

PAPER DETAILS

TITLE: Yöneticinin Algılanan Aydınlik Kisilik Özelliklerinin Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü

AUTHORS: Murat Korkmaz, Mustafa Altintas

PAGES: 93-107

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3818301>



Araştırma Makalesi

Yöneticinin Algılanan Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü

The Mediating Role of Individual-Organization Fit in the Effect of Perceived Light Personality Traits of the Manager on the Level of Trust in the Manager

Murat Korkmaz^a, Mustafa Altıntaş^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Aydınlik Kişilik Özellikleri,
Yöneticiye Duyulan Güven,
Birey-Örgüt Uyumı..

Tarihler :
Geliş 24 Mart 2024
Düzeltilme Geliş
17 Nisan 2024
Kabul
18 Nisan 2024

ÖZ

Bu araştırmanın amacı yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği çalışmada örneklemi Nevşehir'de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 410 kişiyle çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiş olup Smart-PLS istatistik programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar tarafından yöneticilerinin aydınlık kişilik özelliklerine sahip olduğu belirlenirken aydınlık kişilik özelliklerine sahip olan yöneticilerin birey-örgüt uyumu üzerine anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin aydınlık kişilik özelliklerine sahip olduğu ve bu yüzden çalışanların yöneticilerine güven duydukları ifade edilebilir. Bu duruma birey-örgüt uyumunun aracılık etmesi ise örgüt kültürünün yöneticiler tarafından yönlendirilebildiğine işaret etmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Light Personality Traits,
Trust in Managers,
Individual-Organization Fit.

Article history:
Received 24 March 2024
Received in Revised Form
17 April 2024
Accepted
18 April 2024

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the mediating role of individual-organization fit in the effect of perceived light personality traits of the manager on the level of trust in the manager. In the study, in which quantitative research design was adopted, the sample consists of employees working in small, medium and large-scale enterprises operating in Nevşehir. Data were collected through an online survey with 410 people reached by convenience sampling method. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was preferred to analyse the collected data and the analysis was performed using Smart-PLS statistical software. According to the findings obtained from the research data, it was determined that individual-organization fit has a partial mediating role in the effect of the perceived light personality traits of the manager on the level of trust in the manager. While it was determined by the employees that their managers had light personality traits, it was seen that managers with light personality traits had a significant effect on individual-organization fit. In addition, it was seen that individual-organization fit had a significant effect on the level of trust in the manager. According to the results obtained from the research, it can be stated that managers have bright personality traits and therefore employees trust their managers. The fact that individual-organization fit mediates this situation indicates that organizational culture can be directed by managers.

^a Sorumlu Yazar, Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları, mercan99murat@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6809-1581

^b Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9846-5513

1. GİRİŞ

Örgütler, bulundukları çevre ve toplumdan bağımsız hareket edemeyen, sürekli etkileşim içerisinde bulunan yapılar olarak bilinmektedir. Rekabet, varlığını sürdürme, ayakta kalabilme gibi unsurların yanı sıra sürdürülebilir kalkınma modellerinin günümüz dünyasında ekonomik anlamda ilerleme için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Yalçın, Şeker & Bayram, 2014). Günümüz örgütlerinde ekonomik kalkınma önemli hale gelmişken bunları sağlamanın altında yatan birçok sebep bulunmaktadır. Örgütler her ne kadar kalkınma hedeflerine, stratejilere ve piyasalara odaklansalar da bir örgütün varlığını devam ettirme ve sektörde devamlılığını sağlamada iç paydaşların önemi büyüktür.

İç paydaşlar olarak kastedilen unsurların başında çalışanlar gelmektedir. Çalışanlar bir örgütün en temel yapı taşlarından birisi olup örgütün başarısında yüksek bir paya sahiptirler. Bu durum örgütlerin gelecekteki hedeflerini planlarken çalışanlarına odaklanmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Alan yazın incelendiğinde sanayi devrimi öncesinde bile insanın varlığı önemli iken (Wren & Bedeian, 2021) bilimsel yönetim anlayışıyla birlikte insana gereken değerin verilmesi fikri ortaya atılmış ve yüzyıldır bu tartışmalar devam etmiştir. Özellikle yönetim alan yazını insanın, teknolojinin ve maddi unsurların örgütler açısından önemi konusunda tartışmaktadır.

