

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
2023-YL-089

**STRATEJİK LİDERLİĞİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE İŞE
ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

HAZIRLAYAN
Mehmet YILMAZ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Mustafa KESEN

AYDIN-2023

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

08 / 06 / 2023

Mehmet YILMAZ

ÖZET

STRATEJİK LİDERLİĞİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet YILMAZ

Yüksek Lisans Tezi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa KESEN

2023, XIX + 121 Sayfa

Çalışmada, stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerindeki ve birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı ise katılımcıların görüş ve algılarına göre görev yaptıkları yerdeki kurum müdürünün/amirinin stratejik liderlik davranışlarını ne kadar sergilediklerini, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık davranışlarının ne seviyede olduğunu belirlemektir. Bu kapsamda, merkezi yönetimin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında konuşlu bulunan kamu kurumlarında görev yapan kamu çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmakta, araştırmaya gönüllü olarak katılan 392 kamu çalışanı ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmada, nicel araştırma teknikleri benimsenmiş olup genel tarama modellerinden ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Elektronik ortamda hazırlanan anket formu katılımcılara online olarak ulaştırılmıştır. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda (gelişigüzel) örnekleme tekniği ile başlanılan veri toplama faaliyeti, kartopu tekniği ile devam edilerek çalışma için yeterli sayıya ulaşılmıştır. Anket hazırlama aşamasında anket sorularının, katılımcılar tarafından yanıtlanması zorunlu tutulduğundan dolayı herhangi bir veri kaybı yaşanmamıştır. Araştırmada, beş boyuttan oluşan stratejik liderlik ölçeği, tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeği ve üç boyuttan oluşan işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, ölçeklere ilişkin normallik, faktör, güvenilirlik ve korelasyon analizlerinden yararlanılmış, hipotezlerinin test edilmesi için regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde, benzer şekilde birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde pozitif

yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan kamu çalışanlarının görüş ve algılarına göre, görev yaptıkları yerdeki kurum müdürlerinin/amirlerinin stratejik liderlik seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu, benzer şekilde katılımcıların birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Stratejik Liderlik, Birey-Örgüt Uyumu, İşe Adanmışlık, Kamu Çalışanı, Aydın İli.



ABSTRACT

THE EFFECT OF STRATEGIC LEADERSHIP ON PERSON-ORGANIZATION FIT AND WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES

Mehmet YILMAZ

Master Thesis, Department of Human Resources Management

Thesis Advisor: Assoc. Dr. Mustafa KESEN

2023, XIX + 121 Pages

In this study, it is aimed to reveal the effects of strategic leadership on person-organization fit and work engagement as well as the effects of person-organization fit on work engagement. One of the other aims of the research is; how much the director/supervisor of the institution where participants work exhibits strategic leadership behaviors and to determine the level of person-organization fit and effects of strategic leadership on person-organization fit and work engagement behaviors of public employees based on the opinions and perceptions of the participants. In this context, public employees working in public institutions located in the provincial organization of the central government in Aydın province constitute the universe of the research, and 392 public employees who voluntarily participated in the research constitute the sample of the research.

Quantitative research techniques were adopted and the relational survey model, one of the general survey models was used in the study. The questionnaire form prepared in the electronic environment was delivered to the participants online. The data collection process, which started with the convenience sampling, which is one of the non-probabilistic sampling methods, continued with the snowball technique and the sufficient number was reached for the study. Since the survey questions were required to be answered by the participants during the survey preparation stage, no data was lost. In the research, strategic leadership scale consisting of five dimensions, person-organization fit scales consisting of one dimension and work engagement scale consisting of three dimensions were used. While analyzing data; descriptive statistics, normality of scales, factor, reliability and correlation analyzes were used, and regression were performed to test the hypotheses.

As a result of the research; it has been determined that strategic leadership has a positive effect on person-organization fit and work engagement, and similarly, person-organization fit has a positive effect on work engagement. In addition, it was concluded that the strategic leadership levels of the managers/supervisors of the institution were at a high level where participants work, and also the person-organization fit and work engagement levels of the employees were high, according to the opinions and perception of the public employees who participated in the research.

KEY WORDS: Strategic Leadership, Individual-Organization Harmony, Work Engagement, Public Employee, Aydın Province.



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimine başladığım günden beri, engin bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, aynı zamanda tez danışmanlığımı üstlenerek tez konumun belirlenmesinde, çalışma planımın yapılmasında ve devam ettirilmesinde, bana rehber olan ve yolumu aydınlatan çok kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mustafa KESEN'e öncelikle ve içtenlikle çok teşekkür ederim. Bilgi ve birikimleri ile bizlere yeni ufuklar açan kıymetli bölüm hocalarıma, tez savunma komitesinde yer alarak görüş ve önerileri ile katkıda bulunan değerli hocalarıma teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince benden desteklerini esirgemeyen ve beni sürekli motive eden kıymetli çalışma arkadaşlarıma, meslektaşlarıma, dostlarıma, araştırmamın veri toplama aşamasında değerli zamanlarını ayırarak emek harcayan kıymetli katılımcılara, aileme ve tüm sevdiklerime şükranlarımı sunuyorum.

Mehmet YILMAZ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
TABLolar DİZİNİ.....	xvi
EKLER DİZİNİ	xviii
KISALTMALAR DİZİNİ	xix
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	6
1. STRATEJİK LİDERLİK.....	6
1.1. Strateji Kavramı	6
1.2. Stratejik Yönetim	7
1.3. Liderlik Kavramı.....	8
1.4. Stratejik Liderlik	10
1.5. Stratejik Liderlik Özellikleri	12
1.6. Stratejik Liderlik Modelleri	15
1.6.1. Adair'in Üç Halka Modeli	15
1.6.2. Davies'in Beş Anahtar Nokta Modeli	16
1.6.3. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli	17
1.6.4. Pisapia'nın Dört Yön Modeli	18
1.7. Stratejik Liderlik Uygulamaları	19
1.7.1. Yönetimsel Uygulamalar	20
1.7.2. Dönüşümsel Uygulamalar	21
1.7.3. Etik Uygulamalar	21
1.7.4. Politik Uygulamalar	22

1.7.5. İletişimsel Uygulamalar	23
1.8. Stratejik Liderlik ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar	24
2. BÖLÜM	28
2. BİREY-ÖRGÜT UYUMU.....	28
2.1. Birey-Örgüt Uyum Kavramı	28
2.2. Birey-Örgüt Uyum Türleri.....	29
2.2.1. Bütünleyici Uyum	30
2.2.2. Tamamlayıcı Uyum.....	30
2.2.2.1 İhtiyaç-Arz Uyum	30
2.2.2.2. Talep-Yetenek Uyum.....	31
2.3. Birey-Örgüt Uyum Bileşenleri.....	31
2.3.1. Değerlerin Uyum.....	31
2.3.2. Hedeflerin Uyum.....	31
2.3.3. Kültür ile Uyum	32
2.3.4. Çevre ile Uyum	32
2.3.5. Birey-İş Uyum.....	33
2.3.6. Birey-Meslek Uyum.....	33
2.3.7. Birey-Grup Uyum	33
2.3.8. Kişiliğin Uyum.....	34
2.4. Birey-Örgüt Uyum Kuramları.....	34
2.4.1. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Kuramı	34
2.4.2. Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Kuramı	35
2.4.3. Kristof'un Birey Örgüt Uyum Kuramı.....	37
2.4.4. Cable ve Judge'ın Birey-Örgüt Uyum Kuramı	38
2.4.5. O'Reilly vd.'nin Örgütsel Kültür Profili (OCP) Kuramı	38
2.5. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları.....	39
2.5.1. Güven	39
2.5.2. İş Doyumu.....	40
2.5.3. Bağlılık.....	40
2.5.4. Verimlilik	40
2.6. Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları	41
2.6.1. Stres	42
2.6.2. Çatışma.....	43

2.6.3. İşgören Devri.....	43
2.7. Birey-Örgüt Uyumuna İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar	44
3. BÖLÜM	46
3. İŞE ADANMIŞLIK.....	46
3.1. İşe Adanmışlık Kavramı	46
3.2. İşe Adanmışlık Modelleri	47
3.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Modeli.....	47
3.2.2. Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Modeli	48
3.2.3. Schaufeli ve Arkadaşlarına Göre İşe Adanmışlık Modeli	49
3.3. İşe Adanmışlık Boyutları	50
3.3.1. Dinçlik.....	50
3.3.2. Adanmışlık	51
3.3.3. Özümseme.....	51
3.4. İşe Adanmışlığın Sonuçları.....	51
3.5. İşe Adanmışlık ile İlişkili Kavramlar.....	53
3.5.1. Örgütsel Bağlılık	53
3.5.2. Tükenmişlik	54
3.5.3. İşkoliklik	54
3.5.4. Örgütsel Vatandaşlık.....	55
3.5.5. İş Tatmini	55
3.6. İşe Adanmışlık ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar	56
3.7. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	58
3.7.1. Stratejik Liderlik ile Birey-Örgüt Uyumuna Arasındaki İlişki	58
3.7.2. Stratejik Liderlik ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki	60
3.7.3. Birey-Örgüt Uyumuna ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki	63
4. BÖLÜM	65
4. STRATEJİK LİDERLİĞİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	65
4.1. Araştırmanın Yöntemi	65
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	65
4.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	66
4.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	69

4.1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	70
4.1.5. Veri Toplama Araçları	71
4.2. Analiz ve Bulgular	74
4.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler	75
4.2.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	75
4.2.1.2. Katılımcıların Algılarına Göre Stratejik Liderlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	77
4.2.1.3. Katılımcıların Algılarına Göre Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	80
4.2.1.4. Katılımcıların Algılarına Göre İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	81
4.2.2. Normallik Analizi	82
4.2.3. Faktör Analizi	83
4.2.3.1. Stratejik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	84
4.2.3.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	86
4.2.3.3. İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	87
4.2.4. Güvenirlilik Analizi.....	88
4.2.4.1. Stratejik Liderlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi	88
4.2.4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenirlilik Analizi	92
4.2.4.3. İşe Adanmışlık Ölçeği Güvenirlilik Analizi	92
4.2.5. Korelasyon Analizi	94
4.2.6. Regresyon Analizi.....	97
4.2.6.1. Stratejik Liderlik ve Alt boyutlarının, Birey-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkisi	98
4.2.6.2. Stratejik Liderlik ve Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlık ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi.....	100
4.2.6.3. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlık ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi	108
4.2.7. Hipotezlerin Testi.....	111
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	114
6. KAYNAKLAR	122
7. EKLER.....	137



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Stratejik Liderin Anatomisi	14
Şekil 1.2. Adair'in Üç Halka Modeli.....	15
Şekil 1.3. Davies'in Beş Anahtar Nokta Modeli	16
Şekil 1.4. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli	17
Şekil 1.5. Stratejik Liderlik Çarkı (Pisapia'nın Dört Yön Modeli)	19
Şekil 2.1. Chatman'ın Birey-Örgüt Uyumu Modeli	36
Şekil 2.2. Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Modeli	37
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli	67
Şekil 4.2. Stratejik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı	85
Şekil 4.3. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı	86
Şekil 4.4. İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı.....	87

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Liderlik Tanımları	9
Tablo 4.1. Likert Ölçeği Ölçek Aralıkları ve Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Madde İfadeleri.....	74
Tablo 4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	76
Tablo 4.3. Stratejik Liderlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	78
Tablo 4.4. Birey-Örgüt Uyumı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	80
Tablo 4.5. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	81
Tablo 4.6. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	83
Tablo 4.7. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	84
Tablo 4.8. Stratejik Liderlik Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	86
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumı Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	87
Tablo 4.10. İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	88
Tablo 4.11. Stratejik Liderlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	89
Tablo 4.12. Stratejik Liderlik Ölçeği Yeni Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 4.13. Birey-Örgüt Uyumı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	92
Tablo 4.14. İşe Adanmışlık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 4.15. İşe Adanmışlık Ölçeği Yeni Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 4.16. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	95
Tablo 4.17. Stratejik Liderliğin, Birey-Örgüt Uyumı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	98
Tablo 4.18. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, Birey-Örgüt Uyumı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	99
Tablo 4.19. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi.....	100
Tablo 4.20. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlığın Dinçlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	101
Tablo 4.21. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlığın Adanmışlık Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	102
Tablo 4.22. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlığın Özümseme Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	103

Tablo 4.23. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	104
Tablo 4.24. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlığın Dinçlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi.....	105
Tablo 4.25. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlığın Adanmışlık Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi.....	106
Tablo 4.26. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlığın Özümseme Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi.....	107
Tablo 4.27. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	108
Tablo 4.28. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlığın Dinçlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	109
Tablo 4.29. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlığın Adanmışlık Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	110
Tablo 4.30. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlığın Özümseme Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi	111
Tablo 4.31. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları	112

EKLER DİZİNİ

Ek-1 Anket Formu	137
Ek-2 Ölçek Kullanım İzinleri	141



KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
AMOS	: Analysis of Moment Structures
BÖÜÖ	: Birey-Örgüt Uyumı Ölçeği
Çev.	: Çeviren
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İA	: İşe Adanmışlık
İAÖ	: İşe Adanmışlık Ölçeği
SLQ	: Strategic Leadership Questionnaire
SL	: Stratejik Liderlik
SLÖ	: Stratejik Liderlik Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: ve diğerleri

GİRİŞ

Stratejik yönetim, temel yönetim işlevlerini (planlama, örgütlendirme, yürütme ve denetim) yok etmeyen üst yönetimin alakadar olduğu özel bir yönetim konsepti ve örgütü arzu edilen seviyeye getirebilmek için yapılması gereken işlerin planlanması, koordine ve kontrol edilmesi süreci olarak ifade edilebilir (Dinçer, 2007: 35).

Kamu yönetiminde stratejik yönetim, sürdürülebilirliğin sağlanması ve tüm yönetim birimlerinin faaliyetlerinin güçlendirilmesiyle ilişkilidir. Ayrıca pozitif değişim aracılığıyla, sürekli değişen çevre arasında verimli bir uyum sağlayarak yönlendirme rolünü de üstlenmektedir. Lider yönetici ile stratejik yönetim yakın ilişki içerisinde. Kamu yöneticilerinde liderlik yetenekleri bulunmuyorsa stratejik yönetim süreci aktif bir biçimde uygulanamayacak ve sonuç olarak stratejik yönetim işlevsiz hale gelecektir. Stratejik hedeflere bağlı kalınmasında, örgütün stratejik alanlarının geliştirilmesinde ve örgütsel kaynaklara yoğunlaşmada ayrıca yetenekli liderlerin kurumsal misyon ve vizyon oluşturmalarında stratejik yönetim örgütlere çok büyük katkılar sağlamaktadır (Durna ve Eren, 2002: 56-57).

Teknolojinin hızla geliştiği günümüz dünyasında örgütlerin tepe yönetimlerinde bulunan yöneticilerin, örgütün hedeflerini belirlemede ve belirlenen hedeflere ulaşmada gerekli olan tüm değerlere artık yeteri kadar sahip değillerdir. Bu noktada stratejik liderliğin önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü stratejik liderlik gereken zamanlarda gerekli stratejik değişimleri gerçekleştirebilmek için işgörenleri, müşterileri, tedarikçileri yani tüm paydaşları strateji oluşturma sürecine dahil etmektedir. Böylece teknolojiyle birlikte yaşanan hızlı gelişmeler stratejik liderliğin hiyerarşik piramidin en tepesinde bulunan birkaç kişiye odaklanması düşüncesinden vazgeçilerek daha geniş yelpazede ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Kırım, 2005: 84; Besler, 2004: 17; Akyüz, 2018: 59).

Birey-örgüt uyumu, bireyin ve örgütün değer yargıları, hususiyetleri, beklentileri ve tutumları arasında olan uyum olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1989: 336). Birey ile çalıştığı kurum arasında ne kadar uyum varsa hem birey açısından hem de örgüt açısından hedeflere ulaşmak o kadar kolay olur. Bu da birey-örgüt uyumunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Birey, evrendeki sosyal bir varlık (insan) olarak tanımlanmaktadır. Örgütler açısından bakıldığında birey, belirlenen hedeflere ulaşmak adına örgütlerdeki çalışanlar olarak ele alınmaktadır (Başaran, 2004: 48). Örgüt kavramı ise ortak

bir hedefe ulaşabilmek için, iki veya daha fazla kişinin tutumlarının muayyen kaidelere göre düzenlendiği dayanışma modeli olarak anlaşılabilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

İngilizce yazında genellikle; “*work engagement*” ya da “*job engagement*” olarak kullanılan kavram konusunda Türkçe literatürde henüz ortak bir fikir birliği sağlanılamamıştır. Türkçe literatürde birçok farklı isimle kullanılan kavram bu çalışmada “*İşe Adanmışlık*” olarak kullanılmıştır. Schaufeli, Bakker, Gonzalez-Roma ve Salanova (2002: 74) işe adanmışlığı, “işle alakadar olumlu ve tatminkar durum, kendini vermek, yoğunlaşma ve dinçlikle ayırıcı niteliği ortaya konulmuş sürekli, yaygın, hissi ve zihni bir durum” olarak ifade etmektedirler. Kahn (1990: 694) tarafından psikolojik duygusal durum olarak ele alınan işe adanmışlık kavramı “işgörenlerin kendilerini hem fiziksel hem duygusal hem de bilişsel olarak yaptıkları işe tam manasıyla vermeleri” olarak ifade edilmektedir.

Çağdaş (modern) liderlik yaklaşımlarından olan stratejik liderliğin, bireylerin kurumları ile olan uyum seviyelerinin artırılmasına katkı sağlaması olası bir durumdur. Stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara rastlanılmamasına rağmen dolaylı olarak diğer pozitif liderlik türlerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerinin araştırıldığı; *dönüşümsel/dönüşümcü* liderliğin (Sökmen ve Benk, 2020; Karagöz, 2020; Altıntaş, 2019; Liu, Wang ve Yin, 2023) ve *etik* liderliğin (Aksoy Kürü, 2020; Karaburç, 2022) birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Stratejik liderliğin, bireylerin yaptıkları işlere kendilerini tam manasıyla vermelerine katkı sağlaması olası bir durumdur. Stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara rastlanılmamasına rağmen dolaylı olarak diğer pozitif liderlik türlerinin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin araştırıldığı; *dönüşümcü* liderliğin (Ghadi, Fernando ve Caputi, 2013; Hayati, Charkhabi ve Naami, 2014; Karamık, 2020; Yılmaz, 2022), *vizyoner* liderliğin (Koçer, 2021), *etik* liderliğin (Durgut, 2020) işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Çalıştığı kurum ile uyumluluk gösteren bireylerin yaptıkları işlere kendilerini vermeleri yani işleri ile bütünleşmeleri olası bir durumdur. Birey-örgüt uyumunun (Yıluzar, 2016; Memon, Salleh, Nordin, Cheah, Ting ve Chuah, 2018; Güler, 2020; Genç, 2020; Ashfaq ve Hamid, 2021) işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu, benzer

şekilde işe adanmışlığın da birey-örgüt uyumu üzerinde (Endirlik, 2019) pozitif yönde etkileri olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Türkiye’de 2003 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile stratejik planlama yasal bir temele kavuşmuş ve kamu kurumları için zorunlu hale getirilmiştir. Yasal alt yapıyla birlikte, stratejik yönetim, stratejik planlama ve kamu yöneticilerindeki liderlik vasıfları ön plana çıkmaya başlamıştır. Kamu yönetiminde bu kavramları uygulanabilir kılacak etkin ve etkili liderlere yani stratejik liderlere önemle ihtiyaç duyulduğu aşikârdır.

Kamu kurumlarında müdür/amir konumundaki yöneticilerin üstlenecekleri stratejik liderlik rolleriyle, hem bu kavramları hayata geçirebilecekleri hem de kurum çalışanlarının kuruma adapte olmalarını, kurumla bütünleşmelerini ve işe adanmışlık seviyelerinin arttırılmasını sağlayacakları beklenmektedir. Bu beklentileri tespit etmek için ilgili değişkenler (*stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu, işe adanmışlık*) araştırmamızın değişkenlerini ve kamu kurumları (*merkezi yönetimin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatı*) da araştırmamızın evrenini/örneklemine oluşturmaktadır.

Araştırmada, stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde etkisinin olup olmadığını yine birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı ise katılımcıların görüş ve algılarına göre görev yaptıkları yerdeki kurum müdürünün/amirinin stratejik liderlik davranışlarını ne kadar sergilediklerini, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık davranışlarının ne seviyede olduğunu belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda, merkezi yönetimin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında konuşlu bulunan kamu kurumlarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan kamu çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Araştırma, kamu kurumlarında müdür/amir konumundaki yöneticilerin stratejik liderlik özelliklerinin, araştırmaya katılan gönüllü kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık davranışlarının ne seviyede olduğunun belirlenmesi yönünden önemlidir. Literatür taramasında, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmalar görülmekle birlikte stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmamız bu açıdan özgün bir çalışma olup literatüre önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın modeli kapsamında, stratejik liderlik ve alt boyutlarının (*yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik, iletişimsel*), birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık ile alt boyutları (*dinçlik, adanmışlık, özümseme*) üzerindeki etkilerini benzer şekilde birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık ve alt boyutları (*dinçlik, adanmışlık, özümseme*) üzerindeki etkilerini tespit etmek için *ana* (3 adet) ve *alt* (31 adet) hipotezler geliştirilmiştir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının veri toplama araçlarındaki sorulara doğru, samimi ve hiçbir tesir altında kalmadan objektif bir şekilde cevap verdikleri, araştırmanın verilerini analiz etmek için kullanılan analiz yöntemlerinin araştırmanın amacına uygun olduğu, alınan örneklemin yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırma, Aydın il sınırları içerisinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan kamu çalışanları üzerinde yapılması nedeniyle, bulgular katılımcılardan elde edilen bilgiler ve kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, araştırmanın değişkenlerinden “*Stratejik Liderlik*” kavramı ile ilgili olarak kuramsal dayanak oluşturulmuştur. Bu çerçevede strateji, stratejik yönetim, liderlik, stratejik liderlik kavramları ile stratejik liderlik özellikleri, stratejik liderlik modelleri ve stratejik liderlik uygulamalarına değinilerek teorik alt yapının oluşturulmasına ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra stratejik liderlik ile ilgili yapılan bazı çalışmalara yer verilerek birinci bölüm sonlandırılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın değişkenlerinden “*Birey-Örgüt Uyumu*” kavramı ile ilgili olarak kuramsal dayanak oluşturulmuştur. Bu çerçevede birey-örgüt uyumu kavramı, birey-örgüt uyumu türleri, birey-örgüt uyumu bileşenleri, birey-örgüt uyumu kuramları ile birey-örgüt uyumu ve uyumsuzluğunun sonuçlarına değinilerek teorik alt yapının oluşturulmasına ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra birey-örgüt uyumu ile ilgili yapılan bazı çalışmalara yer verilerek ikinci bölüm sonlandırılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın değişkenlerinden “*İşe Adanmışlık*” kavramı ile ilgili olarak kuramsal dayanak oluşturulmuştur. Bu çerçevede işe adanmışlık kavramı, işe adanmışlık modelleri, işe adanmışlık boyutları, işe adanmışlığın sonuçları ve işe adanmışlık ile ilişkili kavramlara değinilerek teorik alt yapının oluşturulmasına ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra işe adanmışlık ile ilgili yapılan bazı çalışmalara ve

araştırmanın tüm değişkenleri arasındaki ilişkilere yer verilerek üçüncü bölüm sonlandırılmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, “*Stratejik Liderliğin Birey-Örgüt Uyumu ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” isimli çalışmada uygulanan araştırmanın yöntemi, amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, evreni ve örnekleme, varsayımları ve sınırlılıkları, veri toplama araçları, araştırmanın analizi ve bulguları, tanımlayıcı istatistikler, normallik testleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizine ilişkin analiz bulguları ile hipotezlerin testi yapılarak dördüncü bölüm sonlandırılmıştır.

Çalışmanın beşinci ve son bölümünde ise araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde yorum ve değerlendirmeler yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

1. BÖLÜM

1. STRATEJİK LİDERLİK

Bu bölümde, çalışmanın değişkenlerinden “Stratejik Liderlik” kavramı ile ilgili olarak kuramsal dayanak oluşturulacaktır. Bu çerçevede strateji, stratejik yönetim, liderlik, stratejik liderlik kavramları ile stratejik liderlik özellikleri, stratejik liderlik modelleri ve stratejik liderlik uygulamalarına değinilerek teorik alt yapının oluşturulmasına ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra stratejik liderlik ile ilgili yapılan bazı çalışmalara yer verilerek birinci bölüm sonlandırılmıştır.

1.1. Strateji Kavramı

Son dönemlerde liderlik ve yönetim alanında sıklıkla kullanılan strateji (strategy) kelimesinin kökeni konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak söz konusu kelimenin birbirinden uzak olmayan iki tanımlamasının genel olarak benimsendiği söylenilebilir. Bu tanımlamalardan birincisi kelimenin askeri menşeyini ön plana çıkaran eski Yunanca’da “*stratos*” (ordu, çok sayıda insanın bir arada olduğu topluluk) ve “*egy*” (sevk etmek, yön belirlemek) kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan bir topluluğu yönetmek, bir yöne kanallandırmak olarak ifade edilmektedir (Adair, 2013: 15). Diğer tanımlama ise stratejinin Latince “*stratum*” (yöntem, istikamet ve nehir yatağı) yani belirlenen yöntemlerle belirlenen yönde ilerleme olarak ifade edilmektedir (Aktan, 2008: 5).

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde ise strateji, “bir ulusun veya uluslar topluluğunun, barış ve savaşta benimsenen politikalara destek vermek amacıyla politik, ekonomik, psikolojik ve askeri güçleri bir arada kullanma bilimi ve sanatı, sevkülceş.” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022).

Strateji kelimesinin askeri alanda taşıdığı ehemmiyet onun bilimsel bir disiplin olarak gelişmesine ve literatürde yer almasına katkı sağlamıştır (Akat, 1998: 102; Eren, 1998: 2; Aktan, 2003: 69). Askeri menşeli bir kavram olan strateji sözcüğünün bu alandaki manası, “zafer elde edebilmek için eldeki kaynakların müessir ve müsmir olarak kullanılması” olarak ifade edilebilir (Adair, 2013: 42). Hasım güçlerin durumu hakkında ayrıntılı araştırmalar yapılarak fırsat ve tehditleri analiz etmek, kendi birliklerinin güçlü ve güçsüz

taraflarını belirledikten sonra stratejiler geliştirmek ve bu stratejileri en elverişli anda uygulamak askeri stratejinin en temel noktası olarak belirtilmektedir (Eren, 1998:2; Ülgen ve Mirze, 2004: 33).

Strateji, istenilen hedeflere varılabilmesi için yönetim tarafından hazırlanan eylem planı olarak ifade edilebilir. Ayrıca örgüt tarafından nasıl bir yol haritası çizileceği, hedeflenen amaçlara nasıl ulaşılacağı ve ne tür etkinliklerde bulunulacağı ile ilgili önemli bilgiler verir. Başka bir ifadeyle strateji aksiyonlara yön vererek örgütün izlediği yöntem, ayrıntılı bir kılavuz olarak açıklanabilir (Aksu, 2002: 3).

Strateji, örgütün yönünün ve hedeflerinin belirlenebilmesi için örgüt ile iç/dış çevre arasında bulunan etkileşimi çözümlemek, bu çözümleme doğrultusunda faaliyetler gerçekleştirmek ve örgütü yeniden tanzim ederek zorunlu kaynakların ayrılmasını sağlamak olarak ifade edilebilir (Dinçer, 2007: 7).

Sonuç olarak strateji, stratejik öneme haiz hedeflere varabilmek için alınması gereken önlemleri ve yapılması gereken düzenlemeleri kapsamaktadır. İlk kullanıldığı askeri terminolojide “taktik ve tasavvurların etkili bir şekilde kullanılması sonucu zafer kazanılması” manasında kullanılan strateji, rekabetin iyice hissedildiği günümüz dünyasında örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve liderliği ele geçirebilmeleri için takip ettikleri yol olarak açıklanabilir (Güçlü, 2003: 66-68).

1.2. Stratejik Yönetim

Teknolojinin hızla geliştiği rekabetin arttığı günümüz dünyasında stratejik yönetim daha fazla önem kazanmıştır. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet karşısında tüm örgütler (kamu, özel sektör ve üçüncü sektör) stratejik düşünce üretmeye, stratejik plan yapmaya ve stratejik kararlar almaya önceki dönemlere göre daha fazla önem vermektedirler (Aktan, 2008: 5).

Dinçer (2007: 35) stratejik yönetimi, temel yönetim işlevlerini (planlama, örgütlendirme, yürütme ve denetim) yok etmeyen üst yönetimin alakadar olduğu özel bir yönetim konsepti ve örgütü arzu edilen seviyeye getirebilmek için yapılması gereken işlerin planlanması, koordine ve kontrol edilmesi süreci olarak ifade etmektedir.

Eren (2005: 25) stratejik yönetimi, ‘‘stratejilerin planlanması için yöntemli çalışma, tetkik etme, kıymetlendirme ve seçim çabalarını planlama, örgüt içerisinde her türlü yapı ve motivasyon ile ilgili önlemlerin yürürlüğe konularak söz konusu stratejilerin hayata geçirilmesi, stratejilerin belirlenen amaçlar doğrultusunda olup olmadığının uygulama öncesi ve uygulama sonrası kontrolünün sağlanmasını da içeren ve üst yönetimin faaliyetleri ile alakadar olan süreçler toplamı’’ olarak ifade etmektedir.

Aktan (2008: 5) stratejik yönetimi, hangi sektörde faaliyet gösterirse göstere sin tüm örgütlerde istikbale doğru belirlenen hedeflere ulaşmak için yapılması gereken tüm iş ve işlemlerin saptanmasına olanak sunan bir yönetim tekniğı olarak tanımlamaktadır.

Kamu yönetiminde stratejik yönetim, sürdürülebilirliğ in sağlanması ve tüm yönetim birimlerinin faaliyetlerinin güçlendirilmesiyle ilişkilidir. Ayrıca pozitif değişim aracılığıyla, sürekli değişen çevre arasında verimli bir uyum sağlayarak yönlendirme rolünü de üstlenmektedir. Lider yönetici ile stratejik yönetim yakın ilişki içerisinde dir. Kamu yöneticilerinde liderlik kabiliyetleri bulunmuyorsa stratejik yönetim süreci aktif bir biçimde uygulanamayacak ve sonuç olarak stratejik yönetim işlevsiz hale gelecektir. Stratejik hedeflere bağlı kalınmasında, örgütün stratejik alanlarının geliştirilmesinde ve örgütsel kaynaklara yoğunlaşmada ayrıca yetenekli liderlerin kurumsal misyon ve vizyon oluşturmalarında stratejik yönetim örgütlere çok büyük katkılar sağlamaktadır (Durna ve Eren, 2002: 56-57).

1.3. Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı ile ilgili olarak yapılan araştırmada tarihin en eski dönemlerinden günümüz dünyasına kadar yönetim faaliyetlerinin uygulandığı tüm örgütlerde ve etkinlik alanlarında birbirinden farklı manalar yüklendiğı ve adından her dönem söz ettirdiğı görülmektedir (Eren ve Titizoğ lu, 2014: 276).

Eren (2010: 435) liderliğı, belirlenen amaçlara ulaşabilmek için insanları bu amaçlar doğrultusunda bir araya getirebilme, eyleme geçirebilme kabiliyet ve vasıflarının toplamı olarak tanımlamaktadır.

Özkalp ve Kırel (2011: 309) liderliğı, belli hal ve şartlar altında istenilen hedeflere varabilmek için belirlenen bazı değerleri takipçilerine sahiplendirerek tutum ve hareketlerini etkileme ustalığı olarak ifade etmektedir.

Koçel (2005: 583) liderliği, muayyen koşullar içerisinde, belirli bireysel veya grupsal gayelere ulaşmak için bir bireyin diğer bireylerin etkinliklerine tesir etmesi ve yön vermesi olarak ifade etmektedir.

Yerli literatürde bu şekilde tanımlanan liderlik kavramı yabancı literatürde ise şu şekilde tanımlanmaktadır: Yukl (2013) liderliği, bireysel veya toplu olarak ortak hedeflere ulaşmak için, örgüt üyelerini etkileyebilme ve güdüleyebilme süreci olarak ifade etmektedir. Yukl (2013), “Leadership in Organization” isimli eserinde literatürde liderlikle ilgili yapılan bazı tanımlamaları Tablo 1.1.’de şu şekilde sıralamıştır:

Tablo 1.1. Liderlik Tanımları

Liderlik, “grubun istenilen hedeflere ulaşabilmesi için grup üyelerini ortak bir amaca sevk eden bir bireyin tutumudur” (Hemphill ve Coons, 1957: 7).
Liderlik, “örgütün sıradan faaliyetlerinin ilerisinde tesirli bir terakkidir” (Katz ve Kahn, 1978: 528).
Liderlik, “örgütlenmiş bir ekibin etkinliklerini bir hedefe doğru tesir etme durumudur” (Rauch ve Behling, 1984: 46).
Liderlik, “vizyonu ifade etmek, değerleri somutlaştırmak ve ortamı başarıya götürecek hale getirmektir” (Richard ve Engle, 1986: 206).
Liderlik, “ortaklaşa bir amaç için gayret gösterme ve hedefe varmak için gönüllü mücadele edilmesine katkıda bulunma sürecidir” (Jacobs ve Jaques, 1990: 281).
Liderlik, “değişimi kesintisiz bir şekilde başlatmak ve sürdürebilmek için mevcut ortamın, kültürün sınırlarını aşabilme yeteneğidir” (Schein, 1992: 2).
Liderlik “insanların anlaması ve bağlı kalması için insanların birlikte yaptıklarına anlam verme sürecidir” (Drath ve Palus, 1994: 4)
Liderlik, “örgütün etkinliğine ve başarı elde etmesine katkı sunması için bir bireyin grup üyelerini konsantre edebilmesi, etkileyebilmesi ve onlarla bilgi paylaşımında bulunması sürecidir” (House et al., 1999: 184).

Kaynak: Yukl, 2013: 3

Hodgetts (1999: 534) liderliği, vazifeyi yerine getirmek için hazır bir şekilde bekleyen astları etkinlik alanlarına sevk etmek olarak tanımlamaktadır.

Adair (2013: 63) liderliği, insanları etkileyerek sınırları çizilmiş bir yolda ilerlemelerini sağlamak olarak tanımlamaktadır.

Hinterhuber ve Friedrich (2002: 5) liderliği, hedeflere ulaşma konusunda kitleleri istekle çalışmaya yönelten doğuştan gelen veya sonradan kazanılan yetenek olarak tanımlamaktadırlar.

Tarihi süreç içersinde genel kabul gören liderlik yaklaşımları incelendiğinde; liderliğin doğumla geldiğini ve liderin bazı vasıflara sahip olduğunu savunan *özellikler yaklaşımları*; liderin etkinliğinin liderin davranışlarından kaynaklı olduğunu savunan *davranışsal liderlik yaklaşımları*; etkili liderliğin mevcut durum ve şartlara göre değişebileceğini savunan *durumsal liderlik yaklaşımları*; söz konusu yaklaşımların çağın gereklerine cevap veremediği düşüncesiyle 1980’li yıllardan günümüze kadar sürekli kendini yenileyerek gelişim göstermeye devam eden *çağdaş (modern) liderlik yaklaşımları* olmak üzere dört kategoride toplanmaktadır (Koçel, 2005).

Bu çalışmada, çağdaş (modern) liderlik yaklaşımlarından stratejik liderlikten bahsedilecektir.

