ADANA
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ

IV. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

4-5 KASIM 2016



BİLDİRİLER KİTABI

www.odkcukurova.org

IV. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI

Düzenleyen

Çukurova Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

4-5 Kasım 2016
Adana

IV. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI
4-5 KASIM 2016/ADANA

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Düzenleyen
Çukurova Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

ISBN
978-975-487-213-2

Eser Adı
4.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı

Materyal Türü
Elektronik Kitap (Çevrim içi / Web tabanlı)

Elektronik Yayın Formatı
PDF

İnternet Adresi
odkcukurova.org

Yayımcının Adı
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı

SUNUŞ

Hiç şüphe yok ki yaşamın her ayrıntısında değişimin artık takip edilmesi çok zor bir biçimde hızlı olduğu bir yüzyılda yaşıyoruz. İşletme yöneticiliği söz konusu olduğunda daha da dinamik ve hızlı süreçleri işaret eden bu yüzyılda Yönetim ve Organizasyon alanının alt disiplinlerinden biri olan ve en genel tanımı ile yapıların, grupların ve bireylerin örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini inceleme alanı olarak tanımlayan Örgütsel Davranış bilim alanının ne denli hayati bir öneme sahip olduğunun altını bir kez daha çizmeliyim.

Bu vesileyle, içinde bulunduğumuz tarihsel dönem itibariyle böylesine önem kazanmış bir alanda ülkemizde çalışan akademisyenleri bir araya getirmek, bildiriler ve davetli konuşmacılar aracılığıyla akademik gelişmelerini desteklemek için her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde gerçekleştirilen Örgütsel Davranış Kongresinin bu yıl ki yürütücüsü olmanın haklı gururunu yaşadığımızı söylemeliyim.

Öncelikle Kongremizin ev sahipliğini almamızda ve hazırlık sürecinin tüm aşamalarında desteklerini esirgemeyen Kongre Danışma Kurulumuz ile Bilim Kurulumuzun sayın üyelerine müteşekkir olduğumuzu belirtmeliyim. Çalışmaları ile Kongremize kıymet katan bütün araştırmacılarımıza ve katılımcılarımıza, ayrıca kongremize verdikleri desteklerden ötürü Başbakanlık Müsteşarımız Sayın Dr. Fuat Oktay'a, TÜBA Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar'a, Çukurova Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mustafa Kibar'a, Yüreğir Belediye Başkanı Sayın Mahmut Çelikcan'a, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Harun Arıkan'a, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Bekir Sütcü'ye, Adana Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Zeki Kıvanç'a, Adana Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Atila Menevşe'ye, tüm sponsorlarımıza, Kongremizin ev sahipliğini üstlendiğimiz ilk andan itibaren üstün bir çaba ile çalışan yürütme kurulu üyelerimize, kongre sırasında yanımızda olan Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü araştırma görevlileri ile lisans ve lisansüstü öğrencilerine de en içten şükranlarımı sunarım.

IV. Örgütsel Davranış Kongremizin alanımız için katkılar sağlamış bir organizasyon olarak anılması dileğiyle saygılarımı sunuyorum.

Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Kongre Dönem Başkanı

ÖNSÖZ

Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı olarak IV. Örgütsel Davranış Kongresinin düzenlenmesine bu yıl ev sahipliği yapmaktayız. Nispeten genç bir akademik organizasyon olmasına karşın alanda kısa sürede hatırı sayılır bir öneme kavuşmuş görünen böylesine bir kongreye ev sahipliği yapabilmenin onurunu yaşamaktayız. Yönetim ve Organizasyon alanının alt disiplinlerinden biri olarak Örgütsel Davranış bilim alanında ülkemizde çalışan akademisyenleri bir araya getirmek, bildiriler ve davetli konuşmacılar aracılığıyla akademik gelişmelerini desteklemek amacıyla, her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde gerçekleştirilen ulusal ve hakemli bir kongre olan Örgütsel Davranış Kongresinin böylesine kısa bir sürede bu denli başarılı hale gelmesinde küçük de olsa pay sahibi olmanın haklı gururunun bu süreç içerisinde hissettiğimiz yorgunluğun tamamını alıp götürecek derecede bir öneme sahip olduğunu belirtmeliyiz.

Bildiğiniz üzere, bu yıl kongremize 150 adet bildiri özeti gelmiş olup, hakem sürecinden başarı ile geçen 114 bildiri kongrede sunulmak üzere kabul ve ilan edilmiştir. Bu bildirilerden 97'si genişletilmiş özetlerini ilan edilen süre içerisinde kurulumuza göndermiş ve bu suretle bildiriler kitabında yayımlanarak sözlü sunum için kongre programına dahil edilmişlerdir. Söz konusu 97 bildirinin tamamını bildiriler kitabımızın ilerleyen sayfalarında bulabileceksiniz.

Şüphe yok ki benzerlerinde de olduğu üzere böylesine büyük organizasyonların gerçekleştirilmesi, oldukça büyük bir grup insanın yoğun bir tempo ve uyum içerisinde çalışmasının yanı sıra, değerli pek çok kurum, kuruluş ve bireyin de katkıları ile mümkün hale gelebilmektedir. Bu vesile ile kongremize verdikleri desteklerden ötürü Başbakanlık Müsteşarımız Sayın Dr. Fuat Oktay'a, TÜBA Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar'a, Çukurova Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mustafa Kibar'a, Yüreğir Belediye Başkanı Sayın Mahmut Çelikcan'a, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Harun Arıkan'a, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Bekir Sütcü'ye, Adana Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Zeki Kıvanç'a, Adana Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Atila Menevşe'ye ve tüm sponsorlarımıza teşekkürlerimizi sunarız.

Diğer taraftan, Kongre dönem yürütücülüğünü üstlendiğimiz andan itibaren büyük bir gayretle çalışan yürütme kurulu üyelerimiz ile kongre sırasında bize yardımlarını esirgemeyen Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü araştırma görevlileri, lisans ve lisansüstü öğrencilerimize de müteşekkir olduğumuzu belirtmeliyiz.

Elimizden gelenin en iyisini yapma yönündeki gayretlerimize rağmen ortaya çıkan küçük aksilikler için affınıza sığınıyor ve kongremize katılımınızdan dolayı siz değerli katılımcıları en içten duygularımla selamlıyorum.

