5 yıl arası	92	28.6
Önlisans mezunu	36	11.2	6-10 yıl arası	59	18.4
Lisans mezunu	114	35.5	11-15 yıl arası	86	26.8
Yüksek lisans mezunu	46	14.3	16-20 yıl arası	40	12.5
Doktora mezunu	65	20.3	21 yıl ve üzeri	44	13.7
Toplam	321	100.0	Toplam	321	100.0

Son olarak araştırmaya katılım sağlayan çalışanların meslekteki deneyim süreleri incelendiğinde ağırlıklı olarak 1-5 yıl arası işe yeni başlayanların (92 kişi-%28.6) ve 11-15 yıl arası (86 kişi-%26.8) kıdeme sahip olanların çoğunluğu teşkil ettikleri anlaşılmaktadır (Tablo 2).

5.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

İstatistiki bir araştırma yapıldığında elde edilen verilerden ulaşılan sonuçların sağlamlığı iki temel koşula bağlıdır. Bunlardan biri geçerlilik, bir test veya ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ölçme derecesidir. Diğeri ise güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Bir ölçüm aracının içeriğindeki ölçek maddelerinin ölçülmeye çalışılan kavramsal yapıyı ne ölçüde ölçebildikleri veya temsil edebildiklerine bakılırken öncelikle güvenilirlik ve geçerliliğin incelenmesi gerekir. Bu incelemelerde ölçümlerdeki iç tutarlılık açısından güvenilirlik ile geçerlilik arasındaki sınırlar oldukça yakın olabilir ve bunları kesin çizgilerle ayırmak zordur. Bir ölçek mükemmel bir geçerliliğe sahipse, mükemmel bir güvenilirliğe de sahiptir. Hatta öyle ki, Cronbach güvenilirlikle geçerlilik kelimelerinin bir bütün olarak tek bir kelime altında, “genellenebilirlik” şeklinde ifade edilebileceğini dahi belirtmektedir. Öte yandan Likert ise güvenilirliği, teknik açıdan ele almış olup, bir ölçeğin her iki yarısı arasındaki korelasyon ile ve ayrıca toplam puanla madde puanları arasındaki korelasyon ortalamalarının yüksek çıkması şeklinde açıklamaktadır (Şencan, 2005: 11-14).

5.5.2.1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Bu çalışmada da olduğu gibi birçok araştırmada orijinal ölçekler çevrildikleri farklı diller ve incelenen farklı popülasyonlar nedeniyle çoğu zaman revize edilmektedirler. Bu nedenle hipotezleri test etmeden yani yapılar arasındaki ilişkileri incelemekten önce ölçeklerin güvenilirliğini, yakınsaklığını ve ayırt edici geçerliliğini muhakkak incelemek

gerekmektedir (Heggstad vd., 2019). Bu doğrultuda bu çalışmada güvenilirlik analizi olarak yazında genelde en çok tercih edilen ve ölçek maddelerinin içsel tutarlılıklarını ortaya koyan Cronbach's Alpha kullanılmıştır. Toplam varyans içerisindeki doğru varyansı ölçmede kullanılan Cronbach's Alpha 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Ölçeğin kabul edilebilmesi için ise bu değer mümkünse 0.70'in üzerinde olması önerilmektedir.

Aşağıda güvenilirlik analizi olarak araştırma ölçeklerinin Cronbach Alfa katsayılarına Tablo 3'te yer verilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa katsayısı
Vizyon belirleme	5	.893
Çevresel duyarlılık	4	.872
Sıra dışı davranışlar sergileme	3	.879
Kişisel risk üstlenme	3	.812
Üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme	3	.873
Statükoyu sürdürmeme	2	.762
Algılanan kurumsal prestij	6	.901
Kariyer memnuniyeti	4	.905

Tablo 3 incelendiğinde ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarının en düşük 0.762 ve en yüksek 0.905 arasında olduğu görülmektedir. Bu da bize 0.70'in üzerinde değerler aldıklarını ve ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

5.5.2.2. Ölçeklere Ait Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Sonuçları

Bilimsel ölçümlerde geçerlilik, ölçümün ölçülmek istenen özelliği ne kadar doğru ölçtüğüyle ilgili bir durumdur. Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizinden faydalanılmıştır. Genelde bu tür araştırma ölçeklerinin geçerliliklerinin tespiti için keşfedici faktör analizi (KFA) (exploratory factor analysis) kullanılmakta (Kaya, 2018: 83) olup, bu çalışmada da önce ona yer verilmiştir. Daha sonra tespit edilen faktörlerin model uyumlarının test edilebilmesi için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik ölçümü gerekli olup, çıkan bu değer kullanılan verinin analize uygunluğunu göstermektedir.

Çalışmanın KFA sonuçları incelendiğinde faktör yüklerinin 0.500'den büyük çıktığı görülmüştür. En küçüğünün aldığı değer 0.587 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca tüm

ifadelerin olmaları gereken değışkene ait yapıya yüklendikleri yani yapı geçerliliğini destekledikleri görölmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Keşfedici faktör analizi bulguları

Ölçek maddeleri	Döndürölmüş bileşen matrisi bileşenleri						
	1	2	3	4	5	6	7
VB1				0.815			
VB2				0.810			
VB3				0.739			
VB4				0.633			
VB5				0.628			
ÇD1		0.707					
ÇD2		0.783					
ÇD3		0.722					
ÇD4		0.760					
SD1						0.832	
SD2						0.872	
SD3						0.848	
KR1							0.817
KR2							0.702
KR3							0.804
İD1					0.651		
İD2					0.667		
İD3					0.639		
SS1					0.757		
SS2					0.698		
AKP1	0.750						

Tablo 4. Keşfedici faktör analizi bulguları (Devamı)

AKP2	0.759
AKP3	0.793
AKP4	0.816
AKP5	0.829
AKP6	0.587
KM1	0.801
KM2	0.864
KM3	0.805
KM4	0.850
Rotasyon Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.	
a. Rotasyon 6 yinelemede birleşti.	
N = 321; KMO = 0.911;	
Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2= 6267.150$;	
df: 435; p = 0,000;	
Açıklanan Toplam Varyans = %72.959	

Ek olarak, Tablo 4'te yer alan değişkenlere ait ölçeklerin açıkladığı toplam varyansın %72.959 olması sebebiyle, ölçeklerdeki maddelerin ölçüm modelini açıklama düzeyleri oldukça tatmin edicidir. Araştırmada kullanılan ölçeklerinin geçerli oldukları anlaşılmaktadır.