1.4. Stratejik Liderlik

Stratejik yönetim bakış açısıyla literatüre giren stratejik liderlik kavramı John Child tarafından 1972’de ileri sürülen bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Child (1972), örgütlerin üst yönetiminde bulunan kişilerin örgütleri tesir altına alan kararlar aldıklarını ve istikbale dair yapılan tasavvurlarda en yetkili konumdaki kişiler olduklarını ifade etmiştir. Stratejik liderlik, “örgüt için hayata geçirilebilecek değişikliklerin startını verebilmek için öngörölü olmak, vizyoner olmak, değişen şartlara ayak uydurabilmek, stratejik düşünme ve grup çalışmalarına uyum gösterebilme kabiliyetine sahip olmak” olarak ifade edilebilir (Ireland ve Hitt, 2005: 63-67).

Sullivan ve Harper (1997) stratejik liderliği, “amaç, kültür, strateji, temel kimlikler ve kritik süreçler gibi örgütü temel anlamda var eden mantıklı ve iyi düşünölmüş faaliyetleri yönetmek ve denetlemek” olarak tanımlamaktadırlar.

Besler (2004: 21) stratejik liderliği, “geleceği görerek, esneklik sağlayarak ve çalışanları güçlendirerek stratejik değişimi yaratma ve performansı geliştirme yeteneği; stratejik lideri ise bu yeteneğe sahip olan kişi” olarak tanımlamıştır.

Literatürde stratejik liderliğin diğer liderlik türleri gibi farklı bir liderlik türü olup olmadığı hususunda görüş birliği bulunmamaktadır. Davies ve Davies (2006: 122) stratejik liderliğin, “farklı bir liderlik türü olmadığını, tüm liderlik türlerinde olması gereken bir vasıf” olduğunu vurgulamaktadır. Baron ve Henderson (1995: 180) stratejik liderliğin de diğer liderlik türleri gibi ayrı değerlendirilmesi gereken bir liderlik türü olduğunu ifade etmektedir. Thompson ve Strickland (2001: 430-431) stratejik liderliği, “birçok liderlik vasıflarını kendinde toplama, uygun zaman ve şartlarda bu vasıflara uygun rol davranışı sergileme yeteneği” olarak tanımlamaktadır. Altınkurt (2007: 10) ise stratejik liderliği, tüm liderlik türlerini bünyesine alan şemsiye bir kavram olarak değerlendirmektedir.

Adair (2013: 41) stratejik lideri, örgütün varyasyon dönemlerinde liderlik basamaklarında istenilenleri eksiksiz bir biçimde gerçekleştiren kişi olarak tanımlamaktadır.

Pisapia (2009) stratejik lideri, varyasyonun çok hızlı yaşandığı ve kompleks durumların arttığı durum ve zamanlarda taktik, gaye ve tutum ile ilgili mevzularda etkin ve etkili karar verebilme yetkisine sahip dâhi kişiler olarak tanımlamaktadır.

Ülgen ve Mirze (2004: 374-375) stratejik lideri, istikbali gören, vizyoner, görüş ve tutumlarında katı olmayan, diğer kişilere güç veren ve kişisel bilgi ve kabiliyetleriyle istenilen koşul ve zamanlarda olması gereken stratejik varyasyonları uygulayan kişi olarak tanımlamaktadırlar. Bu vasıflardan dolayı stratejik lider, liderliğin daha kompleks ve olağandan farklı bir biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenlerden ötürü, liderde olması gereken niteliklerin neredeyse tamamı stratejik liderde de olması beklenmektedir. Örgütün hayatta kalması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması ise stratejik liderin asli sorumluluğundadır. Bu nedenle stratejik liderin geleceği okuyabilen, paydaşların tamamına yarar sağlayan, yönlendirici kabiliyet ve vasıflarının bulunması diğer vasıflara nazaran daha fazla önemli olduğunu ifade etmektedirler.

Altınkurt (2007: 11-12) stratejik liderlik ve stratejik lider kavramlarını, yapılan çalışmalar ve tanımlamalar doğrultusunda şu şekilde açıklamaktadır: Stratejik liderlik, “örgütün de içerisinde bulunduğu iç ve dış çevreyi, gerçekçi çözümlemeler yaparak stratejileri oluşturmak, mantığa uygun stratejileri uygulanması gereken zamanda uygulamak, değerlendirmek ve mevcut şartlara uygun liderlik özellikleri gösterebilmek olarak tanımlarken; stratejik lideri ise stratejik liderlik vasıfları sergileyen, örgütün stratejik yönetim sürecini yöneten kişi” olarak ifade etmektedir.

Teknolojinin hızla geliştiği 21. yüzyılda örgütlerin tepe yönetimlerinde bulunan yöneticilerin, örgütün hedeflerini belirlemede ve belirlenen hedeflere ulaşmada gerekli olan tüm değerlere artık yeteri kadar sahip değillerdir. Bu noktada stratejik liderliğin önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü stratejik liderlik gereken zamanlarda gerekli stratejik değışimleri gerçekleştirebilmek için işgörenleri, müşterileri, tedarikçileri yani tüm paydaşları strateji oluşturma sürecine dahil etmektedir. Böylece teknolojiyle birlikte yaşanan hızlı gelişmeler stratejik liderliğin hiyerarşik piramidin en tepesinde bulunan birkaç kişiye odaklanması düşüncesinden vazgeçilerek daha geniş yelpazede ele alınmasını gerektirmektedir (Kırım, 2005: 84; Besler, 2004: 17; Akyüz, 2018: 59).

1.5. Stratejik Liderlik Özellikleri

Literatür incelendiğinde stratejik liderlik özellikleri ile ilgili olarak her araştırmacı tarafından farklı özellikler ileri sürülmesine rağmen genel çerçeve itibariyle bu özelliklerin birbirini örten özellikler olduğu görülmektedir. Literatürde yaygın olarak kullanılan stratejik lider/liderlik özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür.

Davies (2004) stratejik liderlik hakkında dokuz nitelik ileri sürmüş olup bu dokuz niteliği ise örgütsel ve bireysel yetenekler başlığı altında iki grupta incelemiştir.

1. Örgütsel Yetenekler:

- Stratejik olarak odaklanmak,
- Stratejiyi harekete geçirmek,
- Kişilerde ve örgütlerde belli bir nizam oluşturmak,
- Etkileri yüksek stratejik konuları tespit etmek,
- Stratejik salahiyetler geliştirmektir.

2. Bireysel Yetenekler:

- Var olanla yetinmemek daha fazlasını istemek,
- Sahiplenme özelliği bulunmak,
- Adaptasyon özelliği bulunmak,
- Bilge davranış sergilemedir.

Eren (1998: 105) stratejik liderin özelliklerini şu şekilde belirtmiştir:

- İstikbali görebilmek,
- Ortak bir ülkü paylaşmak,

- Gelişen ve değişen koşullarda esnek olabilmek,
- Bireysel olarak kendi eksiklerini gidermiş olmak,
- Fikir ve söylemlerinde stratejik olmak,
- Stratejiyi uygulanır duruma getirmek ve uygulamak,
- Örgüt ikliminin oluşmasına katkı sunmak,
- Buhran dönemlerinde çözüm üretebilmek,
- İnsani sermayeyi aktif ve randımanlı kullanabilmektir.

Ireland ve Hitt (2005) stratejik bir liderde bulunması gereken nitelikleri şöyle özetlemektedirler:

- Örgütün gaye ve ideallerini tanımlamak,
- Örgütün yeteneklerini ortaya koymak ve devam ettirmek,
- Beşeri kaynağın gelişmesini sağlamak,
- Müessir bir örgüt iklimini devam ettirmek,
- Etik ile ilgili konuların altını her fırsatta çizmek,
- Örgütsel kontrollerde denge unsurunu her zaman gözetmektir.

Swayne (2006) stratejik liderin özelliklerini şöyle sıralamaktadır:

- Geleceğe yönelik coşkulu bir vizyon meydana getirir ve bunu takipçilerine izah eder.
- Örgütün tüm seviyelerinde farklı tecrübelerle sahip kişilerin stratejik yönetim faaliyetlerine katılmalarını ve katkılarını sunmalarını sağlar.
- Şimdiki zamandan daha çok geleceği yönetir.
- Takipçilerine ayıracak zamanı vardır, onların sorunlarını dinler ve çözüm üretir ve bu faaliyetlerini muntazam vakitlerle gerçekleştirir.
- Yönetim süreçlerinde yenilik yapabilmeyi risk almaya bağladığından takipçilerinin risk almalarına fırsat verir.
- Örgütün her kademesinde lider geliştirir. Takipçilerini örgüte yön verme ve çalışanlarını motive etme durumlarında mesuliyet almaları için üst kademe yöneticileri tarafından cesaretlendirilir.
- Her şeye müdahil olup ayrıntıda boğulmak yerine doğru ve etkili kararların oluşması için çalışanlara güveni tamdır.
- İşlerin yoluna girmesi için aceleci davranmaz zamanı iyi yönetir.

- Hal ve hareketleri ile model bir kişi olur.
- Çözüm odaklı davranarak çalışanların problem çözme yetilerini geliştirir.

Ülgen ve Mirze (2004) stratejik liderde bulunması özellikleri şöyle sıralamaktadırlar:

- Vizyon sahibi olmak ve vizyon yaratabilmek,
- Esnek olmak,
- Belirsizlikler ile baş edebilme yeteneğine sahip olmak,
- Astlarını geliştirmeye açık olmak,
- Astlarını duygusal olarak da anlayabilecek iletişimsel kabiliyete sahip olmak,
- Örgüt paydaşları ile etkileşim içerisinde olmak sayılabilir.

Guillot (2003: 73) stratejik bir liderin anatomisini Şekil 1.1’de görüldüğü gibi piramidi andıran bir yapıda olduğunu ifade etmekte ve stratejik liderde bulunması gereken nitelikleri bu piramit içerisinde sunmaktadır.



Şekil 1.1. Stratejik Liderin Anatomisi

Kaynak: Guillot, 2003: 73

Guillot’a (2003: 73) göre stratejik liderin anatomisinde kimse piramidin en tepesinden başlayamaz yani bu piramitte kestirme yol bulunmamaktadır. Stratejik liderlik öncelikle örgütsel değerler, standartlar ve etik ile başlar. Bu, işin temelini oluşturmaktadır. Bu temel üzerine yönetici, kazandığı tecrübeler ışığında uzmanlık bilgisini geliştirir. Sonraki aşamada, yöneticiye yetki ve sorumluluklar verilir. Daha sonra stratejik düşünme yeteneği hakkında alacağı eğitim, yöneticinin becerilerini geliştirir. En sonunda yönetici stratejik karar verme sürecine katılıp stratejik bir lider olacaktır. Stratejik liderlik yolculuğunda bu

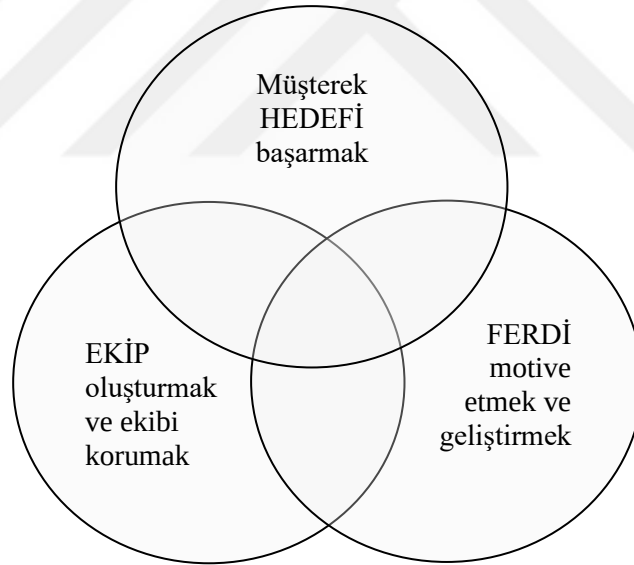
süreci her yönetici tecrübe etmelidir. Sonuç olarak “stratejik lider olarak doğulmaz, lakin stratejik lider olunur” görüşünün ön plana çıktığı görülmektedir.

1.6. Stratejik Liderlik Modelleri

Stratejik liderlik modellerinden literatürde yaygın olarak kullanılan: Adair’in Üç Halka Modeli, Davies’in Beş Anahtar Nokta Modeli, Ülgen ve Mirze’nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli ile Pisapia’nın Dört Yön Modeli incelenecektir.

1.6.1. Adair’in Üç Halka Modeli

Adair (2013: 93-94), stratejik liderin asli üç vazifesinin bulunduğunu ve bunları, bireyi motive edip gelişmesine katkı sunmak, iyi bir ekip kurmak ve müşterek bir amaca varmak olarak belirtmektedir. Stratejik liderin bu üç rolünü Şekil 1.2.’de görüldüğü gibi iç içe geçmiş üç halka modeli ile göstermektedir.



Şekil 1.2. Adair’in Üç Halka Modeli

Kaynak: Adair, 2013: 9

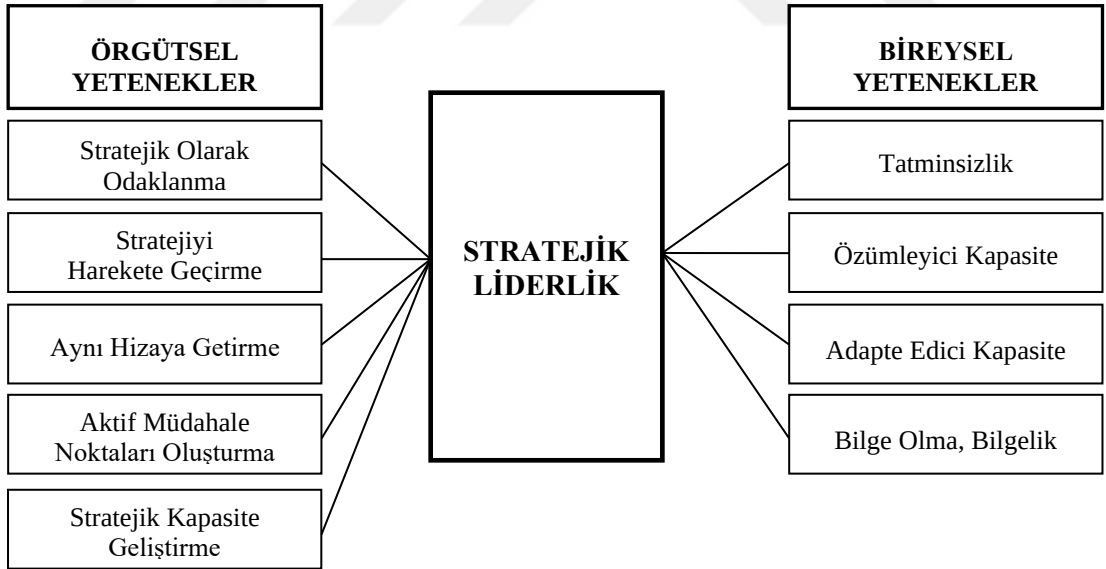
Adair (2013: 94) stratejik liderlik uygulamasında bu üç rolün bünyesinde barındırdığı yedi işlevden bahsetmektedir.

- Örgütün bütünü için bir istikamet belirlemek.

- Strateji ve politikalarda başarılı olunacakları takip etmek.
- Çalışmaların hayata geçirilmesini sağlamak.
- Örgütlenme ve tekrar örgütlenme.
- Örgütün özünü ortaya çıkarmak.
- Örgütü başka örgütlere ve topluluğun bütününe bağlamak.
- Şimdinin liderlerini seçmek ve geleceğin liderlerini yetiştirmek.

1.6.2. Davies'in Beş Anahtar Nokta Modeli

Davies ve Davies (2004: 30) stratejik liderde bulunması gereken özellikleri örgütsel ve bireysel yetenekler olarak iki kategoride incelemiştir. Stratejiyi odak noktası olarak görmek, stratejiyi harekete geçirmek, bireyleri ve örgütleri ortak paydada buluşturmak, aktif müdahale noktaları belirlemek ve stratejik kabiliyetleri geliştirmek yetkinliklerini örgütsel yetenekler içerisinde değerlendirmektedir. Tatminsizlik, özümleyici kapasite, adapte edici kapasite, bilge olma durumu ve niteliğini ise bireysel yetenekler içerisinde değerlendirmektedir. Stratejik lider hiçbir zaman var olanla idare etmez, içselleştirici ve adapte edici yeteneği bulunmaktadır bu özelliğiyle bilge olma davranışı göstermektedir.

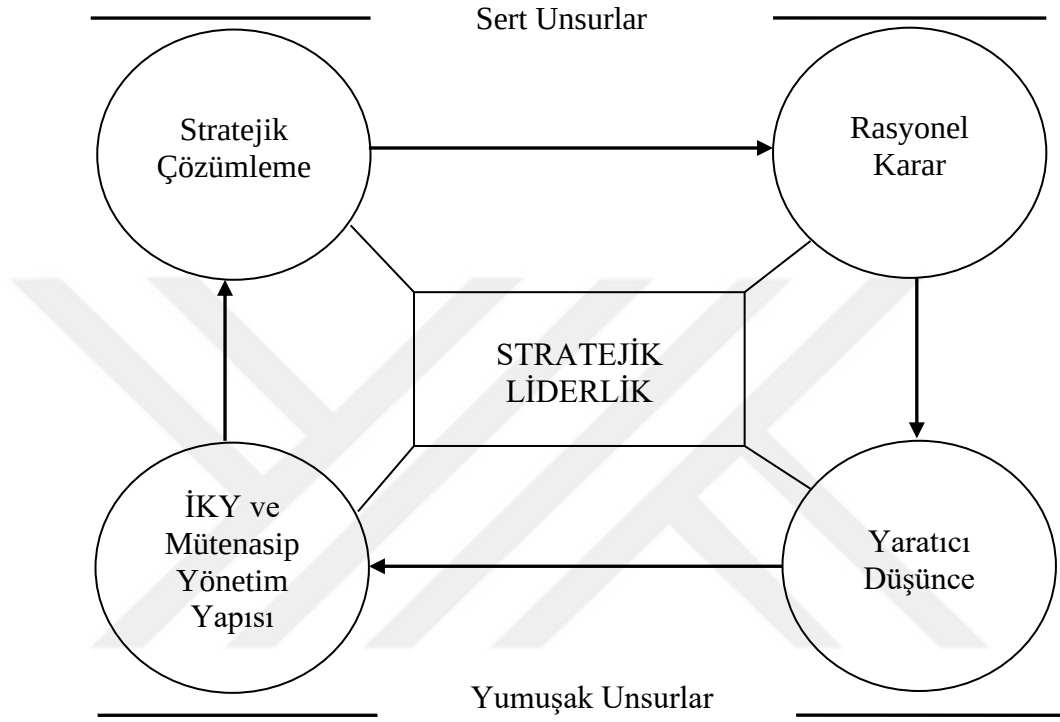


Şekil 1.3. Davies'in Beş Anahtar Nokta Modeli

Kaynak: Davies ve Davies, 2004: 36

1.6.3. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli

Ülgen ve Mirze (2004) yaptıkları çalışmada stratejik liderlik uygulamasını Şekil 1.4.'te görüldüğü gibi sert ve yumuşak unsurlar olmak üzere iki alt boyut halinde incelemiştir.



Şekil 1.4. Ülgen ve Mirze'nin Sert ve Yumuşak Unsurlar Modeli

Kaynak: Ülgen ve Mirze, 2004: 51

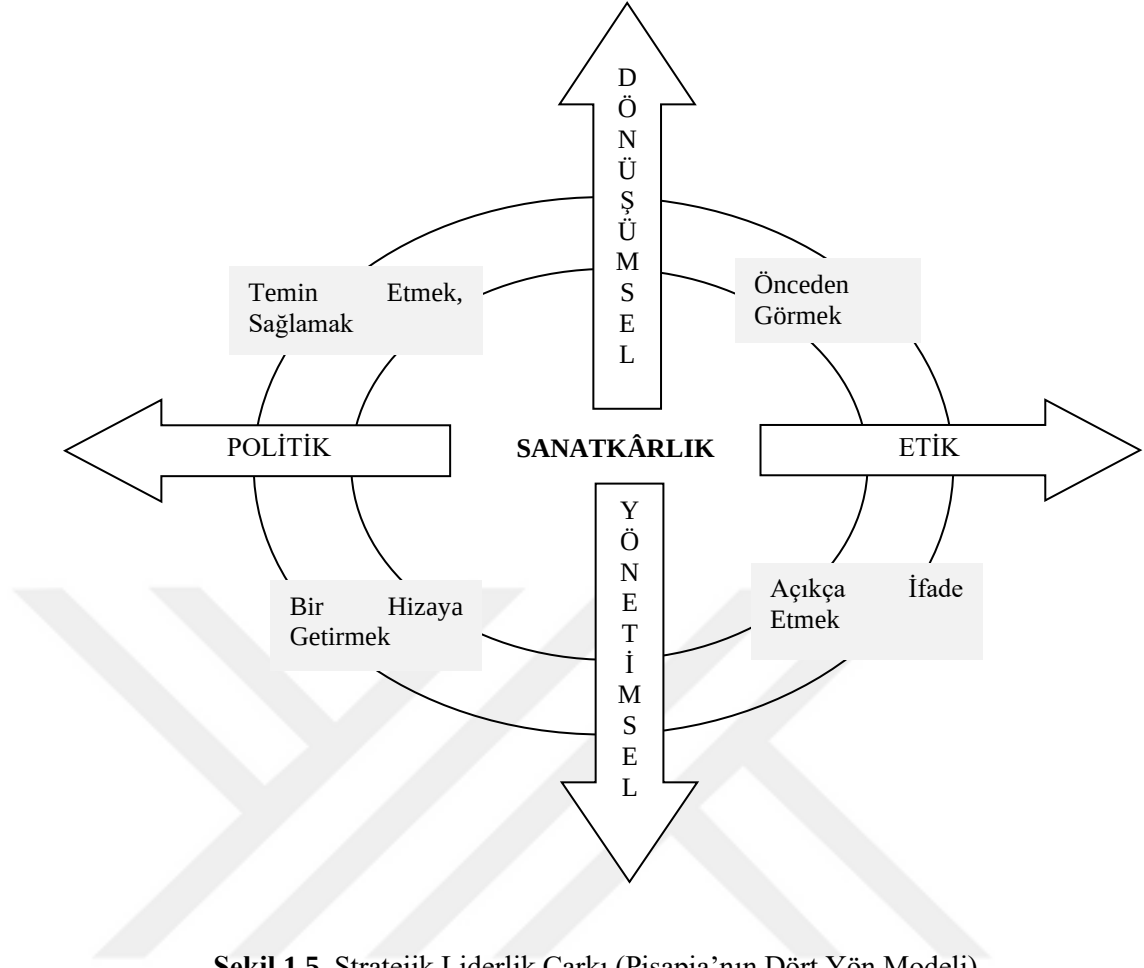
Ülgen ve Mirze (2004: 372) stratejik liderlik uygulamalarının iki ana unsurunu oluşturan sert ve yumuşak unsurları şu şekilde ifade etmektedirler: Stratejik uygulama sürecinde, “*sert unsurlar*” objektif bir bakış açısıyla stratejik analiz ve karar verme süreçlerini kapsamaktadır. Sert unsurlar stratejik liderlik modelinin teknik boyutu olarak değerlendirilir. Sert unsurlar içerisinde çeşitli yöntem ve tekniklerle stratejiler oluşturulması, oluşturulan stratejilerin uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi yer almaktadır. Stratejik uygulamalarda “*yumuşak unsurlar*” insan ile ilgili konuları kapsamaktadır. Yumuşak unsurlar içerisinde yer alan değişik değer, fikir ve niteliklere sahip insanlar stratejiyi oluşturmakta, seçmekte ve aynı zamanda uygulamaktadırlar.

1.6.4. Pisapia'nın Dört Yön Modeli

Günümüz dünyasının hakikati, liderlerin içerisinde bulunduğu stratejik şartları iyi kavramalarını ve örgütlerini bu şartlara adapte edebilmek amacıyla özgüvenli, yetkin ve esnek lider olmaları gerektiği bir gerçektir (Pisapia, Guerra ve Semmel, 2005: 42).

Pisapia'nın (2006, 2009) stratejik liderlik uygulamalarında, stratejik liderlik yalnız tepe yönetim ile sınırlandırılmamaktadır. Örgütün anahtar konumunda bulunan her lider stratejik öneme haizdir. Yazarın stratejik liderlik modeline göre, değişimin hızla yaşandığı günümüz dünyasında liderlerin de yeni bir liderlik modeli geliştirmelerini zorunlu hale getirmiştir. Stratejik liderler, hedeflerin dış çevre tarafından belirlenmediği durumlarda hedefler ortaya koymalıdır. Eğer hedefler dış çevre tarafından belirleniyorsa örgüt üyelerini eyleme geçirmek, bağ kurmak, kaynak oluşturmak, intibak sağlamak ve dış çevre ile uyumlu beceri kazanma ortamları oluşturup sonuca gitmek stratejik liderin vazifesidir. Stratejik liderlik, dönüşümsel (değişiklik yapan, başkalaşan), yönetsel (mevcudu devam ettiren), politik (yeni kaynaklarla sınırlarını genişleten) ve etik (işin ahlaki yönünü vurgulayan) kısmıyla ilgilenen ayrıca bu bileşenler arasında dengeyi kuran çok yönlü bir yaklaşımdır. Bu liderlik özelliklerini, başarılı liderlerin başarılı olmayan liderlerden daha çok uygulamaları beklenmektedir (Pisapia ve Lin, 2011: 368).

Pisapia (2006, 2009) aktif bir stratejik liderin en dikkat çekici vasfının sanatkarlık özelliği gösterebilmesi ve vazifesini büyük bir ustalıkla yerine getirmesidir. Stratejik liderleri geleneksel liderlerden ayıran en önemli fark sanatkarlık vasıflarıdır. Aktif stratejik liderler, gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurabilmek için tüm liderlik vasıflarını kendinde toplamalıdır. Yazarın stratejik liderlik uygulamasında dört yön bulunmakta ve bu dört yönü stratejik liderin pusulası olarak Şekil 1.5'te belirtmektedir. Pusula üzerinde bulunan bu yön belirleyiciler incelendiğinde; pusulanın kuzey tarafında dönüşümsel uygulamalar, güney tarafında yönetsel uygulamalar bulunmaktadır. Pusula üzerinde dengeleyici unsur olarak doğu istikametinde etik uygulamalar, batı istikametinde ise politik uygulamalar bulunmaktadır. Stratejik liderlerin daha etkin olabilmeleri için dört eylem dizinini aktif bir şekilde uygulamaları gerektiğini savunmaktadır (Pisapia, 2006: 14).



Şekil 1.5. Stratejik Liderlik Çarkı (Pisapia'nın Dört Yön Modeli)

Kaynak: Pisapia, 2006: 14

Pisapia, daha sonra yaptığı çalışmalarında bu dört yönlü eylemler dizinine iletişim becerileri (ilişkisel/iletişimsel) uygulamasını da ekleyerek stratejik liderlerin kullanması gereken eylemler dizinini beş boyutta ele almıştır (Pisapia ve Lin, 2011).

1.7. Stratejik Liderlik Uygulamaları

Bu çalışmanın da teorik olarak dayanak noktası olan Pisapia'nın (2006, 2009) stratejik liderlik uygulamalarına değinilecektir. Pisapia'nın (2006), bir stratejik liderin pusulasında dört yön belirleyicisi olarak belirttiği dönüşümsel, yönetimsel, etik ve politik uygulamaları ile daha sonraki çalışmalarında bu dört yönlü pusulaya eklediği iletişim becerileri (iletişimsel/ilişkisel) uygulaması alt başlıklar altında sırasıyla incelenmiştir.

Pisapia ve Lin (2011: 368) çalışmalarında stratejik liderlik eylemler dizinine ilişkin tanımlamaları (yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik ve iletişim becerileri) aşağıda Tablo 1.2.'de şu şekilde ifade etmektedirler:

Tablo 1.1. Pisapia'nın Stratejik Liderlik Modeline Göre Stratejik Liderlik Uygulamaları

Liderlik Uygulamaları	Tanımlar
Yönetimsel	Yönetimsel uygulamalar, istikrarı devam ettirebilmek, mevcut örgütsel hedeflere etkin ve verimli bir şekilde ulaşabilmek için yapılan uygulamadır.
Dönüşümsel	Dönüşümsel uygulamalar, örgüt içerisinde kesintisiz öğrenme ve varyasyon kültürünün oluşmasını sağlayabilmek için aksiyonları ve düşünceleri etkileyerek örgütün istikametini belirli duruma getirmek için yapılan uygulamadır.
Etik	Etik uygulamalar, örgütsel değerlere ve gayelere takipçilerin sınıksız sarılmalarını sağlayan ve örgüt içerisinde güven ortamı oluşturan uygulamadır.
Politik	Politik uygulamalar, örgüte kaynak ve destek sağlamak için örgütün içinden ve dışından güç sahibi kişilerle ilişki kurmak ve devam ettirmek amacıyla yapılan uygulamadır.
İletişim Becerileri	İletişim becerileri, hem örgüt çalışanları ile hem de dış paydaşlarla ilişkiler kurarak ve uzlaşmacı tavır sergileyerek güçlü ittifaklar kurulan uygulamadır.

Kaynak: Pisapia ve Lin, 2011: 368

1.7.1. Yönetimsel Uygulamalar

Pisapia'ya (2009) göre, liderlikte stabilizasyonu devam ettiren (mevcut durumu sürdüren) özellik yönetme (yönetimsel/yönetmel) yeteneğidir. Yöneticiler çoğunlukla stabil durumda devam eden kısa vadeli hedefleri olan örgütleri idare etmek isterler. Bu tarz yöneticiler çalışanlarını çok aşağı kademelerde gördüklerinden onların sadece iyi birer işçi olabileceklerini düşünmektedirler. Daha etkin ve etkili olmaları istenilmesi halinde işleyişte bazı değişiklikler yapabilirler. Plan yapma, örgütlenme, örgütleme ve gözlem ile alakalı aksiyonları kullanarak bu durumların üstesinden gelebilirler. Örgütün güncel işleyişinin etkililiğini ve yeterliliğini korumak için örgütsel istikrarın muhafaza edilmesi amacıyla

pusulanın güney tarafında yani yönetsel liderlik alanında yer alan stratejik liderlerin belli başlı eylemleri şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2012: 33):

- İşlerin yapılma şekline karar verir.
- Sonuçlardan takipçilerini sorumlu tutar.
- Kuralları ve politikaları işletir.
- Takipçilerini verdikleri sözlerden sorumlu tutar.
- Takipçilerinden hiyerarşiyi takip etmelerini ister.

1.7.2. Dönüşümsel Uygulamalar

Pisapia'ya (2006) göre, liderlerin var olan durumda köklü değişikliğe gitme yönü dönüşüm yeteneğidir. Değişmeye, yenileşmeye ve gelişmeye odaklanan liderler dönüşümcü liderdir. Dönüşümcü liderler var olan durumla yetinmezler memnuniyetsizliklerini sürekli dile getirirler. Odak noktaları örgütsel vizyon olup örgütün çevresi ile olan ahengine de gerekli hassasiyeti gösterirler. Değişim odaklı olduklarından kendilerini hep bir adım ileride görürler ve liderlerin lideri olduklarını savunurlar. Takipçilerini ise aynı ülkü etrafında toplanmış aynı duyguları paylaşan yol arkadaşları olarak görürler. Etkileyici ve ikna edici anekdotları ve vizyonu kullanarak takipçilerini güdülerler. Vizyonu yönetmek, davranış değişikliği yaratmak ve örgütün yönünü tayin etmek amacıyla pusulanın kuzey tarafında yani dönüşümsel alanında bulunan stratejik liderlerin bazı eylemleri şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2012: 32):

- Paylaşılan bir vizyon meydana getirir.
- Politika tekvin eder ve bunu hayata geçirir.
- İzleyenlerinin düşüncelerinin şekillenmesinde yardımcı olur.
- İzleyenlerini lider olmaları için isteklendirir.
- İzleyenlerini örgütün uzaktaki hedeflerine sadık olmaları için özendirir.
- Takipçilerine elverişli durumları önceden görmesine yardımcı olur.

1.7.3. Etik Uygulamalar

Pisapia'ya (2009) göre, etik liderler değişimi akide ile bağdaştıranlardır. Liderliğin dengeleyici bir yönü olarak faziletleri üstün tutmak, müşterek iyi için çalışmak ve her vaziyette herkesin hak ve hukukuna saygı göstermek etik liderliğin özelliklerindendir. Etik liderler karşılaştıkları her durumda doğru olanın veya yanlış olanın ne olduğu konusunda

sürekli bir sorgulama yaparlar daha sonra kendi inandıkları doğruyu her durum ve şartta savunurlar. İzleyenlerine faziletli davranırlar, doğru olan aksiyonları tercih ederler, değerleri ve herkesin iyiliğine olan durumu gözeterek kararlarını verirler. Pusulanın denge unsuru olarak gösterilen ve ahlaki boyutla ilgilenen pusulanın doğu istikametinde bulunan etik liderlik alanında bulunan stratejik liderlerin bazı eylemleri şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2012: 33):

- İzleyenlerine karşı dürüst davranır.
- İzleyenlerini, doğru olanları yapmaları konusunda isteklendirir.
- İzleyenlerinin fikirlerine saygı gösterir ve onları hesaba katar.
- İzleyenlerinin özel yaşamına saygı gösterir.
- Örgütün menfaatlerini kendi menfaatlerinin üzerinde görür.
- Prensiplere dayalı alınan her türlü kararı destekler.
- Karar alınacağı zaman örgütün belli başlı değerlerine dikkat çeker.

1.7.4. Politik Uygulamalar

Pisapia'ya (2009) göre, politik liderler, kaynakları tahsis edip etkili bir şekilde kullanmak suretiyle hem güçlerini arttırarak muhafaza etmekte hem de örgütsel başarıları kolaylaştırmaktadırlar. Liderliğin dengeleyici unsurunu kullanarak kişilere ve örgütsel hedeflere destek olmak için mütakabil ilişkiler oluşturmaktadır. İzleyenlerini, kendileriyle rekabet halinde olan kişiler olarak gören politik liderler gereksinimlerini karşılayabilmek için onlarla ilişki kurmaya ve bu ilişkiyi geliştirmeye ihtimam gösterirler. Faydacı olduklarından olabildiğince çok fazla kişinin doyum elde etmesi için ihtimaller dâhilinde birçok şey yapmaya gayret gösterirler. İlişkiler kurarak, uzlaşmacı tavır sergileyerek, ortaklık geliştirerek ve görüşmeler sağlayarak tüm bu amaçları yerine getirirler. Pusulanın diğer denge unsuru olarak gösterilen batı istikametinde yani politik liderlik alanında yer alan stratejik liderlerin, izleyenleriyle ve dış çevreyle olan ilişkilerinde kullandıkları bazı eylemler şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2012: 34):

- Etkili kişilerle iyi ilişkiler kurar.
- Kurum dışındaki kişilerle/diğer kurumlarla ortaklık geliştirir.
- Yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.
- Sonuç elde etmek istediği işlerin gerçekleşebilmesi için ödül verir.
- İşlerin gerçekleşmesine katkı sunacak kişilerle iletişime geçer.

- Farklı düşüncelerin olduğu durumlarda orta yol bulur.
- İzleyenleriyle yardımlaşmaya önem gösterir.

1.7.5. İletişimsel Uygulamalar

İletişimsel liderlik, iletişim kurarak ilişki ağını genişletme merkezli bir liderlik olduğundan amaç iç ve dış çevreye bir şeyler sunarak veya bir şeyler talep ederek ilişkiler oluşturmak ve güçlü bağlar kurmaktır. Kurulan ilişkiler hem çalışanları hem de tüm paydaşları kapsamalıdır. İlişkilerde kazan-kazan politikasını karşılıklı bağımlılık ilkesi içerisinde hareket ederek sürdürmelidir. Oluşturulan bu güçlü bağları lider kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmamalı her zaman örgütün menfaatleri öncelikli düşünülmelidir (Pisapia, 2009: 64).