Saygılarımla,

Doç. Dr. Kemal Can KILIÇ

Kongre Genel Sekreteri

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Azmi YALÇIN *(Kongre Dönem Başkanı)*

Prof. Dr. Ali DANIŞMAN

Doç. Dr. Kemal Can KILIÇ *(Kongre Genel Sekreteri)*

Doç. Dr. Mehmet TURAN

Doç. Dr. Bahattin KARADEMİR

Yrd. Doç. Dr. Musa ŞANAL

Yrd. Doç. Dr. Esengül İPLİK

Öğr. Gör. Emrah YENİLMEZ

Arş. Gör. Dr. Miraç Savaş TURHAN

Arş. Gör. Dr. İlksun Didem ÜLBEĞİ

Arş. Gör. Meryem Derya YEŞİLTAŞ

Arş. Gör. Murat ÖZTÜRK

Arş. Gör. Ayşe ASLAN

Arş. Gör. Metin BORAK

Arş. Gör. İbrahim Tolga COŞKUN

Arş. Gör. Ayşe TANYERİ

Arş. Gör. Faruk KAYGUSUZ

Arş. Gör. Muhammet Emre DİRİ

Arş. Gör. Gülşen APAK

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 5

ÖNSÖZ 6

KONGRE YÜRÜTME KURULU 7

İÇİNDEKİLER 8

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR UYGULAMA. 15
Yrd. Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ; Öğr. Gör. Ebru ÖZER

LİDERİN GÜÇ KAYNAKLARI, İŞ TATMİNİ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN ROLÜ 23
Arş. Gör. Deniz DİRİK; Doktora Öğrencisi İnan ERYILMAZ; Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA

TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ- AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 31
Yrd.Doç.Dr. Bora YILDIZ; Yrd.Doç.Dr. M. Şebnem ENSARİ; Yrd.Doç.Dr. Meral ELÇİ; Doç. Dr. Melisa Erdilek KARABAY

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTLERİNE OLAN DUYGUSAL BAĞLILIKLARINA ETKİSİNDE İŞGÖREN SESSİZLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ 39
Dr. M. Gökhan BİTMİŞ; Prof. Dr. Azize ERGENELİ; Dr. Fuat OKTAY

ÖRGÜTSEL ADALET, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ROLÜ 45
Doktora Öğrencisi İnan ERYILMAZ; Arş. Gör. Deniz DİRİK; Prof. Dr. Sevinç KÖSE

ZEHİRLEYİCİ (TOXIC) KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SABOTAJ DAVRANIŞLARINA ETKİSİNDE OTANTİK LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 53
Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN; Doç.Dr.Pelin KANTEN; Doç.Dr.Selahattin KANTEN

YENİ KUŞAKLARIN İŞ YAŞAMI TARZLARI ÜZERİNE ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI 64
Prof. Dr. Deniz BÖRÜ; Prof. Dr.E. Serra YURTKORU

İŞ AMAÇLI AKILLI TELEFON KULLANIMI VE İŞ - EV DENGESİ İLİŞKİSİ: İŞKOLİKLİĞİN ARACI DEĞİŞKEN ETKİSİ 70
Öğr. Gör. Ömer Erdem KOÇAK; Doktora Öğrencisi Serkan EREBAK

LİDERLİK PARADOKSU: GÜCÜN KARANLIK YÜZÜ 78
Doç.Dr. Engin Deniz ERİŞ; Burcu YANAR BAYAM; Prof.Dr. Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN

KİŞİLİĞİN ÇALIŞANLARIN ENERJİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 83
Yrd. Doç. Dr. Ali BAYRAM; Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA; Yrd. Doç. Dr. Fatma İNCE

FARKLILIKLARI YÖNETMEDE HİZMETKAR LİDERLİĞİN ROLÜ VE BU LİDERLİK MODELİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE YARATICILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 90
Yrd.Doç.Dr.Senem NART; Arş.Gör.Ahmet Yusuf SARIHAN; Arş.Gör.Burak YAPRAK

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI İŞ ARKADAŞLIĞI DESTEĞİ VE BİLİŞSEL ESNEKLİKLERİN TÜKENMİŞLİK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KAYSERİ İLİ ÖZEL HASTANELER ÖRNEĞİ 99
Doç. Dr. Ebru AYKAN; Uzman Gül KARAKUŞ; Arş. Gör. Hande ÖZÖREN

KRONİZMİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİ 105
Yrd. Doç. Dr. Yücel EROL; Öğr. Gör. Emine Başak SAVAŞ

İSTİSMARCI YÖNETİM ALGISI İLE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ MODERATOR ETKİSİ 110
Yrd. Doç. Dr. Bora YILDIZ

ÇOKLU ROLLERİN KADINLARIN RUH SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ; İŞYERİ HEKİM VE PSİKOLOGLARI İLE BİR ARAŞTIRMA 117
Doktora Öğrencisi Sevim ÜNLÜ; Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

ÖRGÜTSEL ADALETİN, KAPSAM İÇİ VE KAPSAM DIŞI PERSONEL TARAFINDAN ALGILANMASINI İNCELEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 124
Arş. Gör. Adviye Aslı DENİZLİ; Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

POLİTİK ZEKÂ KAVRAMINA YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI 130
Orkun DEMİRBAĞ; Prof. Dr. Uğur YOZGAT

ALGILANAN ÖRGÜTSEL KRONİZM ve ÇALIŞAN SESSİZLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: BİR KAMU İDARESİ ÖRNEĞİ 134
Prof. Dr. Nevin DENİZ; Öğr. Gör. Alper GÜRER; Dok. Öğr. A. Barış SOLMAZTÜRK

YERLİ VE YABANCI "ÖRGÜTSEL (KURUMSAL) YARATICILIK" YAZININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ 142
Araş. Gör. Barış BOSTANCI; Araş. Gör. Nisa AKIN; Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL

ÖRGÜTLERDEKİ POLİTİK DAVRANIŞLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENİN ROLÜ 149
Prof.Dr.Deniz ELBER BÖRÜ; Doktora Öğrencisi Hande ALTUN; Doktora Öğrencisi Şevket ERTEM

PSİKOLOJİK SERMAYE, İÇSEL MOTİVASYON VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ 157
Prof.Dr.Selen DOĞAN; Öğr.Gör.Mecbure YARDIM

SAPMA DAVRANIŞLARINA YÖNELİK TÜRKÇE LİTERATÜR NE ORANDA TEORİLERDEN BESLENİYOR? .166
Dr. Onur ÜNLÜ

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI STRES DÜZEYİNİN TÜKENMİŞLİK HİSSİNİ ETKİLEMESİNDE İŞ ANLAMININ ARACI ETKİSİ 173
Doç.Dr. Mine Afacan FINDIKLI; Öğr. Gör. Ceyda AFACAN

KARİYER GELECEK ALGISININ PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ 180
Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ; Öğr.Gör.Dr.Tuğba KIRAL ÖZKAN

TEKNOPARK VE FİRMA YÖNETİCİLERİNİN KURUMSAL ALGISININ İNOVASYON KAVRAMI ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ (TEKNOPARKLAR ÖRNEĞİ) 187
Yrd.Doç.Dr. Hasan UZUN

PATERNALİSTİK LİDERLİK ÇALIŞAN MUTLULUĞUNU ETKİLER Mİ? ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ 191
Yüksek Lisans Öğrencisi Merve Zeynep AKDENİZ; Doç.Dr. Ahmet ERKUŞ