5.5.3. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modellemesi(YEM), sosyal bilimler alanlarındaki araştırmacılar tarafından bilimsel araştırmalarda gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında çoğunlukla kullanılan ve tercih edilen istatistiksel bir analiz yöntemidir. Yapısal Eşitlik Modellemesi, doğrusal regresyon analizine benzerlik gösterse de, ondan çok daha gelişmiş ve kapsamlı bir tekniktir. Bu yöntem, her biri birden fazla değişkenle ölçülen çoklu gizli (latent) değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri ortaya koyar ve test eder. Ayrıca, ölçüm hatalarını ve aralarındaki korelasyonu dikkate alarak, doğrusal olmayan durumlar ve değişkenler arası etkileşimleri modelleyebilme yeteneğine sahiptir (Cengiz, 2009: 32). Buda doğrusal regresyon analizine göre daha avantajlı bir teknik olarak daha çok kullanılmasını sağlamaktadır.

YEM örnek büyüklüğünün 200–500 arasında olduğu geniş örneklemli bir tekniktir. Örneklem büyüklüğü ihtiyacı, sabit bir değer değildir. Bu büyüklük, modelin ne kadar

karmaşık olduğuna, uygulanan tahmin yöntemine ve verilerin dağılım özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterir. YEM in en büyük farkı, regresyon veya faktör analizi gibi alışılmış yöntemlerin aksine, çok sayıda değişken arasındaki karmaşık ilişkileri bir model diyagramı halinde bütüncül bir yaklaşımla inceleyebilmesidir. YEM, iki temel bileşenden oluşmaktadır: Ölçüm modeli ve yapısal model. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi için bu süreç, öncelikle ölçüm modelinin incelenmesiyle başlar, ardından ise yapısal modelin test edilmesiyle devam eder. YEM içerisindeki tutarlılık, model-veri uyumuna bakılarak değerlendirilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ağının uyumu uygunluk istatistikleri ile test edilerek modelin yapısal geçerliliği ortaya çıkarılır.

YEM analizinde birçok uygunluk istatistiği kullanılmaktadır. Uygunluk istatistikleri mutlak uygunluk ölçütleri (Ki-Kare (CMIN), Ki-Kare/df, RMSEA, GFI değerleri) ve aşamalı uygunluk ölçütleri ya da diğer bir deyişle karşılaştırmalı uygunluk ölçütleri (CFI, TLI ve NFI değerleri) olarak iki temel kategoride incelenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 80).

χ^2 (Chi-square)-Ki-kare, istatistikleri araştırmalarda en çok verilen uyum indeksidir. Anlamsızlığı esas alan bir hipotez testi olmasına rağmen uygulamalarda çok büyük örneklem olmadıkça bu değer genelde anlamlı çıkmaktadır. χ^2 örneklem büyüklüğünden etkilenmekte ve yanlış sonuçlar verebilmektedir. Literatürde, daha doğru sonuçlar elde etmek amacıyla χ^2 testinin dezavantajlarını gidermek için, χ^2 değerinin serbestlik derecesine (df) bölünmesi kabul gören bir yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2010: 329). Byrne (1998), χ^2/df oranının yorumlanması için iki farklı eşik değer belirlemiştir: Oranın 5'in altında olması kabul edilebilir bir uyumu gösterirken, 3'ün altına düşmesi ise mükemmel bir uyumun işareti olarak görülür (Kaya, 2018: 94).

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)-Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, modelin karmaşıklığını ve örneklem büyüklüğünü ayarlamayı amaçlamaktadır. Modelin “yaklaşık uyumunu (approximate fit)” ölçmek için kullanılan bu değer 0.05'e eşit veya daha düşükse çok iyi 0.05 ile 0.08 arasında iyi, 0.08 ile 0.10 arasında vasat ve 0.10'dan yüksekse kabul edilemez olarak değerlendirilir (Karaman, 2023: 55).

IFI (Incremental Fit Index)-Artışlı uyum endeksi “Bollen IFI” indeksi olarak tanınan bir indekstir. Bağımsız modelinin ki-kare ve teorik modelinin ki-kare değerleri arasındaki fark ile teorik modelinin ki-kare ve teorik model için serbestlik derecesi arasındaki farkın birbirine oranı IFI değerini temsil eder (Yardımcı, 2016: 46). Bu değer

0,9 üstünde olması gerekir. Bazı koşullarda 1'in üzerinde değer alabilir bu durumda 1'e eşitlenir.

NFI (Normed fit index)-Normlu uyum indeksi, Bentler ve Bonett tarafından geliştirilmiştir ve ölçeklendirilmiş uyum indeksi olarak ta bilinmektedir. NFI, test edilen modeli, gözlenen tüm değişkenlerin ilişkisiz olduğu varsayılan daha kısıtlı bir boş modelle karşılaştıran bir uyum indeksidir. NFI, χ^2 testinin varsayımlarına uymadan model uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir indekstir. Bu indeks, tüm değişkenlerin bağımsız olduğu "yokluk modeli" ile test edilen modelin χ^2 değerlerini karşılaştırarak çalışır. 0 ile 1 arasında bir değer alan NFI'da, değer 1'e yaklaştıkça modelin uyumu artar. Ancak, NFI'nın örneklem büyüklüğünden etkilenmesi ve model mükemmel olsa bile 1 değerini alamaması gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bentler ve Bonett NFI'deki olumsuzlukların giderilerek karşılaştırılan iki model de serbestlik derecesinin hesaplanmak ve örneklem büyüklüğünün etkisini ortadan kaldırmak için NNFI (Non-normed Fit Index) Normlanmamış Uyum İndeksini geliştirmişler. Faktör analizi yoluyla geliştirilen Tucker-Lewis indeksine dayanan bu indeks TLI olarak ta bilinmektedir. Tucker-Lewis Index (TLI) ölçeklendirilmemiş uyum indeksi olarak da adlandırılır, çünkü bazı durumlarda 0-1 aralığının dışında değerler alabilir. Bu indekste, değer 1'e yaklaştıkça modelin uyumu mükemmel yaklaşır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 328). TLI'nın NFI'dan en önemli farkı, 0 ile 1 aralığını aşabilmesidir. Her iki indeks de aynı mantıkla yorumlanır. 1 mükemmel bir uyumu, 0 ise uyum eksikliğini gösterir. Geleneksel olarak, her iki indeks için de 0.90 veya üzeri bir değer, iyi ila mükemmel bir uyumun göstergesi olarak kabul edilir (Smith ve McMillan, 2001: 7).

CFI (Comparative Fit Index), Bentler tarafından NFI'a bir alternatif olarak geliştirilmiş bir uyum indeksidir. Bu indeks, bir modelin uyumunu, değişkenlerin bağımsız olduğunu öne süren yokluk modeliyle karşılaştırır. En önemli avantajı, örneklem büyüklüğünü dikkate alarak hesaplandığı için, küçük örneklemelerde bile güvenilir sonuçlar vermesidir. CFI, 0 ile 1 arasında bir değer alır ve 1'e yaklaştıkça modelin uyumu artar (Çokluk vd., 2014: 270). CFI, değerleri 0 ile 1 arasında sınırlı kaldığı için, diğer bazı indekslere göre daha tutarlı ve güvenilir bir uyum testi olarak kabul edilir.