Lider konumundaki kişinin etkin iletişimin kurulmasında önemi çok büyüktür. Örgütlerde; gayeler, talimatlar, verimlilik, mesuliyet ve salahiyet ile alakalı hususlar üst kademedan alt kademeye ulaştırılmaktayken; sorun, hoşnutsuzluk, malumat, performans çıktıları, muhasebe ve parasal ile alakalı hususlar ast kademedan üst kademeye doğru ulaştırılmaktadır. Yönetici ve lider konumunda bulunan kişiler başta olmak üzere görevi ve pozisyonu fark etmeksizin tüm çalışanların, üstten-asta ve asttan-üste doğru yoğun bir şekilde oluşan bilgi akış sisteminde sorun çıkmaması için lüzumlu iletişim becerilerine sahip olmalıdırlar. Formel örgütlerde en fazla kullanılan iletişim yöntemi olarak yukarıdan aşağıya / üstten asta iletişim yöntemi kullanılmaktadır. Amaç işgörenlere hem iş yaptırmak hem de işgörenlerin memnuniyetlerini sağlayabilmektedir. Ast kademedan bulunanların, amirlerinin iletişim kalitelerini algılama biçimleri onların işi devam ettirme veya iş değiştirme ile başarımlar ve verimliliklerini büyük oranda etkilemektedir (Pisapia, 2009).

John Pisapia tarafından stratejik liderlik uygulamalarının ölçülmesi için geliştirilen (35) maddelik Stratejik Liderlik Ölçeği (SLQ)'nin kullanıldığı ulusal veri tabanındaki çalışmalar incelendiğinde, (Aydın, 2012; Şişik Koca, 2015; Biçer, 2015; Kocaoğlu, 2016; Uçar, 2017; Coşkun, 2017; Köseoğlu, 2021; Ercan, 2021; Atakök, 2022) stratejik liderlik ölçeğinin dört boyutta (yönetimsel, dönüşümsel, etik ve politik) değerlendirildiği görülmektedir. John Pisapia dört boyutlu (35) maddelik stratejik liderlik ölçeğini daha sonra yaptığı çalışmalarda beş boyut olarak incelenmesinin gerektiği ve beşinci boyut olarak iletişim becerileri (iletişimsel/ilişkisel) boyutunu kullandığını ve geliştirdiği stratejik liderlik

ölçeği kullanılarak yapılacak çalışmalarda beş boyutlu olarak kullanılmasını tavsiye etmiştir.

Stratejik liderlik ölçeğinin beş boyutlu (yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik ve iletişimsel/ilişkisel) olarak kullanıldığı ulusal veri tabanındaki çalışmalar incelendiğinde, (Kılınçkaya, 2013; Önder, 2014; Köse, 2015; Çoban, 2016; Şahinli, 2018; Demiraslan, 2018; Çakmak, 2018; Derin, 2019; K. Karakuş, 2020; B. Karakuş, 2020) stratejik liderlik ölçeğinin beş boyutta değerlendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada da stratejik liderlik ölçeği beş boyut (yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik ve iletişimsel/ilişkisel) olarak incelenmiştir.

1.8. Stratejik Liderlik ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Literatür taramasında “*stratejik liderlik*” değişkenin kullanıldığı bazı araştırmalar yayınlanma sırasına göre ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Vera ve Crossan (2004) çalışmalarında, üst düzey yöneticilerde stratejik liderliğin örgütsel öğrenme üzerindeki etkilerini belirlemek için model geliştirmişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda, literatürden farklı olarak sadece stratejik ve dönüşümcü liderliğin değil aynı zamanda işlemci liderliğin de örgütsel öğrenme üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yasin (2006) çalışmasında, liderler tarafından stratejik liderlik özelliklerinin kullanılmaları ve takipçilerinin algıları arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak için Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Malezya ülkelerinde üç farklı üniversiteden 124 profesör ve 22 dekana anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, stratejik liderlik özelliklerinin başarılı liderler tarafından daha fazla kullanıldığı sonucuna ulaşmıştır.

Altınkurt (2007) çalışmasında, Eskişehir il merkezinde bulunan 6 farklı meslek lisesinde görevli toplam 592 öğretmene anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, stratejik liderlik uygulamalarının okul müdürleri tarafından umumiyetle başarılı bir şekilde kullanıldığı yalnız geliştirilmesinin gerekli olduğu, stratejik liderlik uygulamaları ile okul müdürlerinin liderlik özellikleri arasında pozitif yönlü yüksek seviyede ilişki bulunduğu sonuçlarını elde etmiştir.

Ülker (2009) çalışmasında, Kocaeli il sınırları içerisinde bulunan ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerden 591 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri demografik özelliklere göre farklılaşmadığı ve stratejik liderliğin boyutlarının (yönetimsel, dönüşümsel, politik, etik) birbirileri arasında ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Uğurluoğlu (2009) çalışmasında, Türkiye genelinde 440 hastane yöneticisine anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, stratejik liderlik özelliklerinin, hastane yöneticilerinden yarıya yakını tarafından kullanıldığı, en çok kullanılan liderlik boyutunun ise etik liderlik olduğu sonucunu elde etmiştir.

Aydın (2012) çalışmasında, İstanbul ilinde kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerden 606 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmen algılarına göre kamu ve özel okul müdürlerinin en fazla etik liderlik tutumu gösterdikleri, politik liderlik tutumunu ise en az gösterdikleri, stratejik liderlik ve örgütsel öğrenme düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunduğu ve sonuç olarak okul müdürleri tarafından sergilenen stratejik liderlik tutumları örgütsel öğrenme düzeylerini arttırdığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Kılınçkaya (2013) çalışmasında, Türkiye geneli 81 ildeki İl Milli Eğitim Müdürlüğü üst düzey personelinin 1015 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların algılarına göre il milli eğitim müdürlerince stratejik liderlik özelliklerinin genel olarak az kullanıldığı, yönetimsel, etik ve iletişimsel özellikleri yüksek yalnız geliştirilmesi gerektiği, dönüşümsel özelliği orta seviyede, politik özelliği ise çok az düzeyde sergiledikleri son olarak yönetimsel, dönüşümsel ve politik boyutların bazı demografik değişkenlere göre farklılaştığı sonuçlarını elde etmiştir.

Göğüş (2014) çalışmasında, Gaziantep il merkezinde bulunan 19 okulda görevli öğretmenlerden 428 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmen algılarına göre stratejik liderlik özelliklerinin okul müdürleri tarafından genellikle başarılı bir şekilde kullanıldığı, ama geliştirilmesinin lüzumlu olduğu ve demografik değişkenlerden cinsiyet değişkeni hariç diğer değişkenler açısından farklılaşma olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Öntürkler (2014) çalışmasında, Adıyaman ili Gölbaşı ilçesinde ilkokul, ortaokul, lise yöneticileri ve öğretmenlerinden oluşan toplam 120 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, katılımcıların algılarına göre okul yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerini yüksek seviyede kullandığı, boyutsal olarak incelendiğinde; yönetsel, etik ve politik özelliklerinin yüksek, bilgisel ve dönüşümsel özelliklerinin orta iletişimsel özelliklerinin ise düşük seviyede olduğu, ayrıca demografik değişkenler yönünden anlamlı farklılaşma bulunmadığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Dhanphat, Mokgahla ve Jansen (2015) çalışmalarında, stratejik liderlik ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Güney Afrika'da kamu çalışanı 108 katılımcıya anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, stratejik liderlik ile bireysel performans arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çoban (2016) çalışmasında, Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatındaki muhtelif kadrolarda görev yapan 526 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların algılarına göre stratejik liderlik özellikleri ile örgütsel değişim yönetme yetenekleri arasında pozitif yönlü yüksek seviyede bir ilişki bulunduğu, stratejik liderlik ve tüm boyutlarının örgütsel değişimi yönetme yeterlilikleri ve tüm boyutlarını yordadığı ayrıca bazı demografik değişkenler açısından farklılaştığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Coşkun (2017) çalışmasında, Malatya merkezdeki 7 kamu ilköğretim okulundan 422 öğretmene ve 7 özel ilköğretim okuldan da 78 öğretmene anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin algılarına göre kamu okulu yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerini sergileme düzeylerinin özel okul yöneticilerinin stratejik liderlik özelliklerini sergileme düzeylerinden daha yüksek olduğu ulaştırılmıştır.

Hunitie (2018) çalışmasında, stratejik liderliğin stratejik planlama, stratejik düşünme ve rekabet avantajı üzerindeki etkilerini tespit etmek için Ürdün'de üç kamu hastanesi çalışanlarından 1000 kişiye anket uygulamış, 581 anket analize tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, stratejik liderliğin tüm değişkenler üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerinin olduğu, stratejik liderliğin rekabet avantajı üzerindeki etkisinde stratejik planlama ve stratejik düşünmenin aracılık rollerinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Çakmak (2018) çalışmasında, Ardahan merkezde bulunan 24 okuldan 482 öğretmene anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmen algılarına göre

stratejik liderlik ve duygusal emek arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, stratejik liderliğin duygusal emek üzerinde etkisinin bulunduğu ve demografik değişkenler açısından da farklılaşmalar olduğu sonuçlarını elde etmiştir.

Demiraslan, Koç ve Bir (2019) çalışmalarında, Mersin ili Erdemli ilçesinde lise seviyesindeki kamu okullarında görevli 185 öğretmene anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin stratejik liderlik boyutlarından yönetsel liderlik davranışını diğer boyutlardan daha fazla kullandıkları ve demografik değişkenler açısından stratejik liderliğin boyutları üzerinde bazı farklılaşmaların olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Karakuş (2020) çalışmasında, Ordu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarından 290 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların algılarına göre stratejik liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ve bazı demografik değişkenler açısından anlamlı farklılaşmalar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2. BÖLÜM

2. BİREY-ÖRGÜT UYUMU

Bu bölümde, çalışmanın değişkenlerinden “Birey-Örgüt Uyumu” kavramı ile ilgili olarak kuramsal dayanak oluşturulacaktır. Bu çerçevede birey-örgüt uyumu kavramı, birey-örgüt uyumu türleri, birey-örgüt uyumu bileşenleri, birey-örgüt uyumu kuramları ile birey-örgüt uyumu ve uyumsuzluğunun sonuçlarına değinilerek teorik alt yapının oluşturulmasına ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra birey-örgüt uyumu ile ilgili yapılan bazı çalışmalara yer verilerek ikinci bölüm sonlandırılmıştır.

2.1. Birey-Örgüt Uyum Kavramı

Birey-örgüt uyumu kavramını açıklamadan önce bu uyumun anlamlı hale gelmesini sağlayan birey ve örgüt kavramlarına değinmenin faydalı olacağı öngörülmektedir. Birey kavramı birçok disiplinin (din, biyoloji, psikoloji, toplum bilimi vb.) ilgi alanına girmektedir. Birey, “evrendeki sosyal bir varlık (insan)” olarak tanımlanmaktadır. Örgütler açısından bakıldığında birey, “belirlenen hedeflere ulaşmak adına örgütte bulunan işgörenler (çalışanlar)” olarak ele alınmaktadır (Başaran, 2004: 48). Örgüt kavramı ise “ortak bir hedefe ulaşabilmek için, iki veya daha fazla kişinin tutumlarının muayyen kaidelere göre düzenlendiği dayanışma modeli” olarak anlaşılabilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

Bireyin çevreyle olan uyumu çok boyutlu karmaşık bir yapıdan meydana gelmektedir. Bunlar, *birey-birey uyumu*, kişiyle yöneticisi arasındaki uyum; *birey-grup uyumu*, kişiyle aynı örgütte beraber çalıştığı çalışma grubu arasındaki uyum; *birey-örgüt uyumu*, kişiyle çalışmakta olduğu örgütün değeri/kültürü arasındaki uyum; *birey-meslek uyumu*, kişinin mesleğiyle arasındaki uyum; *birey-iş uyumu*, kişinin yaptığı işiyle arasında bulunan uyum anlaşılmaktadır (Saraç, 2014: 30).

Kişinin uyumunun düzeyi bozulmadan iç ve dış çevreyle etkileşim/iletişim halinde bulunması uyum olarak ifade edilebilir. Bireysel olarak ruh sağlığı iki uyum türünün sonucunda oluşmaktadır. Bunlardan birincisi bizzat bireyin kendi kendisi ile olan uyum halidir. Bu uyum ise bireyin düzgüleri, içsel durumları ve değer yargılarının muvazene

halinde olmasıyla gerçekleşir. İçsel huzur kaynağı, bireyin kendi kendisi ile uyumlu olmasıyla ilişkilidir. İkinci tür uyum, kişinin içinde bulunduğu çevreyle uyum halinde olmasıdır. Bu uyumda, kişinin gereksinimleriyle çevresinde bulunanların değer yargılarının ve düzgülerinin muvazene halinde olduğu görülür. Kişinin dışsal huzur kaynağı kültürel, toplumsal, ekonomik gibi değer ve normların uyumu ile ilişkilidir (Başaran, 2004: 356).

Chatman (1989: 336) birey-örgüt uyumunu, “bireyin ve örgütün değer yargıları, hususiyetleri, beklentileri ve tutumları arasında olan uyum” olarak tanımlamaktadır.

Cable ve Judge (1995: 3-5) birey-örgüt uyumunu, “birey ile örgütü arasındaki değer yargılarının uyumlu hali” olarak tanımlamaktadır.

Kristof (1996: 4) birey-örgüt uyumunu, “tarafardan (birey ve örgüt) en az birinin diğerinin gereksinimlerini temin ettiği veya her iki tarafın birbirlerinin gereksinimlerini temin ettiklerinde görülen uyumluluk” olarak tanımlamaktadır.

Örgütlerde bağdaşıklığı, uyum seviyeleri yüksek olan bireyler sağlamaktadır. Ancak uyum düzeyinin yüksek olması bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Örneğin stratejik miyopluk ve değişimde zorlanma gibi problemler ortaya çıkmaktadır. Bu problemlerle karşılaşılması için örgütlerde var olan uyum seviyesinin en iyi şekilde uygulanması gerekmektedir. Örgütün ast kadrolarında çalışanlar için örgütle uyum sağlamak çalışanlar açısından bir zorunluluk olarak görülmekte iken örgütün üst kademelerinde çalışanlar için değişime uyum sağlayabilmek amacıyla farklı kabiliyet ve düşüncelere her daim gereksinim duyulmaktadır. Birey ile çalıştığı örgütü arasında uyumun yüksek olması, örgütsel yaşam döngüsünün doğuş ve büyüme evrelerinde işbirliğini ve dayanışmayı arttırması beklenmektedir (Kristof, 1996: 41).

2.2. Birey-Örgüt Uyumu Türleri

Literatürde birey-örgüt uyumu ile alakalı olarak yapılmış çalışmalar incelendiğinde, birey-örgüt uyumu türlerinin ilk olarak *bütünleyici uyum* ile *tamamlayıcı uyum* olduğunu, ikinci olarak da *ihtiyaç-arz uyumu* ile *talep-yetenek uyumu* olduğunu görmekteyiz. Ancak yapılan birçok çalışmada ihtiyaç-arz uyumu ile talep-yetenek uyumu tamamlayıcı uyumun alt başlıkları içerisinde yer almaktadır. Bu çalışmada da ihtiyaç-arz uyumu ile talep-yetenek uyumu tamamlayıcı uyumun alt başlıkları içerisinde incelenmiştir.

2.2.1. Bütünleyici Uyum

Birey ile örgütün belli başlı özellikleri arasındaki ilişkiyi temel alan uyum, bütünleyici uyumdur. Bireyle alakalı olan özellikler bireyin kişilik özellikleri, değer yargıları, gayeleri ve davranışları anlaşılmaktadır. Örgüt ile alakalı özellikler incelendiğinde; örgütsel kültür, örgütün değer yargıları, örgütün atmosferi, hedefleri ve düzgüleri anlaşılmaktadır (Kristof, 1996: 2-3).

Birey ile örgütü arasında bütünleyici uyum olduğunda birçok pozitif davranış gözlemlenmektedir. Birey davranışlarına daha fazla dikkat ederek uyumsuz davranışlar sergilemekten kaçınmakta, birey yaptığı işinden daha fazla haz almakta, örgütüne olan bağlılığı, performansı ve verimliliği artmaktadır. Ayrıca bütünleyici (bütünleştirici) uyumun olduğu örgütlerde bireylerin iş değiştirme davranışlarının düşük seviyede olduğu da görülmektedir (Piasentin ve Chapman, 2007: 328).

2.2.2. Tamamlayıcı Uyum

Bireyin özelliklerinin çevreyle tamamlandığında veya çevrenin bir eksikliğinin giderilmesiyle oluşan uyum tamamlayıcı uyum olarak tanımlanmaktadır. Çevrenin gereksinim duydukları ile bireyin etkili özelliklerinin dengelenmesi, tamamlayıcı uyumun gerçekleşmesi ile olmaktadır (Kristof, 1996: 4).

Bireyin ve örgütün değer yargıları ile örgütte bulunan diğer çalışanların beklenti durumları arasında orantı olması halinde tamamlayıcı uyum meydana çıkmaktadır (Cable ve Edwards, 2004: 822).

Tamamlayıcı uyumu incelediğimizde, ihtiyaç-arz uyumu ile talep-yetenek uyumu olarak iki alt başlık altında değerlendirilebileceği ve tamamlayıcı uyumdan söz edilebilmesi için bu iki boyutta uyum seviyesinin olması gerektiği anlaşılmaktadır (Kristof, 1996: 3).

2.2.2.1. İhtiyaç-arz uyumu

Bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması halinde çevrelerine uyum sağlama noktalarındaki en önemli unsurun gerçekleşmiş olduğu belirtilmektedir. Örgütler tarafından işgörenlerin ihtiyaçları karşılandığında bireylerin iş tatmini artacak ve daha verimli olacakları vurgulanmaktadır (Piasentin, 2007: 15). Başka bir ifadeyle örgütler tarafından

bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar karşılanabildiğinde yine mesleki ve kişisel gelişime ilişkin görev ya da fırsatlar sağlanabildiği ölçüde bu uyum gerçekleşmektedir (Saraç, Efil ve Eryılmaz, 2014: 482).

2.2.2.2. Talep-yetenek uyumu

İhtiyaç-arz uyumu, örgüt tarafından bireyin ihtiyaç, istek ya da beklentilerinin karşılanması durumunda ortaya çıkmaktayken, talep-yetenek uyumu ise birey tarafından örgütün istekleri karşılanabildiğinde ortaya çıkmaktadır (Kristof, 1996: 3). Başka bir ifadeyle talep-yetenek uyumu, bireylerin sahip oldukları kabiliyet, tecrübe, yetkinlik, gayret, sadakat gibi bir takım özelliklerin, örgüt tarafından, çalışanlardan talep edilmesidir. İşgörenler, örgütün ihtiyaçlarını karşıladığı zaman talep-yetenek uyumundan söz edilebilir (Bayramlık, Bayık ve Güney, 2015: 7).

2.3. Birey-rgt Uyumu Bileşenleri

Birey-rgt uyumundan tam olarak bahsedebilmek için uyumla ilgili diğer bileşenlerin de gerçekleşmesi gerektiği düşüncesiyle bu uyumlardan değer, kültür, grup, evre, iş, meslek, kişilik uyumu başlıklarına çalışmamızda yer verilmiştir.

2.3.1. Değerlerin Uyumu

Bireyin değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasında uyum seviyesinin yüksek olması, birey-örgüt uyumunun da yüksek olacağı anlamına gelmektedir. Birey ve örgüt değerleri, sürekli etkileşim içerisinde oldukları için birbirini etkileyebilmektedir. Eğer örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasında uyum sağlanmakta zorlanılırsa ya da uyumsuzluk ortaya çıkarsa birey-örgüt uyumu olumsuz yönde etkilenir, uyum sağlanılamadığı durumda birey ve örgüt arasındaki ilişki sonlanabilir (Chatman, 1989: 344).

2.3.2. Hedeflerin Uyumu

Hedeflerin uyumu, örgüt içinde dikey yönde ve yatay yönde uyum olmak üzere iki boyutta incelenebilir. Dikey yönde uyum yöneticiler ile astların hedefleri arasında, yatay yönde uyum ise aynı konumda çalışan bireylerin hedefleri arasındaki uyumdur. Dikey hedef

uyumu çalışanların işe karşı tutumlarını etkilerken yatay hedef uyumu ise çalışanlar arasındaki ahengi ve sosyal uyumu sağlamaktadır (Özçelik, 2011: 42).

Örgütün, bireyler tarafından daha cazip hale gelmesi ve bireylerin örgütte çalışmaktan haz almaları bireylerin değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasında uyum sağlandığında gerçekleşecektir. Bireyler, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerinden ve örgütlerine sadık olduklarından dolayı uzun yıllar örgütte kalacaklardır. Aksi durumda birey ve örgüt hedefleri uyumsuz olursa birey ve örgüt arasındaki ilişki bir süre sonra bitecektir (Özdemir, 2017: 63).

2.3.3. Kültür ile Uyum

Birey-örgüt uyumunun oluşmasını sağlayan bileşenlerden bir diğeri birey ile örgütün kültürü arasındaki uyumdur. Yapılan çalışmalar örgütlerin kendi kültürel değerlerine uyan bireylerle çalışmayı tercih ettikleri, bireylerin örgütle devam etmeleri halinde örgüt kültürünü benimsediklerini göstermektedir. Birey-örgüt kültürü uyumu sağlandığı zaman bireylerin performansı, iş tatminleri ve örgüte bağlılıkları artacağı vurgulanmaktadır (Mutdoğan, 2011: 30).

Toplumda alt bir kültürü temsil eden ve örgütlerde çok farklı amaçlarla bir arada bulunan işgörenler örgütü oluşturmaktadır. Bu sebeple işgörenler kendi kültürlerine ait bazı unsurları örgütlerine taşıdığından örgütler, içerisinde bulunduğu toplumun kültürüne ait unsurları kendi örgüt kültürüne yansıtmaktadır. Her ne kadar toplum ile sürekli bir etkileşim durumunda bulunsalar da örgütlerin kendi değer yargıları çerçevesinde oluşturdukları örgütsel kültürleri bulunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 31-32).

2.3.4. Çevre ile Uyum

Bireyin kişilik özellikleri ile bulunduğu iş çevresi arasında oluşan uyum birey çevre uyumu olarak nitelendirilmekle birlikte söz konusu bu uyum genel uyum olarak da ifade edilmektedir. Birey ile çevre uyumu bireyin örgüte katılmak için aldığı kararı, örgütte sergileyeceği tutumu ve örgütten ayrılma niyeti de dahil olmak üzere örgütsel yaşamın tüm safhalarına tesir etmektedir (Greguras ve Diefendorff, 2009: 465).

Etkileşimci yaklaşım anlayışıyla ifade edecek olursak; örgütün çevresinde herhangi bir durum meydana geldiğinde bu durumdan örgüt çalışanları da etkilenmekte, yine bireyler

de çevrelerinde meydana gelen herhangi bir duruma tesir edebilmektedir. Bu anlayışın tesiriyle ortaya çıkan ve birey ile çevresinin birbirilerine ne kadar benzediklerinin bir ölçüsü olarak değerlendirilen bu uyuma birey-çevre uyumu denilmektedir (Schneider, 1983: 1-31).

2.3.5. Birey-İş Uyumu

Birey ile yaptığı iş arasındaki uyum olarak ifade edilen birey-iş uyumu, kişinin maharetleri ve yapılan işin hususiyetleri arasında veya kişinin istemleri ve iş icapları arasında oluşan uyum olarak anlaşılmaktadır (Sekiguchi, 2007: 119).

Birey iş uyumuna ilişkin çalışmaların dayanak noktası Holland (1959)'ın meslek tercih envanteri gösterilmektedir. Holland (1959)'ın teorisine göre bireyler ilgi duydukları mesleği tercih etmekte ve yapılan bu tercihin de bireyin kişilik özelliği ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca birey ile yaptığı iş arasındaki uyum bireyin kariyer tercihlerindeki uyumluluğunda odak noktası haline gelmektedir (Akt. Piasentin 2007: 8-9).

2.3.6. Birey-Meslek Uyumu

Baysal ve Paksoy (1999: 7-9) birey ve meslek arasındaki uyumu, “bireyin yaptığı işi öğrenme aşamasının ne olduğunu veya yaptığı işte nasıl kompetan olduğunu” ifade etmektedirler.

Mesleği ile uyum sağlayan bireyler mesleklerini severek yapacaklar, meslekleriyle özdeşleşecek ve daha fazla iş doyumu elde edeceklerdir. Böylece çevrelerini değiştirme ihtiyacı duymayacaklardır. Meslek uyumu sağlayamayan bireyler ise ya mesleklerini ya da çevrelerini değiştirmek zorunda kalacaktır (Özçelik, 2011: 45).

2.3.7. Birey-Grup Uyumu

Birey ve çalışma grupları arasındaki uyum olarak ifade edilen birey ve grup uyumu, “bireyin kişilik hususiyetleri, tutumları ve iletişiminin, gruptaki diğer üyeler arasında bulunan uyumluluk derecesi” olarak tanımlanabilir. Bireylerin değerleri, yetkinlikleri, yetenekleri, mesleki bilgileri ne kadar benzer olursa iyi bir birey-grup uyumundan söz edilebilir (Piasentin 2007: 9).

Birey ve grup arasındaki uyum incelediğinde umumiyetle örgütte mevcut çalışma grupları ile örgütte yeni işbaşı yapan bireyler arasında oluşan uyum anlaşılmaktadır. Birey-grup uyumundan söz edebilmek için bireyin özellikleri ve davranışları ile grubun diğer üyeleri arasında uyumluluk olmalıdır (Young ve Hurlic, 2007: 176).

2.3.8. Kişiliğin Uyumu

Bireyin kişiliğinin örgütteki görevleri ile uyumluluk göstermesi kişiliğin uyumu olarak ifade edilir. Bireyin örgütteki görevleri ile kişiliğinin uyumlu olması bireyin hem işe bakış açısı hem de örgüt ile uyumlu olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bireylerin kişilik özellikleri ve tutumları örgüt tarafından değerli bulunması halinde örgüt-kişilik uyumundan söz edilebilir (Chatman, 1991: 477).

2.4. Birey-Örgüt Uyumu Kuramları

Etkileşimci yaklaşım teorisiyle ortaya çıkan birey ve çevrenin etkileşim halinde bulunması ve birbirilerini etkilemesi olarak ifade edilen birey çevre uyumunun boyutlarından birey-örgüt uyumu ile ilgili çalışmalar yapılmış ve farklı araştırmacılar tarafından değişik kuramlar geliştirilmiştir (Sığı, 2007:18).

Bu kuramlardan literatürde en yaygın kullanılanlardan; Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Kuramı; Chatman'ın Birey-Örgüt Uyumu Kuramı; Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Kuramı; Cable ve Judge'ın Birey-Örgüt Uyumu Kuramı; O'Reilly, Chatman ve Caldwell'in Örgütsel Kültür Profili (OCP) Kuramı sırasıyla incelenmiştir.

2.4.1. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Kuramı

Birey ve örgüt uyumu konusu ile ilgili kuram çalışmaları incelendiğinde Schneider'in 1987 yılında yaptığı "Çekim-Seçim-Çekişme (ASA)" teorisine dayandığı görülmektedir. Schneider, hiçbir bireyin tesadüfen bir göreve tayin edilmediğini, bireylerin kendilerini cezbeden görevleri araştırıp bulduklarını ifade etmektedir. Bireyin örgütte devam edebilmesini, birey ile örgüt arasındaki uyumluluğun yüksek olmasına bağlamaktadır. Aksi durumda bireyin örgütten ayrılacağını belirtmektedir (Schneider, Goldstein ve Smith, 1995: 748; Schneider 1987: 440-442).

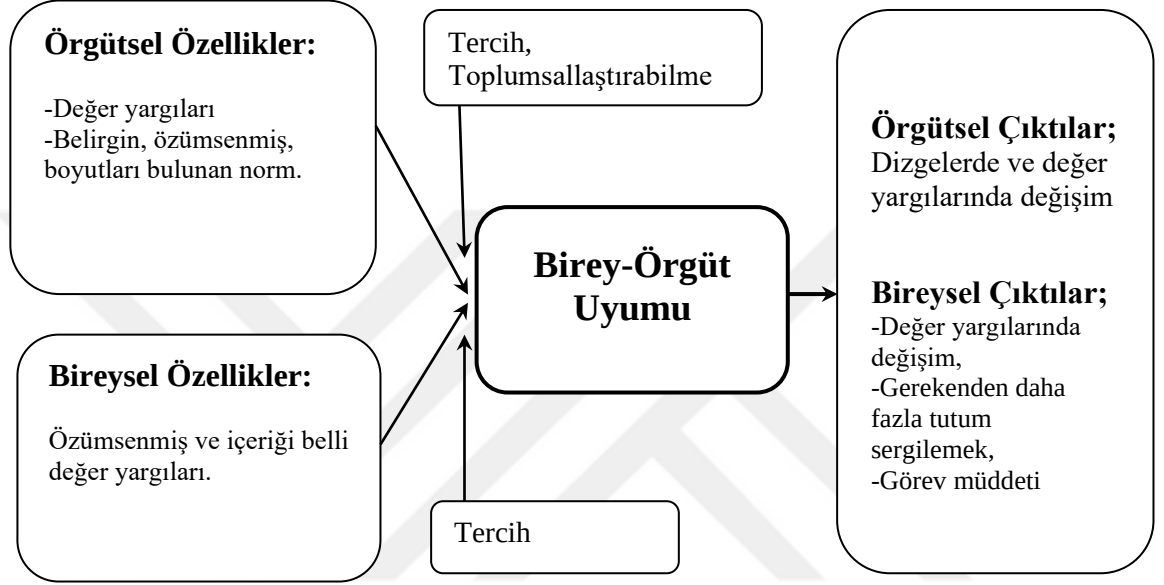
Schneider (1987), bireyin iş tercihinde bulunurken değer yargılarına ve gereksinimlerine uyan ayrıca kişiliğiyle örtüşen örgütü seçtiğini belirtmektedir. Bireyin, kariyer hayatına adım atacağı örgütü rastgele seçmeyeceğini, kendine çekici gelen örgütü arayıp bulacağını (*çekim*) ve orada bir makama gelme düşüncesi olacağını ifade etmektedir. Örgütün ise kendinden biri olarak görmek istediği bireyi gelişigüzel bir şekilde seçmeyeceğini, örgüte yaraşır olan bireyi, resmi veya resmi olmayan seçim yöntemleriyle örgüte alınacağını (*seçim*) belirtmektedir. Çekim ve seçim yaklaşımıyla örgüte dahil olan birey ile örgüt arasındaki uyum seviyesinin yüksekliği bireyin örgütüyle yoluna devam edeceğini, birey ile örgüt arasında uyumsuzluk olması halinde ise bireyin ilk fırsatta örgütü terk edeceğini (*çekişme/yıpranma*) ifade etmektedir (Sekiguchi, 2004: 182).

Schneider (1987), geliştirdiği kuramında örgütlerdeki psikolojik bağdaşıklığı anlaşıp kılmak için farklı bir model takdim etmiştir. “Bir yer bireylerden oluşur” sözü ile bu kuramı ifade etmektedir. Bu durum, zaman içerisinde örgütlerin eforlarını, kişiyi daha bağdaşık bir gruba cezbetmek, tercih etmek ve burada devam etmesi sağlamak için kullanılacağını vurgulamaktadır (Cooman, Gieter, Pepermans, Hermans, Bois, Caers, ve Jegers, 2009: 102-107).

2.4.2. Chatman’ın Birey-Örgüt Uyum Kuramı

Birey ve örgüt uyumu konusunda yapılmış olan bir diğer çalışma Chatman’e (1989: 339-340) aittir. Bu kuramda birey-örgüt uyumunun, bireyin değer yargıları ile örgütün değer yargılarının kıyaslanması ile ölçülebileceği savunulmaktadır. Örgüt ve birey hakkında elde edilen tüm veriler tedvin edildiğinde örgüte dahil olmak isteyen bireyler üzerinde nasıl etki yaratacağı yine örgüte dahil olan bireylerin de örgüt üzerinde nasıl bir etki yaratacağı öngörülmektedir. Bu uyumda aslolan değerler olduğundan ister örgüt ister birey açısından bakılsın tutumlar, kudret, iş gerekleri, kişilikler ve meslekler önemli görülmesine rağmen esaslı ve sürekli olan değerler olduğu belirtilmektedir. Birey, köklü inanç ve hedef ile oluşturduğu kişisel değerlerini, olağan bir şekilde örgütsel değerlere yeğlemektedir. Değerler, kişilerin tutumları üzerinde belirleyici bir etkisi olan, bireyin çevresine uyumunu kolaylaştıran sosyal bilincin bir türü olarak vurgulanmaktadır. Değer dizgeleri örgüte, kişisel tutumların uyumu, dizgelerin fonksiyon ve faaliyetleri ile ilgili detaylı ve genellenebilir kurallar bütünü kazandırmasını sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin biçimsel olarak muvafık tutumlarının göstergesi olan değerler ile kurallar arasında yakın ilişki

bulunmaktadır. Grubun tüm üyeleri benzer değer yargılarına sahip olmasalar da örgütlerin dizgeleri ve değer yargıları bir grup ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Gruptaki aktif üyelerin çoğunluğu bu normları ve değerleri kabul etmektedir. Yoğun bir şekilde savunulan ve etkili bir biçimde paylaşılanlar güçlü örgütsel değerler olduğu görülmektedir. Chatman (1989) tarafından bireylerin değer yargıları ile örgütün dizge ve değer yargıları arasında oluşan uyum olarak ifade ettiği birey-örgüt uyumu Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Chatman'ın Birey-Örgüt Uyumu Modeli

Kaynak: Chatman, 1989: 340

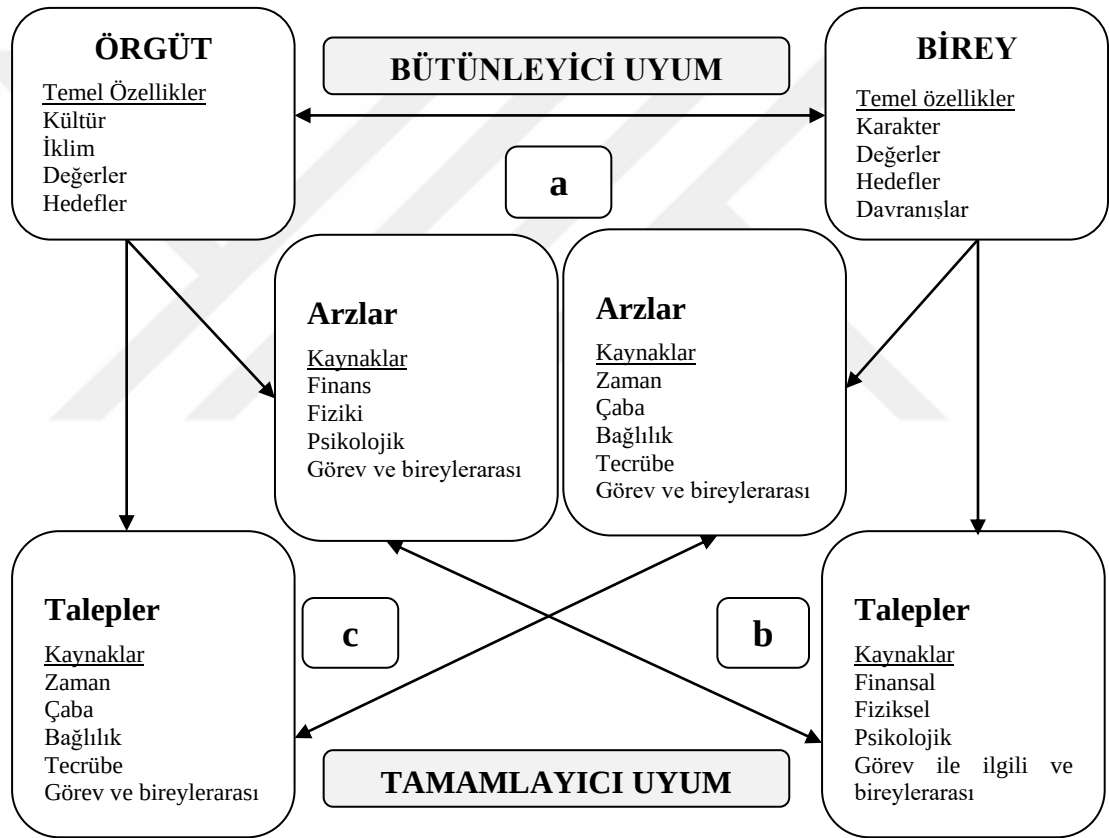
Chatman'ın (1989: 339-343) birey ve örgüt arasında oluşan uyum modelinin gösterildiği Şekil 2.1. incelendiğinde örgütün değer yargıları ve dizgeleri ile bireyin değer yargıları arasında uyum olmasının birey-örgüt uyumuyla sonuçlandığını göstermektedir. Örgüt kültürünü oluşturan temel unsurlar olan değerler ve normlar örgüt kültürü seviyesinin yüksek olduğu örgütlerde çok daha fazla görülmekte ve örgüt çalışanlarının ekseriyeti tarafından benimsenmektedir. Birey ve örgüt değerleri arasındaki uyum düzeyi değerlendirilerek bireylerin, örgütsel değer ve normlar üzerindeki etkileri ve örgütlerin de bireyin değer ve tutumları üzerindeki etkileri belirlenmektedir.