İnsan unsuruna verilen değerin önemli olduğu günümüz dünyasında, her ne kadar örgütler teknolojinin ve maddi unsurların örgüt açısından daha değerli olduğu düşüncesine hâkim olsa da çalışanlar açısından bakıldığında en önemli unsurun insan unsuru olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum sermaye sahipleriyle iş görenler arasındaki belirsizliğini korumaktadır. Örgütsel davranış açısından örgütlerdeki yöneticilerle çalışanlar arasındaki davranışlar ve tutumlar, çalışanların pozitif ve negatif çıktılar üretmesinde büyük rol oynamaktadır. Çalışanın algısından yönetici, örgütü temsil eden kişi konumunda olduğundan birçok olay ve durum doğrudan yöneticiye atfedilmektedir.

Bu araştırma, çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde yöneticiye duyulan güven ile birey-örgüt uyumu ilişkisini araştıran çalışmalar mevcuttur. Diğer yandan kişilik özelliklerinin güven düzeyi üzerindeki etkisine odaklanan

araştırmaların varlığı göze çarpsa da aydınlık kişilik özellikleriyle ilgili alan yazın daha yeni olduğundan pek araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma aydınlık kişilik özelliklerini yöneticilerin üzerinde çalışanların algılarına göre oluşturmaya ve bununla ilgili etkilere odaklanmıştır. Araştırmada özel sektör çalışanları örneklem grubunu oluştururken, yapısal eşitlik modeli kullanılmış olup aracılık analizi uygulanmıştır. Özellikle aydınlık kişilik özellikleriyle ilgili alan yazının yeni olması, diğer değişkenler ile aydınlık kişilik özelliklerinin ilişkilendirilmemesi, aracılık analizlerine dâhil edilmemesi gibi durumların araştırmanın özgün yönünü oluşturduğu söylenebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aydınlık Kişilik Özellikleri

Johnson'ın (2018) ilk defa ortaya attığı "Aydınlık Üçlü"nü Kaufman, Yaden ve Hyde (2019) "Aydınlık Kişilik Özellikleri" kuramı olarak adlandırmıştır (Polatçı & Yeloğlu, 2021: 77). İnsan tabiatının iyi yanlarını inceleme girişimi bir başka deyişle pozitif psikolojiye dönüş ile (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) beraber aydınlık üçlünün altyapısı oluşturulmuştur (Ülkü & Polatçı, 2023: 509). Aydınlık kişilik özellikleri, Johnson (2018: 2) tarafından, pro-sosyal davranışlar çerçevesinde incelenerek şefkat, empati ve yardımseverlik boyutları ile izah edilmiş ve bu tür özelliklerin kavramsal bağlamı kurulurken, pro-sosyal kişilik özelliklerinden şefkatin, empatinin ve yardımseverliğin alan yazında birlikte ele alındığına vurguda bulunulmuştur. Ayrıca Johnson (2018: 2) araştırmasında söz konusu kavramların birbiri ile etkileşim içinde oldukları hususlardan bahsetmektedir ve geliştirmiş olduğu ölçekle pro-sosyal bağlamda aydınlık kişilik özelliklerinin tek çatı altında ölçülebileceğini belirtmektedir.