BEDENSEL MEMNUNİYETSİZLİĞİN KOŞULLU ÖZSAYGI ÜZERİNDEN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞYERİNDE SAĞLIĞI GELİŞTİRME PROGRAMLARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 194
Yrd.Doç.Dr. Aykut ARSLAN; Yrd. Doç. Dr. Serdar YENER

SIRA DIŞI LİDERLİK TARZLARI ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI.....202
Öğr.Gör.Yunus YILAN; Prof.Dr.Belkıs ÖZKARA

İŞ İLE İLGİLİ STRES İLE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ VE İŞE DEVAMSIZLIK İLİŞKİLERİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ARACILIK ROLÜ.....208
Yrd. Doç. Dr. Işıl KARATUNA; Doç. Dr. SibeL GÖK; Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

PSİKOLOJİK SERMAYENİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: BOSNALI ÖĞRETMENLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA.....215
Dr. Metin OCAK; Dr. Murat GÜLER

KÜLTÜREL ZEKANIN SOSYO-KÜLTÜREL UYUM ÜZERİNE ETKİSİ: ÇOK KÜLTÜRLÜ BİR ARAŞTIRMA.....221
Doç. Dr. Mazlum ÇELİK; Doktora Öğrencisi Müslüm EFLATUN

ÇALIŞANLARIN KENDİLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMELERİ İLE MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....229
Öğ. Gör. Dr. Nuray MERCAN; Dr.Suzan URGAN

İŞ-AİLE TALEPLERİNİN ALGILANMASINDA TOPLUMSAL KALIP YARGILARIN ETKİSİ VE TALEP-STRES İLİŞKİSİ.....236
Dr. Anıl BOZ SEMERCİ; Prof. Dr. Özlem ATAY

İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİNİN ZAMANDA YOLCULUĞU: 1988-2016 YILLARI ARASI.....243
Dr. Beynaz UYSAL; Prof. Dr. Cavide UYARGİL

İNSAN MI SERMAYE Mİ? : TÜRKİYE'DE İNSAN KAYNAĞI KAVRAMININ EVRİMİNE DAİR NİTEL BİR ARAŞTIRMA.....249
Betül YÜCEL; İdil IŞIK

ÇALIŞANLARIN TEKNO-STRES SEVİYELERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....256
Doç. Dr. Mazlum ÇELİK; Öğr. Gör. Aydın ÖZDEMİR

ÇALIŞAN MOTİVASYONUNDA KÜLTÜREL BİR FARKLILIK ARAYIŞI: BİREYSEL PERFORMANSTA TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR İLE AKIŞ.....264
Doç.Dr. Fatih ÇETİN; Doç.Dr. Duysal AŞKUN; Prof.Dr. H.Nejat BASIM

PSİKOLOJİK SERMAYE VE DEĞİŞİME DİRENÇ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KAMUDA ÇALIŞAN İŞGÖRENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....271
Yrd. Doç. Dr. Öznur BOZKURT; Uzm. Klinik Psikolog İlhan BOZKURT

ÇALIŞANLARIN İŞ AKIŞ DENEYİMİ (OPTİMAL PERFORMANS DUYGU DURUMU): AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....277
Arş.Gör. Meryem Derya YEŞİLTAŞ; Doktora Öğrencisi Ece EKİCİ

ÖZYETERLİLİK İNANCI VE KENDİNİ AYARLAMA DÜZEYİNİN SOSYAL PAYLAŞIM SİTELERİ ÜZERİNDEN KULLANILAN İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ; BANKACILIK SEKTÖRÜNDE.....284
Dr. Hale CİDE DEMİR; Prof.Dr. Uğur YOZGAT

1995-2015 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA DÜNYA NE ÇALIŞTI, BİZ NE ÇALIŞTIK? SORUSUNUN İZİNİ SÜRMEK.....290
Hüseyin Emre COŞKUN; Doç. Dr. Akif TABAK

KÂBUS YÖNETİCİLER POTANSİYEL YARATICILIĞI VE GİRİŞİMCİLİK RUHUNU NASIL ETKİLİYOR? 300
Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ

ÇATIŞMA YÖNETİMİ ALGISI VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI 306
Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ; Doktora Öğrencisi Alptekin DEVELİ; Doktora Öğrencisi Seda GÜĞERÇİN; Doktora Öğrencisi Müberya AKBULUT

BİREYSEL PERFORMANSIN ÖNCÜLLERİ: ÖRGÜTSEL SİNİZM, ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE İŞ TATMİNİ ETKİLEŞİMİ.....312
Dr.Mustafa Kemal TOPÇU; Dr.Memduh BEGENİRBAŞ; Dr.Ercan TURGUT

İŞGÖRENLERİN DIŞSAL PRESTİJ VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ POZİTİF ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BUTİK OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....321
Prof. Dr. Enver AYDOĞAN; Öğr. Gör. Gaye DENİZ

MÜKEMMELİYETÇİ LİDERLER OTORİTER Mİ ALGILANIYOR?: LİDER MÜKEMMELİYETÇİLİĞİ İLE LİDERLİK TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE TAKİPÇİ MÜKEMMELİYETÇİLİĞİNİN ROLÜ 329
Öğr. Gör. Önder SAKAL; Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ

YÖNETİCİLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİĞE İLİŞKİN TUTUMLARI: ÖZÜNDE Mİ, SÖZÜNDE Mİ?.....338
Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ; Doç. Dr. Güven ORDUN

İÇ GRUP HER ZAMAN İYİ ASKER MİDİR? DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK - ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ 347
Dr. Özgür AYHAN; Doç. Dr. Faruk ŞAHİN

EKİP ÇALIŞMASI TUTUMLARININ DUYGUSAL EMEK ÜZERİNE ETKİSİ: NEVŞEHİR İLİ 112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İSTASYONLARI ÖRNEĞİ 356
Yrd. Doç. Dr. Ferda ÜSTÜN; Mustafa YÜCEL

DEONTOLOJİK ADALET: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ETKİSİ.....364
Doç. Dr Senay YÜRÜR; Nihal YAZICI

ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ETİK İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ.....371
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN; Nazmiye Ülkü PEKKAN

ÖRGÜTLERDE BİREYSEL VE KOLEKTİF TRAVMAYA NEDEN OLAN OLAYLARIN TAKSONOMİSİ.....377
Yrd.Doç.Dr. İdil IŞIK

İNTERNET TEKNOLOJİLERİNİN İZLENMESİNİN VEYA GÖZETİMİNİN ÇALIŞANLARIN STRES VE VERİMLİLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 382
Uzman Halil ERMAN; Uzman Bünyamin ÖZGÜLEŞ; Dr.Şemsettin VAROL

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ALGISINA ETKİSİ: AR-GE ÇALIŞANLARI KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA 389
Dr. Cemalettin Öcal FİDANBOY; Dok.Öğr. Mahsa SERPOUSH