Relative Fit Index (RFI), genellikle 0 ile 1 arasında değer alan bir uyum indeksidir. TLI gibi, bazen bu aralığın dışına çıksa da, 0.9' dan büyük bir değer alması model için iyi bir uyum göstergesi olarak tercih edilir.

Araştırmalarda en sık kullanılan uyum indeksleri arasında CFI, NFI ve NNFI (TLI) yer almaktadır (Hooper vd., 2008: 56). Araştırmada model test sonuçlarının analizinde yukarıda belirtilen bu indeks değerleri incelenecektir.

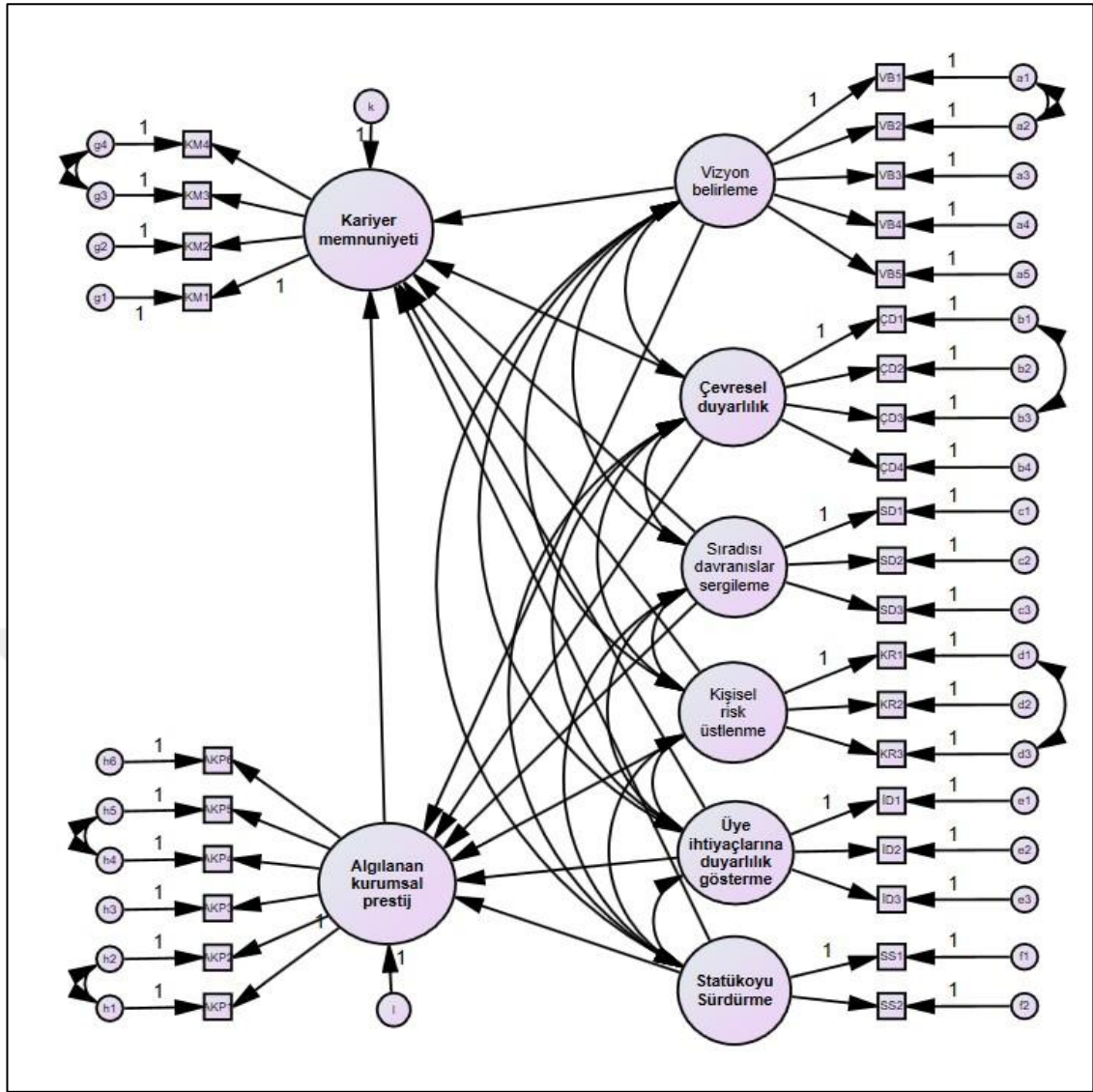
5.5.3.1. Yapısal Eşitlik Modeli Test Sonuçları

YEM modelinin (Şekil 14) analiz sonuçları Tablo 5’te ve Şekil 15’te sunulmaktadır. Öncelikle Tablo 5’te yapısal modelin istatistiki geçerliliğinin incelenmesi amacıyla uyum indekslerine dair sonuçlar incelenecektir.

Tablo 5. Yapısal modelin uyum indeksleri

İndeks	Ölçüm değeri	Kabul edilebilir uyum	Modelin uyumu
χ^2	550.731		
χ^2/df	1.484	$0 < \chi^2/df < 3$	Mükemmel uyum
TLI	.965	$.90 < TLI < 1$	Mükemmel uyum
RFI	.900	$.90 < RFI < 1$	İyi uyum
IFI	.971	$.90 < IFI < 1$	Mükemmel uyum
NFI	.915	$.90 < NFI < 1$	İyi uyum
CFI	.970	$.90 < CFI < 1$	Mükemmel uyum
RMSEA	.039	$.00 < RMSEA < .08$	Mükemmel uyum

Tablo 5 incelendiğinde, NFI ve RFI değerleri hariç, mükemmel düzeyde uyuma işaret etmektedir. Buradan hareketle modelin istatistiksel olarak geçerli bir model olduğu anlaşılmakta olup, ilişkileri inceleme ve hipotezleri test etme aşamasına geçilebilir. Aşağıda Şekil 15’te değişkenler arasında yapılmış modifikasyonlar ile yollar görülmektedir.