Chatman (1991: 481) bireylerin örgütleri, örgütlerin de bireyleri tercih aşamalarında birbirileri hakkında ne kadar çok bilgi sahibi olurlarsa hem bireye hem de örgüte o denli faydaları olacağını belirtmektedir. Bireylerin örgütü tercih aşamasından tercihlerinde

zamana bağılı olarak gerçekleşebilecek değişim aşamasına yine örgütlerin bireyleri seçim aşamasından bireylerin örgütle bütünleşmesi aşamasına kadar bireysel ve örgütsel değer yargıları açısından ilişkiler bulunmaktadır.

2.4.3. Kristof'un Birey Örgüt Uyumu Kuramı

Kristof (1996: 3-4) birey ile örgüt arasında oluşan uyumu “tarafardan (birey ile örgüt) en az birinin diğerinin gereksinimlerini temin ettiği veya her iki tarafın birbirlerinin gereksinimlerini temin ettiklerinde görülen uyumluluk” olarak ifade etmektedir. Kristof, birey-örgüt uyumunu Şekil 2.2.’deki ilişkiler aracılığıyla tanımlamıştır.



Şekil 2.2. Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Modeli

Kaynak: Kristof, 1996: 3-4

Kristof (1996), çalışmasında birey ve örgüt arasında oluşacak uyumu bütünleyici uyum ve tamamlayıcı uyum şeklinde iki tür olarak incelemiştir. Bütünleyici uyumunun oluşmasını bireyin kişisel özellikleri ile dahil olduğu örgütün niteliklerinin birbirileri ile uyum göstermesine bağlamaktadır. Tamamlayıcı uyumun oluşmasını ise iki açıdan

değerlendirmektedir. Birincisi örgütler tarafından bireylerin isteklerinin (mali, maddi, motivasyonel ve kariyer gelişimi vb.) karşılanması gerektiğini; ikincisi bireylerin isteklerinin karşılanmasının çıktıları olarak örgütlerin de bireylerden beklentilerinin (başarım, gayret, sadakat, maharet ve bilgelik vb.) ortaya konulması gerektiğini ifade etmektedir (Wang, Liu ve Zhao, 2010: 1).

2.4.4. Cable ve Judge’ın Birey-Örgüt Uyumu Kuramı

Cable ve Judge (1996: 304-309) birey ile örgüt arasındaki uyumu örgütte mevcut çalışanlar ile iş arayan kişiler açısından değerlendirmişlerdir. İş arayan kişiler açısından birey-örgüt uyumunun, uyum problemi yaşamayacakları, bireysel ve örgütsel özelliklerin uyumlu olduğu örgütleri tercih etmeleri ile oluşacağını belirtmişlerdir. Örgütün kültürü ile örgüte katılmak için iş başvurusunda bulunan bireylerin değerlerinin birbirlerine tesir etme durumu ile ilgili olarak iş arayan bireylerin örgüte katıldıktan sonra birey-örgüt uyumunun nasıl ortaya çıkacağını varsayımlarla öngörmektedirler. Örgütteki mevcut çalışanlar açısından bakıldığında, şahsi olarak birey-örgüt uyumuna çok fazla özen göstermelerine gerek kalmadan muayyen bir uyumun kendiliğinden oluşacağını belirtmişlerdir. Değerler, deneyim ve demografik uyum bireyler arası ilişkileri daha da güçlendirerek iş görenlerin iş doyumunu arttıracaklarını ifade etmişlerdir. Etkili bir örgütte çalışmak isteyenlerde birey-örgüt uyumunun oluşması için öncelikle bireyin kendi seçtiği örgütte çalışmasıyla gerçekleşeceğini belirtmişlerdir.

2.4.5. O’Reilly vd.’nin Örgütsel Kültür Profili (OCP) Kuramı

O’Reilly vd. (1991) birey ile örgüt arasında oluşan uyum seviyesini ölçmek için “Örgütsel Kültür Profili” ölçeği geliştirmişlerdir. Örgüt kültürü kavramının önemi örgütsel davranış çalışmalarında her zaman dikkat çekmektedir. Tercih edilen örgütsel değerler ile örgütün mevcut değerlerini geliştirdikleri ölçek ile kıyaslamışlardır. Amaçlanan birey-kültür uyum düzeyini ölçmek için tercih edilen örgütsel değerler ile örgütün mevcut değerler profili ilişkilendirilmiştir. Yazarlar yaptıkları bu çalışma ile birey-örgüt uyum seviyelerinin ölçümünden itibaren birinci yıl tamamlandığında örgütüne olan bağlılığında ve iş tatmininde; ölçümünden itibaren ikinci yıl tamamlandığında ise işgücü devir oranında değişime neden olacağını açıklamışlardır. Örgüt kültürü ile kişilerin bireysel tercihleri

arasında nasıl bir uyum olduğunun irdelenmesi açısından yapılan çalışmanın önemini ifade etmişlerdir.

2.5. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Birey ve örgüt uyumunun oluşmasının bireysel ve örgütsel birçok pozitif çıktıları bulunmaktadır. Örgüt açısından değerlendirildiğinde işgörenler tarafından örgütün değer yargılarına ve kurallarına riayet edildiği ve herhangi bir uyumsuz durumla karşılaşmadığı, birey açısından değerlendirildiğinde bireylerde işten duyulan haz, örgüte güven, rol ötesi davranışlarda bulunma gibi birçok durum gözlemlenmektedir (Chatman, 1989:339).

Birey-örgüt uyumunun olması halinde bireyin de içinde bulunduğu örgüte birçok faydayı beraberinde getirdiği görülmektedir. Birey-örgüt uyumunun, birçok kavramla pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmekle birlikte bu çalışmada bu kavramlardan güven, iş doyumunu, bağlılık ve verimlilikten bahsedilecektir.

2.5.1. Güven

Birey-örgüt uyumunun sağlanmasında güven kavramının önemi çok büyüktür. Güven, tarafların birbirilerine karşı dürüst olmalarına, kişisel olarak bütünlüklerini korumalarına, birbirilerinin güvenilirliklerine, adalete olan inançlarına ve adaletten her zaman emin olmalarına kadar kapsamı çok geniş olan bir kavramdır. Güven durumsal, dereceleri bulunan ve zaman içerisinde oluşan bir kavramdır (Barutçugil, 2003: 97-99'dan Akt., Ulutaş, 2010: 78-79).

Fleet (1999: 181) güven kavramının önemi ile ilgili olarak şu hususları vurgulamaktadır: “Çalışanlarınızın hem birbirilerine hem de üstlerine güvenmelerini, saygılı olmalarını ve sorumluluk almalarını sağlayınız; onları motive ederken yaptıkları iş konusunda onlara güvendiğinizi gösteriniz ki onlar da sahip oldukları tüm yeteneklerini sizlere gösterebilirler, çalışanlarınıza her fırsatta sorumluluklar verirsiniz onların öz güvenlerini ve iş maharetlerini arttırırsınız, sonuç olarak çalışanlarınızın hem kendileriyle hem de yaptıkları işleriyle gurur duymalarını sağlamış olursunuz” şeklinde belirtmektedir (Akt., Ulutaş, 2010: 79).

2.5.2. İş Doyumu

Birey-örgüt uyumunun diğer bir sonucu ise işgörenlerin işlerinden doyum elde etmesidir. İş doyum, “işgörenlerin yaptıkları işin karşılığı aldıkları maddi kazanç ile birlikte çalışma arkadaşları ile aynı ortamda bulunmaktan duydukları mutluluk, beraber bir eser ve/veya hizmet üretme sonucunda alınan doygunluk” olarak tanımlanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 136).

İş doyum, işgörenin iş ile ilgili değerlerinin örgüt tarafından karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olmasını, başka bir ifadeyle işgörenin işini değerlendirmedeki memnuniyeti ve duygusal doyumunu olarak ifade edilebilir. Örgütler hedeflerine varabilmek için işgörenlerinin yaşam kalitelerini arttırmalı ve iş doyumlarını sağlamaları gerektiği ifade edilmektedir (Izgar, 2012: 97-98’den Akt., Yavuz, 2021: 21).

2.5.3. Bağlılık

Birey-örgüt uyumunun bir diğer sonucu ise bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak görmeleri, örgütte devam etme arzuları ile örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi ve bu değerler etrafında işgören ile örgütün birbirine bağlı olması olarak değerlendirilebilir. İşgören ile örgüt arasında ortaya konulmuş psikolojik sözleşme olarak da ifade edilebilir (McDonald ve Makin, 2000: 86).

Allen ve Meyer (1990: 1-18) çalışmalarında bağlılık kavramını kişiler bağlamında üç unsur olarak açıklamaktadırlar. *Birincisi*, “örgütün misyon, vizyon, değer yargılarını benimseme ve onlara büyük bir inançla bağlanma”; *ikincisi*, “örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için ilave çaba gösterme; *üçüncüsü*, “örgütte devamlılığı hususunda hevesli olma” olarak belirtmişlerdir.

2.5.4. Verimlilik

Birey-örgüt uyumunun diğer bir sonucu olan verimlilik, “kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması için kaynakların randımanlı kullanılması, diğer ifadeyle üretim sonunda elde edilen mal veya hizmet çıktısı ile üretimde kullanılan girdi maliyetleri arasındaki oransal ilişki” olarak ifade edilebilir (Alpugan, 1998: 24’ten Akt., Ulutaş, 2010: 87).

Örgütlerde verimliliği artırmada motivasyonun önemli bir katkısı öngörülmektedir. İşgörenler motive oldukları ölçüde daha yaratıcı ve verimli olmaları beklenmektedir. Motive olmuş işgörenler hem diğer işgörenlerin hem de yöneticilerinin beklentilerini karşılamaları muhtemeldir. Örgütün amaçları doğrultusunda tutum sergilediklerinden müspet dönütler almaları beklenmektedir. Böylece görevlerine ve yaptıkları işlerine karşı daha fazla alakadar olacaklar oluşan özgüven ve hissiyat ise verimliliklerinin artmasına katkı sunacakları öngörülmektedir (Jin, 2015: 26).

Birey-örgüt uyumunun dikkat çeken faydaları olmakla birlikte aşırı uyumluluk halinin ise bazı sakıncaları olduğu unutulmamalıdır. Özellikle yönetici konumundaki kişilerin her fırsatta ve her ortamda çalışanlarına uyumu yüceltmesi ve uyumsuzluğu yermesi durumu bireyleri aykırı düşünce davranışı gösterememe duygu durumuna dönüştürebilir. Sonuç olarak uyumsuzluğun bir parçası olmak istemeyen farklı düşüncedeki birey, belki çok büyük bir yenilik yaratacak düşüncesini açıkça dile getiremeyeceğinden bu fikirler uygulama alanı bulamayacak veya fikirlerini rahatlıkla dile getirebileceği ve uygulama alanı bulabileceği yeni örgüt arayışına girmesine neden olabilecektir (Kesen, 2017: 77).

2.6. Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları

Birey-örgüt uyumunun olmadığı örgütlerde birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar, birçok örgütün işgörenleri uyumsuzluğa sevk eden şartlar içerisinde bulunduğunu göstermektedir. İşgörenin, örgütle uyumunun yeterli seviyede olması ve uyuma yönelik güdülenmesinin yüksek olması halinde uyum kaynaklı pek çok sorun çözülmekte ve örgütsel uyuma ulaşılmaktadır. Bu sorunları çözemeyen işgören ya örgüt içerisinde yaşadığı bu uyum problemleri ile devam etmekte ya da en uygun durum ve şartta örgüt ile yollarını ayırmaktadır. Uyum sorununu çözemediği halde örgütte devam etmek durumunda kalan işgörenlerde şu reaksiyonlardan biri veya birkaçı görülmektedir: Uyum mekanizması/mechanizmaları geliştirebilir, uyumsuzluğu öfke halini alabilir, örgütüne umursamaz davranışlar gösterebilir, örgütsel yabancılaşma davranışına bürünebilir veya uyum problemi yaşamayacağı yeni örgüt arayışına yönelebilir (Başaran, 2004: 357-359).

Chatman (1989: 339-343) birey-örgüt uyum düzeyinin istenilen seviyede olmaması halinde şu üç durumdan birinin gerçekleşmesini olası görmektedir. *Birincisi*, birey örgütsel değer sistemine benzemek için kendi değerlerini değiştirebilir; *ikincisi*, birey değerleri ile

uyumlu hale gelebilmek için örgüt değerlerini değiştirebilir; *üçüncüsü*, birey bağlı bulunduğu örgütten ayrılabilir.

Birey ve örgüt arasında yaşanan uyumsuzluk sonucunda, stres, çatışma, işgören devri, yalnızlık, yabancılaşma, devamsızlık, umursamazlık vb. gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Ulutaş, 2010: 90). Söz konusu bu durumlardan bireyi ve örgütü negatif yönde daha fazla etkilediği değerlendirilen stres, çatışma ve işgören devri kavramlarından sırasıyla bahsedilecektir.

2.6.1. Stres

Stres, işgöreni ve örgütü doğrudan etkileyen telafisi güç kayıplara sebep olan bir olgu olarak vurgulanmaktadır. Bundan dolayı örgütlerin ve yöneticilerin stres olgusuna hassas davranmaları gerekmektedir. Stresi kontrol altına almak için kısa vadeli tedbirler ile birlikte, pozitif örgütsel atmosfer oluşturulmak suretiyle bireylerin iş/ilişkilerinde doyumlarını sağlayacak uzun vadeli tedbirlere ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Tabii ki stresin hiç olmadığı bir çevreden söz etmek olanaksız olduğu gibi stresin olmaması da bazı mahzurları beraberinde getirmektedir. Stres kontrol altında tutulabilecek ve yönetilebilecek ölçüde olmalıdır. Stres, bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıklarını tamamen ele geçirmeden tedbirler alınarak telafisi güç sonuçlara izin verilmemelidir. Kontrol altına alınamayan stresin verimlilik üzerinde negatif etkileri bulunmaktadır (Pehlivan, 1991: 795).

Bireylerin işle alakalı sorunları, örgüt içi ilişkilerin uyumlu ve sağlıklı olması ile azalacağı öngörülmektedir. Örgüt içi menfi münasebetler, salahiyet ve mesuliyet paylaşımındaki zorluklar, özgürlük alanının daraltılması, hedeflere aykırı politikalar ise stresin oluşmasına ve artmasına neden olacağı beklenmektedir. Çalıştıkları örgütlere karşı aidiyet duygularını kaybeden bireyler güven problemi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Örgüt içi bildirişim hatlarının yeterince çalışmaması, resmi olmayan bildirişimin yaygın kullanımı, kestirim ve dedikodunun artması örgütün iç platformuna tesir eder, bunun sonucu işgörelere stres şeklinde yansıyacağı öngörülmektedir (Özkalp ve Kırel 2011: 441).

Stres ve gerginliği uzaklaştıramayan veya kontrol altına alamayan birey sürekli bir engelleme ile karşı karşıya kaldığını düşünerek tarifsiz bir üzüntü yaşayacaktır. Bu üzüntüler bireyin tek başına üstesinden gelemeyeceği bazı uyumsuz tutumlar sergilemesine neden olacaktır. Bunlar; “saldırgan davranışlarda bulunmak, ricat etmek, uzaklaşmak,

bilinçaltına almak suretiyle duygularını bastırmak, rasyonelleştirme, kendi kendini avutmak, suçu başkalarında aramak, içine kapanmak, kaderci davranış ve mükerrer davranışlar” şeklinde sıralanabilir (Eren, 2010: 430-432).

2.6.2. Çatışma

Çatışma, “sosyal çevre birimleri olarak ifade edilen kişilerin, ekiplerin ve örgütlerin içerisinde ya da aralarındaki uyumsuzluklar, anlaşmazlıklar veya uyuşmazlıklar zamanlarında görülen hareketli vaziyet” olarak tanımlanabilir (Rahim, 2011’den Akt., Behram ve Dinç, 2014: 117).

Çatışma, “örgütte uyumlu bir şekilde çalışan bireyin pozisyonu, gayeleri, değer yargıları, olayları ve durumları idrak etme başkalıkları gibi sebeplerden ötürü uyumsuz durumlar yaşaması sonrasında kişiler veya gruplar arasındaki yaşanılan durum” olarak da ifade edilebilir. Uzun süren çatışma, örgütte olumsuz sonuçlar doğuracağından yöneticiler tarafından çatışmayı düşürecek uzlaştırma ve birleştirme gibi sorun çözme teknikleri kullanılmalıdır (Şimşek vd., 2008: 256).

Örgütsel çatışma, görevle alakalı çatışma, süreçle alakalı çatışma ve ilişkilerle alakalı çatışma şeklinde üç değişik türden oluşmaktadır. *Görev çatışması*, “bir grubun yapacağı görevle ilgili farklı düşünceler veya farklı bakış açıları nedeniyle meydana gelen anlaşmazlıklar”; *Süreç çatışması*, “alınan görevin nasıl devam ettirileceği ve nasıl tamamlanacağı ile ilgili anlaşmazlıklar nedeniyle meydana gelen durum”; *İlişki çatışması (kişilerarası çatışma)*, “grup üyeleri arasında oluşan sürtüşme ve gerginlik gibi duygusal durumları, kişiler arasında yaşanan uyum problemleri” olarak ifade edilmektedir (Jehn ve Mannix 2001’den Akt., Behram ve Dinç, 2014: 117-119).

2.6.3. İşgören Devri

Birey-örgüt uyumsuzluğunun en önemli ve en dikkat çekici sonucu olarak işgören devri değerlendirilebilir. Birey-örgüt uyumsuzluğu sonucu ortaya çıkan ve yönetilemeyen stres, tükenmişlik ve çatışma gibi kavramlar bireyin örgütte devam etmesini engelleyecektir. Sonuç olarak ya birey örgütten ayrılmaya karar verecek ya da örgüt tarafından bireyin iş akdi sonlandırılacaktır (Ulutaş, 2010: 98).

İşgören devrinin sebep olduğu neticeler, örgüte ve bireye olan etkileri açısından önemi çok büyüktür. İşgören devir hızının yüksek olması kariyer planlaması için de büyük engeller teşkil etmektedir. Ayrıca bireyler açısından fazla iş değiştirmek, örgütlerce onların kişilikleri, sadakat seviyeleri ve güvenilirlik durumlarının eleştirilmesine sebep olmaktadır. Ancak örgütlerin bakış açısından düşük oranlı işgören devir hızı da tavsiye edilmemektedir. Örgüt dinamizminin artmasına, yaratıcılığın ve yenilikçiliğin gelişmesine katkı sunacağından dönemsel olarak yeni işgörenlerin sisteme dahil edilmesi önerilmektedir. (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 99).

2.7. Birey-Örgüt Uyumu ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Literatür taramasında “*birey(kişi)-örgüt uyumu*” değişkenin kullanıldığı bazı araştırmalar yayınlanma sırasına göre ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Cable ve Judge (1996) çalışmalarında, iş arayan 96 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, iş arayışında öncelikle bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun dikkat çektiği, birey-örgüt uyumu ile işe başvuru ve örgütü tercih etme kararları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ulutaş (2010) çalışmasında, birey-örgüt uyumu ile iş doyumu, bağlılık, verimlilik, iş stresi ve çatışma arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla Dalaman Havalimanı çalışanlarından 367 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumu ile iş doyumu, bağlılık, verimlilik arasında pozitif; iş stresi ve çatışma arasında ise negatif yönlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Boon, Den Hartog, Boselie ve Paauwe (2011) çalışmalarında, algılanan insan kaynakları uygulamaları ve çalışan sonuçları arasındaki ilişkide kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun rolünü incelemek için Hollanda'nın önde gelen kuruluşlarından perakende ve sağlık çalışanlarına anket uygulamışlar ve 412 anketi analize tabi tutmuşlardır. Yapılan analiz sonucunda, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun aracı ve düzenleyici değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Turunç ve Çelik (2012) çalışmalarında, savunma sektöründen 302 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, birey-örgüt uyumunun arttırılmasında rolü olduğu değerlendirilen iş tatmini ile amire güvenin etkileri ve bu etkilerde dağıtım

adaletinin düzenleyici etkisinin olup olmadığının belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, kurulan hipotezlerin doğruluğu test edilmiştir.

Özdemir (2017) çalışmasında, Selçuk ilçesinde kamu ilköğretim okullarında görevli idari personel ve öğretmenlerden oluşan 264 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde birey-örgüt uyumunun pozitif yönde ve anlamlı bir ara değişken olduğu sonucunu elde etmiştir.

Kesen (2017) çalışmasında, Çanakkale ilinde görev yapan 355 hemşireye anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun duygusal emeğin boyutlarından derinden davranış ve doğal duyguları pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği, ancak birey-örgüt uyumu ile yüzeysel davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eroğlu (2020) çalışmasında, ulusal düzeyde güvenlikten sorumlu kamu kurumunda görev yapan sözleşmeli statüsündeki 581 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, iş yükü ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Güleryüz Aydoğan (2020) çalışmasında, Ankara ilindeki banka çalışanlarından 345 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu ve örgüt kültürünün %37'sinin kişi-örgüt uyumu tarafından açıklandığı sonucuna varmışlardır.

Yavuz (2021) çalışmasında, Konya ilinin merkez ilçelerindeki banka çalışanlarından 371 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu, ayrıca birey-örgüt uyumunun psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sevinç, Baş ve Kesen (2022) çalışmalarında, Kuşadası ilçesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel çalışanlarından 233 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, paternalist liderlik boyutlarından ilgi ve destek boyutları hariç diğer tüm boyutlarının birey-örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

3. BÖLÜM

3. İŞE ADANMIŞLIK

Bu bölümde, çalışmanın değişkenlerinden “İşe Adanmışlık” kavramı ile ilgili olarak kuramsal dayanak oluşturulmuştur. Bu çerçevede işe adanmışlık kavramı, işe adanmışlık modelleri, işe adanmışlık boyutları, işe adanmışlığın sonuçları ve işe adanmışlık ile ilişkili kavramlara değinilerek teorik alt yapının oluşturulmasına ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra işe adanmışlık ile ilgili yapılan bazı çalışmalara ve araştırmanın tüm değişkenleri arasındaki ilişkilere yer verilerek üçüncü bölüm sonlandırılmıştır.

3.1. İşe Adanmışlık Kavramı

İşgörenlerin olumlu tutum ve özelliklerinin araştırılmaya başlanması ve bu tutum ve özellikleri destekleme ve geliştirme amacıyla yapılan çalışmalar, örgütsel davranış araştırmalarının negatif çizgiden pozitif çizgiye dönüşmesi sonucunda gerçekleşmiştir. Tükenmişliğin karşı savı olarak değerlendirilen işe adanmışlık kavramı, bu davranış değişikliği ile birlikte çalışanların negatif duygu durumlarından ziyade pozitif duygu durumlarının araştırmalara konu edilmesini sağlamıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

İngilizce yazında genellikle; “*work engagement*” ya da “*job engagement*” olarak kullanılan ancak Türkçe literatürde ortak bir kavram konusunda fikir birliği sağlanamayan söz konusu kavram ile ilgili ulusal yazında yapılan araştırmalarda: “*işe adanmışlık*” (Şatır, 2002), “*işe cezbolma*” (Doğan, 2002; Tuncer, 2002), “*işe angaje olma*” (Güneşer, 2007), “*işe gönülden adanma*” (Bal, 2008), “*işe kapılma*” (Öner, 2008), “*işle bütünleşme*” (Ardıç ve Polatçı, 2009), “*çalışmaya tutkunluk*” (Turgut, 2010), “*işe tutulma*” (Metin, 2010), “*işe adanma*” (Kanten, 2012) olarak adlandırıldıkları görülmektedir. Bu çalışmada söz konusu kavram “*işe adanmışlık*” olarak kullanılmıştır.

Kahn (1990: 694) yaptığı çalışmada, psikolojik duygusal durum olarak ele aldığı işe adanmışlık kavramını “işgörenlerin kendilerini hem fiziksel hem duygusal hem de bilişsel olarak yaptıkları işe tam manasıyla vermeleri” olarak ifade etmiştir.

Schaufeli vd. (2002: 74) çalışmalarında, işe adanmışlığı, işle alakadar olumlu ve tatminkar durum, kendini vermek, yoğunlaşma ve dinçlikle ayırıcı niteliği ortaya konulmuş sürekli, yaygın, hissi ve zihni bir durum olarak ifade etmektedirler. Ayrıca işe adanmış çalışanlarda yaptığı işle ilgili olarak kendisinden beklenenleri yapabilme konusunda muktedir olma hissi, işinde zinde olma durumu, iş ve ilişkilerinde etkin iletişim sağlama gibi özelliklerinin de bulunduğunu belirtmişlerdir.

Saks (2006: 602) işe adanmışlığı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanma gibi kavramlarla benzer yapıda olmayan daha farklı bir yapıda ve bireysel performans ile ilişkisi bulunan bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenler olarak tanımlamaktadır.

Harter, Schmiedt ve Hayes (2002: 269) işe adanmışlığı, çalışanların şevkle yaptıkları işlerinden doyum elde etmeleri ve doyum elde ettikleri işle bütünleşmiş halleri olarak ifade etmektedirler.

Macey ve Schneider (2008: 6) işe adanmışlığı, işgörenlerin yaptıkları işte kendi istekleri ile olağandışı gayret gösterme davranışı olarak ifade etmektedirler.

Attridge (2009: 384) işe adanmışlığı, işgörenin yaptığı işine karşı pozitif duygu yüklü olma durumu, yaptığı işi benimseme, iş yüklerini yönetebilme kabiliyeti ve iş konusunda gelecekte umutlu olma hali olarak ifade etmektedir.

3.2. İşe Adanmışlık Modelleri

İşe adanmışlık modelleri ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında farklı yazarlar tarafından farklı kuramlar geliştirildiği görülmektedir. Literatürde yaygın olarak kullanılan modellerden; Kahn'ın (1990) "*İhtiyaç Tatmini Yaklaşımı*", Maslach ve Leiter'in (1997) "*Tükenmişlik Antitezi Yaklaşımı*" ile Schaufeli vd.'nin (2002) "*Memnuniyet-Adanmışlık Yaklaşımı*" işe adanmışlık modelleri incelenecektir.

3.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Modeli

Kahn'ın (1990) işe adanmışlık kavramı ile ilgili yaptığı çalışma bu alanda yapılan araştırmaların temelini oluşturmaktadır. Yazar çalışanların kendilerini tamamen işteki görevlerine vermeleri olarak nitelendirdiği işe adanmışlığı fiziksel, bilişsel ve duygusal olmak üzere üç boyutta incelemiştir. İşe adanmış işgörenlerde bu üç boyutun tümünün

görüldüğünü belirtmektedir. Birincisi *fiziksel boyut*, örgütteki görevlerini yerine getiren işgörenin enerjisinin yüksek olması; ikincisi *bilişsel boyut*, işgörenin, çalışmakta olduğu örgütüne, yöneticilerine ve yaptığı işine inancının tam olması; üçüncüsü *duygusal boyut*, işgörenin, işine, örgütüne ve yöneticisine karşı olumlu hissi davranışlarıdır (Kular, Gatenby, Rees, Soane ve Truss, 2008: 3).

Kahn'ın (1990: 703) işe adanmışlık modelinde, söz konusu kavramdan söz edilebilmesi için öncelikle işgörenin yaptığı işi benimsemesi, örgüt içerisinde kendini açık ve net bir şekilde ifade etmesi, sorumluluk bilinciyle hareket edip verilen göreve bir değer atfetmesi gerektiğini belirtmektedir. Aksi durumda kendini işine ve işteki görevine veremeyen işgören işine ve görevine yabancılaşacak böylece işe adanamama durumu ortaya çıkacaktır. Yazar, modelde üç psikolojik etkenin, çalışanın işe adanmışlığını etkilediğini belirtmektedir. Bu etkenlerin; *anlamlılık*, *güven* ve *uygunluk* olduğunu ifade etmektedir. Yazar, çalışanların işe adanmışlıklarını bu üç etken altında kendi kendilerine üç soru sorarak alınan cevaplar neticesinde işe adanmışlıklarını kontrol ettiklerini ifade etmektedir. Yazar bu soruları şöyle ifade etmektedir: (1) Bu işin/görevin içerisinde olmam ne ölçüde manalı? (2) Bu işi/görevi yapmam ne ölçüde güvenli? (3) Bu işi/görevi ne şekilde yapmam daha uygun? İşgörenlerin daha fazla işe adanmışlık davranışı sergilemelerini bu üç şartın gerçekleşmesine bağlamaktadır.

Bu etkenlerden *anlamlılık*, bireylerin yaptıkları işlerinden dolayı kendilerini değerli hissetmeleri, işlerine verdikleri emeklerinin karşılığında alınan doyumluk hali olarak ifade edilebilir. *Güven*, bireylerin işlerindeki pozisyonlarını ve prestijlerini kaybetme kaygısı taşımadan, işlerine kendilerini tam manasıyla vererek işlerini kusursuz bir şekilde yerine getirebilmeleridir. *Uygunluk* ise bireylerin kendilerinden beklenen performansı gösterebilmeleri için ihtiyaç duyulan fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynakların sağlanmış hali olarak ifade edilmektedir (Kahn, 1990: 705).

3.2.2. Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Modeli

İşe adanmışlık kavramı, Kahn'ın (1990) yaptığı çalışmalar başta olmak üzere Maslach ve Leiter'in (1997) tükenmişlik üzerine yaptıkları çalışmalarla birlikte literatürde önemli bir yer edinmiştir. Maslach tükenmişlik sendromu üzerine yaptığı çalışmalar sonucunda kendi ismini taşıyan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" geliştirmiştir (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach ve Leiter (1997) daha sonraki çalışmalarında pozitif psikoloji akımının da etkisiyle tükenmişlik kavramının karşıtı olarak işe adanmışlık kavramı olduğu savını ortaya atmışlar ve bu sav doğrultusunda çalışmalar yürütmüşlerdir. Tükenmişliği, işe adanmışlığın erozyona uğramış hali olarak ifade etmişlerdir. Maslach vd. (2001) yaptıkları çalışmada işe adanmışlığı, tükenmişlik modelindeki puanlarla ters puanlama yaparak değerlendirmişler ve tükenmişliğin üç boyutunun işe adanmışlığın zindelik, bağlılık ve kendini işe verme boyutları ile karakterize edilebileceğini savunmuşlardır.

Leiter ve Maslach'a (2004: 94) göre çalışanlar için önemli, değerli ve tatmin edici olarak hissedilen işlerin zamana bağlı olarak ve bazı durumlarda önemsiz, herhangi bir kıymeti ve anlamı olmayan, tatmin edicilikten uzak ve sıkıcı işler haline gelebilir. Bu haller tükenmişliği de yanında alıp getirmektedir. Çalışanlarda görülen bu durumlar ise önceden enerji dolu iken sonradan bitkin bir hale, yüksek iş yapış şekillerinden düşük kişisel başarı hissine ve yetersiz hale gelmeye, bağlılık seviyeleri yüksek seviyelerdeyken işine yabancılaşmış çalışan haline geldiğini ifade etmektedirler. Farklı bir bakış açısı getirilerek işe adanmışlık, söz konusu etkenlerin olumsuz sonuçları yerine olumlu sonuçları üzerinden üç faktörlü olarak karakterize edilmektedir. Böylece işe adanmışlık, bitkin, duygusal olarak tükenmiş yerine yüksek enerji hali, zindelik, dinçlik haline; duyarsızlaşmış, işine yabancılaşmış yerine kendini işine vermiş, işiyle bütünleşmiş haline; düşük kişisel başarı hissiyatından kendini tamamen işine vermiş, işini özümsemiş haline gelmektedir. Uygulamada işe adanmışlık kavramının tükenmişlik kavramına göre daha işlevsel olduğu da belirtilmektedir. İşe adanmışlığın enerjiklik, bağlılık ve etkilik gibi üç temel özelliğinin işgörenlerin verimliliklerini ve esenliklerini artırmada da önemli katkıları olacağı ifade edilmektedir.

3.2.3. Schaufeli ve Arkadaşlarına Göre İşe Adanmışlık Modeli

Schaufeli vd. (2002) çalışmalarında, tükenmişlik ve işe adanmışlık kavramlarının karşıt anlamlar içermesi nedeniyle farklı araçlarla bağımsız olarak ölçülmesi gerektiği tezini savunmuşlar. Leiter ve Maslach (1997) tükenmişlik ve işe adanmışlık davranışlarının tek bir ölçek ile sınanabileceğini savunmuşlardı. Schaufeli vd. (2002: 73-74) kendi iddiaları doğrultusunda işe adanmışlık ölçeği geliştirmişlerdir. İşteki mutluluk durumunun altında yatan iki etken olduğunu ifade etmektedirler. Bunlar; (1) tükenmişlik durumundan zindeliğe devam eden hareketlenme ve (2) kayıtsızlıktan adanmışlığa devam eden bütünleşmedir.

Tükenmişlik kavramı, bitkin olma hali ve kayıtsızlıkla ayırt edilirken; işe adanmışlık, şiddetli hareketlilik ve bütünleşme ile ayırt edilebilmektedir.

Schaufeli vd. (2002) çalışmalarında, Kahn'ın (1990) ifade ettiği işe adanmışlığın fiziksel, bilişsel ve duygusal boyutları olduğu fikrine katılmışlardır. Çalışanların işe adanmışlık seviyelerini belirlemek amacıyla geliştirdikleri işe adanmışlık ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale / UWES) ölçüm modelinde işe adanmanın fiziksel, bilişsel ve duygusal boyutlarına değinmişlerdir. Bu modelde, Kahn'ın (1990) modelindeki fiziksel boyutun dinçlik, duygusal boyutun adanmışlık ve bilişsel boyutun özümseme boyutlarına karşılık geldiğini ifade etmişlerdir (Attridge, 2009: 385).