GAYRİ RESMİ İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 395
Doç.Dr. İbrahim Sani MERT; Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ

ÇALIŞANIN İYİ OLMA HALİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACILIK ETKİSİ.....400
Doç.Dr.Turhan ERKMEN; Yrd.Doç.Dr.Serdar BOZKURT; Doktora Öğr. Burcu YİĞİT

GÖNÜLSÜZ EMEKLİLİKTE YAŞAM TATMİNİ: BİREYLERİN KAYNAKLARA ERİŞİM BECERİLERİ ÜZERİNE BİR DURUM ÇALIŞMASI.....405
Dr. Cihat ERBİL; Prof. Dr. Enver AYDOĞAN

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİN LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 411
Arş. Gör. Ahmet MUMCU; Öğr. Gör. Metin GÜNAY; Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

FARKLI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE KİŞİSEL DEĞERLERİN GİRİŞİMCİ OLMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 419
Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN; Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN; Yüksek Lisans Öğrencisi Tuğçe ÇIKRAK

HASTA EMNİYETİ VE HATA YÖNETİMİ İKLİMİ İLE LİDERLİK TARZLARI ETKİLEŞİMİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 424
İrem SERGER; Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ: BİR NİTEL ARAŞTIRMA 432
Deniz DÖNMEZ; Bahadırhan Aybars GÜLENSOY; Serkan İBİŞ

İŞ ÖZELLİKLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GELİŞİME AÇIKLIĞIN ARACILIK ROLÜ 438
Doç.Dr. İbrahim Sani MERT; Doç.Dr. Mustafa BEKMEZCİ

KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ARACILIK ROLÜ 444
Dr.Kemal KÖKSAL; Öğ.Grv.Yusuf TUTA; Öğ.Grv.Tolga ACAR

ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....452
Doç. Dr. Mehmet DENİZ; Dr. Ramazan ÇOBAN

ÇOK BOYUTLU ÖZNEL KARİYER BAŞARISI: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI 459
Gökhan BUDAK; Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA OBSESİF-KOMPULSİF BOZUKLUK VE PRESENTEİZM İLİŞKİSİNİN BİREYSEL PERFORMANS İLE ETKİLEŞİMİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA 473
Dr. İlkay ÖZTÜRK; Seda Gökçe TURAN

ÖRGÜTSEL DESTEK KAYNAKLARI VE ALGILANAN İŞ STRESİ İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ ÜZERİNE BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA.....478
Doç. Dr. Fatih ÇETİN; Doç. Dr. İpek Kalemci TÜZÜN

ÖĞRENMEYE ADANMIŞLIK VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK DEĞİŞKENLERİ İLE PROSOSYAL SES VE SESSİZLİK ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ 486
Öğr. Gör. Meral KIZRAK; Doç. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUĞUNUN ALGILANAN PSİKOLOJİK UYUMSUZLUK, GELECEK BEKLENTİLERİ, HAYATIN KONTROL EDİLEMEZLİĞİ VE İŞYERİ TUTUMLARI İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ 493
Yrd.Doç.Dr. Seçil BAL TAŞTAN; Prof.Dr. A.Alev TORUN

ÖRGÜTLERDE BELİRSİZLİK ORTAMLARINI AŞMADA ÇALIŞANLARIN KÜLTÜREL SERMAYELERİNİN ETKİSİ 507
Dr.Suzan URGAN; Öğ.Gör.Dr. Nuray MERCAN

ÖRGÜTLERDE DIŞLANMA, SİNİZM VE POZİTİF-NEGATİF DUYGUSALLIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER: POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ROLÜ 512
Arş. Gör. Eşe YILDIRIM; Doç. Dr. Mahmut AKIN

PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE ROL ÖTESİ DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ ARACILIK ETKİSİ.....520
Yrd. Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKAL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: KIRŞEHİR İLİNDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....527
Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU; Seyfettin ÖYÜNÇ

HİZMETKÂR VE İSTİSMARCI LİDERLİK TARZLARININ DUYGUSAL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA.....534
Yrd.Doç.Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK; Çağlar AKBAŞ; Gülşah TURAN

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....548
Araş. Gör. Ulviye Ceylan TÜFEKÇİ; Yard. Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN; Prof. Dr. Aşkın KESER

ASKERİ LİDERLİKLE ÖZNEL İYİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ 555
Doktora Öğrencisi Mehmet KAHYA; Doç.Dr. Faruk ŞAHİN

TARİHSEL ÖRGÜTTE ÜST YÖNETİM EKİPLERİ ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AHİLİĞİN ÜST YÖNETİM EKİPLERİNİN İNCELENMESİ 562
Dr. Muzaffer AYDEMİR

HİBRİD ÜÇÜNCÜ TARAF MÜDAHALE STRATEJİLERİNİN ÇATIŞAN TARAFLARIN ADALET ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOK DÜZEYLİ BİR YAKLAŞIM 568
Mehmet Emin BAYIK; Doç.Dr. Sait GÜRBÜZ; Prof.Dr. M.Kamil KOZAN

HASTANE ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE MOBBİNG İLİŞKİSİ 576
Yrd. Doç. Dr. Ali ÜNAL; Yükseklisans Öğrencisi Ferhan NENNİ

MOBBİNG KAVRAMI VE ÖRNEKLERİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA.....584
Doç. Dr. Ethem DUYGULU; Araş. Gör. Nur Ayça ÖZTÜRK

HİZMET SEKTÖRÜNDE BASKIN KÜLTÜR BOYUTU ÜZERİNE BİR KARŞILAŞTIRMA 589
Yard. Doç. Dr. İbrahim İNAN; Dr. Linda ÖZTÜRK

AKADEMİK ÖRGÜTLERDE İNTİKAMCI DAVRANIŞLAR: KAMU ÜNİVERSİTELERİ KAPSAMINDA NİTEL BİR ARAŞTIRMA.....595
Doç. Dr. Oktay KOÇ

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA YAZILAN TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 600
Yasemin SAMUR; Damla KAVRUK

BİREYLERİN UYMA DAVRANIŞINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN ROLÜ: BİR DENEY ÇALIŞMASI 606
Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN; Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ; Yüksek Lisans Öğrencisi Seher AYTAŞ

KADINLARIN CAM TAVAN ALGILARI VE KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLARI: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 612
Doç. Dr. İrge ŞENER; Doç. Dr. Melisa Erdilek KARABAY; Burcu KALE

İŞE PERSONEL ALMA, NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL GELİŞME HAKKINDA İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞANLARININ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN NİTEL BİR ANALİZ.....619
Yrd.Doç.Dr. Aydın ÇİVİLİDAĞ; Yrd.Doç.Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

KURUMSAL ETİK VE KURUMSAL İTİBAR İLİŞKİSİ ÜZERİNE ÖZEL SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA.....626
Öğr. Gör. Dr. Özlem TUNA