Şekil 15. Düzeltilmiş yapısal model

Tablo 6 incelendiğinde karizmatik liderlik değişkenine ait alt değişkenlerden sadece statükoyu sürdürmeme değişkeninin algılanan kurumsal prestij değişkeni üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı ($p=0.023$) ve pozitif yönlü olduğu ve *düşük* etki seviyesinde ($\beta^1=0.225$) gerçekleştiği görülmektedir. Geri kalan alt değişkenler olan sırasıyla vizyon belirlemenin ($p=0.339$), çevresel duyarlılık ($p=0.472$), sıra dışı davranışlar sergileme ($p=0.870$), kişisel risk üstlenme ($p=0.235$), üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ($p=0.349$) değişkenlerinin algılanan kurumsal prestij değişkeni üzerindeki etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Araştırma modeli YEM sonuçları

Yapısal ilişkiler	Standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β^1)	Regresyon katsayıları 1 (β^0)	Kritik oran (C.R.)	p değeri	Hipotez sonucu
H ₁ = VB → AKP	0.100	0.112	0.956	0.339	Reddedildi
H ₂ = SD → AKP	-0.012	-0.009	-0.163	0.870	Reddedildi
H ₃ = ÇD → AKP	0.076	0.068	0.719	0.472	Reddedildi
H ₄ = SS → AKP	0.225	0.186	2.272	0.023	Kabul
H ₅ = KR → AKP	0.109	0.127	1.188	0.235	Reddedildi
H ₆ = İD → AKP	0.118	0.094	0.937	0.349	Reddedildi
H ₇ = VB → KM	-0.064	-0.099	-0.664	0.507	Reddedildi
H ₈ = SD → KM	-0.089	-0.094	-1.337	0.181	Reddedildi
H ₉ = ÇD → KM	0.194	0.238	1.969	0.049	Kabul
H ₁₀ = SS → KM	-0.190	-0.214	-2.040	0.041	Kabul
H ₁₁ = KR → KM	-0.100	-0.160	-1.172	0.241	Reddedildi
H ₁₂ = İD → KM	0.234	0.256	1.994	0.046	Kabul
H ₁₃ = AKP → KM	0.578	0.788	7.907	***	Kabul
*** p=0.001					

Algılanan kurumsal prestij değişkeninin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinin ise istatistiksel açıdan anlamlı (p=0.001) ve pozitif yönlü olduğu ve *orta* etki seviyesinde ($\beta^1=0.578$) gerçekleştiği görülmektedir.

Öte yandan karizmatik liderlik değişkenine ait alt değişkenlerden çevresel duyarlılık alt değişkeninin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı (p=0.049) ve pozitif yönlü olduğu ve *düşük* etki seviyesinde ($\beta^1=0.194$) gerçekleştiği görülmektedir. Diğer bir alt değişken olan üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme değişkeninin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinin de istatistiksel açıdan anlamlı (p=0.046) ve pozitif yönlü olduğu ve *düşük* etki seviyesinde ($\beta^1=0.234$) gerçekleştiği görülmektedir. Son olarak bir diğer alt değişken olan statükoyu sürdürmeme değişkeninin de kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı (p=0.041) ve pozitif yönlü olduğu ve *düşük* etki seviyesinde ($\beta^1=0.190$) gerçekleştiği görülmektedir. Geriye kalan alt değişkenlerden sırasıyla vizyon belirleme (p=0.507), sıra dışı davranışlar sergileme (p=0.181) ve kişisel risk üstlenme (p=0.241) alt değişkenlerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Tablo 12’de elde edilen sonuçlardan hareketle araştırma hipotezlerinin durumu aşağıda belirtilmiştir. Bu bağlamda oluşturulan;

“*Karizmatik liderin vizyon belirleme (VB) özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.*” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₁ hipotezi *reddedilmiştir*.

“Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme (SD) özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₂ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin çevresel duyarlılık (ÇD) özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₃ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme (SS) özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın **H₄** hipotezi **kabul edilmiştir**.

“Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme (KR) özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₅ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme (İD) özelliği çalışanların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₆ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin vizyon belirleme (VB) özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije (AKP) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₇ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme (SD) özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije (AKP) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₈ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin çevresel duyarlılık (ÇD) özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije (AKP) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın **H₉** hipotezi **kabul edilmiştir**.

“Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme (SS) özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije (AKP) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın **H₁₀** hipotezi **kabul edilmiştir**.

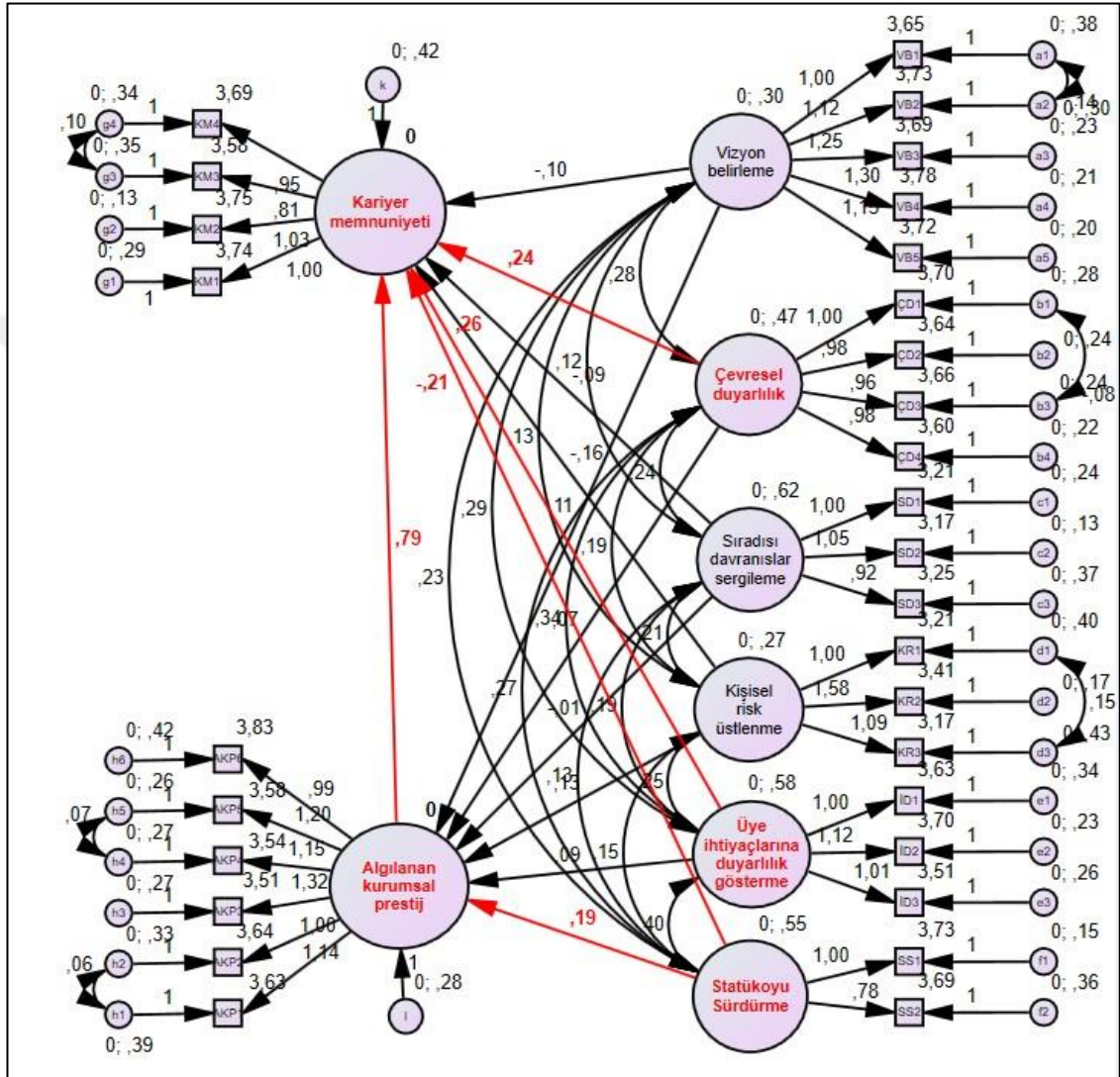
“Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme (KR) özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije (AKP) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın H₁₁ hipotezi **reddedilmiştir**.

“Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme (İD) özelliği çalışanların algıladıkları kurumsal prestije (AKP) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın **H₁₂** hipotezi **kabul edilmiştir**.

“Çalışanların algıladıkları kurumsal prestij (AKP) onların kariyer memnuniyetine (KM) doğrudan etki etmektedir.” şeklinde ifade edilen araştırmamızın **H₁₃** hipotezi **kabul**

edilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analiziyle, araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin test edilmesi sonucunda, örtük değişkenler arasında anlamlı doğrudan etkisi olan ilişkiler belirlenmiştir. Bu ilişkiler ve sayısal değerleri, aşağıdaki Şekil 16 'da koyu kırmızı oklarla gösterilmektedir.



Şekil 16. Değişkenler arasındaki anlamlı etkiler

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, örtük değişkenler arasındaki hem doğrudan hem de dolaylı ve toplam etkiler araştırılmış olup, bulgular Tablo 7'de gösterilmektedir. Araştırma kapsamında, örtük değişkenler arasındaki etkilerin, aracı değişken aracılığıyla dolaylı bir şekilde gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılmıştır.

Tablo 7. Değişkenler arasındaki standartlaştırılmış toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler

Yapısal ilişkiler	Standartlaştırılmış			<i>p</i> değeri	Hipotez sonucu
	Doğrudan regresyon katsayıları β	Dolaylı regresyon katsayıları β	Toplam regresyon katsayılar β		
H_{1a} = VB→AKP→KM				0.256	Reddedildi
H_{2a} = SD→AKP→KM				0.855	Reddedildi
H_{3a} = ÇD→AKP→KM				0.480	Reddedildi
H_{4a} = SS→AKP→KM	-0.190	0.130	-0.060	0.044	Kabul
H_{5a} = KR→AKP→KM				0.239	Reddedildi
H_{6a} = İD→AKP→KM				0.263	Reddedildi

Tablo 7’deki değişkenler arasındaki toplam, dolaylı ve doğrudan etkiler incelendiğinde statükoyu sürdürmeme alt değişkeninin çalışanların kariyer memnuniyetini olumsuz şekilde düşük düzeyde doğrudan etkilediği ($\beta=-0.190$), öte yandan aracı değişken olan algılanan kurumsal prestij değişkeninin bu ilişki üzerinde önleyici azaltıcı aracı etkisinin bulunduğu ($\beta=0.130$) ve dolayısıyla toplamda anlamlı ($p=0.044$) ve daha düşük düzeyde bir olumsuz etkinin ($\beta=-0.060$) ortaya çıktığı görülmektedir. Tablo 7’den hareketle, geliştirilen araştırma hipotezlerinin sonuçları şu şekildedir:

“*Karizmatik liderin vizyon belirleme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü (VB → AKP → KM) bulunmaktadır.*” şeklinde oluşturulan H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.

“*Karizmatik liderin sıra dışı davranışlar sergileme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü (SD → AKP → KM) bulunmaktadır.*” şeklinde oluşturulan H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.

“*Karizmatik liderin çevresel duyarlılık özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü (ÇD → AKP → KM) bulunmaktadır.*” şeklinde oluşturulan H_{3a} hipotezi reddedilmiştir (Tablo 7).

“*Karizmatik liderin statükoyu sürdürmeme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü (SS → AKP → KM) bulunmaktadır.*” şeklinde oluşturulan **H_{4a}** hipotezi **kabul edilmiştir** (Tablo 7).

“*Karizmatik liderin kişisel risk üstlenme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü (KR → AKP → KM) bulunmaktadır.*” şeklinde oluşturulan H_{5a} hipotezi reddedilmiştir.

“Karizmatik liderin ihtiyaçlara duyarlılık gösterme özelliğinin çalışanların kariyer memnuniyetine olan etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü ($\dot{I}D \rightarrow AKP \rightarrow KM$) bulunmaktadır.” şeklinde oluşturulan H_{6a} hipotezi reddedilmiştir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer memnuniyeti, insanların kariyerleri süresince beklentilerinin bulundukları örgütlerce karşılanıp karşılanamaması ile ilgilidir. Beklentilerin her bir çalışana göre farklılıklar göstermesi nedeni ile kariyer memnuniyetinin örgüt tarafından her bir çalışan için sağlanması kolay olmamaktadır. Bu süreçte örgütsel faktörler önemli rol oynar. Beklentileri karşılanan çalışanlarda motivasyon ve performansın artması beraberinde etkin çalışmayı getireceğinden örgüt için başarı söz konusudur. İnsanların seçtikleri meslek ile kişilikleri arasındaki uyum ve seçtikleri mesleğin kendilerinde oluşturduğu tatmin de kariyer memnuniyetinin bir ölçüsü sayılabilir. Bu uyum hem çalışan hem de örgüt için önemlidir. İnsanların kariyerleri sürecince inişler ve çıkışlar olması normaldir ve genel itibarıyla duydukları kariyer memnuniyetinin temelini örgüte ve liderlerine olan güven oluşturmaktadır. Bir örgüt için en değerli kaynak nitelikli insan gücüdür. Günümüzde bireylerin kariyerlerinde doyuma ulaşması için en önemli etken ise örgütlerin izledikleri yönetim politikaları ve yöneticilerinin özellikleri ve yönetim davranışlarıdır. Günümüzün popüler yöneticilik özellikleri arası sayılan karizmatik liderlik davranışı ile bir örgütün kazanabileceği en değerli vasıf olan kurumsal imajın birer değişken olarak çalışanların kariyer memnuniyetine etkisinin ortaya konulması bu araştırmanın amacıdır.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre örgütsel prestij algısının kariyer memnuniyetine etkisi pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütsel prestij algısı yüksek olan örgütlerde kariyer memnuniyeti de artmaktadır. Prestiji yüksek örgütlerde çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve performansı olumlu etkilenmekte ve böylece kariyerleri için belirledikleri amaçlarına ulaşarak başarılı olmaktadır. Bu durumda örgüt çalışanlarının düşük performansının arkasındaki potansiyel nedenlerden biri için de kariyer memnuniyetindeki eksiklikten denebilir. Zira literatürdeki bulgular, çalışanların örgütsel prestij algısının, kariyer memnuniyetini doğrudan etkileyerek artırdığını ortaya koymakta ve çalışmamızı desteklemektedir (Peña-González, Nazar ve Alcover, 2021; Helm, 2013; Carmeli ve Freund, 2009). Araştırmaya göre karizmatik liderlik özelliklerinden çevresel duyarlılık, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ile kariyer memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusuysa, statükoyu sürdürmeme alt değişkeni ile negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Karizmatik liderliğin diğer alt değişkenlerinden vizyon belirleme, sıra dışı davranışlar sergileme ve kişisel risk üstlenme alt değişkenleri ile kariyer memnuniyeti arasında anlamlı doğrudan ilişki bulunamamıştır. Literatürde karizmatik liderlik ile kariyer memnuniyetinin