3.3. İşe Adanmışlık Boyutları

İşe adanmışlık kavramı ile ilgili kuram geliştiren farklı yazarlar tarafından işe adanmışlık boyutlarının farklı boyutlar/isimler altında karakterize edildiği, ancak bu boyutların içerik olarak birbirilerine yakın olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, Schaufeli vd.'nin (2002) geliştirdiği işe adanmışlık ölçeği kullanıldığından, işe adanmışlığın boyutları olarak da Schaufeli vd. (2002) tarafından çalışmalarında, üç boyut olarak karakterize ettikleri işe adanmışlığın dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutları incelenecektir.

3.3.1. Dinçlik

İşe adanmışlığın boyutu olan dinçlik, bireyin çalışırken yüksek düzeyde enerjiye sahip olması, zihinsel esneklik gösterebilmesi, çalışmaya istekli olması ve bunun için çaba harcaması şeklinde açıklanabilir (Schaufeli vd., 2002: 74).

Dinçlik, fiziksel olarak güçlü olma, duygusal olarak enerjik olma ve bilişsel olarak canlı olmak hislerini kapsamaktadır. Bu faktörler bireyle özdeşleşen üç enerji alanıdır. İşe adanma ve işe dahil olma olarak kendini gösteren dinçlik sonuçları itibariyle sadece işgöreni değil çalışma arkadaşlarını da etkileyeceğinden önemi yadsınmamalıdır (Shraga ve Shirom, 2009: 272).

Dinçlik, hem fiziksel hem de ruhsal bir durum olduğundan çalışanın işine daha fazla motive olmasını ve tüm yeteneklerini gösterebilmesine imkan tanımaktadır. Dinçlik, bireye karşılaşılan tüm engelleri aşabilme, zorluklara göğüs gerebilme, amaca ulaşabilmek için gayret sarf etme ve mücadeleci olma gibi tutumlar sergilemesine katkılar sunduğundan, bu

tutumları sergileyen çalışanlar örgütün amaçlarını gerçekleştirmede örgüte büyük katkılar sağlamaktadır (Salanova ve Schaufeli, 2008).

3.3.2. Adanmışlık

İşe adanmışlığın boyutlarından adanmışlık, bir mazmun, esin, heyecan ve övünç kaynağı olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd. 2002: 74).

İşgörenin yaptığı işi önemli ve anlamlı olarak görmesini sağlayan adanmışlık kavramı, kişide işiyle ilgili mutluluk duyma hissi ve daha fazla görev alma hevesi oluşturmaktadır. Bireyin, işini hayatının merkezi bir yerinde görmesi ve işine aktif bir katılım sağlaması adanmışlıkla açıklanabilir (Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011: 86).

İşine adanmış çalışanlar işlerini anlamlı ve değerli gördüklerinden çalışmayı her zaman bir amaca hizmet olarak değerlendirmektedirler. İşlerinin ilgi çekici, güdüleyici ve mücadele gerektiren niteliklerinin olduğunu düşünürler. İlham kaynağı olarak gördükleri işlerinden gurur duyarlar ve işlerine sadık bir şekilde çalışmaya devam ederler (Turgut 2011: 156).

3.3.3. Özümseme

İşe adanmışlık kavramının diğer boyutu olan özümseme/yoğunlaşma, çalışanın yüksek motive olmuş hali ile kendisini tümüyle işine vermesi ve işini özümsemesi veya işine yoğunlaşması olarak ifade edilebilir (Schaufeli vd., 2002: 75).

Özümseme/yoğunlaşma, kişinin işine tam manada odaklanması, işinden zevk alarak zamanını işiyle geçirmesidir. Kişi işine öyle odaklanmıştır ki zamanın nasıl geçtiğini bilmemekte ve işini bırakmak için zorlanmaktadır (Bakalcı, 2010: 11).

3.4. İşe Adanmışlığın Sonuçları

İşe adanmış işgörenlerde işle bütünleşme ve fiziki katılım sıkı bir şekilde görülmektedir. Fiziksel katılım ile birlikte bilişsel etkililik de görülmektedir. Mülhaza, öğreti ve duygudaşlık durumları duygusal katılımın sonucunda gözlenmektedir. İşe adanmamış çalışanlarda ise işle bütünleşmeden ziyade işten geri çekilme görülmektedir. Çalışanda işe adanmışlık seviyesinin düşük veya hiç olmaması durumları çalışma ortamında

ikili ilişkilere zarar vermektedir. Bu durum hem örgütsel hem de bireysel çıktıları olumsuz yönde etkilemektedir (Kahn, 1990: 700).

Çalışanlarda zaman zaman görülen gücünü yitirme hali, mevcut işten ayrılıp yeni iş bulma niyeti, ruhsal gerilim ve sinizm gibi olumsuz davranışlar, yüksek işe adanmışlık sayesinde azalmakta veya ortadan kalkmaktadır (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008: 184).

Bireylerin işlerinden haz duymaları, mutluluk ve heyecan halleri gibi pozitif duygu durumları, hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarının daha iyi olma durumları yüksek işe adanmış çalışanlarda görülmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 215).

Bireylerin proaktif tutum gösterebilmesi, yaratıcı olabilmesi, deneyimlere açık olabilmesi ve işiyle alakalı keşifsel eğilimlere açık olması gibi örgütlerin çalışandan beklediği durumlar işe adanmışlık seviyesi yüksek olan çalışanlarda daha fazla ve açık bir şekilde gözlenmektedir (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014: 397).

İşe adanmışlık, pozitif örgütsel davranışlar ile olumlu yönde, işten ayrılma niyeti davranışı ile olumsuz yönde ilişkili olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır (Saks, 2006: 609).

Bireylerin işe adanmışlığı örgüt tarafından özendirildikçe ve çalışanlarda işe adanmışlık seviyesi yükseldikçe örgütlerde, iş gücü devir oranında düşüş, müşterilerden olumlu geri bildirim, sürekli olarak artan karlılık ve verimlilik çıktıları görülmektedir (Attridge, 2009: 389).

İşe adanmışlık ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında, kavramla ilgili tanımlamalardan ve çalışmalardan yola çıkarak işe adanmışlığın birçok pozitif örgütsel çıktıya katkısı olduğundan örgütler tarafından istenilen bir durum olarak görülmektedir (Macey ve Schneider, 2008: 4).

Gupta ve Sharma (2016: 57-59) çalışmalarında işe adanmışlığın örgütsel ve bireysel seviyedeki neticeleri olduğunu ve bu sonuçları şu şekilde sıraladıkları görülmektedir: *Örgütsel sonuçlar*, yüksek performanslı istihdam, işine tutunmuş işten ayrılma niyeti olmayan, psikolojik örgütsel sahiplenme, sadık müşteri ağı oluşturma, örgütsel değişimde başarı, öz yeterliliği yüksek yönetici ve yüksek karlılıktır. *Bireysel sonuçlar* ise beklentileri

karşılanmış, gönüllü çaba gösterme tutumu, esenlik ve mutluluk gibi sonuçları bulunduğunu ifade etmektedirler.

3.5. İşe Adanmışlık ile İlişkili Kavramlar

Literatür incelendiğinde, işe adanmışlık kavramının kuramsal olarak kesiştiği bazı kavramlarla ilişkisinin olduğu görülmektedir. İşe adanmışlık kavramının daha iyi anlaşılması için bu kavramlarla işe adanmışlık kavramının kesiştiği yerleri incelemenin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda işe adanmışlık kavramı ile örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işkoliklik, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.5.1. Örgütsel Bağlılık

İşgörenlerin iş tutumlarından biri olarak ifade edilen örgütsel bağlılık kavramı, çağdaş yönetim ve örgütsel davranış çalışmalarında en ilgi çeken kavramlardan biri olarak belirtilmektedir. Bu kavram değişik disiplinlerde farklı araştırmacıların kuramlarına göre değişik tanımlamalara sahiptir (Bayram, 2005: 128).

Saks (2006: 602) çalışmasında, işe adanmışlık kavramı ile örgütsel bağlılık kavramının birbirilerinden farklı olduğunu ifade etmektedir. Bu kavramlar arasındaki farklılığı ise şu şekilde açıklamaktadır. Örgütsel bağlılığı, işgören tarafından örgütüne karşı olan tutumu ve bağlılığı olarak ifade ederken işe adanmışlığın bir tutum olmadığını belirtmektedir. İşe adanmışlığı, işgörenin iş yaparken işine dikkat kesilerek işine yoğunlaşması olarak ifade etmektedir. Sonuç olarak işe adanmışlık direkt işin kendisiyle ilgili algıları içermekte iken örgütsel bağlılığın bizatihi örgütle ilgili hususlara yönelik olduğunu belirtmektedir.

Armstrong (2007: 136-137) çalışmasında, örgütsel performansa yaptıkları katkılar ve örgüte sağladığı olumlu davranışlar nedeniyle işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık kavramlarının benzerlik gösterdiklerini ifade etmiştir. İşgörenler, işe adanmışlık davranışlarını ancak kendilerine örgüt tarafından destek verildiğinde veya fırsatlar sağlandığında göstereceklerini belirtmektedir. Yani fırsatlar sunulmadan veya gerekli destek verilmeden işgörenlerden işe adanmışlık davranışı sergilemeleri beklenilmemelidir. İşe

adanmışlık davranışı sergileyen işgörenlerin de her zaman örgütsel bağlılık davranışı göstermediğini ifade etmektedir.

3.5.2. Tükenmişlik

İşe adanmışlık konusunda araştırma yapan araştırmacıların kavramla ilgili savunduğu iki temel yaklaşımdan söz edilmektedir. Birinci yaklaşım, işe adanmışlığı tükenmişliğin karşı savı olarak kabul eden yaklaşımdır. Bu yaklaşım tükenmişliğin duygusal yönden tükenme, bireysel başarı seviyesindeki düşüş ve duyarsızlaşma boyutlarının karşıt savı olarak işe adanmışlığın enerjiklik, yeterlilik ve bağlılık boyutlarını kabul etmektedir. Başka bir ifadeyle tükenmişlik durumu yaşayan çalışandaki enerji, bireyin duygusal yönden tükenmesine; yeterliliği yani kişisel yönden başarısı, başarı seviyesindeki düşüşe; bağlılık durumunun ise duyarsızlaşmaya dönüşmesi olarak belirtilmektedir. Bu yaklaşımda çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin, tükenmişliğin boyutlarının ters puanlanmasıyla ölçüldüğünü ifade etmişlerdir (Maslach vd., 2001: 416).

Diğer bakış açısında ise işe adanmışlık ve tükenmişlik kavramlarının birbirlerinin tam karşıt anlamında olmadıklarını, bu iki kavramın birbirlerinden bağımsız fakat negatif yönlü ilişki içerisinde olan iki farklı kavram olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler (Schaufeli ve Bakker 2004: 308).

3.5.3. İşkoliklik

İşkoliklik, çalışanların iş yaşamlarında sürekli çalışmaya kendilerini zorunlu hissetmeleri, her zaman işi yaşamlarının merkezi noktasında görmeleri ve sürekli iş düşünme halleri olarak ifade edilebilir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48).

Schaufeli (2013: 12-13) çalışmasında, işe adanmışlık ve işkoliklik kavramlarının birbirine benzeyen iki kavram olarak algılandıkları da bu kavramların temelde birbirinden farklı olduğunu ifade etmektedir. Bu iki kavram arasındaki ayrımı şu şekilde açıklamaktadır. İşine adanmış çalışanlar çalışmaktan zevk aldıkları için çok çalışmaktalar, ancak çok çalışanların neredeyse tamamının kendilerini yaptıkları işe adanmış olduklarını belirtmektedir. Çünkü çok çalışanlar genelde ekonomik gerekçeler, terfi imkânları vb. gibi nedenlerle çalışmaktadırlar. Hangi gerekçelerle olursa olsun işkoliklik aşırı çalışma zorunluluğu

hissetme; işe adanmışlık ise kişinin tamamen yaptığı işten zevk almasına bağlı olarak işine yoğunlaşması olarak ifade edilebilir.

3.5.4. Örgütsel Vatandaşlık

İşe adanmışlık kavramı ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasında da benzerlikler görülmesine rağmen bu kavramlar birbirilerinden farklıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin hem çalıştıkları örgüte hem de çalışma arkadaşlarına karşı tamamen kendi istekleriyle ekstra rol davranışı sergilemesidir. İşe adanmışlık kavramı ise işgörenlerin rol icabı veya rol ötesi kendilerini gönüllü olarak yaptıkları işlerine adanmışlar olarak ifade edilebilir (Kular vd., 2008: 4).

3.5.5. İş Tatmini

İşe adanmışlık ve iş tatmini kavramları da benzer kavramlar olmasına rağmen birbirileri arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. İş tatmini de işe adanmışlık da çalışanların bilişsel ve duygusal algıları ile ilişkilidir. İşe adanmışlık dış etkenlerden pek etkilenmezken; iş tatmini ise ücret, terfi ve diğer olanaklar gibi dış etkenlerden etkilenmektedir. İş tatmini çalışanın sadece iş doygunluğu ile ilgiliyken, işe adanmışlık çalışanın yaptığı işe karşı isteklendiren ve eyleme geçiren içsel duygusal durum olarak açıklanabilir (Macey ve Schneider, 2008: 7-9).

İş tatmini, işgörenin terfi olanaklarına, ücretine, çalışma ortamına, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı hissettiği bir memnuniyet hali olarak değerlendirilirken; işe adanmışlık ise çalışanın sadece kendi yaptığı işe duyduğu hayranlık, o işi yaparken hissettiği mutluluk ve işi tamamladıktan sonra elde ettiği haz olarak değerlendirilmektedir. İşe adanmışlıktan edinilen tatmin, iş tatmininden edinilen tatminin çok ötesindedir. İşe adanmışlık, iş tatminine oranla çalışanın işine tutkuyla bağlanması olarak ifade edilir. İşe adanmışlık davranışı sergileyen çalışanlar, çalıştığı örgüt için kendilerinden beklenen performansın daha fazlasını tamamen kendi arzularıyla yapmaktadırlar (Catsouphe ve Costa, 2009: 7-8)

3.6. İşe Adanmışlık ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Literatür taramasında “işe adanmışlık (*işe cezbolma, işe adanma, işle bütünleşme, işe tutulma, işe gönülden adanma, işe angaje olma, çalışmaya tutkunluk, işe kapılma*)” değişkenin kullanıldığı bazı araştırmalar yayınlanma sırasına göre ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Brake, Bouman, Gorter, Hoogstraten ve Eijkman (2007) çalışmalarında, dış hekimlerinin tükenmişlik ve işe adanmışlık seviyelerini belirlemeye çalışmışlardır. Bu amaçla Hollanda’da pratisyen hekimlerden oluşan 497 katılımcıya anket uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, tükenmişlik ile işe adanmışlık kavramlarının negatif ilişkili olduğu, işe adanmışlığın üç faktörlü yapısının doğrulandığı ve katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük, işe adanmışlıklarının iyi seviyede olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Demirel (2014) çalışmasında, uçuş teknisyeni 320 katılımcıya anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler sonucunda, iş yükü, iş-aile çatışması, iş özellikleri ve kişi-örgüt uyumu ile işe adanma ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gürbüz (2015) çalışmasında, İstanbul ili Maltepe ilçesinde 5 farklı öğretim türündeki 9 farklı okuldan 225 öğretmene anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda, işe adanmanın lider üye etkileşimi ve örgüt kültürü alt boyutları ile ilişkili olduğu, lider üye etkileşimi ile örgüt kültürü algısı puanları arttıkça işe adanma seviyesinin yükseldiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Gökaslan (2018) çalışmasında, Mardin ili Savur ilçesinde kamuda görev yapan öğretmenlerden 210 katılımcıya anket uygulamış olup 185 anket analize tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük ve işe adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu ve bu değişkenlerin düzeylerindeki artışların işten ayrılma niyetindeki azalmalara, tam tersinde ise artmalara neden olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Borst, Kruijen ve Lako (2019) çalışmalarında, devlet kurumlarında işe adanmışlık ve iş talepleri-kaynakları modelini keşfetmek için Hollanda’da kamuda çalışanlardan 9465 katılımcıya anket uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, iş ve kişisel kaynakların işe adanmışlıkla pozitif yönde ilişkili olduğu, kamu kuruluşlarında işle ilgili kaynakların artırılmasıyla yine proaktif kişiliğe ve yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonuna sahip

personel seçimiyle işe adanmışlık doğal olarak çalışan sonuçlarının arttırılacağı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Tokmak (2019) çalışmasında, bir il özelinde 200 çalışanı bulunan kamu kurumunun bir birimindeki çalışanlardan 156 katılımcıya anket çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların üst yönetim desteği algısı ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde düşük seviyede bir ilişki bulunduğu ve ayrıca çalışanların işe adanmışlık seviyelerinin demografik değişkenlere göre farklılaştığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Günaydın (2021) çalışmasında, özel sektörde çalışan 242 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, lider-üye etkileşiminin ve alt boyutlarının işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2022) çalışmasında, İstanbul ilinde bulunan öğrenci yurtlarında çalışan (idari ve hizmet) 60 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, dönüşümcü liderliğin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğu ancak sürdürümcü ve başıboş liderliğin işe adanmışlık üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sarı (2022) çalışmasında, Türkiye geneli farklı alan ve sektörlerde çalışanlara anket uygulamıştır. Anketlerden 508 adedi analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, algılanan liderlik tarzının görev performansı ve işe tutulma üzerinde yine işe tutulmanın görev performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkilerinin bulunduğu ve ayrıca algılanan liderlik tarzının görev performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın kısmi aracılık rolü olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Altıntaş (2022) çalışmasında, Antalya ilinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin farklı birimlerinde farklı unvanlarla görev yapan akademisyenlerden 628 katılımcıya anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, araştırmanın değişkenleri olan pozitif psikolojik sermaye, işe adanmışlık ve öz liderlik davranışı arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz liderliğin kısmi aracı rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

3.7. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

3.7.1. Stratejik Liderlik ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Literatür taramasında, “*stratejik liderlik*” ile “*birey(kişi)-örgüt uyumu*” kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Stratejik liderlik ile birey-örgüt uyumu kavramının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamasına rağmen dolaylı olarak diğer liderlik türleri ile birey-örgüt uyumu kavramının bir arada kullanıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları sırasıyla incelenmiştir.

Vondey (2010) çalışmasında, hizmetkâr liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri incelemek için ABD’de çeşitli endüstri kuruluşlarında çalışan 135 katılımcıya anket uygulamıştır. Yapılan çalışma sonucunda, hizmetkâr liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Altıntaş (2019) çalışmasında, Ankara’da faaliyet gösteren özel bir firma çalışanı 111 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı değişken olduğu, dönüşümcü liderliğin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, kişi-örgüt uyumunun da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkileri bulunduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Sökmen ve Benk (2020) çalışmalarında, Ankara ilinde bir bakanlığın merkez biriminde çalışan 560 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, araştırmanın değişkenleri olan dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu, dönüşümsel liderliğin kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin bulunduğu, dönüşümsel liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık etkisinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Aksoy Kürü (2020) çalışmasında, 2018 yılında İstanbul ilinde kurumsal firmalardaki mavi yakalı 456 çalışana anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmanın değişkenleri olan etik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve kişi-örgüt uyumu

arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu, yine etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun kısmi aracı değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karagöz (2020) çalışmasında, 2019 yılında İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında çalışan 440 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, dönüşümcü liderlik, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve özgecilik arasında anlamlı ilişkiler olduğu, dönüşümcü liderliğin alt boyutlarının tüm değişkenler üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Taşpınar ve Eryeşil (2021) çalışmalarında, Şırnak ilindeki kamu okullarında görev yapan 145 öğretmene online olarak anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin erdemli liderlik algısının birey-örgüt uyumu ve iş tatminini pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Karaburç (2022) çalışmasında, Türkiye genelinde belediyelerde çalışan 510 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Liu vd. (2023) çalışmalarında, dönüşümcü liderlik ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkileri ve bu ilişkide duygusal zekanın düzenleyici etkilerini test etmek için Çin’de 326 hemşireye anket uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, dönüşümcü liderliğin, kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü etkisinin bulunduğu, duygusal zekanın, dönüşümcü liderlik ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün bulunduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, pozitif liderlik türleri ile birey-örgüt uyumu değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₁: *Stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

3.7.2. Stratejik Liderlik ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki

Literatür taramasında, “*stratejik liderlik*” ile “*işe adanmışlık (işe cezbolma, işe adanma, işle bütünleşme, işe tutulma, işe gönülden adanma, işe angaje olma, çalışmaya tutkunluk, işe kapılma)*” kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Stratejik liderlik ile işe adanmışlık kavramının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamasına rağmen dolaylı olarak diğer liderlik türleri ile işe adanmışlık kavramının bir arada kullanıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları sırasıyla incelenmiştir.

Babcock-Roberson ve Strickland (2010) çalışmalarında, karizmatik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 91 katılımcıya anket uygulamışlardır. Yapılan araştırma sonucunda, karizmatik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu ayrıca karizmatik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın tam aracı değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Othman ve Nasurdin (2012) çalışmalarında, lider desteğinin ve iş arkadaşları desteğinin, işe adanmışlık üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Bu amaçla, Malezya’da üç kamu hastanesi çalışanlarından 402 hemşireye anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, lider desteğinin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu ancak iş arkadaşları desteğinin herhangi bir etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Ghadi vd. (2013) çalışmalarında, dönüşümcü liderlik, işe tutkunluk ve işteki anlam algılarını değerlendirmek için Avustralya’da tam zamanlı çalışan 530 katılımcıya anket uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, dönüşümcü liderliğin işe tutkunluğu pozitif yönde yordadığı, bu değişkenler arasındaki ilişkide işteki anlam algılarının kısmi aracı rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hayati vd. (2014) çalışmalarında, dönüşümcü liderlik ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için İran’ın Huzistan eyaletindeki beş devlet hastanesi çalışanlarından 240 hemşireye anket uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, dönüşümcü liderliğin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkilerinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Özdemir (2015) çalışmasında, Türkiye geneli 16 farklı sektörde faaliyet yürüten bir holdingin yönetici kadrosunda çalışanlara anket uygulamıştır. Uygulanan anketlerin 480 adedi analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, hizmetkâr liderliğin hem işe adanmışlık hem de lidere duyulan güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Dölen (2016) çalışmasında, Mersin-Yenişehir'deki okullarda görev yapan 363 öğretmen ve idari görevliye anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, işe angaje olma ve öğretim liderliği arasında pozitif yönde düşük seviyeli bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öztekin Bayır (2018) çalışmasında, Eskişehir merkezdeki devlet okullarında görev yapan 274 ortaokul öğretmenine anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, otantik liderliğin, psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öztürk Çiftçi (2018) çalışmasında, Orta ve Doğu Karadeniz Bölümünde faaliyette bulunan 4-5 yıldızlı otel çalışanı 462 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, otantik liderliğin işe adanmışlık ve pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkilerinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Asif, Qing, Hwang ve Shi (2019) çalışmalarında, etik liderlik, duygusal bağlılık, işe adanmışlık ve çalışan performansı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Çin'de kamu sektörü çalışanlarından 233 katılımcıya anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, etik liderlik ile hem işe adanmışlık hem de çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu; duygusal bağlılığın, etik liderlik ve işe adanmışlık ilişkisine kısmi aracı olduğu; hem işe adanmışlığın hem de duygusal bağlılığın, etik liderlik ve çalışan performansı arasında tam aracılık rolüne sahip oldukları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Durgut (2020) çalışmasında, yapı malzemeleri sektöründe faaliyet yürüten bir firma çalışanlarından 373 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Korkmaz (2020) çalışmasında, Isparta ilindeki dört ilçe hastanesi çalışanlarından 355 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, liderlik

davranışlarının ve işyeri arkadaşlıklarının çalışma tutkunluğunu pozitif yönde etkilediği ve ayrıca çalışmaya tutkunluğun demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Karamık (2020) çalışmasında, bir elektrik ve otomasyon firma çalışanlarından 155 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, hem dönüşümcü liderlik ve hem de psikolojik güvenlik algısının işe angaje olmayı olumlu etkilediği ve ayrıca dönüşümcü liderlik ve işe angaje olma arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kır (2021) çalışmasında, hizmet sektörü çalışanlarından 389 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, hizmetkâr liderliğin işe adanmışlığı ve örgütsel adaleti pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği yine örgütsel adaletin de işe adanmışlığı pozitif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği ayrıca hizmetkâr liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin tam aracı etkisinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Koçer (2021) çalışmasında, Afyonkarahisar ilinin Dinar ve Sandıklı ilçelerindeki kamu okullarında görevli 450 öğretmene anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, vizyoner liderlik ve işe tutkunluk arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu ve ayrıca vizyoner liderliğin (vizyoner düşünme ve karar verme) işe tutkunluğu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kocaoğlu (2022) çalışmasında, Hatay, Antakya ve İskenderun Sağlık Müdürlüğü çalışanlarından 280 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, hizmetkâr liderlik ile işe angaje olma arasında orta düzey bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, pozitif liderlik türleri ile işe adanmışlık değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₂: *Stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

3.7.3. Birey-Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki

Literatür taramasında “*birey(kişi)-örgüt uyumu*” ile “*işe adanmışlık (işe cezbolma, işe adanma, işle bütünleşme, işe tutulma, işe gönülden adanma, işe angaje olma, çalışmaya tutkunluk, işe kapılma)*” kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları sırasıyla incelenmiştir.

Kurtpınar (2011) çalışmasında, iki değişik bankanın çalışanlarından 291 yöneticiye anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bütünleyici ve tamamlayıcı birey-örgüt uyumunun performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti değişkenleri üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmada işe adanmışlığın tüm boyutları ile bu değişkenler üzerinde bir ara değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yıluzar (2016) çalışmasında, bir üniversite hastanesinde görev yapan 400 sağlık çalışanına anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlık boyutları ve örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkilerinin olduğu ayrıca kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Memon vd. (2018) çalışmalarında, kişi-örgüt uyumu, işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek için Malezya’da 422 petrol ve gaz uzmanı çalışanına anket uygulamışlar ve 409 anketi analize tabi tutmuşlardır. Yapılan araştırma sonucunda, tüm değişkenler arasında güçlü ilişkiler bulunduğu, kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlığın güçlü bir yordayıcısı olduğu, işe adanmışlığın işten ayrılma niyetiyle negatif ilişki içerisinde olduğu, kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolünün bulunduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Ya (2019) çalışmasında, Türk ve Kamboçyalı çalışanlardan en az bir yıl çalışma tecrübesine sahip 317 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kurumsal sosyal sorumluluğun işe adanmışlığı etkilediği, kurumsal sosyal sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi olduğu, ayrıca yüksek kişi-örgüt uyum seviyesinin işe adanmışlık seviyesini arttırdığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Endirlik (2019) çalışmasında, Kayseri ilindeki bir bankada çalışmakta olan 330 çalışana anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, işe adanmışlığın kişi-

örgüt uyumu üzerinde manidar bir etkisinin olduğu yine işe adanmışlığın alt boyutlarından olan dinçlik ve adanmışlığın da kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aksoy (2020) çalışmasında, İstanbul ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarından 570 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmanın değişkenleri olan algılanan örgüt yapısı, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve işe kenetlenme arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve ayrıca kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun diğer değişkenlerin birbirileri arasındaki ilişkisinde pozitif yönlü aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Güler (2020) çalışmasında, otomotiv sektöründe çalışan 564 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, birey-örgüt uyumunun işe adanmışlığın tüm boyutları üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu sonucunu elde etmiştir.

Genç (2020) çalışmasında, Ankara ilinde hizmet sektöründe faaliyet yürüten özel bir işletmenin çalışanlarından 411 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, işgörenlerin kişi-örgüt uyum seviyelerinin işgörenlerin işle bütünleşmenin tüm alt boyutlarını pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Ashfaq ve Hamid (2021) çalışmalarında, kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde etkisi olup olmadığını test etmek için Pakistan'da özel banka çalışanlarından 280 katılımcıya anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlık değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₃: *Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

4. BÖLÜM

4. STRATEJİK LİDERLİĞİN BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Araştırmanın Yöntemi alt başlıklarında; araştırmanın amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, evreni ve örnekleme, varsayımı ve sınırlılıkları, veri toplama araçları hakkında bilgiler verilmiş olup, Analiz ve Bulgular alt başlıklarında ise tanımlayıcı istatistikler, normallik testleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizine ilişkin analiz bulguları ile hipotez testlerinin sonuçları sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada, merkezi yönetimin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında konuşlu bulunan kamu kurumlarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan kamu çalışanlarının görüş ve algılarına göre görev yaptıkları yerdeki kurum müdürünün/amirinin stratejik liderlik seviyelerini ne kadar sergilediklerini, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık seviyelerinin ne derecede olduğu, algılanan stratejik liderliğin birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde yine birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma, kamu kurumlarında müdür/amir konumundaki yöneticilerin stratejik liderlik özelliklerinin, araştırmaya katılan gönüllü kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık seviyelerinin belirlenmesi yönünden önemlidir. Ayrıca kamu kurumlarında çalışanların görüş ve algılarına göre, algılanan stratejik liderliğin birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde etkisinin olup olmadığının belirlenmesi açısından da önemlidir. Literatür taramasında, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmalar görülmekle birlikte stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu ve işe

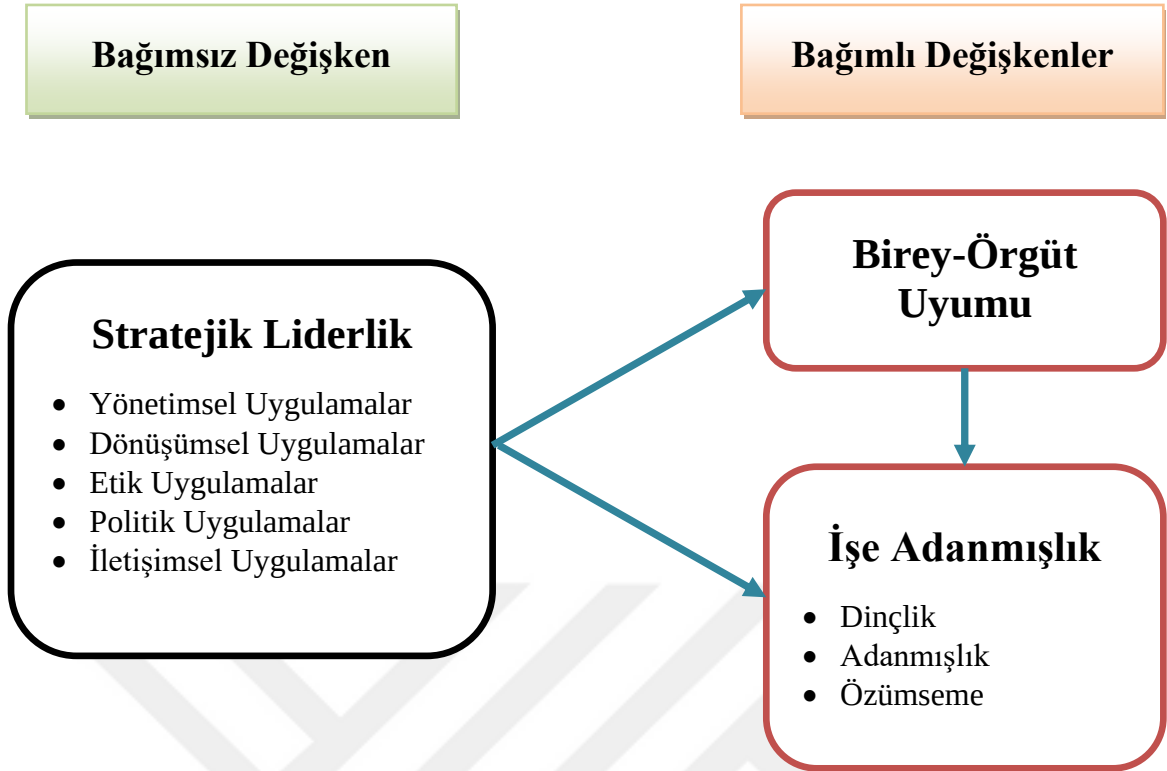
adanmışlık kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmamız bu açıdan özgün bir çalışma olup literatüre önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

4.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada, nicel araştırma teknikleri benimsenmiş olup genel tarama modellerinden ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örnek veya örneklem üzerinde yapılan çalışmalardır. Tarama modelinin bir türü olan ilişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla sayıda değişken arasındaki birlikte değişimin varlığının ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2020: 111-114).

Araştırma, Aydın il sınırları içerisinde görev yapan kamu çalışanlarından anket tekniği ile veriler toplanarak yapılmıştır. Google Drive üzerinde hazırlanan anket formu katılımcılara online olarak ulaştırılmış ve verilerin elde edilmesi için 2 aylık süre tasarlanmıştır. Tasarlanan veri toplama süresi 15 Aralık 2021 tarihinde başlatılmış ve 15 Şubat 2022 tarihinde sonlandırılmıştır.

Araştırmanın değişkenlerini; stratejik liderlik ve alt boyutları (*yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik ve iletişimsel uygulamalar*), birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve alt boyutları (*dinçlik, adanmışlık ve özümseme*) oluşturmaktadır. Literatür taraması sonucunda stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık değişkenleri arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olabileceği değerlendirilmiş olup; bu varsayım doğrultusunda Şekil 4.1.'de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın belirlenen amaçları doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili **ana** ve **alt hipotezler** şöyle sıralanmıştır:

H₁: Stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Stratejik liderliğin yönetimsel alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Stratejik liderliğin etik alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Stratejik liderliğin politik alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e}: Stratejik liderliğin iletişimsel alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Stratejik liderliğin yönetimsel alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2e: Stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2f: Stratejik liderliğin etik alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2g: Stratejik liderliğin politik alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2h: Stratejik liderliğin iletişimsel alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2i: Stratejik liderliğin yönetimsel alt boyutunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2j: Stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2k: Stratejik liderliğin etik alt boyutunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2l: Stratejik liderliğin politik alt boyutunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2m: Stratejik liderliğin iletişimsel alt boyutunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2n: Stratejik liderliğin yönetimsel alt boyutunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2o: Stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2p}: Stratejik liderliğin etik alt boyutunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2r}: Stratejik liderliğin politik alt boyutunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2s}: Stratejik liderliğin iletişimsel alt boyutunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2t}: Stratejik liderliğin yönetimsel alt boyutunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2u}: Stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2v}: Stratejik liderliğin etik alt boyutunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2y}: Stratejik liderliğin politik alt boyutunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2z}: Stratejik liderliğin iletişimsel alt boyutunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

4.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istenildiği elemanlar bütünüdür. Araştırma evreni ise ulaşılabilen evrendir. Örneklem, belli bir evrenden belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük bir kümedir. Örnekleme ise evrenden örneklem alma işlemidir (Karasar, 2020: 147-149).

Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda (gelişigüzel) örnekleme tekniği ile aynı zamanda farklı kamu kurumlarından veri toplanarak maksimum çeşitlilik

örnekleme yapılmıştır. Araştırma evreninde birden fazla ve farklı farklı kamu kurumu bulunması nedeniyle kolayda (gelişigüzel) örnekleme tekniği ile başlanılan veri toplama faaliyeti kartopu tekniği ile devam edilerek, anket formunu dolduran katılımcılardan Aydın ili sınırları içerisinde görev yapan kamu çalışanı tanıdıklarından araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlere anket linkini göndermeleri istenilmiştir. Böylece çalışma için yeterli sayıya ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini, verilerin toplandığı 15 Aralık 2021 – 15 Şubat 2022 tarihleri arasında, Aydın il sınırları içerisinde, merkezi yönetimin taşra teşkilatında görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Aydın il sınırları içerisinde verilerin toplandığı tarih aralığında resmi olmayan kaynaklara göre yaklaşık (56.000-58.000) arasında kamu çalışanın görev yaptığı değerlendirilmektedir. Açık kaynaklardan elde edilen resmi olmayan verilere göre kamu çalışanı sayısı bilinse de resmi olarak tam sayım esasına göre evrendeki sayı tespit edilememiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: 50) örneklem hesaplama tablosuna göre $p=0.5$ anlamlılık düzeyinde ve kabul edilebilir ,05 hata aralığında (50.000) birimlik evren için (381), (100.000) birimlik evren için (383) ve (100 milyon) birimlik evren için (384) örnekleme ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, söz konusu örneklem hesaplama tablosu dikkate alınarak, evreni temsil eden örneklem sayısı araştırmaya gönüllü olarak katılan (392) kamu çalışanından oluşmaktadır. Google Drive üzerinden hazırlanan anket sorularının, katılımcılar tarafından yanıtlanması zorunlu tutulduğundan dolayı herhangi bir veri kaybı yaşanmamıştır.

4.1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının veri toplama araçlarındaki sorulara doğru, samimi ve hiçbir tesir altında kalmadan objektif bir şekilde cevap verdikleri, araştırmanın verilerini analiz etmek için kullanılan analiz yöntemlerinin araştırmanın amacına uygun olduğu, alınan örneklemin yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırma, Aydın il sınırları içerisinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 392 kamu çalışanı üzerinde yapılması nedeniyle, bulgular katılımcılardan elde edilen bilgiler ve kullanılan ölçekler ile sınırlıdır. Veri toplamak için sadece anket yönteminin kullanılması, anket yönteminin ise gerçeklerden ziyade algıları ölçmesi, katılımcıların sorulara doğru cevap verip vermediklerinin teyit edilememesi, verilen yanıtların doğru kabul edilmesi araştırmanın kısıtlarındadır. Ayrıca araştırma anketinin çevrimiçi ortamda

hazırlanarak katılımcılara elektronik ortamda gönderilmesi yani anketin yüz yüze yapılamamasından gözlem yapma olanağının bulunmaması da araştırmanın kısıtları olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada her ne kadar örneklemin evreni temsil edebileceği sayıya ulaşılsa da araştırmaya katılan katılımcıların görev yaptıkları kurumlar dikkate alındığında homojen bir dağılım göstermemeleri (bazı kurumlarda yığılma olması bazı kurumlardan ise katılım olmaması) nedeniyle örneklemin evreni temsil etmeyebileceği değerlendirildiğinden evrene genelleme yapılamadan sadece araştırmaya katılan gönüllü kamu çalışanları üzerinden değerlendirmelerin yapılabilmesi araştırmamızın ayrı bir kısıtı olarak değerlendirilebilir.

4.1.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölüm 53 maddeden oluşmaktadır. Birinci bölümde; katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin (6 madde) ifadeler, ikinci bölümde katılımcıların algılarına göre kurum müdürünün/amirinin stratejik liderlik özelliklerini ölçmeye yönelik (34 madde) ifadeler, üçüncü bölümde katılımcıların birey-örgüt uyumunu ölçmeye yönelik (4 madde) ifadeler ve dördüncü bölümde ise katılımcıların işe adanmışlık seviyelerini ölçmeye yönelik (9 madde) ifadeler bulunmaktadır. Bir katılımcının anket sorularını yanıtlama/tamamlama süresi ortalama 8-10 dakika sürmektedir.

Demografik Bilgiler Formu

Bu form, araştırmaya katılan kamu çalışanlarına ait demografik bilgiler (6 madde) hakkında bilgi edinmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu maksatla katılımcılara cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve çalışılan kurum değişkenlerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Kurum olarak merkezi yönetimin taşra teşkilatında, yapı ve işleyiş olarak birbirinden farklı birçok kamu kurumu olması nedeniyle katılımcılara “kurumunuz” ifadesine, seçeneklerden kurumlarının bağlı olduğu “bakanlığı” seçmeleri istenilmiştir.

Stratejik Liderlik Ölçeği (SLÖ)

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının görüş ve algılarına göre, görev yaptığı yerdeki kurum müdürünün/amirinin stratejik liderlik davranışlarını ölçmek için bu çalışmaya en uygun olduğu değerlendirilen ve orijinali Pisapia (2009) tarafından geliştirilen Aydın (2012) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe’ye uyarlanan stratejik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanılmadan önce yazarla iletişime geçilerek

ölçek kullanım izni (EK-2) alınmıştır. Ölçeğin orijinali 35 madde ve 4 boyuttan (yönetimsel, dönüşümsel, politik ve etik) oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı toplam ölçek için ($\alpha = .94$), uyarlama çalışmasında ise ($\alpha = .92$) olarak bulunmuştur.

Pisapia (2010) yaptığı sonraki çalışmalarda bu dört boyuta “iletişimsel” boyutunu da ekleyerek stratejik liderlik ölçeğini 5 boyut olarak kullanılmıştır. Kılınçkaya (2013) ve Çoban (2016) tez çalışmalarında stratejik liderlik ölçeğini beş boyutta inceleyerek orijinal ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik çalışmasını yapmışlardır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı uyarlama çalışmasında, Kılınçkaya (2013) tarafından ($\alpha = .97$) olarak bulunurken, Çoban (2016) tarafından ($\alpha = .96$) olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada da stratejik liderlik ölçeği beş boyut (yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik ve iletişimsel) olarak incelenmiştir. Kullanılan ölçekte 5’li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek maddeleri; “1” = “Hiç”, “2”= “Nadiren”, “3”= “Ara sıra”, “4”= “Genellikle”, “5”= “Her zaman” şeklinde kodlanmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek sorularından (3)’üncü ve (19)’uncu maddelerdeki ifadelerin aynı olduğu görülmüş olup ölçeğin iki farklı alt boyutunu “etik” ve “iletişimsel” ölçmek için kullanıldığı değerlendirilse de (19)’uncu madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu çalışmada 34 madde 5 boyut olarak kullanılmıştır. Aynı şekilde Kılınçkaya (2013) tez çalışmasında (19)’uncu maddeyi ölçekten çıkarmış ve ölçeği 34 madde olarak kullanmıştır.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği (BÖÜÖ)

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu özelliklerini ölçmek için Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilen Turunç ve Çelik (2012) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe’ye uyarlanan birey-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanılmadan önce yazarlarla iletişime geçilerek ölçek kullanım izni (EK-2) alınmıştır. Ölçek 4 ifade tek boyuttan oluşmaktadır. Kullanılan ölçekte 5’li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. “1” = “Kesinlikle Katılmıyorum”, “2”= “Katılmıyorum”, “3”= “Kararsızım”, “4”= “Katılıyorum”, “5”= “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı ($\alpha = .88$), uyarlama çalışmasında ise ($\alpha = .81$) olarak bulunmuştur.

İşe Adanmışlık Ölçeği (İAÖ)

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen Özkalp ve Meydan (2014) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanan işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanılmadan önce yazarlarla iletişime geçilerek ölçek kullanım izni (EK-2) alınmıştır. Ölçek 9 madde 3 boyuttan “dinçlik”, “adanmışlık” ve “özümseme/yoğunlaşma” oluşmaktadır. Kullanılan ölçekte 5’li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. “1” = “Kesinlikle Katılmıyorum”, “2”= “Katılmıyorum”, “3”= “Kararsızım”, “4”= “Katılıyorum”, “5”= “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı ($\alpha = .88$), uyarlama çalışmasında ise ($\alpha = .83$) olarak bulunmuştur.

4.2. Analiz ve Bulgular

Elektronik (Google Drive) ortamda anket yöntemi ile toplanan veriler, SPSS 25.0 (*Statistical Package for Social Sciences*) ve AMOS 20.0 (*Analysis of Moment Structures*) istatistik paket programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini yorumlayabilmek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler analize hazırlanırken verilerin normal dağılıp dağılmadığı Skewness (*Çarpıklık*) ve Kurtosis (*Basıklık*) testleri ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin açımlayıcı (*keşfedici*) faktör analizleri daha önceki çalışmalarda yapıldığından bu çalışmada sadece doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeklerin boyutları doğrulanmıştır. Faktör analizi yapıldıktan sonra ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Son olarak, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Ölçeklerdeki soruların aritmetik ortalamalarının değerlendirilmesinde 5’li Likert ölçeklerde yaygın olarak kullanılan puan aralıkları kullanılmıştır. Kaplanoğlu’na (2014: 138) göre, puan aralıklarının eşit varsayıldığı ve aritmetik ortalamalar için puan aralığının 0,80 olarak hesaplandığı ($\text{Puan Aralığı} = (\text{En Yüksek Değer} - \text{En Düşük Değer})/5 = (5 - 4)/5 = 4/5 = 0,80$) puan aralıkları dikkate alınarak, çalışmamızda kullanılan ölçeklerdeki madde ifadelerine göre yeniden uyarlanıp Tablo 4.1.’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Likert Ölçeği Ölçek Aralıkları ve Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Madde İfadeleri

Aralıklar	Düzy	SLÖ Madde İfadeleri	BÖÜÖ Madde İfadeleri	İAÖ Madde İfadeleri
4,21 – 5,00	Çok Yüksek	Her Zaman	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
3,41– 4,20	Yüksek	Genellikle	Katılıyorum	Katılıyorum
2,61 – 3,40	Orta	Ara Sıra	Kararsızım	Kararsızım
1,81 – 2,60	Düşük	Nadiren	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1,00 – 1,80	Çok Düşük	Hiç	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum

Kaynak: Kaplanoğlu, 2014: 138

4.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarına ait demografik bilgilere, katılımcıların görüş ve algılarına göre stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık ölçeklerine ait analiz sonuçlarına ve yorumlamalara yer verilmiştir. Anketin tasarım aşamasında tüm sorulara cevap verilmesi zorunlu tutulduğundan herhangi bir veri kaybı bulunmamaktadır.

4.2.1.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarına ait demografik özellikler; cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve çalışılan kurum değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.2.'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler		Frekans (F)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	85	21,7
	Erkek	307	78,3
	Toplam	392	100
Medeni Durum	Evli	336	85,7
	Bekâr	56	14,3
	Toplam	392	100
Yaş	18-25	27	6,9
	26-35	102	26,0
	36-45	212	54,1
	46 ve üstü	51	13,0
	Toplam	392	100
Öğrenim Durumu	Lise	12	3,1
	Yüksekokul	67	17,1
	Fakülte	272	69,4
	Yüksek Lisans	39	9,9
	Doktora	2	0,5
	Toplam	392	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	30	7,7
	6-10 yıl	45	11,5
	11-15 yıl	93	23,7
	16-20 yıl	137	34,9
	21 ve üstü	87	22,2
	Toplam	392	100
Çalışılan Kurum	İçişleri Bakanlığı	254	64,8
	Milli Eğitim Bakanlığı	53	13,5
	Sağlık Bakanlığı	27	6,9
	Diğer	58	14,8
	Toplam	392	100

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının demografik özelliklerinin yer aldığı Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcıların %21,7’sinin (n=85) kadın; %78,3’ünün (n=307) erkek olduğu görülmektedir.

Medeni durum ile ilgili veriler incelendiğinde, katılımcıların %85,7’sinin (n=336) evli; %14,3’ünün (n=56) bekâr olduğu görülmektedir.

Yaş ile ilgili veriler incelendiğinde, katılımcıların %6,9'unun (n=27) 18-25 yaş aralığında; %26'sının (n=102) 26-35 yaş aralığında; %54,1'inin (n=212) 36-45 yaş aralığında; %13'ünün (n=51) 46 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Öğrenim durumu ile ilgili veriler incelendiğinde, katılımcıların %3,1'inin (n=12) lise %17,1'inin (n=67) yüksekokul; %69,4'ünün (n=272) fakülte; %3,1'inin (n=39) yüksek lisans; %0,5'inin (n=2) doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem ile ilgili veriler incelendiğinde, katılımcıların %7,7'sinin (n=30) 1-5 yıl; %11,5'inin (n=45) 6-10 yıl; %23,7'sinin (n=93) 11-15 yıl; %34,9'unun (n=137) 16-20 yıl; %22,2'sinin (n=87) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Çalışılan kurum (kurumun bağlı olduğu bakanlık) ile ilgili veriler incelendiğinde, katılımcıların %64,8'inin (n=254) İçişleri Bakanlığı; %13,5'inin (n=53) Milli Eğitim Bakanlığı; %6,9'unun (n=27) Sağlık Bakanlığı; %14,8'inin (n=58) diğer bakanlıklar (Adalet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı vb.) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının görev yaptıkları kurumların bağlı olduğu bakanlıklara ait veriler incelendiğinde İçişleri Bakanlığında yığılma olduğu görülmekte olup bunun nedenlerinin araştırmacının İçişleri Bakanlığına bağlı bir kurumda görev yapması, hem aynı kurum çalışanlarına hem de aynı bakanlığa bağlı diğer kurum çalışanlarına ulaşılma kolaylığının bulunması olarak değerlendirilebilir.

4.2.1.2. Katılımcıların algılarına göre stratejik liderlik ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının görüş ve algılarına göre stratejik liderlik ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, aritmetik ortalama (mean) ve standart sapma (standard deviation) aşağıda Tablo 4.3.'te ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 4.3. Stratejik Liderlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mad.	Boyut	Stratejik Liderlik Ölçeği İfadeler	$\bar{X}$	SS
2	Dönüştürme	Fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur.	3,73	1,09
13		Bizi lider olmaya özendirir.	3,62	1,27
15		Kurumun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder.	3,98	1,02
18		Politika oluşturur.	3,64	1,14
20		Kurum için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır.	3,73	1,16
22		Fırsatları görmemize yardımcı olur.	3,79	1,11
28		Ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır.	3,93	1,13
		Ortalama Puan	3,77	,98
5	Yönetimsel	Sonuçlardan bizi sorumlu tutar.	3,48	1,18
8		İşlerin nasıl yapılacağına karar verir.	4,21	,82
14		Kuralları ve politikaları işletir.	4,19	,88
23		Verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.	3,96	,93
24		Çalışmalarımızı takip eder.	4,26	,84
27		Müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler.	4,37	,92
		Ortalama Puan	4,07	,53
3	Etik	Bize karşı dürüsttür.	3,92	1,03
6		Doğru olanı, yapmamız için bizi teşvik eder.	4,09	,95
10		Görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır.	3,82	1,13
11		Çalışanların özel hayatına saygı duyar.	4,07	1,06
17		İlkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.	4,01	,99
21		Kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.	4,02	1,09
31		Tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde kurumun temel değerlerini vurgular.	4,04	,96
		Ortalama Puan	3,99	,87
4	Politik	Etkili kişilerle iyi ilişkiler kurar.	3,79	1,07
12		Kurum dışındaki kişilerle/diğer kurumlarla ortaklık geliştirir.	3,75	1,09
16		Kendisine yardım edildiğinde ödül verir.	3,44	1,20
19		Yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.	3,73	1,08
25		Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vadeder.	2,97	1,42
26		İşlerin yerine getirilmesinde etkisi olan insanlara ulaşmaya çalışır.	3,73	1,13
30		Güç ve etki sahibi kişilerle ilişkilerini sürdürür.	3,89	1,00
		Ortalama Puan	3,61	,83
1	İletişimsel	İşlerin yapılabilmesi için uzlaşmacı tavır sergiler.	3,78	1,05
7		Yardım sağlamak için bir orta yol bulur.	3,88	1,01
9		Kurum çalışanları ile ortaklık geliştirir.	3,73	1,08
29		İşlerin yerine getirilmesinde kurum çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi kullanır.	3,93	1,04
32		Görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder.	3,58	1,25
33		Geniş bir insan kitlesiyle ilişkidir.	3,79	1,11
34		Bizimle ilişkilerinde karşılıklı yardımlaşmaya önem verir.	3,80	1,17
		Ortalama Puan	3,78	,92
		Genel Ortalama & Standart Sapma Puanı	3,84	,75

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının algılarına göre stratejik liderlik ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalaması ölçeğin boyutları kapsamında incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmektedir:

Dönüşümsel boyutu kapsamında değerlendirilen 7 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Kurumun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder*” ($\bar{X}=3,98$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Bizi lider olmaya özendirir*” ($\bar{X}=3,62$) olduğu ve dönüşümsel boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=3,77$) olduğu görülmektedir.

Yönetimsel boyutu kapsamında değerlendirilen 6 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler*” ($\bar{X}=4,37$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Sonuçlardan bizi sorumlu tutar*” ($\bar{X}=3,48$) olduğu ve yönetimsel boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=4,07$) olduğu görülmektedir.

Etik boyutu kapsamında değerlendirilen 7 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Doğru olanı yapmamız için bizi teşvik eder*” ($\bar{X}=4,09$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır*” ($\bar{X}=3,82$) olduğu ve etik boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=3,99$) olduğu görülmektedir.

Politik boyutu kapsamında değerlendirilen 7 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Güç ve etki sahibi kişilerle ilişkilerini sürdürür*” ($\bar{X}=3,89$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vadeder*” ($\bar{X}=2,97$) olduğu ve politik boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=3,61$) olduğu görülmektedir.

İletişimsel boyutu kapsamında değerlendirilen 7 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*İşlerin yerine getirilmesinde kurum çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi kullanır*” ($\bar{X}=3,93$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder*” ($\bar{X}=3,58$) olduğu ve iletişimsel boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=3,78$) olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kamu çalışanlarının algılarına göre kurum müdürlerinin/amirlerinin en fazla “*Müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler*”

($\bar{X}=4,37$) davranışını sergiledikleri, en az ise “*Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vadeder*” ($\bar{X}=2,97$) davranışını sergiledikleri görülmektedir. Kurum müdürlerinin/amirlerinin en fazla yönetsel liderlik davranışı sergiledikleri, bunu sırasıyla etik liderlik davranışı, iletişimsel liderlik davranışı ve dönüşümsel liderlik davranışının takip ettiği en az ise politik liderlik davranışı sergiledikleri görülmektedir.

4.2.1.3. Katılımcıların algılarına göre birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının görüş ve algılarına göre birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, aritmetik ortalama (mean) ve standart sapma (standard deviation) aşağıda Tablo 4.4.’te ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 4.4. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mad.	Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Kişisel değerlerimin çalıştığım kurum ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.	3,89	1,07
2	Çalıştığım kurumun değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.	3,96	,98
3	Çalıştığım kurumun değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	4,04	1,03
4	Çalıştığım kurumun değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	3,90	1,14
Genel Ortalama & Standart Sapma Puanı		3,95	,95

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının algılarına göre birey-örgüt uyumu ölçeğindeki ifadelere verdikleri cevapların aritmetik ortalaması incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Çalıştığım kurumun değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur*” ($\bar{X}=4,04$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Kişisel değerlerimin çalıştığım kurum ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum*” ($\bar{X}=3,89$) olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular bağlamında, katılımcıların ölçek maddelerindeki ifadelere verdikleri yanıtların genel ortalama puanı ($\bar{X}=3,95$) dikkate alındığında, katılımcıların kurumları ile olan uyum seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

4.2.1.4. Katılımcıların algılarına göre işe adanmışlık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının görüş ve algılarına göre işe adanmışlık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, aritmetik ortalama (mean) ve standart sapma (standard deviation) aşağıda Tablo 4.5.'te ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 4.5. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mad.	Boyut	İşe Adanmışlık Ölçeği İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Dinçlik	İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.	4,16	,86
2		İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	4,15	,88
3		Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.	3,67	1,16
		Ortalama Puan	3,99	,86
4	Adanmışlık	İşim bana coşku veriyor.	3,93	1,02
5		İşim bana ilham veriyor.	3,92	1,06
6		Yaptığım işten gurur duyuyorum.	4,53	,71
		Ortalama Puan	4,12	,80
7	Özümseme	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	3,91	1,08
8		İşe gömülmüş durumdayım.	3,76	1,07
9		Çalışırken kendimden geçiyorum.	3,78	1,09
		Ortalama Puan	3,81	,81
		Genel Ortalama & Standart Sapma Puanı	3,98	,69

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının algılarına göre işe adanmışlık ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalaması ölçeğin boyutları kapsamında incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmektedir:

Dinçlik boyutu kapsamında değerlendirilen 3 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim*” ($\bar{X}$ =4,16) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum*” ($\bar{X}$ =3,67) olduğu ve dinçlik boyutu ortalama puanının ($\bar{X}$ =3,99) olduğu görülmektedir.

Adanmışlık boyutu kapsamında değerlendirilen 3 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Yaptığım işten gurur duyuyorum*”

($\bar{X}=4,53$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*İşim bana ilham veriyor*” ($\bar{X}=3,92$) olduğu ve adanmışlık boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=4,12$) olduğu görülmektedir.

Özümseme boyutu kapsamında değerlendirilen 3 soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek olan sorunun “*Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum*” ($\bar{X}=3,91$) olduğu, en düşük olan sorunun ise “*İşe gömülmüş durumdayım*” ($\bar{X}=3,76$) olduğu ve özümseme boyutu ortalama puanın ($\bar{X}=3,81$) olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, merkezi idarenin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında görev yapan kamu çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerindeki aritmetik ortalama puanı en yüksek olanın “*Yaptığım işten gurur duyuyorum*” ($\bar{X}=4,53$) olduğu, en düşük olanın ise “*Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum*” ($\bar{X}=3,67$) olduğu görülmektedir.

4.2.2. Normallik Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce, hangi analiz yönteminin uygulanacağını tespit etmek amacıyla, dağılımın normalliğine bakmak gerekmektedir. Veri toplama araçlarından elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık testi ile test edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması arzu edilmektedir. Ancak basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması da kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ifade edilmektedir (Kunnan, 1998; Karaatlı 2006’dan Akt. Kesen, 2017: 80).

Çalışmamızda kullanılan ölçeklerdeki maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6.’de gösterilmektedir. Bu değerler doğrultusunda verilerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde normal bir dağılım gösterdiği kabul edildiğinden çalışmada parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 4.6. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Stratejik Liderlik Ölçeği	-1,118	,998
Birey-Örgüt Uyumlu Ölçeği	-1,202	1,261
İşe Adanmışlık Ölçeği	-,616	,190

4.2.3. Faktör Analizi

Faktör analizi “birbirleriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik” olarak tanımlanabilir. Faktör analizleri açıklayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkiden yola çıkarak faktörler elde etmektir. Doğrulayıcı faktör analizi ise değişkenler arasındaki ilişkinin varlığına yönelik daha önceden ortaya konulan bir hipotezin ya da kuramın test edilmesidir (Büyüköztürk, 2018: 133).

Ölçeklerin açıklayıcı (keşfedici) faktör analizleri daha önceki çalışmalarda yapıldığından bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi yapılmamıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerdeki maddelerin ait olduğu faktörle olan ilişkisini açıklayan faktör yük değeri kat sayısı için uygulamada genel olarak 0,45 üzerindeki değerler madde seçimi için iyi bir ölçüt olarak önerilmektedir (Büyüköztürk, 2018: 118).

Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra uygulanan modelin geçerliliği için elde edilen istatistikî rakamların değerlendirilmesinde uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri Tablo 4.7.’de sunulmuştur.

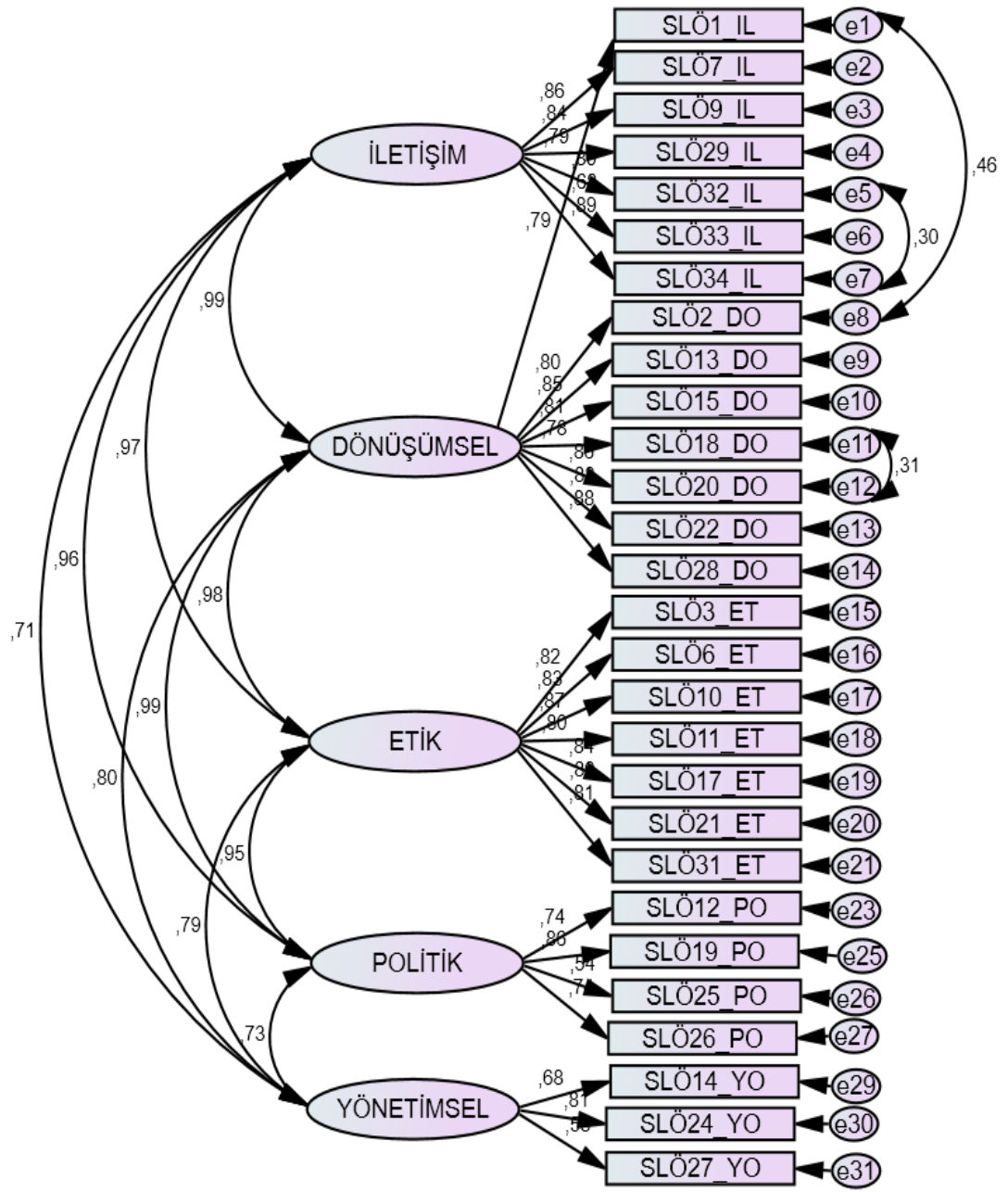
Tablo 4.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Referans Değerler	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
<i>X² (Ki-Kare)</i>	-	-
<i>Sd (Serbestlik Derecesi)</i>	-	-
<i>X² /Sd</i>	≤3	≤5
<i>GFI</i>	≥0,90	0,85-0,89
<i>AGFI</i>	≥0,90	0,85-0,89
<i>CFI</i>	≥0,95	0,94-0,90
<i>RMR</i>	≤0,05	0,06-0,08
<i>RMSEA</i>	≤0,05	0,06-0,08
<i>SRMR</i>	0,00-0,05	0,05-0,10
<i>PNFI</i>		>0,5
<i>PGFI</i>		>0,5

Kaynak: Meydan ve Şeşen, (2015); Kırlioğlu ve Karakuş, (2019)'dan Akt. Kesen ve Öselmiş 2021: 1245

4.2.3.1. Stratejik liderlik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Stratejik liderlik ölçeği beş boyut (*yönetimsel, dönüşümsel, politik, etik, iletişimsel*) olarak değerlendirilmiştir. AMOS 20.0 programı kullanılarak verilerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde beş faktörlü yapının örneklemimizde onaylanması amaçlanmıştır. Her bir faktör altında toplanan maddeler ilişkilendirildiğinde stratejik liderlik ölçeğinin yönetimsel boyutunda değerlendirilen (8)'inci madde; politik boyutunda değerlendirilen (4, 16 ve 30)'uncu maddeler düşük faktör yüklerine sahip olmalarından bu maddelerin çıkarılmasına karar verilmiştir. Diğer taraftan stratejik liderlik ölçeğinin iletişimsel boyutunda değerlendirilen (1)'inci maddenin katılımcılar tarafından dönüşümsel boyutta algılandığı kanaatine varılmıştır. Çünkü dönüşümsel boyutta daha iyi istatistiki sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır. Stratejik liderlik ölçeğine ait standardize edilmiş değerlerin verildiği doğrulayıcı faktör analizi faktör yapısı Şekil 4.2.'de gösterilmiştir ve ilgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,54 ve üstü değerler almaktadır.



Şekil 4.2. Stratejik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait uyum indeksleri Tablo 4.8.'de verilmiştir. Tablodaki veriler dikkate alındığında doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin *kabul edilebilir seviyede* uyum gösterdiği ifade edilebilir.

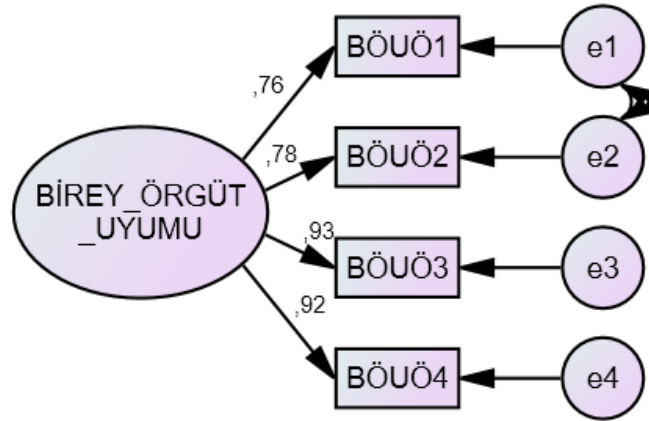
Tablo 4.8. Stratejik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

CMIN/DF	RMR	PNFI	PCFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR	PGFI
3,654	,050	,791	,816	,915	,905	,915	,082	0,424	,656

CMIN/DF: Ki-Karenin Serbestlik Derecesine Oranı, RMR: Ortalama Hataların Karekökü, PNFI: Tutarlı Normlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi, PCFI: Tutarlı Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, IFI: Artan Uyum İndeksi, TLI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, SRMR: Standardize Ortalama Hataların Karekökü, PGFI: Tutarlı Uyum İyiliği İndeksi.

4.2.3.2. Birey-örgüt uyumu ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Birey-örgüt uyumu ölçeği tek boyut olarak değerlendirilmiştir. AMOS 20.0 programı kullanılarak verilerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde tek faktörlü yapının örneklemimizde onaylanması amaçlanmıştır. Birey-örgüt uyumu ölçeğine ait standardize edilmiş değerlerin verildiği doğrulayıcı faktör analizi faktör yapısı Şekil 4.3.'te gösterilmiştir ve ilgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,76 ve üstü değerler almaktadır.



Şekil 4.3. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait uyum indeksleri Tablo 4.9.'da verilmiştir. Tablodaki veriler dikkate alındığında doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir.

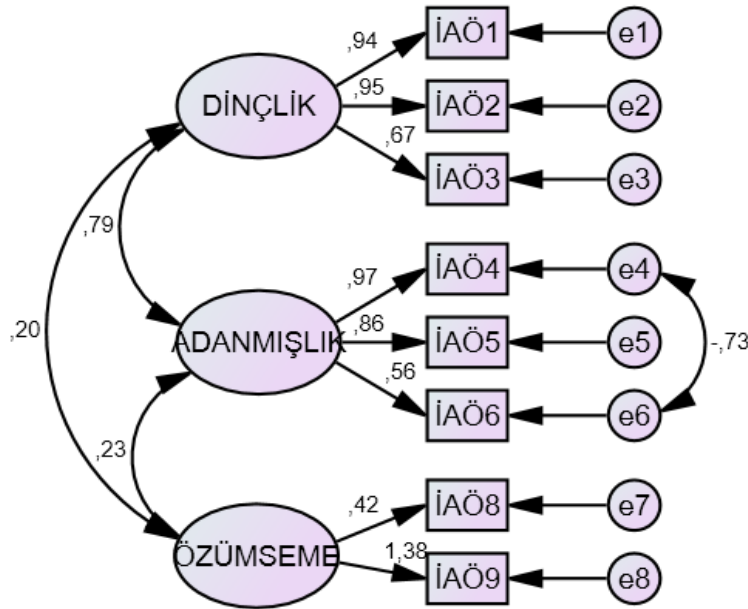
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR	NFI
1,860	,976	,998	,991	,999	,996	,999	,047	,0038	,999

CMIN/DF: Ki-Karenin Serbestlik Derecesine Oranı, AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi, GFI: Uyum İyiliği İndeksi, RFI: Görelî Uyum İndeksi, IFI: Artan Uyum İndeksi, TLI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, SRMR: Standardize Ortalama Hataların Karekökü, NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi.

4.2.3.3. İşe adanmışlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

İşe adanmışlık ölçeği üç boyut (*dinçlik, adanmışlık, özümseme*) olarak değerlendirilmiştir. AMOS 20.0 programı kullanılarak verilerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde üç faktörlü yapının örneklemimizde onaylanması amaçlanmıştır. İşe adanmışlık ölçeğine ait standardize edilmiş değerlerin verildiği doğrulayıcı faktör analizi faktör yapısı Şekil 4.4.'te gösterilmiştir ve ilgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,42 ve üstü değerler almaktadır.



Şekil 4.4. İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait uyum indeksleri Tablo 4.10.'da verilmiştir. Tablodaki veriler dikkate alındığında sadece RMSEA değerinin uyum seviyesinin zayıf olduğu görülmektedir. Yücenur, Demirel, Ceylan ve Demirel (2011: 164) RMSEA değerinin 0,10 ve daha küçük olması halinde modelin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu belirtmektedirler. Bu sonuçlardan hareketle doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin *kabul edilebilir seviyede uyum gösterdiği ifade edilebilir.*

Tablo 4.10. İşe Adanmış Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	RMR	SRMR	NFI
4,995	,889	,951	,931	,968	,944	,968	0,10	,054	,0470	,961

CMIN/DF: Ki-Karenin Serbestlik Derecesine Oram, AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi, GFI: Uyum İyiliği İndeksi, RFI: Görelî Uyum İndeksi, IFI: Artan Uyum İndeksi, TLI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, RMR: Ortalama Hataların Karekökü, SRMR: Standardize Ortalama Hataların Karekökü, NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi.

4.2.4. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik, katılımcıların ölçek ifadelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçüldüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2018: 182). Güvenirlik analizinde kullanılan en yaygın yöntem Cronbach's Alpha (α) katsayısıdır. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği aşağıdaki gibidir:

- 0.00 $\leq \alpha \leq$ 0.40 ise ölçek güvenilir değil,
- 0.40 $\leq \alpha \leq$ 0.60 ise ölçek güvenirliliği düşük,
- 0.60 $\leq \alpha \leq$ 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir,
- 0.80 $\leq \alpha \leq$ 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2010: 405).