SESSİZLİK İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İLETİŞİM POLİTİKASI EKSENİNDE NASIL YORUMLAMALI? 632
Nadire ÇEREZCİ BAYCAN / Prof.Dr.Fatih SEMERCİÖZ

ÖRGÜT İKLİMİ İLE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....639
Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP / Erkan CEVAHİRLİ / Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BİREYLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYİ İLE SERGİLENEN YARATICI PERFORMANS DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....647
Arş.Gör. Burcu AYDIN; Yrd. Doç.Dr. Seçil BAL TAŞTAN

KAMU HASTANELERİ ÖRGÜT YAPISINDAKİ DEĞİŞİMİN SAĞLIK YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ÇALIŞMA.....654
Öğr.Gör. Aslı KÖSE ÜNAL

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK VE POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ 659
Öğr. Gör. Dr. Çağlar DOĞRU

DUYGUSAL ZEKANIN STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNE ETKİSİ: KADIN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA.....665
Yrd.Doç.Dr. Ayşe İpek KOCA BALLI; Doç.Dr. Kemal Can KILIÇ

KADIN VE ERKEK YÖNETİCİLERİN GÜÇ ALGILAMALARINDA DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA.....672
Doç.Dr. Kemal Can KILIÇ; Yrd.Doç.Dr. Musa ŞANAL; Kamuran ÖRÜKLÜ

ÇALIŞAN SESSİZLİĞİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ 677
Dr. İlksun Didem ÜLBEĞİ; Yrd.Doç.Dr. Esengül İPLİK; Prof.Dr. Azmi YALÇIN

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL ÇİFTYÖNLÜLÜK İLİŞKİSİ: DAVRANIŞSAL BAKIŞ AÇISIYLA SİSTEMATİK BİR DERLEME 684
Doç. Dr. Canan CEYLAN

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİN LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Arş. Gör. Ahmet MUMCU

Ordu Üniversitesi, ahmetmumcu@odu.edu.tr

Öğr. Gör. Metin GÜNAY

Cumhuriyet Üniversitesi, mgunay@cumhuriyet.edu.tr

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, kubilay.ozyer@gop.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı izlenim yönetimi taktiklerinin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın kavramsal çerçeve kısmında izlenim yönetimi taktikleri, lider-üye etkileşimi kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma kısmında izlenim yöntemi taktiklerinin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla saha araştırması yapılmıştır. Araştırma kısmında hazırlanan anket formu Tokat ili merkez ilçesinde faaliyet gösteren 8 banka şubesinde görev yapan 104 banka personeline uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider üye etkileşiminin bağlılık boyutu, kendini acındırmaya çalışmanın lider-üye etkileşiminin etki boyutunu üzerinde açıklama oranlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İzlenim Yönetimi Taktikleri, Lider-Üye Etkileşimi

1.Giriş

Lider-Üye Etkileşim Teorisi (Leader-Member Exchange); liderin tüm astlarına aynı tarz liderlik davranışı sergilediğine yönelik geleneksel yaklaşımın aksine, liderin her astına farklı liderlik tarzını sergilediği öngören bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre lider, astlarını ‘‘grup içi’’ ve ‘‘grup dışı’’ olarak sınıflandırmaktadır. Araştırmaların ortaya koyduğu sonuçlara göre lider üye etkileşimi örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ile pozitif yönlü işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti ile negatif önlü ilişki içerisindedir (Liden ve Maslyn, 1998: 43).Lidere yakın olmak yada grup içinde yer almak önemli düzeyde örgütsel ve bireysel fayda sağlamaktadır. Bu durum teorinin isminde yer aldığı gibi karşılıklı etkileşim üzerinde gerçekleşmektedir. İletişim ve etkileşim bu açıdan bireyin örgütteki konumu ve kazanımları adına önemli bir kriter haline gelebilmektedir.

Bu iletişim ve etkileşim hayatın her parçasında bireyin davranışlarını etkiler ve doğal olarak yönlendirir. Bireyin sergilediği bu davranışlar, diğer insanlar üzerinde bir etki bırakır ve kendisi hakkında bir izlenim oluşturur. Birey, diğer insanlar üzerinde izlenim oluşturmaya yönelik davranışlarını bilinçli veya bilinçsiz şekilde yapabilir. Bu davranışlar sonucunda elde edilen izlenimler, birey ve etki kurulmaya çalışılan kişi veya kişiler arasındaki ilişkinin yönünü ve bu çerçevede kişiler arasında alınacak kararları belirlemede önemli bir rol oynar. Bu nedenle birey bu davranışları sergileyerek kendi arzu ve isteklerini gerçekleştirecek bir izlenim ortamı oluşturmaya çalışır ve davranışlarını bu çerçevede yönlendirir(Şeşen vd., 2014:60).Bu noktalardan hareketle çalışanın sergilediği izlenim yönetimi taktikleri ile lider-üye etkileşimi arasında bir ilişki var mıdır? İzlenim yönetimi taktikleri lider-üye etkileşimi sağlamak için bir öncül olabilir mi? Diğer bir ifadeyle sergilenen izlenim yönetimi taktiklerinin lider üye etkileşimi üzerinde etkisivar mıdır araştırmanın temel sorunsalı olarak yer alacaktır.

2.Kavramsal Çerçeve

Lider-Üye Etkileşim Teorisi, liderin her bir izleyicisine farklı biçimlerde davrandığını ileri sürerek, liderlik konusunu etkileşimsel bir çerçeve içinde ele almaktadır (Ceviroğlu, 2007:1).Lider-Üye