ilişkinini inceleyen çalışmalar incelendiğinde, iş tatminindeki artışın kariyer memnuniyetini artıracakı belirtilmektedir. Yavan (2018) Ankara’da faaliyet gösteren bir kamu bankasında yaptığı çalışmada karizmatik liderlik özellikleriyle çalışanların iş tatmini arasına anlamlı etkiler olduğunu ortaya koymuştur. Yavan (2018)’in elde ettiğı sonuçlar ile bu çalışmamızdaki sonuçlar tam olarak örtüşmemektedir. Bir başka çalışma da Çankaya (2019)’nın İstanbul’da özel sektörde faaliyet gösteren bir işletmedeki 211 beyaz yaka çalışanı ile yapmış olduğu çalışmadır ki, karizmatik liderlik özelliklerinden statükoyu sürdürmeme alt değişkeninin iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu da göstermektedir ki karizmatik liderlik özelliklerinin kariyer memnuniyetine etkileri alt boyutları bağlamında değişkenlik göstermekle birlikte genel olarak olumludur. Bu olumluluk ise bu çalışmada düşük pozitif etki ile sınırlı düzeydedir.

Araştırmada elde edilen diğeri bir bulgu karizmatik liderliğin alt değişkenleri vizyon belirleme, çevresel duyarlılık, sıra dışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme değişkenlerinin örgütsel prestij üzerindeki etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sadece statükoyu sürdürmeme alt değişkeninin düşük etki seviyesinde de olsa örgütsel prestije etkisi pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğudur. Öte yandan incelenen yazında yer alan araştırmalar, karizmatik liderlerin statükoyu sürdürmeyen yaklaşımlarının, örgütsel prestij üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Gül, 2003).

Bu sonuçlar çerçevesinde yöneticinin karizmatik liderlik davranışlarından statüyü sürdürmeme alt değişkeninin çalışanların kariyer memnuniyetini olumsuz etkisinin örgütsel prestij aracı değişkeninin önleyici azaltıcı etkisiyle olumluya döndüğü yani dolaylı etki katkısıyla toplam etkinin olumlu olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre yöneticinin olması gerekenin dışına çıkması çalışan açısından olumsuz algılanmakta (işlerin artması, farklı çalışma koşulları, yeni uygulamalar vb.) bu da kariyer memnuniyetinde olumsuz bir etkiye sebep olmaktadır. Fakat bu olumsuz etki örgütsel prestiji yüksek örgütlerde azalmaktadır. Ayrıca bu araştırma ile karizmatik liderliğin alt değişkenleri vizyon belirleme, çevresel duyarlılık, sıra dışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme değişkenlerinin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisinde algılanan kurumsal prestijin aracı rolü olmadığı da anlaşılmıştır.

Araştırmanın başlıca kısıtı ise katılımcıların kamu çalışanları ve ekseriyetle akademik ve idari personellerden oluşması ve özel sektör çalışanlarına yer verilmemesidir. Gelecekte araştırmacıların özel sektör çalışanlarını dâhil ederek geniş çaplı bir araştırmada bu modeli yeniden test edebilirler. Ayrıca örgütsel prestijin etkisinin

daha kapsamlı araştırılabilmesi için seçilen örgütlerin belli bir yaşı üzerinde köklü örgütler olmaları istenebilir.



KAYNAKÇA

- Al-Ghazali, B. M., ve Sohail, M. S. (2021). The İmpact Of Employees' Perceptions Of Csr On Career Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Sustainability*, 13(9), 5235. <https://doi.org/10.3390/su13095235>
- Akat, İ., Budak, G., Budak, G. (1994). İşletme Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Akiri, A. A. (2014). Teachers career satisfaction and students academic performance in delta public secondary schools. *Journal of Educational and Social Research*, 4(1), 267-272.
- Atılmış, T., ve Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde kişi uyumu ve iş tatmini ilişkisi: kişi-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.
- Arıkan, S. (2001). Otoriter ve demokratik liderlik tarzları açısından Atatürk'ün liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 231-257.
- Alkan, Z. (2016), Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Babcock-Roberson, M. E. ve Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of psychology*, 144(3), 313-326.
- Baltaş, A. (2000). Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bakan, İ., Erşahan, B. ve Kaya İ. (2006). Örgütsel kimliğin ve örgütsel prestij, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 69-88.
- Bardakoğlu, Ö. ve Akgündüz, Y. (2016). Otel çalışanlarının örgütsel prestij ve psikolojik güçlendirme algılarının işbirliği davranışlarına etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 145-158.
- Bozkır, T., (2018), Üniversite öğrenci topluluklarında karizmatik liderliğin öğrenci motivasyonuna etkisi: Bir vakıf üniversitesi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi: Kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 20(61), 105-124.
- Cankurtaran, Y. (2025). Liselerde örgüt kültürü: Amasya ili örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 238-248.