4.2.4.1. Stratejik liderlik ölçeği güvenirlik analizi

Çalışmamızda kullanılan otuz dört (34) ifade (5) boyuttan oluşan stratejik liderlik ölçeğinin faktör analizi sonrasında faktör yük değerleri düşük olan maddeler çıkarıldıktan sonra kalan otuz (30) maddenin güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçek geneli için güvenirlik analizi yapıldıktan sonra ölçeğin alt boyutlarının da ayrı ayrı güvenirlik analizleri

yapılmıştır. Stratejik liderlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları hem ölçek geneli hem de alt boyut kapsamında aşağıda Tablo 4.11.'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Stratejik Liderlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Mad.	Değişkenler / İfadeler	Güvenirlik Analizleri (Ölçek Geneli)			Güvenirlik Analizleri (Alt Boyutlu)		
		α^1	DTK ²	DSY α^3	α^1	DTK ²	DSY α^3
Dönüşümsel Alt Boyutu					,949		
1	İşlerin yapılabilmesi için uzlaşmacı tavır sergiler.	,775	,966		,771	,944	
2	Fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur.	,791	,966		,802	,942	
13	Bizi lider olmaya özendirir.	,829	,966		,823	,941	
15	Kurumun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder.	,807	,966		,782	,942	
18	Politika oluşturur.	,781	,966		,768	,944	
20	Kurum için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır.	,852	,965		,854	,939	
22	Fırsatları görmemize yardımcı olur.	,864	,965		,856	,939	
28	Ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır.	,863	,965		,839	,940	
Yönetimsel Alt Boyutu					,528		
5	Sonuçlardan bizi sorumlu tutar.	-,268	,973		,081	,632	
14	Kuralları ve politikaları işletir.	,570	,967		,321	,458	
23	Verdiğimiz sözlerden bizi sorumlu tutar.	,026	,970		,220	,429	
24	Çalışmalarımızı takip eder.	,651	,967		,389	,422	
27	Müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler.	,396	,968		,405	,404	
Etik Alt Boyutu					,936		
3	Bize karşı dürüsttür.	,775	,966		,800	,925	
6	Doğru olanı, yapmamız için bizi teşvik eder.	,796	,966		,809	,924	
10	Görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır.	,834	,966		,809	,924	
11	Çalışanların özel hayatına saygı duyar.	,762	,966		,768	,928	
17	İlkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.	,814	,966		,821	,923	
21	Kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.	,774	,966		,767	,928	
31	Tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde kurumun temel değerlerini vurgular.	,795	,966		,773	,927	
Politik Alt Boyutu					,810		
12	Kurum dışındaki kişilerle/diğer kurumlarla ortaklık geliştirir.	,723	,966		,623	,766	
19	Yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.	,830	,966		,702	,731	
25	Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vadeder.	,517	,968		,531	,826	
26	İşlerin yerine getirilmesinde etkisi olan insanlara ulaşmaya çalışır.	,728	,966		,701	,729	
İletişimsel Alt Boyutu					,920		
7	Yardım sağlamak için bir orta yol bulur.	,816	,966		,786	,904	
9	Kurum çalışanları ile ortaklık geliştirir.	,808	,966		,796	,902	
29	İşlerin yerine getirilmesinde kurum çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi kullanır.	,781	,966		,745	,909	
32	Görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder.	,772	,966		,778	,906	
33	Geniş bir insan kitlesiyle ilişkidedir.	,672	,967		,669	,919	
34	Bizimle ilişkilerinde karşılıklı yardımlaşmaya önem verir.	,862	,965		,873	,891	
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha Katsayısı		,968					

1 Ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayıları

2 Değişkenin ilgili ölçek ile Pearson korelasyonu

3 Eğer değişken silinirse ilgili ölçeğin yeni alfa katsayısı

Stratejik liderlik ölçeğinin güvenirlik analizinin sunulduğu Tablo 4.11. incelendiğinde, ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=,968$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları ise dönüşümsel alt boyutu için $\alpha=,949$; etik alt boyutu için $\alpha=,936$; politik alt boyutu için $\alpha=,810$; iletişimsel alt boyutu için $\alpha=,920$ ve yönetimsel alt boyutu için $\alpha=,528$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneli ve yönetimsel alt boyutu dışında kalan diğer tüm alt boyutlarda güvenirlik katsayıları $0,80 \leq \alpha$ değerinin üzerindedir. Bu da ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ancak yönetimsel alt boyutunun düşük derecede güvenilir olduğu ve söz konusu boyuttaki iki madde ölçekten çıkarıldığında Cronbach's Alfa değerinin artacağı görülmektedir. Ölçeğin yönetimsel alt boyutunda güvenirliği düşürdüğü tespit edilen “....sonuçlardan bizi sorumlu tutar” ifadelerinin bulunduğu (5)'inci madde ile “....sözlerden bizi sorumlu tutar” ifadelerinin yer aldığı (23)'üncü madde ölçekten çıkarılmıştır. Söz konusu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra yeniden elde edilen güvenirlik analizi sonuçları aşağıda Tablo 4.12.'de sunulmuştur.

Stratejik liderlik ölçeğinin yeni güvenirlik analizinin sunulduğu Tablo 4.12. incelendiğinde; ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=,976$ olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri çıkarılan yönetimsel alt boyutun Cronbach's Alpha katsayısının $\alpha=,730$ olarak hesaplanmıştır. Diğer boyutlardan herhangi madde çıkarılmadığından ilk analiz sonuçlarından farklı bir sonuç çıkmamıştır. Yeniden yapılan analiz sonuçlarına göre yönetimsel alt boyutunun düşük derecede olan güvenirlik düzeyi oldukça güvenilir derecesine çıkmıştır.

Tablo 4.12. Stratejik Liderlik Ölçeği Yeni Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Mad.	Değişkenler / İfadeler	Güvenirlilik Analizleri (Ölçek Geneli)			Güvenirlilik Analizleri (Alt Boyutlu)		
		α^1	DTK ²	DSY α^3	α^1	DTK ²	DSY α^3
Dönüşümsel Alt Boyutu					,949		
1	İşlerin yapılabilmesi için uzlaşmacı tavır sergiler.	,781	,975		,771	,944	
2	Fikirlerimizi şekillendirmede bize yardımcı olur.	,797	,975		,802	,942	
13	Bizi lider olmaya özendirir.	,838	,974		,823	,941	
15	Kurumun uzun vadeli hedeflerine bağlı kalmamız konusunda bizi teşvik eder.	,806	,975		,782	,942	
18	Politika oluşturur.	,777	,975		,768	,944	
20	Kurum için çalışanların katıldığı bir hedef oluşturmaya çalışır.	,855	,974		,854	,939	
22	Fırsatları görmemize yardımcı olur.	,870	,974		,856	,939	
28	Ortak bir vizyon oluşturmaya çalışır.	,868	,974		,839	,940	
Yönetimsel Alt Boyutu					,730		
14	Kuralları ve politikaları işletir.	,564	,976		,525	,675	
24	Çalışmalarımızı takip eder.	,643	,975		,608	,580	
27	Müracaatlarımızda hiyerarşiyi takip etmemizi söyler.	,385	,977		,529	,674	
Etik Alt Boyutu					,936		
3	Bize karşı dürüsttür.	,789	,975		,800	,925	
6	Doğru olanı, yapmamız için bizi teşvik eder.	,798	,975		,809	,924	
10	Görüşlerimize saygı duyar ve onları dikkate alır.	,846	,974		,809	,924	
11	Çalışanların özel hayatına saygı duyar.	,773	,975		,768	,928	
17	İlkelere dayalı alınan kararların arkasında durur.	,818	,974		,821	,923	
21	Kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutar.	,779	,975		,767	,928	
31	Tartışmalarda ve karar alma süreçlerinde kurumun temel değerlerini vurgular.	,794	,975		,773	,927	
Politik Alt Boyutu					,810		
12	Kurum dışındaki kişilerle/diğer kurumlarla ortaklık geliştirir.	,726	,975		,623	,766	
19	Yapılan yardımı karşılıksız bırakmaz.	,835	,974		,702	,731	
25	Yapılmasını istediği işlerin yerine getirilmesi için ödül vadeder.	,506	,977		,531	,826	
26	İşlerin yerine getirilmesinde etkisi olan insanlara ulaşmaya çalışır.	,724	,975		,701	,729	
İletişimsel Alt Boyutu					,920		
7	Yardım sağlamak için bir orta yol bulur.	,825	,974		,786	,904	
9	Kurum çalışanları ile ortaklık geliştirir.	,813	,974		,796	,902	
29	İşlerin yerine getirilmesinde kurum çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi kullanır.	,780	,975		,745	,909	
32	Görüş ayrılıklarında bizimle müzakere eder.	,779	,975		,778	,906	
33	Geniş bir insan kitlesiyle ilişkidedir.	,670	,975		,669	,919	
34	Bizimle ilişkilerinde karşılıklı yardımlaşmaya önem verir.	,869	,974		,873	,891	
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha Katsayısı		,976					

1 Ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayıları

2 Değişkenin ilgili ölçek ile Pearson korelasyonu

3 Eğer değişken silinirse ilgili ölçeğin yeni alfa katsayısı

4.2.4.2. Birey-örgüt uyumu ölçeği güvenirlik analizi

Çalışmamızda kullanılan dört (4) ifade ve tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı $\alpha=,922$ olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin güvenirlik katsayısının $0,80 \leq \alpha$ değerinin üzerinde ve yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları aşağıda Tablo 4.13.'te sunulmuştur.

Tablo 4.13. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Mad.	Değişkenler / İfadeler	Güvenirlik Analizleri		
		α^1	DTK ²	DSY α^3
1	Kişisel değerlerimin çalıştığım kurum ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.	,797		,906
2	Çalıştığım kurumun değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,810		,903
3	Çalıştığım kurumun değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,844		,891
4	Çalıştığım kurumun değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,837		,894
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha Katsayısı		,922		
1 Ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayıları				
2 Değişkenin ilgili ölçek ile Pearson korelasyonu				
3 Eğer değişken silinirse ilgili ölçeğin yeni alfa katsayısı				

4.2.4.3. İşe adanmışlık ölçeği güvenirlik analizi

Çalışmamızda kullanılan ve dokuz (9) ifade ve (3) boyuttan oluşan işe adanmışlık ölçeğinin geneli için Cronbach's Alfa katsayısı $\alpha=,865$ olarak bulunmuştur. Ölçek geneli için güvenirlik analizi yapıldıktan sonra ölçeğin alt boyutlarının da ayrı ayrı güvenirlik analizleri yapılmıştır. İşe adanmışlık ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları hem ölçek geneli hem de alt boyut kapsamında aşağıda Tablo 4.14.'te sunulmuştur.

Tablo 4.14. İşe Adanmışlık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Mad.	Değişkenler / İfadeler	Güvenirlik Analizleri (Ölçek Geneli)			Güvenirlik Analizleri (Alt Boyutlu)		
		α^1	DTK ²	DSY α^3	α^1	DTK ²	DSY α^3
Dinçlik Alt Boyutu					,859		
1	İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.	,737	,840		,812	,747	
2	İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	,740	,839		,821	,735	
3	Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.	,661	,844		,629	,946	
Adanmışlık Alt Boyutu					,807		
4	İşim bana coşku veriyor.	,807	,830		,781	,592	
5	İşim bana ilham veriyor.	,756	,834		,809	,557	
6	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	,480	,861		,452	,915	
Özümseme Alt Boyutu					,610		
7	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	,682	,842		,254	,733	
8	İşe gömülmüş durumdayım.	,204	,888		,456	,457	
9	Çalışırken kendimden geçiyorum.	,418	,869		,575	,266	
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha Katsayısı		,865					

1 Ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayıları
2 Değişkenin ilgili ölçek ile Pearson korelasyonu
3 Eğer değişken silinirse ilgili ölçeğin yeni alfa katsayısı

İşe adanmışlık ölçeğinin güvenirlik analizinin sunulduğu Tablo 4.14. incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları, dinçlik alt boyutu için $\alpha=,859$; adanmışlık alt boyutu için $\alpha=,807$; özümseme alt boyutu için $\alpha=,610$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneli ile dinçlik ve adanmışlık alt boyutları için güvenirlik katsayıları $0,80 \leq \alpha$ değerinin üzerindedir. Bu da ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ancak özümseme alt boyutunun düşüğe yakın oldukça güvenilir derecede olduğu görülmektedir. Güvenirliği düşürdüğü tespit edilen “*Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.*” ifadesinin bulunduğu (7)’nci madde ölçekten çıkarılmıştır. Söz konusu madde ölçekten çıkarıldıktan sonra yeniden elde edilen güvenirlik analizi sonuçları aşağıda Tablo 4.15.’te sunulmuştur.

İşe adanmışlık ölçeğinin yeni güvenirlik analizinin sunulduğu Tablo 4.15. incelendiğinde, ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=,842$ olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri çıkarılan özümseme alt boyutun Cronbach's Alpha katsayısının $\alpha=,730$ olarak hesaplanmıştır. Diğer boyutlardan herhangi madde çıkarılmadığından ilk analiz sonuçlarından farklı bir sonuç çıkmamıştır. Yeniden yapılan analiz sonuçlarına göre özümseme alt boyutunun düşüğe yakın oldukça güvenilir derecede olan güvenirlik düzeyi ortanın üzerinde oldukça güvenilir derecesine çıkmıştır.

Tablo 4.15. İşe Adanmışlık Ölçeği Yeni Güvenirlik Analizi Sonuçları

Mad.	Değişkenler / İfadeler	Güvenirlik Analizleri (Ölçek Geneli)			Güvenirlik Analizleri (Alt Boyutlu)		
		α^1	DTK ²	DSY α^3	α^1	DTK ²	DSY α^3
Dinçlik Alt Boyutu					,859		
1	İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.		,728	,807		,812	,747
2	İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim.		,732	,806		,821	,735
3	Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.		,643	,815		,629	,946
Adanmışlık Alt Boyutu					,807		
4	İşim bana coşku veriyor.		,787	,795		,781	,592
5	İşim bana ilham veriyor.		,732	,802		,809	,557
6	Yaptığım işten gurur duyuyorum.		,481	,861		,452	,915
Özümseme Alt Boyutu					,733		
8	İşe gömülmüş durumdayım.		,204	,871		,579	--
9	Çalışırken kendimden geçiyorum.		,422	,844		,579	--
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha Katsayısı					,842		

1 Ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayıları
2 Değişkenin ilgili ölçek ile Pearson korelasyonu
3 Eğer değişken silinirse ilgili ölçeğin yeni alfa katsayısı

4.2.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında ilişki olup olmadığını, ilişki olması halinde bu ilişkinin ne yönde ve ne derecede olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Pearson Korelasyon Katsayısı ise analize tabi tutulan iki değişkenin de sürekli olmasını ve birlikte normal dağılım göstermelerini gerektirir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 1,00 olması mükemmel pozitif bir ilişkinin, -1,00 olması mükemmel negatif bir ilişkinin, 0,00 olması ise pozitif veya negatif bir ilişkinin bulunmadığının göstergesidir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında hemfikir olunan aralıklar olmamakla birlikte; 0,70-1,00 arasında olması yüksek düzey; 0,30-0,70 arasında olması orta düzey ve 0,00-0,30 arasında olması düşük düzey bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2018: 31-32).

Tablo 4.16.'da Stratejik liderlik ölçeği alt boyutları, birey-örgüt uyumu ölçeği ve işe adanmışlık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.16. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Stratejik Liderlik	3,8525	,84574	1										
2. SL_Yönetimsel	4,2730	,71324	,687**	1									
3. SL_Dönüşümsel	3,7742	,96604	,977**	,641**	1								
4. SL_Etik	3,9949	,87990	,958**	,640**	,920**	1							
5. SL_Politik	3,5446	,95264	,885**	,543**	,844**	,783**	1						
6. SL_İletişimsel	3,7857	,94243	,952**	,558**	,913**	,896**	,819**	1					
7. Birey-Örgüt Uyumu	3,9458	,95474	,497**	,311**	,514**	,460**	,439**	,465**	1				
8. İşe Adanmışlık	3,9860	,68655	,484**	,307**	,483**	,447**	,444**	,464**	,589**	1			
9. İA_Dinçlik	3,9940	,86760	,435**	,254**	,431**	,430**	,363**	,424**	,521**	,879**	1		
10. İA_Adanmışlık	4,1250	,80597	,522**	,347**	,530**	,476**	,471**	,496**	,634**	,893**	,775**	1	
11. İA_Özümseme	3,7653	,96208	137**	,096	,131**	,097	,184**	,128*	,180**	,544**	,182**	,244**	1

* Pearson Korelasyonu, $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı (tek kuyruklu) / ** Pearson Korelasyonu, $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı (iki kuyruklu)

Korelasyon tablosu incelendiğinde, değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini gösteren Pearson korelasyon katsayılarının genel olarak $p < 0,01$ düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı olduğu, SLÖ alt boyutu olan iletişimsel ile İAÖ alt boyutu olan özümseme arasında ise $p < 0,05$ düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan SLÖ alt boyutu olan yönetimsel ile İAÖ alt boyutu olan özümseme arasında $p < 0,57$ düzeyinde pozitif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamsız ilişki olduğu, yine SLÖ alt boyutu olan etik ile İAÖ alt boyutu olan özümseme arasında $p < 0,56$ düzeyinde pozitif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamsız ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında negatif (ters) yönlü bir ilişki bulunmamaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda stratejik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($r = 0,543$) ile ($r = 0,920$) arasında pozitif değerler aldıkları görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında orta ve yüksek derecede ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. En güçlü ilişki, stratejik liderliğin dönüşümsel boyutu ile etik boyutu arasında ($r = 0,920$) en zayıf ilişki ise yönetimsel boyutu ile politik boyutu arasında ($r = 0,543$) olduğu görülmektedir. İşe adanmışlık ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($r = 0,182$) ile ($r = 0,775$) arasında pozitif değerler aldıkları görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında düşük ve yüksek derecede ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. En güçlü ilişki, işe adanmışlığın dinçlik boyutu ile adanmışlık boyutu arasında ($r = 0,775$) en zayıf ilişki ise dinçlik boyutu ile özümseme boyutu arasında ($r = 0,182$) olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre stratejik liderlik ve alt boyutları ile birey-örgüt uyumu arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($r = 0,311$) ile ($r = 0,514$) arasında değişen pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında orta derecede ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. En güçlü ilişki stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutu arasındadır ($r = 0,514$). Stratejik liderliğin geneli ile birey-örgüt uyumu arasında ise orta derecede ($r = 0,497$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre stratejik liderlik ve alt boyutları ile işe adanmışlık ve alt boyutlarından dinçlik ve adanmışlık boyutu arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($r = 0,254$) ile ($r = 0,530$) arasında, SLÖ alt boyutlarından dönüşümsel ve politik boyutu ile İAÖ alt boyutlarından özümseme arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ($r = 0,131$) ile ($r = 0,184$) arasında ve SLÖ alt boyutlarından iletişimsel boyutu ile İAÖ alt boyutlarında özümseme arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ($r = 0,128$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu

görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında düşük ve orta derecede ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. SLÖ alt boyutlarından yönetsel ve etik ile İAÖ alt boyutlarından özümseme arasında $p<0,57$ ve $p<0,56$ anlamlılık düzeyinde ($r=,096$) ile ($r=,097$) arasında istatistiksel açıdan anlamsız ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında anlamsız ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Stratejik liderliğin geneli ile işe adanmışlığın geneli arasında orta derecede ($r=,484$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve alt boyutları arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde ($r=,180$) ile ($r=,634$) arasında değişen pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında düşük ve orta derecede ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. En güçlü ilişki ise adanmışlık alt boyutu arasındadır ($r=,634$). Birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlığın geneli arasında ise orta derecede ($r=,589$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar; stratejik liderliğin geneli ile birey örgüt uyumu arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde orta derecede ($r=,497$), stratejik liderliğin geneli ile işe adanmışlığın geneli arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde orta derecede ($r=,484$) ve birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlığın geneli arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde orta derecede ($r=,589$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir.

4.2.6. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birisinin bağımlı, diğerlerinin bağımsız değişkenlere ayrılarak aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması amacıyla yapılmaktadır. Regresyon analizinde bağımlı değişkenin bir, bağımsız değişkenin bir olmasına basit regresyon analizi; bağımlı değişkenin bir, bağımsız değişkenin iki veya daha fazla olmasına ise çoklu regresyon analizi; bağımlı değişken iki ya da daha fazla ise çok değişkenli regresyon analizi denir. Değişkenler arasındaki ilişki doğrusal ise “doğrusal regresyon analizi” değil ise “doğrusal-olmayan (eğrisel) regresyon analizi” olarak isimlendirilir (Büyüköztürk, 2018: 91).

Araştırmanın bağımsız değişkeni stratejik liderlik ve alt boyutlarının, bağımlı değişkenler birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde yine birey-örgüt

uyumunun işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla regresyon analizi aşamasına geçilmiştir.

4.2.6.1. Stratejik liderlik ve alt boyutlarının, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisi

Stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.17.'de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Stratejik Liderliğin, Birey-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 1 / H ₁	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,497	,247	,245	128,086	,000
Bağımlı Değişken (Birey-Örgüt Uyumu)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Stratejik Liderlik)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Stratejik Liderlik	,561	,050	,497	11,317	,000

Tablo 4.17.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,247 olarak ölçülmüştür ($R = ,497$; $R^2 = ,247$; $p < ,05$). Bu değer birey-örgüt uyumu değişkeninin (varyansın) %24,7'sinin modeldeki bağımsız değişken, yani stratejik liderlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,497'dir ($p < ,05$). Buna göre stratejik liderlik $p < ,05$ olduğu için birey örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Stratejik liderliğin alt boyutlarının, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.18.'de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, Birey-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 1	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
H _{1a} H _{1b} H _{1c} H _{1d} H _{1e}	,516	,266	,257	28,016	,000
Bağımlı Değişken (Birey-Örgüt Uyumu)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişkenler (Stratejik Liderlik Alt Boyutları)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Yönetimsel	-,035	,078	-,026	-,452	,652
Dönüşümsel	,587	,140	,594	4,180	,000
Etik	-,085	,132	-,078	-,643	,521
Politik	,022	,084	,022	,257	,797
İletişimsel	-,010	,120	-,010	-,083	,934

Tablo 4.18.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre stratejik liderliğin alt boyutlarının, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen düzeltilmiş R^2 değeri ,257 olarak ölçülmüştür ($R = ,516$; Düz. $R^2 = ,257$; $R^2 = ,266$; $p < ,05$). Bu değer birey-örgüt uyumu değişkeninin (varyansın) %25,7'sinin modeldeki bağımsız değişkenler, yani stratejik liderliğin alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre stratejik liderliğin sadece **dönüşümsel** alt boyutu ($\beta = ,594$; $p < 0,05$) birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre **H_{1b}** hipotezi kabul edilirken **H_{1a}**, **H_{1c}**, **H_{1d}** ve **H_{1e}** hipotezleri reddedilmiştir.

4.2.6.2. Stratejik liderlik ve alt boyutlarının, işe adanmışlık ve alt boyutları üzerindeki etkisi

Stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.19.'da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2 / H ₂	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,484	,234	,232	119,315	,000
Bağımlı Değişken (İşe Adanmışlık)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Stratejik Liderlik)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Stratejik Liderlik	,393	,036	,484	10,923	,000

Tablo 4.19.'da sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p<,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R² değeri ,234 olarak ölçülmüştür (R=,484; R²=,234; $p<,05$). Bu değer işe adanmışlık değişkeninin (varyansın) %23,4'ünün modeldeki bağımsız değişken, yani stratejik liderlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı=,484'tür ($p<,05$). Buna göre stratejik liderlik $p<,05$ olduğu için işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.20.'de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlığın Dinçlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2 / H _{2a}	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,435	,189	,187	91,122	,000
Bağımlı Değişken (İA_Dinçlik)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Stratejik Liderlik)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Stratejik Liderlik	,446	,047	,435	9,546	,000

Tablo 4.20.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre stratejik liderliğin, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,189 olarak ölçülmüştür ($R = ,435$; $R^2 = ,189$; $p < ,05$). Bu değer işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu değişkeninin (varyansın) %18,9'unun modeldeki bağımsız değişken, yani stratejik liderlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,435'tir ($p < ,05$). Buna göre stratejik liderlik $p < ,05$ olduğu için işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.21.'de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlığın Adanmışlık Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2 / H _{2b}	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,522	,273	,271	146,269	,000
Bağımlı Değişken (İA_Adanmışlık)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Stratejik Liderlik)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Stratejik Liderlik	,498	,041	,522	12,094	,000

Tablo 4.21.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre stratejik liderliğin, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,273 olarak ölçülmüştür ($R = ,522$; $R^2 = ,273$; $p < ,05$). Bu değer işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu değişkeninin (varyansın) %27,3'ünün modeldeki bağımsız değişken, yani stratejik liderlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,522'dir ($p < ,05$). Buna göre stratejik liderlik $p < ,05$ olduğu için işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.22.'de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Stratejik Liderliğin, İşe Adanmışlığın Özümseme Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2 / H _{2c} Bağımlı Değişken (İA_Özümseme) Bağımsız Değişken (Stratejik Liderlik)	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,137	,019	,016	7,418	,007
	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Beta Katsayısı			
	B	SS	β	t	P (Sig.)
Stratejik Liderlik	,155	,057	,137	2,724	,007

Tablo 4.22.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre stratejik liderliğin, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,019 olarak ölçülmüştür ($R = ,137$; $R^2 = ,019$; $p < ,05$). Bu değer işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu değişkeninin (varyansın) %1,9'unu modeldeki bağımsız değişken, yani stratejik liderlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,137'dir ($p < ,05$). Buna göre stratejik liderlik $p < ,05$ olduğu için işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

Stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlık üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.23.'te sunulmuştur.

Tablo 4.23. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
H _{2d} H _{2e} H _{2f} H _{2g} H _{2h}	,490	,240	,230	24,396	,000
Bağımlı Değişken (İşe Adanmışlık)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişkenler (Stratejik Liderlik Alt Boyutları)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Yönetimsel	,003	,057	,003	,048	,961
Dönüşümsel	,225	,103	,317	2,193	,029
Etik	-,028	,097	-,036	-,291	,771
Politik	,076	,061	,105	1,233	,218
İletişimsel	,087	,088	,119	,990	,323

Tablo 4.23.'te sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen düzeltilmiş R^2 değeri ,230 olarak ölçülmüştür ($R = ,490$; Düz. $R^2 = ,230$; $R^2 = ,240$; $p < ,05$). Bu değer işe adanmışlık değişkeninin (varyansın) %23'ünün modeldeki bağımsız değişkenler, yani stratejik liderliğin alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre stratejik liderliğin sadece **dönüşümsel** alt boyutu ($\beta = ,317$; $p < 0,05$) işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre **H_{2e}** hipotezi kabul edilirken **H_{2d}**, **H_{2f}**, **H_{2g}** ve **H_{2h}** hipotezleri reddedilmiştir.

Stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.24.'te sunulmuştur.

Tablo 4.24. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlığın Dinçlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
H _{2i} H _{2j} H _{2k} H _{2l} H _{2m}	,444	,197	,187	18,929	,000
<u>Bağımlı Değişken</u> (İA_Dinçlik)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
<u>Bağımsız Değişkenler</u> (Stratejik Liderlik Alt Boyutları)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Yönetimsel	-,059	074	-,048	-,791	,429
Dönüşümsel	,183	,134	,204	1,373	,171
Etik	,187	,126	,189	1,484	,139
Politik	-,025	,080	-,027	-,311	,756
İletişimsel	,108	,114	,117	,944	,346

Tablo 4.24.'te sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Analiz sonuçlarına göre stratejik liderliğin tüm alt boyutlarının $p > ,05$ olduğundan işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre tüm hipotezler (H_{2i}, H_{2j}, H_{2k}, H_{2l}, H_{2m}) reddedilmiştir.

Stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.25.'te sunulmuştur.

Tablo 4.25. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlığın Adanmışlık Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
H _{2n} H _{2o} H _{2p} H _{2r} H _{2s}	,534	,285	,276	30,838	,000
Bağımlı Değişken (İA_Adanmışlık)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişkenler (Stratejik Liderlik Alt Boyutları)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Yönetimsel	,031	,065	,028	,478	,633
Dönüşümsel	,400	,117	,479	3,414	,001
Etik	-,118	,110	-,129	-1,073	,284
Politik	,056	,070	,067	,807	,420
İletişimsel	,090	,100	,105	,898	,370

Tablo 4.25.'te sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p<,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen düzeltilmiş R² değeri ,276 olarak ölçülmüştür (R=,534; Düz.R²=,276; R²=,285; $p<,05$). Bu değer işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu değişkeninin (varyansın) %27,6'sının modeldeki bağımsız değişkenler, yani stratejik liderliğin alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre stratejik liderliğin sadece **dönüşümsel** alt boyutu (β =,479; $p<0.05$) işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{2o} hipotezi kabul edilirken H_{2n}, H_{2p}, H_{2r} ve H_{2s} hipotezleri reddedilmiştir.

Stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.26.'da sunulmuştur.

Tablo 4.26. Stratejik Liderliğin Alt Boyutlarının, İşe Adanmışlığın Özümseme Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 2	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
H _{2t} H _{2u} H _{2v} H _{2y} H _{2z}	,203	,041	,029	3,325	,006
Bağımlı Değişken (İA_Özümseme)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişkenler (Stratejik Liderlik Alt Boyutları)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Yönetimsel	,053	,090	,039	,584	,560
Dönüşümsel	,028	,162	,028	,170	,865
Etik	-,215	,152	-,197	-1,413	,158
Politik	,255	,096	,252	2,642	,009
İletişimsel	,052	,138	,051	,373	,710

Tablo 4.26.'da sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen düzeltilmiş R² değeri ,029 olarak ölçülmüştür (R=,203; Düz.R²=,029; R²=,041; $p < ,05$). Bu değer işe adanmışlığın özümseme alt boyutu değişkeninin (varyansın) %2,9'unun modeldeki bağımsız değişkenler, yani stratejik liderliğin alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre stratejik liderliğin sadece **politik** alt boyutu ($\beta = ,252$; $p < 0,05$) işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye

sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{2y} hipotezi kabul edilirken H_{2t} , H_{2u} , H_{2v} ve H_{2z} hipotezleri reddedilmiştir.

4.2.6.3. Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık ve alt boyutları üzerindeki etkisi

Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.27.'de sunulmuştur.

Tablo 4.27. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 3 / H_3	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,589	,347	,345	207,285	,000
Bağımlı Değişken (İşe Adanmışlık)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Birey-Örgüt Uyum)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Birey-Örgüt Uyum	,424	,029	,589	14,397	,000

Tablo 4.27.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p<,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,347 olarak ölçülmüştür ($R=,589$; $R^2=,347$; $p<,05$). Bu değer işe adanmışlık değişkeninin (varyansın) %34,7'sinin modeldeki diğer değişken, yani birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı=,589'dur ($p<,05$). Buna göre birey-örgüt uyumu $p<,05$ olduğu için işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.28.'de sunulmuştur.

Tablo 4.28. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlığın Dinçlik Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 3 / H _{3a}	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,521	,271	,269	145,221	,000
Bağımlı Değişken (İA_Dinçlik)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Birey-Örgüt Uyum)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Birey-Örgüt Uyum	,473	,039	,521	12,051	,000

Tablo 4.28.'de sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p<,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,271 olarak ölçülmüştür ($R=,521$; $R^2=,271$; $p<,05$). Bu değer işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu değişkeninin (varyansın) %27,1'inin modeldeki diğer değişken, yani birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı=,521'dir ($p<,05$). Buna göre birey-örgüt uyumu $p<,05$ olduğu için işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre **H_{3a}** hipotezi kabul edilmiştir.

Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.29.'da sunulmuştur.

Tablo 4.29. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlığın Adanmışlık Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 3 / H _{3b}	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
	,634	,402	,400	262,068	,000
Bağımlı Değişken (İA_Adanmışlık)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
Bağımsız Değişken (Birey-Örgüt Uyum)	B	SS	β	t	P (Sig.)
Birey-Örgüt Uyum	,535	,033	,634	16,189	,000

Tablo 4.29.'da sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p < ,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,402 olarak ölçülmüştür ($R = ,634$; $R^2 = ,402$; $p < ,05$). Bu değer işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu değişkeninin (varyansın) %40,2'sinin modeldeki diğer bağımlı değişken, yani birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı = ,634'tür ($p < ,05$). Buna göre birey-örgüt uyumu $p < ,05$ olduğu için işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerindeki etkilerini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4.30.'da sunulmuştur.

Tablo 4.30. Birey-Örgüt Uyumunun, İşe Adanmışlığın Özümseme Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

MODEL 3 / H _{3c}	R	R ²	R ² (Düz.)	F	P (Sig.)
Bağımlı Değişken (İA_Özümseme)	,180	,033	,030	13,108	,000
Bağımsız Değişken (Birey-Örgüt Uyum)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı		
	B	SS	β	t	P (Sig.)
Birey-Örgüt Uyum	,182	,050	,180	3,620	,000

Tablo 4.30.'da sunulan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, anlamlılık düzeyi (significance) $p<,05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri ,033 olarak ölçülmüştür ($R=,180$; $R^2=,033$; $p<,05$). Bu değer işe adanmışlığın özümseme alt boyutu değişkeninin (varyansın) %3,3'ünün modeldeki diğer değişken, yani birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı=,180'dir ($p<,05$). Buna göre birey-örgüt uyumu $p<,05$ olduğu için işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.7. Hipotezlerin Testi

Araştırma kapsamında (3 ana hipotez ve 31 alt hipotez) geliştirilen ana hipotezlerin tamamı kabul edilmiş olup alt hipotezlerden ise 10 adedi kabul edilirken 21 adedi reddedilmiştir. Analizler sonucunda hipotezlerin kabul/ret durumları Tablo 4.31.'de sunulmuştur.

Tablo 4.31. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları

Sıra No	Hipotez No	Hipotez İçeriği	Sonuç
1	H ₁	Stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
2	H _{1a}	Stratejik liderliğin <u>yönetimsel</u> alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
3	H _{1b}	Stratejik liderliğin <u>dönüşümsel</u> alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
4	H _{1c}	Stratejik liderliğin <u>etik</u> alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
5	H _{1d}	Stratejik liderliğin <u>politik</u> alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
6	H _{1e}	Stratejik liderliğin <u>iletişimsel</u> alt boyutunun, birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
7	H ₂	Stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
8	H _{2a}	Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
9	H _{2b}	Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
10	H _{2c}	Stratejik liderliğin, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
11	H _{2d}	Stratejik liderliğin <u>yönetimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
12	H _{2e}	Stratejik liderliğin <u>dönüşümsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
13	H _{2f}	Stratejik liderliğin <u>etik</u> alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
14	H _{2g}	Stratejik liderliğin <u>politik</u> alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
15	H _{2h}	Stratejik liderliğin <u>iletişimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
16	H _{2i}	Stratejik liderliğin <u>yönetimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
17	H _{2j}	Stratejik liderliğin <u>dönüşümsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret

Tablo 4.7. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları (Devam)

18	H _{2k}	Stratejik liderliğin <u>etik</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
19	H _{2l}	Stratejik liderliğin <u>politik</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
20	H _{2m}	Stratejik liderliğin <u>iletişimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
21	H _{2n}	Stratejik liderliğin <u>yönetimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
22	H _{2o}	Stratejik liderliğin <u>dönüşümsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
23	H _{2p}	Stratejik liderliğin <u>etik</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
24	H _{2r}	Stratejik liderliğin <u>politik</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
25	H _{2s}	Stratejik liderliğin <u>iletişimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
26	H _{2t}	Stratejik liderliğin <u>yönetimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
27	H _{2u}	Stratejik liderliğin <u>dönüşümsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
28	H _{2v}	Stratejik liderliğin <u>etik</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
29	H _{2y}	Stratejik liderliğin <u>politik</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
30	H _{2z}	Stratejik liderliğin <u>iletişimsel</u> alt boyutunun, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
31	H ₃	Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
32	H _{3a}	Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın <u>dinçlik</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
33	H _{3b}	Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın <u>adanmışlık</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
34	H _{3c}	Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın <u>özümseme</u> alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada, stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde etkisi olup olmadığını benzer şekilde birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı ise katılımcıların görüş ve algılarına göre görev yaptıkları yerdeki kurum müdürünün/amirinin stratejik liderlik davranışlarını ne kadar sergilediklerini, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık davranışlarının ne seviyede olduğunu belirlemektir. Bu amaçlar doğrultusunda, merkezi yönetimin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında konuşlu bulunan kamu kurumlarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 392 kamu çalışanından anket yöntemiyle veri toplanmıştır.