Kuramsal olarak aydınlık kişilik özelliklerinin temelini atan Kaufman vd.nin (2019) başlıca amacı, aydınlık üçlünün doğru olarak ölçülmesini temin ederek aydınlık kişilik özelliklerinin orijinal bir kavramsal altyapısını oluşturmaktır. Bu durumu gerçekleştirebilmek üzere Paulhus ve Williams'ın (2002) ortaya attığı makyavelizm, narsisizm ve psikopati kavramlarından oluşan karanlık kişilik özellikleriyle ilgili ölçüm araçlarının ters kodlar ile ifade edilen şekillerini yaratmaktan kaçınmaktadır (Gerymski & Krok, 2019: 342). Buradan hareketle Kaufman vd. (2019: 1) aydınlık kişilik özelliklerini hümanizm, insanlığa inanç ve kantçılık olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Hümanizm, bireyler arasında ayırım yapmadan tüm bireylerin onurlu bir hayatının bulunduğu inanmayı; insanlığa inanç, kişilerin özde iyi olduğuna inanmayı; kantçılık ise,

kişilerin öteki kişileri bireysel menfaatlerine ulaşır iken araç olarak değil bir amaç şeklinde kullanması isteğini ölçmektedir (Gerymski & Krok, 2019: 342).

“Aydınlık Üçlü” kişilik özellikleri birbirinden farklı olumlu psikoloji kavramlarıyla kuvvetli pozitif ilişkiler içindeki insan tabiatının aydınlık özelliklerine atıf yapmaktadır. Başka bir ifadeyle aydınlık üçlünün özellikleri, merkezi bir başka birey olan sevgi dolu bir kişiliğe gönderme yapmaktadır (Andrews, 2019). Kaufman vd’nin (2019) çalışması çerçevesinde aydınlık kişilik özellikleri üst düzeyde olanlar ilişki, yetkinlik ve özerkliklerinden daha çok memnun olduklarını ve daha yüksek düzeylerde güvenli bağlanma tarzlarına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. “Bakış açısı, merak, takım çalışması, sevgi, nezaket, lezzet, affetme ve şükran” dahil olmak üzere pek çok karakter özelliği aydınlık üçlüyle ilişkilendirilmiştir. Aydınlık kişilik özellikleri bulunanlar, ayrıca daha çok otantiklik, öz saygı ve daha kuvvetli bir benlik duygusuna sahiptir. Bu özellikler üretkenlikle ve yetkinlikle olumlu ilişkide bulunmasına karşın, başarı ve kendi kendini geliştirme hedefleriyle olumsuz ilişkilidir (Kaufman vd., 2019). Alan yazın incelendiği zaman, çeşitli araştırmalarda da Kaufman vd.’yle (2019) tutarlı bulgulara ulaşıldığı dikkat çekmektedir (Gerymski & Krok, 2019; Lukić & Živanović, 2021).

2.2. Yöneticiye Duyulan Güven

Güven terimi sosyal bilimler alan yazınında çeşitli disiplinlerce incelenmiştir. Bireylerin nasıl ve ne tür durumlar karşısında güven hissettiği, güvenin güçlü bir kişiliğin temeli olarak sosyal ilişkileri nasıl biçimlendirdiği, bireylerarası ilişkiler ve iş birliğinin temelinin ne şekilde etkilendiği, sosyal kurumların istikrarını temin etme konusunda nasıl bir öge olduğu sosyal bilimciler, siyaset bilimciler, psikologlar, iktisatçılar, tarihçiler ve örgütsel davranışçılarca açıklığa kavuşturulmak istenmiştir (Lewicki, McAllister & Bies, 1998: 438).

Güven birinin, karşısındakinden fayda göreceğine ya da en azından istismarla veya zararlar karşılaşmayacağına dönük pozitif beklentiler içerisinde olma özelliği şeklinde ifade edilmektedir (Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998: 394). Deutsch (1958: 265) da güven kavramını olayların gelişiminin belirsiz olduğu ya da olayların neticesinin başka insanların davranışlarına dayalı olduğu güç durumlar karşısında kişinin olayların neticesine dönük pozitif beklentisi şeklinde tanımlamaktadır. McAllister’a (1995: 25) göre güven, “bilişsel (cognitive)” ve “duygusal (affective)” olarak iki başlığa ayrılmaktadır. Bilişsel güven, içtenliği, karşı tarafın yetkinliği ile bilgi düzeyi vb. özelliklere, başka bir deyişle

karşısındakinin sözleriyle ve davranışları ile bireyde bıraktığı izlenimin neticesinde zihindeki güvendir. Duygusal güven ise karşılıklı ilgi göstermeksizin oluşan, tabii olarak zihinde gelişen güvendir (McAllister, 1995: 25-26).