Etkileşim Teorisi, ‘‘organizasyonlarda, lider ve takipçilerinin arasındaki karmaşık ilişkileri açıklamak ve anlamlandırmak amacıyla araştırılan ve bu ilişkiden örgütsel performansın nasıl etkilendiğini izah etmeye çalışan bir yaklaşımdır’’(Kaşlı ve Seymen, 2015:2).LÜE Teorisinde izleyiciler (işgörenler) “iç grup” ve “dış grup”ta olanlar olmak üzere ikiye ayrılırlar (Arıkan ve Çalışkan, 2013:3).Liderin kendisine yakın olan ve “iç grup” olarak adlandırılan çalışanları daha fazla desteklediği, daha çok saygı ve sevgi gösterdiği, bu çalışanlara daha çok güvenip sorumluluk verdiği görülmektedir. Diğer yandan dış grupta bulunan çalışanlara için ise bunlardan bir çoğu geçerli değildir, onlardan genellikle kendilerine verilen resmi görevleri yerine getirmeleri beklenir. (Steiner, 1988; Dockery ve Steiner, 1990; Deluga ve Perry, 1991; Dienesh ve Liden, 1986; Le Blonc vd., 1993; Arslantaş, 2007; Bolat, 2011). LÜE teorisi kapsamında Liden ve Maslyn (1998: 68) LÜE’ni ölçmek için LMX-MDM (Multidimensionality of Leader-Member Exchange) adı verilen yeni bir ölçek tipi geliştirmişlerdir. Bu ölçekte her biri 3 sorudan oluşan etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere 4 boyut bulunmaktadır. Bu boyutlara ilişkin tanımlamalara bakıldığında; ‘‘Etki; iş veya profesyonel değerlerden ziyade karşılıklı kişilerarası çekiciliğine dayalı bireylerin karşılıklı ikili ilişki etkileşimleridir. Etki, iş ile ilgili algılarla değil, kişisel duygularla ve sosyallikle ilgilidir. Sadakat; lider ile üyenin birbirine ne derece bağlı olduğuyla ilgili olan ve özünde vefakârlığı içeren bir kavramdır. Katkı; örgütün ortak hedeflerinin gerçekleştirilmesi için lider ve üyelerce gerçekleştirilen iş ile ilgili faaliyetlerin, miktar ve kalitesine ilişkin algı şeklinde açıklamışlardır. Profesyonel Saygı; ikili ilişkideki her üyenin, örgütün içinde ya da dışında kurduğu işiyle ilgili itibarının derecesinin algılanmasıdır’’(Dienesch ve Liden, 1986, Uğurluoğlu vd., 2015:3).

İzlenim yönetimi genel olarak, ‘‘bireylerin başkaları üzerinde oluşturdukları izlenimleri etkilemeye çalıştıkları bir süreç ya da başkalarına iletilen bilgiler yoluyla onların algılama ve davranışlarını etkilemeye yönelik girişimler’’ olarak ifade edilmektedir (Basım vd., 2006: 2) Bolino ve Turnley (1999), yaptıkları ölçek geliştirme çalışmaları sonucunda, izlenim yönetimi taktikleri kapsamında “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendini örnek bir çalışan gibi göstermeye çalışma ”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma ”, “yağcılık yaparak kendini sevdirme” beş taktik tespit etmişlerdir.

Kavramlara ilişkin literatür tarandığında Sığrı ve Oğuzhan (2012) tarafından M.E.B öğretmenleri üzerine yapılan çalışma sonucunda lider-üye etkileşimi kalitesinin izlenim yönetimi taktiklerinden sadece niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma boyutunu etkilediğini belirtmektedir. Oğuzhan ve Sığrı (2014) tarafından eğitim örgütleri üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada araççılık iklimlerinin izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımını arttırdığı ve etik iklim tiplerinin izlenim yönetimi taktikleri üzerindeki etkisinde çok boyutlu lider-üye etkileşiminin genellikle kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.Oğuzhan (2015) tarafından yapılan çalışmada niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma boyutunun duygusal etkileşim boyutu ve profesyonel saygı üzerinde, kendini örnek çalışan gibi göstermeye çalışma boyutunun bağlılık boyutu üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu konunun ülkemizde yeterince ele alınıp çalışılmadığının dile getirilmesi fazlaca iddialı bir durum olmayacaktır.

3.Yöntem

Araştırma evrenini Tokat ili merkez ilçesinde bulunan 15 bankaya ait 22 şube oluşturmaktadır. Bu şubeler içinde küçük banka şubelerinden (üniversite, sanayi, girişimci vb.) ziyade personel sayısı 15 ve üzeri olan merkez8 banka şubesi seçilmeye çalışılmıştır.Seçilen bu 8 banka şubesindeki124banka personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.Belirlenen bankalardaki tüm çalışanlara anket uygulanmıştır. Cevaplarda eksiklikler bulunan ve analize uygun olmayan 20 anket değerlendirmeye alınmamış olup 104 anket analize dahil edilmiştir. Personelin demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Personelin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

		F	*%*			*F*	*%*
Cinsiyet	Erkek	60	57,6	Medeni Durum	Evli	56	53,8
	Kadın	44	42,4		Bekâr	48	46,2
Eğitim	Önlisans	10	20,6				
	Lisans	88	73,5	Çalışma Süresi	1-5 yıl	54	51,9
	Lisansüstü	6	5,9		6-10yıl	34	32,6
Yaş	20-30	53	50,9		11-15yıl	9	8,6
	31-40	37	35,5		16 üzeri	7	6,7
	41-50	14	13,4				

Araştırmanın anketi 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Araştırmada Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen 5 boyutlu 22 ifadeli ''İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği'' ile Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen 4 boyut ve 12 ifadeli ''Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği'' kullanılmıştır.Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu izlenim yönetimi taktikleri ölçeğinin kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutuna ait 2 ifade ve kendini örnek bir çalışan gibi göstermeye çalışma boyutuna ait 1 ifade analizden çıkarıldığında ölçek uyum iyiliği açısından kabul edilebilir hale gelmiştir. Yapılan analiz neticesinde çok boyutlu lider-üye etkileşimi ölçeği, ölçeğin 4 boyutlu orjinal yapısına uyum sağladığı görülmüştür. Ölçeklerin boyutlandırılmasına ve boyutlara ait uyum indeks değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek / Model	$\Delta x^2/df$	RMSEA	CFI	RFI	IFI	GFI
İZYTÖ(3 madde çıkarıldı)	3,221*	0,076	0,954	0,865	0,948	0,866
LÜEÖ	2,122*	0,072	0,962	0,951	0,962	0,924

*p<0,01

Ölçek güvenilirliklerin belirlenmesi adına cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılacaktır. Ölçeklere ve boyutlarına ait cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları katsayıları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