Literatür taramasında, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmalar görülmekle birlikte stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamış olması çalışmamızın özgün bir çalışma olması açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının algılarına göre *stratejik liderlik* ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamasına göre kurum müdürlerinin/amirlerinin en fazla *yönetimsel* liderlik davranışı sergiledikleri, bunu sırasıyla *etik*, *iletişimsel* ve *dönüşümsel* liderlik davranışının takip ettiği en az ise *politik* liderlik davranışı sergilediklerini göstermektedir.

Literatür incelendiğinde, stratejik liderlik davranışları alt boyutlar bağlamında çeşitlilik göstermekle birlikte genel olarak yöneticilerin en fazla *yönetimsel* ve/veya *etik* liderlik davranışı sergiledikleri en az ise *politik* liderlik davranışı sergiledikleri yapılan çalışmalarda görülmektedir (Aydın, 2012; Kılınçkaya, 2013; Şişik Koca, 2015; Kocaoğlu, 2016; Çetin ve Akpolat, 2017; Çakmak, 2018; Karakuş, K., 2020; Köseoğlu, 2021). Çalışmamız literatürle genel olarak uyumluluk göstermektedir.

Elde edilen bulgular bağlamında, katılımcıların ölçek maddelerindeki ifadelerle verdikleri yanıtların ortalama puanları değerlendirildiğinde, merkezi idarenin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında konuşlu bulunan kamu kurumlarının müdürlerinin/amirlerinin yüksek düzeyde stratejik liderlik davranışı sergiledikleri ancak geliştirilmesi gerektiği,

bürokratik yönetim tarzı sergiledikleri, çalışanlarından kurallara uymalarını ve müracaatlarda hiyerarşiyi takip etmelerini istedikleri, çalışanlarının görüş ve önerilerini yeterince dikkate almadıkları, ödüllendirme sistemini yeterince uygulamadıkları ve fikir ayrılıklarında müzakere etmedikleri yorumlamaları yapılabilir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının algılarına göre *birey-örgüt uyumu* ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamasına göre merkezi idarenin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan kamu çalışanlarının kurumları ile olan uyum seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

Elde edilen bulgular bağlamında, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının değer yargılarının kurumlarının değer yargılarıyla uyumlu olduğu, yine kurumlarıyla aynı noktadan hakkaniyet ve dürüstlük yargılarına baktıkları ve bu bakış açısı sayesinde uyum sorunu yaşamadıkları yorumlamaları yapılabilir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının algılarına göre *işe adanmışlık* ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamasına göre merkezi idarenin Aydın ili özelindeki taşra teşkilatında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan kamu çalışanlarının işe adanmışlık seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

Elde edilen bulgular bağlamında, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının yaptıkları işlerden gurur duydukları, çalışırken kendilerini enerjik ve güçlü hissettikleri ancak sabah uyanır uyanmaz işe gitme isteğinin diğer davranışlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsanın doğası gereği sabah uyanır uyanmaz işe gitme isteğinin düşük olması kabul edilebilir olmasına rağmen iş ve işyeri yeri koşullarının daha cazip hale getirilerek, yine yöneticilerin sergileyecekleri pozitif tutum ve davranışlar ile sabah uyanır uyanmaz işe gitme isteğinin cazip hale getirilebileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmamızın değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için yapılan **korelasyon** analizi sonuçlarına göre toplam 11 adet değişkenden SLÖ alt boyutu olan yönetsel ile İAÖ alt boyutu olan özümseme arasında ve SLÖ alt boyutu olan etik ile İAÖ alt boyutu olan özümseme arasında anlamlı ilişki bulunmadığı, bu değişkenler dışında kalan diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Stratejik liderliğin geneli ile birey örgüt uyumu arasında, stratejik liderliğin geneli ile işe adanmışlığın geneli arasında

ve birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlığın geneli arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde orta derecede pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın modeli kapsamında geliştirilen hipotezlerin testi için yapılan basit ve çoklu doğrusal **regresyon** analizi sonuçlarına göre Tablo 4.31’de ayrıntılı bir şekilde sunulan 3 ana ve 31 alt hipotezden, ana hipotezlerin tamamı ve alt hipotezlerin 10 adedi kabul edilmiştir. Alt hipotezlerin 21 adedi ise reddedilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumu değişkeninin (varyansın) **%24,7**’sinin stratejik liderlik tarafından açıklandığı; işe adanmışlık değişkeninin (varyansın) **%23,4**’ünün stratejik liderlik tarafından açıklandığı; işe adanmışlık değişkeninin (varyansın) **%34,7**’sinin birey-örgüt uyumu tarafından açıklandığı sonuçlarına varılmıştır. Farklı örneklem grupları ile yapılacak araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmesi olası bir durumdur.

Araştırmamızın hipotezlerinden stratejik liderlik ve alt boyutlarının (*yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik, iletişimsel*) birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerine bakıldığında, stratejik liderliğin geneli ve dönüşümsel alt boyutunun birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı etkileri olduğu, ancak stratejik liderliğin diğer alt boyutlarının, birey-örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmamızın hipotezlerinden stratejik liderlik ve alt boyutlarının (*yönetimsel, dönüşümsel, etik, politik, iletişimsel*), işe adanmışlık ve alt boyutları (*dinçlik, adanmışlık, özümseme*) üzerindeki etkilerine bakıldığında, stratejik liderliğin genelinin, işe adanmışlığın geneli ve alt boyutları üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stratejik liderliğin dönüşümsel alt boyutunun, işe adanmışlığın geneli ve işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerinde, stratejik liderliğin politik alt boyutunun ise işe adanmışlığın özümseme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunların dışında kalan stratejik liderliğin alt boyutlarının, işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde (diğer tüm hipotezler) anlamlı etkilerinin bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmamızın hipotezlerinden birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık ve alt boyutları (*dinçlik, adanmışlık, özümseme*) üzerindeki etkilerine bakıldığında, birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın geneli ve tüm alt boyutları üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Etkin ve etkili liderlik özelliklerini kendinde toplayan çok yönlü eylemler dizinine sahip stratejik liderliğin genelinin, birey-örgüt uyumunu, işe adanmışlığı ve alt boyutlarını pozitif yönde yordaması beklenen bir durumdur. Aynı şekilde uyum probleminin yaşanmadığı ve uyum seviyesinin yüksek olduğu yani birey-örgüt uyumunun işe adanmışlığı ve alt boyutlarını pozitif yönde yordaması da beklenen bir durumdur. Stratejik liderliğin alt boyutlarının boyut özelinde, birey-örgüt uyumunu, işe adanmışlığı ve alt boyutlarını pozitif yönde yordaması ise arzulanan bir durumdur.

Stratejik liderliğin dönüşümsel boyutunun boyut özelinde, birey-örgüt uyumunu, işe adanmışlığı ve işe adanmışlığın adanmışlık boyutunu pozitif yönde yordaması, dönüşümsel liderliğin yapıyı kırıcı, mevcut durumla yetinmeme hali, değişim ve gelişim odaklı olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Stratejik liderliğin politik boyutunun, işe adanmışlığın özümseme boyutunu pozitif yönde yordaması, politik liderliğin durum ve şartlara göre tutum değişikliği sergileyebilme özelliğinden ve takipçileriyle yakın ilişki içerisinde olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Stratejik liderliğin alt boyutlarından yönetimsel liderliğin yapıyı sürdüren, kuralları ve politikaları işleten özellikleri; etik liderliğin dengeleyici bir unsur olarak, ortak iyi için çalışmayı, erdemli, dürüst ve saygılı olmayı ön planda tutması; politik liderliğin örgüte kaynak ve destek sağlamak amacıyla iç ve dış paydaşlar ile ortaklıklar geliştirmeyi taahhüt etmesi; iletişimsel liderliğin ise iletişim kanallarının sürekli açık tutularak orta noktada buluşmayı taahhüt etmesi noktalarından hareketle, söz konusu pozitif tutum ve davranışların kamu kurumlarında müdür/amir konumundaki yöneticilerden beklenen özellikler olmasından, stratejik liderliğin bu alt boyutlarının, *boyut özelinde*; birey-örgüt uyumunu, işe adanmışlığı ve alt boyutlarını yordamadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırma evreni ve örnekleminin de sonuca etkileri olabileceği değerlendirilmektedir.

Stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, literatür taramasında stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara rastlanılmamasına rağmen dolaylı olarak diğer liderlik türlerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmalara rastlanılmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, *dönüşümsel/dönüşümcü* liderliğin (Sökmen ve Benk, 2020; Karagöz, 2020; Altıntaş, 2019; Liu vd., 2023), *etik* liderliğin (Aksoy Kürü, 2020; Karaburç, 2022), *erdemli* liderliğin (Taşpınar ve Eryeşil, 2021) birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde etkileri

olduğunu göstermektedir. Çalışmamız dolaylı olarak da olsa literatürle genel olarak uyumluluk göstermektedir.

Stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, literatür taramasında stratejik liderliğin, işe adanmışlık üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara rastlanılmamasına rağmen dolaylı olarak diğer liderlik türlerinin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmalara rastlanılmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, *hizmetkâr* liderliğin (Özdemir, 2015; Kır, 2021; Kocaoğlu, 2022), *otantik* liderliğin (Öztürk Çiftçi, 2018; Öztekin Bayır, 2018), *dönüşümcü* liderliğin (Ghadi vd., 2013; Hayati vd., 2014; Karamık, 2020; Yılmaz, 2022), *vizyoner* liderliğin (Koçer, 2021), *etik* liderliğin (Durgut, 2020), *liderlik davranışlarının* (Korkmaz, 2020) ve *lider-üye etkileşiminin* (Günaydın, 2021) işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğunu göstermektedir. Çalışmamız dolaylı olarak da olsa literatürle genel olarak uyumluluk göstermektedir.

Birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, literatür taramasında birey-örgüt uyumunun, işe adanmışlık üzerindeki etkilerini araştıran veya işe adanmışlığın, birey-örgüt uyumu üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara rastlanılmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, birey-örgüt uyumunun (Yıluzar, 2016; Memon vd., 2018; Güler, 2020; Genç, 2020; Ashfaq ve Hamid, 2021) işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğunu, aynı şekilde işe adanmışlığın da birey-örgüt uyumu üzerinde (Endirlik, 2019) pozitif yönde etkileri olduğunu göstermektedir. Çalışmamız literatürle uyumluluk göstermektedir.

Sonuç olarak geleneksel yönetim anlayışının terk edilerek yerine modern (çağdaş) yönetim anlayışının benimsendiği günümüz dünyasında, bireylerin de kamu hizmetlerinden beklentilerinde bazı değişiklikler oluşmaktadır. Kamu sektörünün karşılamak zorunda olduğu hizmet miktarı her geçen gün artmakla birlikte, kamu kaynakları ise hızla azalmaktadır. Kamu sektöründe yöneticilik yapanların kamu kaynaklarını etkin ve verimli kullanmaları aynı zamanda değişen çevre koşullarına uyum sağlamaları yadsınamaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de 2003 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile stratejik planlama yasal bir temele kavuşmuş ve kamu kurumları için zorunlu hale getirilmiştir. Yasal alt yapıyla birlikte, stratejik yönetim, stratejik planlama ve kamu yöneticilerindeki liderlik vasıfları ön plana çıkmaya başlamıştır. Kamu yönetiminde bu

kavramları uygulanabilir kılacak etkili ve etkin liderlere yani stratejik liderlere önemle ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Stratejik liderliğin dönüşümsel boyutunun boyut özelinde, birey-örgüt uyumunu ve işe adanmışlığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Dönüşümsel liderliğin, değişim ve gelişim odaklı olmasından kamu kurumlarında müdür/amir konumunda bulunanlar tarafından özümsemişi gerektiği değerlendirilmektedir. Böylece kurum müdürlerinin/amirlerinin sergileyecekleri dönüşümsel liderlik davranışlarıyla çalışanların hem kurumlarıyla olan uyum seviyelerini hem de işlerine olan adanmışlık seviyelerini arttıracak yorumlamaları yapılabilir.

Ayrıca birey-örgüt uyumu ile işe adanmışlık arasında orta düzeyde bir ilişkinin bulunması yine birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olması nedeniyle çalışanların işe adanmışlıklarında birey-örgüt uyumu değişkeninin önemli bir öncül olduğu görülmektedir. Bu sebeple kamu veya özel sektör fark etmeksizin işe başvuru veya alım süreçlerinde hem birey hem de örgüt açısından değer yargıları ile uyum sağlayacakları bireyleri/örgütleri tercih etmeleri büyük önem taşımaktadır.

Araştırmamızın sonucuna göre uygulayıcılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Kurum müdürlerinin/amirlerinin stratejik liderlik uygulamaları, hiçbir boyutta üst düzeyde başarılı olmaması nedeniyle kurum müdürlerine/amirlerine stratejik yönetim, stratejik planlama ve stratejik liderlik konularında hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler verilmelidir.
- Araştırma sonucunda, stratejik liderliğin, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu tespit edildiğinden, kurum müdürlerinin/amirlerinin yüksek düzeyde stratejik liderlik davranışları sergileyerek, kurum çalışanlarının kurumlarıyla olan uyum seviyelerini ve işlerine olan adanmışlık seviyelerini arttırabilirler.
- Stratejik liderliğin dönüşümsel boyutunun boyut özelinde, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu tespit edildiğinden, değişim, gelişim ve yenileşmeye açık kurum müdürlerine/amirlerine ihtiyaç hasıl olduğu ve bu hususun gözden geçirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

- Birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu tespit edildiğinden, işe alım süreçlerinde bazı kurumlar tarafından uygulanan kişilik testlerinin genele yayılarak tüm kurumlar tarafından uygulanması böylece kurumla değer yargıları benzeşen ve yüksek uyumluluk gösterebilecek bireylerin kuruma kazandırılması sağlanabilir.

- Kurum müdürleri/amirleri tarafından ödül sisteminin yeterince uygulanmadığı tespit edildiğinden, çalışanların kurumlarıyla uyum sağlamalarına ve işleriyle bütünleşmelerine katkısı olabileceğinden ödül sistemine gereken hassasiyetin gösterilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

- Çalışanların sabah uyanır uyanmaz işe gitme isteklerinin düşük olduğu tespit edildiğinden, iş ve iş yeri koşullarının iyileştirilmesi ile birlikte en önemli faktör olan kurum müdürlerinin/amirlerinin sergileyecekleri pozitif tutum ve davranışlar ile bu sorunun aşılmasına katkıda bulunabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmamızın sonucuna göre araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Stratejik liderlik, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık değişkenlerinin bir arada kullanıldığı çalışmalara rastlanılmamış olmasından bu değişkenlerin bir arada kullanıldığı daha fazla çalışma yapılarak literatüre katkı sağlanabilir.

- Birden fazla kamu kurumundan ziyade bir kurum özelinde çalışma yapılarak örneklemin daha homojen olması sağlanabilir.

- Özel sektördeki bir veya birkaç sektörde de benzer çalışmalar yapılarak kamu ve özel sektör karşılaştırması yapılabilir.

- Nitel araştırma yöntemi kullanılarak veya hem nitel hem de nicel yöntemler bir arada kullanılarak yapılacak çalışmalarla farklı bakış açıları getirilebilir.

- Daha fazla ve farklı il, bölge veya ülkelerde de benzer çalışmalar yapılarak il, bölge veya ülke karşılaştırması yapılarak evrene genellenebilir.

Araştırmanın Kısıtları:

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar bulunmaktadır. Araştırma, Aydın il sınırları içerisinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 392 kamu çalışanı üzerinde yapıldığından, bulgular katılımcılardan elde edilen bilgiler ve kullanılan ölçekler ile sınırlıdır. Veri toplamak için sadece anket yönteminin kullanılması, anket yönteminin ise gerçeklerden ziyade algıları ölçmesi, katılımcıların sorulara doğru cevap verip vermediklerinin teyit edilememesi, verilen yanıtların doğru kabul edilmesi araştırmanın kısıtlarındandır. Ayrıca araştırma anketinin çevrimiçi ortamda hazırlanarak katılımcılara elektronik ortamda gönderilmesi yani anketin yüz yüze yapılamamasından gözlem yapma olanağının bulunmaması da araştırmanın kısıtları olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada her ne kadar örneklemin evreni temsil edebileceği sayıya ulaşılsa da araştırmaya katılan katılımcıların görev yaptıkları kurumlar dikkate alındığında homojen bir dağılım göstermemeleri (bazı kurumlarda yığılma olması bazı kurumlardan ise katılım olmaması) nedeniyle örneklemin evreni temsil etmeyebileceği değerlendirildiğinden evrene genelleme yapılamadan sadece araştırmaya katılan gönüllü kamu çalışanları üzerinden değerlendirmelerin yapılabilmesi araştırmamızın ayrı bir kısıtı olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Adair, J. (2013). *Etkili Stratejik Liderlik*. (Çev. Güneş F. S.) (3. Baskı). İstanbul: Babıali Kültür Yayınları. (Eserin orijinali 1983'te yayımlandı).
- Akat, Ö. (1998). *Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Akdağ, F. ve M. Yüksel, (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), s. 47-55.
- Aksoy, A. (2020). *Algılanan Örgüt Yapısı, Kişi İş ve Kişi Örgüt Uyumunun İş Tatmini ve İşe Kenetlenme Üzerine Olan Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Aksoy Kürü, S. (2020). Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Etkisi. *Business and Economics Research Journal* Vol. 11, No. 2, 2020, pp. 515-530.
- Aksu, M. Bilgin (2002). *Eğitimde Stratejik Planlama ve Toplam Kalite Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2003). *Değişim Çağında Yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2008). Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama. *Çimento İşveren*, 1(1), 4-21.
- Akyüz, M. (2018). Stratejik Liderlik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1 Sayı:1, ss. 45-66.
- Allen, N.J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, P: 1-18.
- Alpugan, O. (1998). *İşletme Bilimine Giriş*. Trabzon: Per Yayınları.
- Altınkurt, Y. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Stratejik Liderlik ve Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Uygulamaları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Altıntaş, B. (2022). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Öz Liderlik Davranışının Aracı Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Altıntaş, E. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ashfaq, B. & Hamid, A. (2021). Person-Organization Fit and Organization Citizenship Behavior: Modeling The Work Engagement as a Mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 13 No. 1, pp. 19-39.

- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical Leadership, Affective Commitment, Work Engagement, and Creativity: Testing A Multiple Mediation Approach. *Sustainability*, 11(16), 4489.
- Armstrong, M., (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. 2nd Edition, Kogan Page Limited, USA.
- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of The Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Aydın, M. K. (2012). *Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Kurumların Örgütsel Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Babcock-Roberson, M. E. & Strickland, O. J. (2010). The Relationship Between Charismatic Leadership Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313-326.
- Bakalcı, H. (2010). *İşe Gönülden Adanma ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 1, 389-411.
- Baron, B. G., & Henderson, M. V. (1995). Strategic Leadership. a Theoretical and Operational Definition. *Journal of Instructional Psychology*. Cil:22, Sayı:2.
- Barutçugil, İ. (2003). *Örgütlerde Duyguların Yönetimi*. İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E ve Güney, G. (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, C.25 (2) S: 1-28
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* (59), 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Behram, N. K. ve Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 115-124.

- Besler, S. (2004). *İşletmelerde Stratejik Liderlik*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The Relationship Between Perceptions of HR Practices and Employee Outcomes: Examining The Role of Person–Organisation and Person–Job Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 138-162.
- Borst, R. T., Kruijen, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring The Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in A Psychological Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372-397.
- Brake, H. T., Bouman, A. M., Gorter, R., Hoogstraten, J., & Eijkman, M. (2007). Professional Burnout and Work Engagement Among Dentists. *European Journal of Oral Sciences*, 115(3), 180-185.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. (24. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1995). The Role of Person-Organization Fit in Organizational Selection Decisions. *Cornell University, Center for Advanced Human Resource Studies*, (Working Paper #95-07).
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294-311.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 822-834.
- Catsopoulos, Marcie Pitt & Christina Matz-Costa (2009). Engaging The 21st Century Multi-Generational Workforce Findings From The Age & Generations Study. *The Sloan Center on Aging and Work at Boston College*, s. 1-33.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), ss. 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484.
- Child, J. (1972). Organizational Structure, Environment And Performance: The Role Of Strategic Choice. *sociology*, 6(1), 1-22.
- Cooman, R.D., Gieter S.D., Pepermans, R., Hermans, S., Bois, C.D., Caers, R. and Jegers, M. (2009) Person-Organization Fit: Testing Socialization and Attraction-Selection-Attrition Hypotheses. *Journal of Vocational Behavior* 74(1): 102-107.
- Coşkun, Ö. (2017). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Çakmak, Y. E. (2018). *Stratejik Liderlik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişki: Ardahan İli Okul Yöneticileri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
- Çetin, M. ve Akpolat, T. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre Yöneticilerin Stratejik Liderlik Özellikleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science* Yıl: 4, Sayı: 11, Haziran 2017, s. 16-37
- Çoban, Ö. (2016). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Yöneticilerinin Örgütsel Değişimi Yönetme Yeterlilikleri ile Stratejik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). Strategic Leadership. *School Leadership & Management*, Vol. 24, No. 1.
- Davies, B., Davies, B. J., & Ellison, L. (2006). *Success and Sustainability, Developing the Strategically Focused School*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Demiraslan, E., Koç, M. ve Bir, Y. (2019). Kamu Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi. *18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Dergisi*. ss.1382-1394
- Demirel, T. (2014). *Tükenmişlik ve İşe Adanmanın Öncülleri: Uçuş Teknisyenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dhanphat, N., Mokgahla, N., & Jansen, A. (2015). The Relationship Between Strategic Leadership and Employee Performance in A Parastatal. *37th Pan-Pacific Conference*, Vietnam, 2015, ss. 165-167.
- Dicke, C., Holwerda, J. & Kontakos, A. M. (2007). Employee Engagement: What Do We Really Know? What Do We Need to Know to Take Action A Collection of White Papers. *Center for Advanced Human Resource Studies*, 4-85.
- Dinçer, Ö. (2007). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. (8. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Dölen, Ö. (2016). *Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini ile Öğretmenlerin İşe Angaje Olması Arasındaki İlişki (Mersin İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making Common Sense: Leadership as Meaning-Making in a Community of Practice*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

- Durgut, A. İ. (2020). *Etik Liderlik, İşe Adanmışlık ve Yönetimsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki: Yapı Malzemeleri Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Durna, U. ve Eren, V. (2002). Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 55-75.
- Düren, A. Z. (2002). *2000'li Yıllarda Yönetim*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Güleryüz Aydoğan, E. (2020). *Kişİ-Örgüt Uyumu ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Endirlik, H. (2019). *İşe Adanmışlığın Kişİ-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Eren, E. (1998). *Stratejik Yönetim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2005). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, M. Ş. ve Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 27: 275-303.
- Eroğlu, A. (2020). *İş Yükü ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kişİ-Örgüt Uyumunun Rolü: Kamuda Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Fleet, James K. Van (1999). *Kazanmanın Anahtarları Dinamik Motivasyon (Dynamic Motivation)*. (Çev. Alp E.Arslan), İstanbul: Emre Yayınları.
- Genç, E. (2020). Kişİ-Örgüt Uyumunun İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3110-3123.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement: The Mediating Effect of Meaning in Work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Göğüş, Ç. (2014). *Gaziantep İlindeki Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Ekim 2018 Cilt:3 Sayı:2 Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Guillot, W. M. (2003). Strategic Leadership: Defining the Challenge. *Air & Space Power Journal*, 17(4), 67-75.
- Gupta, N. & Sharma, V. (2016). Exploring Employee Engagement—A Way to Better Business Performance. *Global Business Review*, 17(3), 45-63.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 23, Sayı: 2, s.61-85.
- Güler, B. (2020). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Birey-Örgüt Uyumunun İşe Adanmışlık Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* / 20 / 40 / 186-200.
- Günaydın, C. (2021). *Lider-Üye Etkileşimi ile İşe Adanmışlık İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, D. (2015). *Algılanan Örgüt Kültürü ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Adanma Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*. 94 (2): 465-477.
- Harter, J. K., Scmhidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hayati, D., Charkhabi, M., & Naami, A. (2014). The Relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement in Governmental Hospitals Nurses: A Survey Study. *Springerplus*, 3(1), 1-7.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of The Leader Behavior Description Questionnaire. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.), *Leader Behavior: Its Description and Measurement*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, pp. 6–38.
- Hinterhuber, H. H. & Friedrich, S. A. (2002). The Technology Dimension of Strategic Leadership: The Leadership Challenge for Production Economists. *International Journal of Production Economics*. 77(3), 191-203.
- Hodgetts R. M. (1999). *Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama*. (Çev. Çetin C. ve Mutlu E. C.) İstanbul: Beta Yayınları. (Eserin orijinali 1975'te yayımlandı).
- Holland, J. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 34-45.

- House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M., & Associates (1999). Cultural Influences on Leadership and Organizations: Project Globe. In W. H. Mobley, M. J. Gessner & V. Arnold (Eds.), *Advances in Global Leadership*. Stamford, CT: JAI Press, pp. 131–233.
- Hunitie, M. (2018). Impact of Strategic Leadership on Strategic Competitive Advantage Through Strategic Thinking and Strategic Planning: A Bi-Meditational Research. *Verslas: Teorija ir Praktika*, 19(1), 322-330.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 12-22.
- Ireland, R. D. & Hitt, M. A. (2005). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness In The 21st. Century: The Role Of Strategic Leadership. *Academy Of Management Executive*, 19(4), 63-77.
- Izgar, H. (2012). *Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi*. (3. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 21 (1): 119-135.
- Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). Military Executive Leadership. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of Leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America, pp. 281–295.
- Jehn, K. A. & Mannix, E. A. (2001). The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance. *Academy of Management Journal*, 44(2), 238-251.
- Jin, S. (2015). The Relationship Between Person-Organization Fit and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Capital. *Business and Management Research*, 4 (3), 24-31
- Johnson, K. (2005). On Fire or Burned Out. *Harvard University Goodwork Project Report Series*, 1-24.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ekim / 2014*, 131-150.
- Karakuş, K. (2020). *Spor Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ordu.

- Karamık, C. (2020). *The Effect of Transformational Leadership on Work Engagement and The Mediating Role of Psychological Safety*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (35. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed. New York: John Wiley.
- Karaburç, A. E. (2022). *Belediyelerde Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Çalışanların Birey-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Karagöz, F. (2020). *Dönüşümcü Liderlik, Kişi-Örgüt Uyum, İş Tatmini ve Özgeçmiş İlişkisine Yönelik Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Karaatlı, M. (2006). *Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Ed.: Şeref Kalaycı), (2. Baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, S. (2014). Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5 (11), 95-109.
- Kesen, M. (2017). Birey-Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (18), 75-89.
- Kesen, M. ve Öselmiş, M. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(4), 1231-1256
- Kılınçkaya B. (2013). *İl Milli Eğitim Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özellikleri Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kır, S. (2021). *Hizmetkar Liderlik Tarzının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırlioğlu, M. ve Karakuş, Ö. (2019). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 88-120
- Kırım, A. (2005). *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*. (7. Baskı). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1),1-49.
- Kocaoğlu, C. H. (2016). *Anaokullarındaki Stratejik Planlama Uygulamalarının Okul Müdürlerinin Stratejik Liderliği Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Kocaoğlu, F. (2022). *Sağlık Çalışanlarında Hizmetkâr Liderlik Algısının İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. (10. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Koçer, M. C. (2021). *Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Korkmaz, Y. (2020). *Liderlik Davranışları ve İşyeri Arkadaşlıklarının Çalışma Tutkunluğuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Köseoğlu, F. (2021). *İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algıları ile Müdürlerinin Stratejik Liderlik Özelliğine Sahip Olma Düzeyi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. & Truss, K. (2008). Employee Engagement: a Literature Review. *Kingston University Working Paper Series*, No:19 (1-28).
- Kunnan, A. J. (1998). An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research. *Language Testing*, 15(3), 295-332.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2004). Areas of Work Life: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 3: 91- 134.
- Liu, N., Wang, L., & Yin, J. (2023). Impact of Transformational Leadership on The Person–Organization Fit of Chinese Nurses: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Nursing Open*.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-Organisation Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285-298.
- Meydan, H. C. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- McDonald, D.J. & Makin, P.J. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2): 84-91.
- Mutdoğan, K. (2011). *Kurumsal Sosyalleşme Taktiklerinin Birey Örgüt Uyumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurrian, R. (1997). *An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context*. The Journal of Marketing, 61: 85-98.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*. 34 (3): 487-516.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083-1090.
- Öge, H. S. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (8. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Öntürkler, Y. (2014). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Araştırılması Gölbaşı Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özçelik, K. (2011). *Kişi Örgüt Uyum ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığı Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, O. (2017). *Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, Ö. (2015). *Hizmetkâr Liderliğin Lidere Duyulan Güven Aracılığı ile İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. (5. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Öztekin Bayır, Ö. (2018). *Otantik Liderliğin Psikolojik Sermaye, İşe Kapılma ve Okul Başarısıyla İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Öztürk Çiftçi, D. (2018). *Otantik Liderlik Tarzı ve Çalışanların İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Değişken Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç. ve Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1): 84-98.
- Pehlivan, İ. (1991). Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 791-802.
- Piasentin, K. A. (2007). *How Do Employees Conceptualize Fit? Development Of A Multi Dimensional Measure Of Subjective Person-Organization Fit*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Canada: University of Calgary.
- Piasentin, K. A. & Chapman, D. S. (2007). Perceived Similarity and Complementarity as Predictors of Subjective Person-Organization Fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80: 341–354.
- Pisapia, J., Guerra D. R. & Semmel E. C. (2005). Developing The Leader's Strategic Mindset: Establishing The Measures. *Leadership Review*, Vol.5, Spring, 41-67.
- Pisapia, J. (2006). *The Strategic Leader: New Tactics For a Globalizing World*. IAP, Information Age Publishing, Inc.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic Leader: New Tactics For a Globalizing World*. New York: Information Age.
- Pisapia, J. & Lin, Y. (2011). Values and Actions: An Exploratory Study of School Principals in Mainland China. *Frontiers of Education in China*, V:6, N:3 p361- 387.
- Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organizations*. London: Transaction Publishers.
- Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an Alternate Approach to The Study of Leadership. In J. G. Hunt, D. M. Hosking, C. A. Schriesheim, & R. Stewart (Eds.), *Leaders and Managers: International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership* . Elmsford, NY: Pergamon Press, pp. 45–62.
- Richards, D., & Engle, S. (1986). After The Vision: Suggestions to Corporate Visionaries and Vision Champions. In J. D. Adams (Ed.), *Transforming Leadership* . Alexandria, VA: Miles River Press, pp. 199–214.
- Rost, J. C. (1995). Leadership: A Discussion About Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 5(1), 129-142.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement As a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1): 116-131.
- Saraç, M. (2014). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Tutumları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Saraç, M., Efil, İ. ve Eryılmaz, M. (2014). A Study Of The Relationship Between Person-Organization Fit and Employee Creativity. *Management Research Review*, 37(5), S: 479-501.
- Sarı, S. (2022). *Algılanan Liderlik Tarzının Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın ve Ototelik Kişiliğin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Gonzalez-Roma, V. & Salanova, M. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of A Kind of Three Different Kinds of Employee Wellbeing? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is Engagement. *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15(321).
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6), 179-196. 297
- Sekiguchi, T. (2007). A Contingency Perspective of the Importance of PJ Fit and PO Fit in Employee Selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (2), 118-131.
- Sevinç, F., Baş, D. ve Kesen, M. (2022). Yöneticilerin Paternalist Liderlik Davranışları ve Birey-Örgüt Uyumuna Üzerine Bir Araştırma. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 5/1: 27-59.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1983). Interactional Psychology and Organizational Behavior. *American Psychological Association*, 1-31.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437-453.

- Schneider, B., Goldstein, H. W. & Smith, D. B. (1995). The Asa Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Shraga, O. & Shirom, A. (2009). The Construct Validity of Vigor and Its Antecedents: A Qualitative Study. *Human Relations*, 62 (2), 271-291.
- Sıgı, Ü. (2007). Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Muğla Üniversitesi S. B. E. Dergisi (İLKE)*, 18.
- Sökmen, A. ve Benk, O. (2020). Dönüşümsel Liderlik, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(2), 1347-1357.
- Sullivan, G. R. & Harper, M. V. (1997). *Umut Bir Yöntem Olamaz*. (Çev. Ayşe Bilge Dicleli). İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Swayne, L. E., Duncan, W. J. & Ginter, P. M. (2006). *Strategic Management of Health Care Organizations*. Australia: Blackwell Publishing.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Şişik Koca, Ş. (2015). *Öğretmen Perspektifinden Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşçı, D. ve Koç, U. (2007). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı - Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382.
- Taşpınar, Y. ve Eryeşil, K. (2021). Erdemli Liderlik Algısının, Birey-Örgüt Uyum ve İş Tatminine Etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 18 (Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1223-1255. DOI: 10.26466/opus.883016.
- Thompson, A. A., & Strickland A. J. (2001). *Strategic Management: Concepts and Cases*. (12. Baskı). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Tokmak, M. (2019). Algılanan Üst Yönetim Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 36, Denizli, s. 273-290.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. c. 25, s. 3-4, 155-179.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyum ve Amire Güven-Kişi Örgüt Uyum İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 57-78.
- Türk Dil Kurumu (TDK, 2022). Güncel Türkçe Sözlüğü, 05.09.2022, [http://sozluk.gov.tr/]

- Uğurluoğlu, Ö. (2009). *Hastane Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ülgen, H. ve Mirze, K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ülker, M. (2009). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Wang, P., Liu, K. & Zhao, J. (2010). Research on Evaluation Indicator System of Person-Organization Fit for Enterprise Technician. In *Management and Service Science (MASS) International Conference on*, 1-4.
- Vera, D. & Crossan, M. (2004). Strategic Leadership and Organizational Learning. *Academy of Management Review*. 29, 222–240.
- Vondey, M. (2010). The Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- Ya, R. (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü: Türkiye ve Kamboçya Karşılaştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yasin, M. Z. (2006). *The Use Of Strategic Leadership Actions By Deans In Malaysian And American Public Universities*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Florida Atlantic University.
- Yavuz, A. (2021). *Birey-Örgüt Uyumu, Psikolojik Sahiplenme, İşgören Sessizliği ve Motivasyon Araçları İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (4), 93-108.
- Yılmaz, İ. (2022). *Liderlik Özelliklerinin Öğrenci Yurtlarında Çalışanların İşe Adanmışlık Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Yılmaz, H. (2016). *Kişi-Örgüt Uyumunu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Young A. M. & Hurlic, D. (2007). Gender Enactment at Work: The Importance of Gender and Gender-Related Behavior to Person-Organizational Fit and Career Decisions. *Journal of Managerial Psychology* 22(2): 168-187.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization* (8. Baskı). New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Yücenur, G. N., Demirel, N. Ç., Ceylan, C. ve Demirel, T. (2011). Hizmet Değerinin Müşterilerin Davranışsal Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 156-168.