- Carmeli, A. ve Freund, A. (2009). Linking perceived external prestige and intentions to leave the organization: The mediating role of job satisfaction and affective commitment. *Journal of Social Service Research*, 35, 236–250.
- Cengiz, E. (2009). Ekonomik kriz dönemlerinde müşteri memnuniyeti ve proaktif pazarlama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(162), 153-171.
- Cinel, M. O. (2008). Karizmatik liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık unsurları üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 439–452.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T. ve Mathur, P. (1997). Measuring charisma: Dimensionality and validity of the Conger-Kanungo scale of charismatic leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences del'Administration*, 14(3), 290–301.
- Çalhan, H. ve Küçük, B. (2024). Otellerin kariyer yönetimi uygulamaları ve çalışanların kariyer tatmini: Kapadokya Bölgesinde bir araştırma. *Geographies, Planning & Tourism*, 4(1), 32-46.
- Çankaya, B. Ö. (2019), Yöneticilerin karizmatik liderlik özellikleriyle çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, M. (2012). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel adaletin yenilikçi davranışa etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık etkisi. *ISGUC: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 99-122.
- Çetin, S. (2009). Vizyon yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 95-103.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları, 3. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Darı, A. B. ve Koç, O. (2021). Kamu kurumlarında karizmatik liderliğin örgüt kültürü üzerine etkisi: Yalova ili örneği. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 260-276.
- De Cenzo, D. A. ve Robins, S. (1996). Human resource management, Fifth Edition, Willey Series in Management.
- Demir, C. ve Yirci, R. (2021). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal itibarına etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 234-256.

- Demircioğlu, E. C. (2015). Karizmatik liderliğin yönetsel açıdan değerlendirilmesi. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 52-69.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2014). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya’da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Dinçel, G. (2012). Kurumsal itibar ile örgütsel kıvanç, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli.
- Durmuş, İ. ve Akyüz, A. M. (2021). Akademisyenlerin kariyer memnuniyeti düzeylerine, çalışma ortamı memnuniyeti ve organizasyona güven değişkenlerinin etkisi: Kişisel gelişim düzeyinin aracı rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3), 997-1016.
- Edinsel, S. (2018). Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Erdem, O. ve Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2023). Örgütsel DNA’nın, örgütsel prestij üzerinde etkisinde örgütsel sembolizmin aracılık rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 981-994.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C. ve Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59(6), 815-846.
- Fide Keskin, N. ve Yıldız, E. (2023). Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma *ODÜ SOBİAD*, 13(2), 1999-2026.
- Greenhaus, J. H. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 19-34.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-159.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 3-4, Sayı: 17.
- Günçavdı, G. (2017). Karizmatik liderlik: Alan yazın taraması. *Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, (Ek 1), 21-34.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, 2. Baskı, Ankara.
- Genç, N. (2017). Yönetim ve organizasyon, Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, 5. Baskı, Ankara.
- Gül, H. (2003). Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine aksaray ve karaman emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Güngör, B. ve Turan, E. (2021). Karizmatik lider algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Kastamonu ilindeki siyasi partilerde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 861–880.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *Kırıkkale Üniversitesi KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32), 123-131.
- Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputations, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542–556.
- Heggestad, E. D., Scheaf, D. J., Banks, G. C., Hausfeld, M. M., Tonidandel, S. ve Williams, E. B. (2019). Scale adaptation in organizational science research: A review and best-practice recommendations. *Journal of Management*, 45, 2596-2627.
- House, R. J. ve Baetz, M. L. (1979). Leadership: Some empirical generalizations and new research directions, *Research in Organizational Behaviour*, Greenwich.
- House, R. J. (1992). Charismatic leadership in service-producing organizations. *International Journal of Service Industry Management*, 3(2), 5-16.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Irak Doruk, U. (2012). İşyerinde birey-çevre uyumu: Kuramsal yaklaşımlar ve örgütsel psikolojideki yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-22.
- İbicioğlu, H., Özmen, H. İ. ve Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Ampirik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.
- Kaya, E. Z., Bayraktar, E. ve Açmaz, G. (2017). Etik ve etik liderlik. *ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1), 62-68.
- Kaya, İ. (2017). Örgütsel prestij, örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişki: bir alan araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

- Kaya, A. (2018). Kariyer gelişim sürecinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çorum.
- Kurtuldu, S. (2020). Güncel kariyer yaklaşımlarının kariyer başarısına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Laft, R. L. (2015). Örgüt kuramları ve tasarımı anlamak. Nobel Akademik Yayıncılık, 10. Basımdan çeviri. Timurcanday Özmen, Ö. N. Ankara.
- Leeatchitch, A., Mayrhofer, W. ve Meyer, M. (2003). Career fields: a small Step towards a grand career theory? *International Journal of Human of Resource Management*, 14(5), 728-750.
- Liu, Y., Lam, L. ve Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), 789-810.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, IL: Rand McNally, Chicago, 1297-1349.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their Alma matter: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-12.
- Ofluoğlu, G. ve Bayraktar, A. S. (2021). Yetenek yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi. *International Journal of Management and Administration*, 5(10), 37-52.
- Okan, N. (2021). Hizmetkâr liderlik: Mevlânâ örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(3), 208-216.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: *Örgütsel bağlılığın aracı rolü. Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Özalp, İ., Koparal, C. ve Berberoğlu, G. (1996). Yönetim ve organizasyon, Eskişehir: AÜ. AÖF. 122-126.
- Özen, Y. (2012). Karizma. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 367-385.
- Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel prestij ve kariyer tatmini: örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin aracılık rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.
- Özer, G. ve Mutlu, Ü. (2021). Duygusal zekâ ile risk alma tutumu ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17, 146-164.

- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 2.
- Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 137-146.
- Öztop, İ. (2005). Liderlik tarzları ve örgüt tipleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin nitel performans üzerine etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Peña-González, K., Nazar, G. ve Alcover, C. (2021). The mediating role of organizational identification in the relation between organizational social-capital, perceived organizational prestige, perceived employability and career satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, 1-16.
- Polat, S. ve Arslan, Y. (2015). Örgütsel yaşamda imaj: İmaj geliştirme ve yönetimi. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Rençber, İ. ve Paşaoğlu Baş, D. (2021). X ve Y kuşağı beyaz yakalı çalışanların kariyer tatminlerinin karşılaştırılması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 17-29.
- Rost, J. C. (1993). Leadership for the twenty-first century, Praeger, New York.
- Saygu, Y. (2019). Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Seibert, S. E. ve Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and its relationship with career success, *Journal of Vocational Behaviour*, 58(1), 1.
- Smith, T. D. ve McMillan, B. F. (2001). A Primer of model fit indices in structural equation modelling. Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, New Orleans, LA, 1-3 February 2001, 1-15.
- Sözber, S. ve Ergenli, A. (2019). Dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ile ilişkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3404-3420.
- Süceddinov, Ş. (2008). Kurumsal kimlik, kurumsal imaj oluşturma süreci ve bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Šulentić, T. S., Žnidar, K. ve Pavicic, J. (2017). The key determinants of perceived external prestige (PEP) - qualitative research approach management. *Journal of Contemporary Management*, 22(1), 49-84.
- Şahin, N. (2024). Karizmatik liderlik yaklaşımlarının betimsel analizi. *Hakkari Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-17.