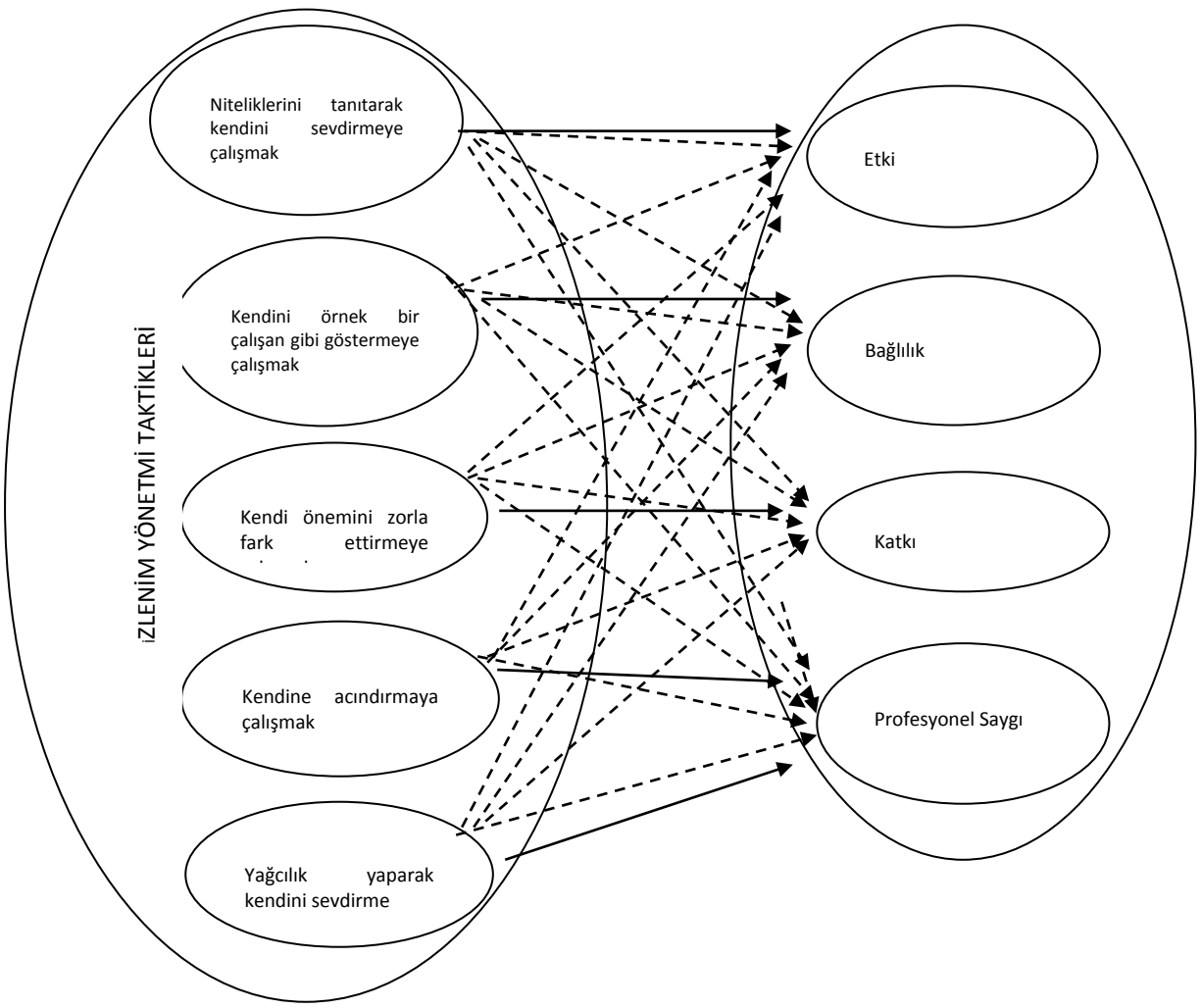
Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma Boyutu	4	0,858
Kendini Örnek Bir Çalışan Gibi Göstermeye Çalışma Boyutu	3	0,903
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma Boyutu	3	0,885
Yağcılık Yaparak Kendini Sevdirmeye Çalışma Boyutu	4	0,928
Kendini Acındırmaya Çalışma Boyutu	5	0,964
İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği	19	0,960
Etki Boyutu	3	0,873
Bağlılık Boyutu	3	0,722
Katkı Boyutu	3	0,864
Profesyonel Saygı Boyutu	3	0,902

LÜE Ölçeği	12	0,905

Araştırmada aşağıda yer alan şu hipotezler test edilecektir. Ayrıca, araştırmada genel izlenim yönetimi taktiklerini ve izlenim yönetimi taktiklerine ait 5 boyutun lider-üye etkileşimi ve lider-üye etkileşimine ait her bir boyut üzerindeki etkisine bakılacaktır.

H1: Genel İzlenim Yönetimi Taktiklerinin lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H2: Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H3: Kendini örnek bir çalışan gibi göstermeye çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H4: Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
acındırmaya çalışmanın lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.
H6: Yağcılık yaparak kendini sevdirmenin lider-üye etkileşimi üzerinde etkisi vardır.

Araştırmanın ana hipotezleri test edildikten sonra genel izlenim yönetimi taktikleri ve izlenim yönetimi taktiklerine ait boyutların lider-üye etkileşiminin boyutları üzerinde etkilerine bakılacaktır. Bu amaçla ana hipotezlerde belirlenen sıra doğrultusunda etki boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1a, H2a, H3a, H4a, H5a, H6a hipotezleri oluşturulmuştur. Bağlılık boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1b, H2b, H3b, H4b, H5b, H6b hipotezleri oluşturulmuştur. Katkı boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1c, H2c, H3c, H4c, H5c, H6c hipotezleri oluşturulmuştur. Profesyonel saygı boyutu üzerindeki etkiyi test etmek amacıyla H1d, H2d, H3d, H4, H5d, H6d hipotezleri oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. NTKSÇ	1										
2.KÖPGÇ	,400**	1									
3.KÖZFÇ	,365**	,771**	1								
4.KAÇ	,491**	,793**	,837**	1							
5.YYKSÇ	,557**	,614**	,656**	,843**	1						
6.ETKİ	,140	-,181	-,113	***-,276****	-,220	1					
7.BAĞLILIK	,109	,171	***,271****	,088	,030	,387**	1				
8.KATKI	,069	,198	,205	,127	,098	,480**	,472**	1			
9.PROFESYONEL SAYGI	,130	-,081	,020	-,158	-,162	,725**	,436**	,600**	1		
10.İZYTK	,634**	,868**	,882**	,948**	,864**	-,164	,166	,172	-,075	1	
11.LÜE	,137	,035	,103	-,065	-,075	,810**	,682**	,82****	,871**	,031	1

***p<0,05, **p<0,01**

Değişkenlere ait yapılan korelasyon analizi neticesinde kendini acındırmaya çalışma boyutu ile lider üye etkileşiminin etki boyutu arasında negatif yönlü (B:-,276) ilişki içindedir. Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutu ile lider-üye etkileşiminin bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü (B: ,271) ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Korelasyon analizi neticesinde ortaya konan ilişki sonrasındaH4b, H5a hipotezlerini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilecektir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	p	β	t
1.Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışmak	Bağlılık	,074	5,163	,026*	,271	7,680
2.Kendini Acındırmaya Çalışmak	Etki	,076	5,359	,024*	-,276	-2,315

*p<0,05

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi neticesinde kurulan iki model (p<0,05) anlamlılık düzeyinde istatiksel olarak anlamlı bulunmuştur.Tablo 5'te birinci modelde yer alan düzeltilmiş R^2değerine bakıldığında kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma izlenim yönetimi taktiğinin lider üye etkileşiminin bağlılık boyutunu etkilediği ve açıklama oranın (%7,4) olduğu tespit edilmiştir. Modelde yer alan β değerine (,271) bakıldığında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki var olduğu görülmektedir. İkinci modelde yer alan düzeltilmiş R2değerine bakıldığında kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiğinin lider-üye etkileşimin etki boyutunu etkilediği ve açıklama oranın (%7,6) olduğu görülmektedir.İkinci modelde yer alan β değerine (-,276) bakıldığında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara H4b, H5a hipotezleri desteklenmektedir.