- Şimşek, M. (2002). Ekonominin lokomotifi KOBİ'lerin olmazsa olmazları. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Şirin, E. (2018). Örgütsel prestij algısı ile çalışanların örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin rolü üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şişman, M. (2014). Öğretim liderliği, 3. Baskı, PEGEM Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Tanova, C. ve Nadiri, H. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Tağ, M. N. ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-888.
- Taşlıyan, M. ve Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Turunç, Ö. ve Şener, V. (2022). Örgütsel adalet ve etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 160-172.
- Ulukan, M. (2006). Futbolcuların kulübe bağlılıklarında antrenörün liderlik özelliklerinin rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Uslu, P. (2006). Kurumsal kimlik oluşturmada halkla ilişkilerin önemi Özdilek örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sistemleri. Yayınlanmamış Dönem Projesi, Ankara.
- Yadmaa, N. (2020). Lider üye etkileşiminin kariyer memnuniyeti ve bireysel performans üzerindeki etkisi: Moğolistan sağlık kurumlarında bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Yakut, Ö. (2006). Eğitim yöneticilerinin liderlik davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Küçükçekmece ilçesi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yardımcı, A. (2016). Yapısal eşitlik modellemesi ve pazar araştırmalarında kullanımı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

- Yavan, A. A., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2021). Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898–913.
- Yılan, Y. ve Özkanan, A. (2024). Do leaders change?: A review of the contrasting behaviors of political leaders in ordinary-extraordinary situations. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 13(2), 177-198.
- Yılmaz, Y. ve Yüceler, A. (2021). Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 373-382.
- Yukl, G. (1994), Leadership in organizations, 3. Baskı, Prentice Hall Inc. Englewood Clitia, New York.
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zehir, C. ve Burak, E. (2025). Hizmetkâr liderlik algısının çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(31), 324-354.
- <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 03.08.2025).
- <https://www.etimolojiturkce.com>(Erişim Tarihi: 04.08.2025).

EKLER

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları

ANKET FORMU

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 ve üzeri
3. En son mezuniyetiniz: () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
4. Medeni Haliniz: () Evli () Bekâr
5. Aylık geliriniz: () 17-25 bin TL () 26-35 bin TL () 36-45 bin TL () 46-55 bin TL () 56-100 bin
6. Mesleki deneyim süresi: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

Aşağıda ifade edilen sorularda faaliyette bulunduğunuz birimde çalışma şeklinize yönelik bazı sorular sorulmuştur. Lütfen bütün soruları buna göre cevaplandırınız (X ile işaretleyiniz).		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
VB1	Yöneticim topluluğa karşı heyecan verici bir konuşmacıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VB2	Yöneticim bir gruba karşı sunum yaparken çok kabiliyetli görünmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VB3	Yöneticim ilham vericidir ve kurum çalışanlarını yaptıklarıyla motive edebilmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VB4	Yöneticim vizyon sahibidir ve gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler ortaya koyar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VB5	Yöneticim ilham verici stratejik ve örgütsel amaçlar ortaya koyabilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ÇD1	Yöneticim kurumun geleceği hakkında yeni fikirler üretir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ÇD2	Yöneticim kurumun amaçlarını gerçekleştirmesinde karşısına çıkabilecek olan sosyal ve kültürel çevredeki engelleri önceden görebilecek birisidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ÇD3	Yöneticim kurumdaki diğer üyelerin limitlerini (kapasitelerini) görebilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ÇD4	Yöneticim kurumun amaçlarını gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SD1	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşmasında alışılmışın dışında davranış sergiler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SD2	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşmasında geleneksel olmayan yöntemler kullanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SD3	Yöneticim sık sık kurumun diğer üyelerini şaşırtan kendine özgü davranışlarda bulunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KR1	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşması için, önemli derecede kişisel riske girecek şekilde faaliyetlerde bulunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KR2	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşması için önemli derecede kişisel fedakârlık gösterecek şekilde faaliyetlerde bulunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KR3	Yöneticim kurumun amaçları uğruna yüksek derecede kişisel risk alır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

İD1	Yöneticim kurumdaki diğer üyelerin ihtiyaçlarına ve duygularına karşı hassasiyet gösterir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İD2	Yöneticim kurumda karşılıklı sevgi ve saygı duygularını geliştirerek çalışanları etkiler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İD3	Yöneticim sık sık kurumdaki çalışanların ihtiyaçları ve duyguları için kişisel ilgisini ifade eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SS1	Yöneticim mevcut durumu ve işlerin normal yapılma şekillerini korumaya çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SS2	Yöneticim kurumun amaçlarına ulaşması için riskli olmayan ve tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AKP1	Çevremdeki insanlar çalıştığım kurum ile ilgili olumlu düşünüyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AKP2	Çevremde benim çalıştığım kurumda çalışmak prestijli kabul edilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AKP3	Çalıştığım kurum diğer kurumlar içerisinde en iyilerden biri olarak kabul edilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AKP4	Yeni işe başlayacak olanlar bu kurumda çalışmaktan gurur duyacaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AKP5	Çalıştığım kurum iyi bir üne sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AKP6	Çalıştığım kurumda kariyerini ilerletmek isteyen biri başarısını küçümsememelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KM1	Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KM2	Genel olarak bu kariyere ulaşma yolunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KM3	Gelir durumumla ilgili hedeflerime ulaşma yolunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KM4	Hayattaki belirlediğim amaç ve hedeflerime ulaşma yolunda kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-223049
Konu : Etik Kurul Onay

Sayın Prof. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ

"YÖNETİCİNİN KARİZMATİK LİDERLİK DAVRANIŞI İLE ÇALIŞANLARIN KARİYER MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL PRESTİJİN ARACI ROLÜ" konulu etik kurul başvurunuz; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 13/12/2023 tarih ve 2023/6 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0062-O17E-0ZE2

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.gumushane.edu.tr/>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Özge GÖKAY
Memur
Dahili No:



ÖZGEÇMİŞ

Erkan YAŞAR, İlkokulu Arzular Köyü İlkokulu, ortaokulu Arzular Köyü Ortaokulu, liseyi Gümüşhane Lisesinde tamamladı. 1998-2002 Yılları arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya bölümünden mezun oldu. 2023 yılında Gümüşhane Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi alanında tezsiz yüksek lisansını tamamladı.

2002 yılında Gümüşhane Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli öğretmen olarak iş hayatına başladı. 2005-2006 yılları arası Ardasa Gıda Pestil-Köme, Reyhan Pestil-Köme İşletmeleri ve Araköy Ekmek Fırınlarda, 2006-2007 yılları arasında da Gümüşkale Kireç Fabrikasında sorumlu yönetici olarak görev yaptı. 2007 yılında Türkiye Halk Bankası A. Ş.'de başladığı görevine halen devam etmektedir. Evli olan Erkan YAŞAR, iki çocuk babasıdır.