4. Sonuçlar

Analiz sonuçlarına bakıldığında kendini acındırmaya çalışma boyutu ile lider üye etkileşiminin etki boyutu arasında negatif yönlü, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutu ile lider-üye etkileşiminin bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi neticesinde kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider üye etkileşiminin bağlılık boyutu, kendini acındırmaya çalışmanın lider-üye etkileşiminin etki boyutunu üzerinde açıklama oranlarına sahip olduğu görülmektedir.Literatür taraması sonucu kavramlar arasındaki ilişki veya etki düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalarda izlenim yönetimi taktiklerine ait 2 boyutun lider-üye etkileşiminin bazı boyutlarını açıkladığı görülmüştür. Ortaya konan bu araştırmalar sadece eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma eğitim sektörüne göre yapısal olarak

farklılık arz eden bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Sektör profesyonel çalışma disiplinine sahip bir yapıdadır. Sektörde personele ait sabit performans kriterleri ve hedeflerin olması başarının temel belirleyicileri arasında olduğu söylenebilir. Objektif başarı kriterlerin varlığı, hedef takip sistemi gibi performans ölçümlerinin varlığı örnek ve nitelikli personeli net bir şekilde ortaya koyabilecek düzeydedir. Bu durumu niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışan, yağcılık yapan veya kendini örnek personel gibi göstermeye çalışan personelin lider ile üye arasında kaliteli etkileşimi sağlamakta yeterli olmayacağı söylenebilir. Bir diğer husus bankacılık sektöründe güvene dayalı ilişkinin varlığı izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılmasını azaltmakta ve desteklememektedir. Mumcu ve Döven (2014) tarafından araştırma evreninde yer alan bir örneklem kütlesinde yapılan çalışmada sektörün etik iklim algısının ortalama (4,33) düzeyinde yer aldığı görülmüştür. Çalışanlar tarafından hissedebilen ahlaki değerlere ait örgüt iklimi olarak etik iklimin lider ve üyelerin etkileşiminde tasvip edilmeyecek bir yöntem olduğu öngörülebilir.

Analiz sonuçlarına bakıldığında kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiğinin lider üye etkileşiminin etki boyutunu açıklama oranın (%7,4) olduğu, ilişkinin negatif yönlü β (-,276) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç karşılıklı lider ile üye arasındaki etkileşimi negatif yönde etkileyecektir. Personelin bu yönde bir izlenim yönetimi taktiği sergilemesi (başkalarının kendi işine yardımını sağlamak amacıyla yardıma muhtaç gibi görünmek, görevden kaçmak için bildiğin daha az biliyormuş gibi davranmak, anlamıyormuş gibi davranmak vb. davranışlar) liderin üye ile arasındaki etkileşiminin kalitesini düşürecek ve olumsuz olarak etkileyecektir. Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmanın lider-üye etkileşiminin bağlılık boyutunu açıklama oranın (%7,6) olduğu, ilişkinin pozitif yönlü β (,271) olduğu belirlenmiştir.Bu sonuçta gerektiğinde yerine getirmesi gereken vazifeyi tamamlamak için iş arkadaşları ile güçlü bir şekilde mücadele edebilecek, işini tamamlamasına engel bir durum ile karşılaştığında buna şiddetle müdahale edebilecek, üstlendiği görevi tamamlamak adına arkadaşlarına gerektiğinde gözdağı verebilecek davranışları sergileyebilecek personel, bağlılık diğer ifade ile sadakat boyutunda lider ile üyesi arasında pozitif yönde etkileşimi sağlayabilecektir.

Bu çalışma da her çalışma da olduğu gibi çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Araştırma örnekleminin tek bir sektör ve ilde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın temel kısıtları olarak görülmelidir. Benzer çalışmaların farklı sektörlerde ve farklı örneklem kütleleri ile tekrar tekrar yapılması oldukça faydalı görünmektedir.

KAYNAKÇA

Arıkan, S. ve Çalışkan, S. C.(2013). ‘’Kolektif Yeterlik Üzerine Yeni Bağımsız Değişken Arayışları: Lider-Üye Etkileşimi’nin Kolektif Yeterlik Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’, Türk Psikoloji Dergisi, Haziran 2013, 28 (71), 1-16.

Arslantaş, C. C. (2007).“Lider üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, TİSK Akademi, 2007/1, 160-173.

Basım, N., H. Tatar, İlker ve Şahin, Nesrin H. (2006), “Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, Türk Psikoloji Yazıları, 9(18):1-17.

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

Bolino, M.C. Turnley, W.H. (1999). ‘’Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy’’, Organizational Research Methods, 2(2): 187-206.

Ceviroğlu, E. (2007) ‘’Lider-Üye Etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki’’, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Deluga, R. J. ve Perry, J.T. (1991).“The Relationship of Subordinate Upward Influencing Behaviour, Satisfaction and Perceived Superior Effectiveness with Leader-Member Exchanges”, Journal of Occupational Psychology, 64, 239-252.

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

Dockery, T. M. ve Steiner, D. D. (1990).“The Role of The Initial Interaction in Leader-Member Exchange”, Group & Organization Studies, 15:4, 395-413.

Kaşlı, M., Seymen, O. A. (2015). ‘’Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi’’ Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(27).

Le Blanc, P. M., Jong, R.l D. De; Geersing, J.; Furda, J. ve Komproe, I. H. (1993).“Leader Member Exchanges: Distinction Between Two Factors”, European Work and Organizational Psychologist, 3:4, 297- 309.

Liden, Robert C. ve Maslyn, John M. (1998), “Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development”, Journal of Management, 24 (1), 43-72.

Mumcu, A. ve Döven, S. (2014), ‘’Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma’’ Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Oğuzhan, T. (2015), ‘’Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri’’ Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Oğuzhan, T. ve Sığrı, Ü. (2014), ‘’Eğitim Örgütlerinde İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etkİklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü’’ Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 5(1): 355-379.

Sığrı, Ü. ve Oğuzhan, T. (2012), ‘’İzlenim Yönetimi Taktiklerini Oluşturmada Lider-Üye Etkileşimi, Kendilik Kavramı ve Etikselİklimin Etkisi’’ 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi ss: 380-388.

Steiner, D. D. (1988).“Value Perceptions in Leader-Member Exchange”, The Journal of Social Psychology, 128:5, 611- 618.

Şeşen, H., Soran, S., &Balkan, M. O. (2014). ‘’Kültürel Değer Algıların İzlenim Yönetimi Taktiklerine Etkisi:Alt ve Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma’’ İŞGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 16(4), 58–70.

Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., ve Demirgil, B. (2013). Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisi: Hastanelerde Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *16*(1).