Yöneticiye duyulan güven ise, bireyin risk alma isteğini devam ettirmesi ve koşula bağlı olmaksızın tüm sorunları veya tehlikeleri kabul görmesi biçiminde tanımlanmaktadır. Kişi bu durumda, karşısındaki insanı denetlemeye gerek duymamaktadır, tersine onun kendisi için her koşulda iyi niyetli tavırlar veya pozitif davranışlar sergileyeceği beklentisine sahiptir (Mayer, Davis & Schoorman, 1995). Tanımlardan hareketle yöneticiye güvenin ana çıkış noktasının yönetici uygulamalarının çalışanların zararına değil tersine faydasına olacağı şeklindeki beklentiler olduğu anlaşılmaktadır (Perry & Mankin, 2007: 166). Reinke ve Baldwin’e (2001) göre yöneticilere duyulan güven, çalışanların amirleri veya yöneticilerinin sözünde duracağına inanmaları ve kuşkusuz çalışanlar arasında bir ayrım gitmeden tutarlı, adaletili ve eşitlikçi bir yönetsel yaklaşıma sahip olabileceği düşüncesine sahiptir.

Yöneticiye duyulan güvenin, örgüte bağlılık, çalışan performansı ile örgüt ikliminin saptanmasında gittikçe daha da önemli olduğu belirtilmektedir. Yöneticilerin de örgütün birer çalışanı olarak örgüte güveninin fazla olduğu durumlarda, değişim süreçlerinde önemli rollere sahip oldukları ve yeni yönetim sistemleri yaratmada aktif rol alma eğilimi gösterdikleri belirtilebilir (Neves & Caetano, 2006: 353). Ayrıca, yöneticiye duyulan güvenin çalışanların iş tatmini seviyelerinin artmasında öne çıkan bir etken olduğu da ifade edilebilir. Buna karşın, yöneticiye ve örgüte güven zafiyeti bulunan örgütlerde, çalışanların örgütsel çıkarları koruma hususunda çekimser olduğu da gözlenmiştir (Öztürk & Vatansever, 2020: 3617).

2.3. Birey Örgüt Uyumu

Yönetim alanında “birey-örgüt uyumu” terimi davranış bilimcilerce 1950’li yıllarda alan yazına kazandırılmıştır. Birey-örgüt uyumu, 1950’den sonra, iş seçimleri, meslekler, örgütsel çevre gibi alanlarda üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir (Xiaojun & Shizong, 2010: 120). Yönetim alanında popülerleşen bir kavram olan birey-örgüt uyumu, genel olarak alan yazında bireyler ile örgütler arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır (Kristof - Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Alan yazına bakıldığı zaman Tom (1971) tarafından yapılan ampirik araştırma dikkati çekmektedir. Buna göre, bireyler kendilerine benzediğini düşündükleri durumları tercih ederken, uzak ve

farklı olduğunu düşündükleri durumları da tercih etmeme eğilimi göstermektedirler (Tom, 1971).

Birey-örgüt uyumu, birey ile örgüt amaçlarının birbiri ile uyumlu olmasıdır ve bireyin kendisine has özellikleri ile örgütsel kültürün benzerliğidir. Bu çerçevede, bireyler ile örgütleri arasındaki ilişki; bireysel tercihlerle ya da ihtiyaçlarla örgütsel yapı ya da bireyin kişilik özellikleriyle örgütün genel çerçevesi arasındaki ilişkilere (Kristof, 1996). Birey-örgüt uyumu yasalarla yönetmeliklerin biçimlendirdiği sıkı iş ortamında ve rekabete dayalı iş dünyasında gereken esnek ve kendisini örgüte adanmış iş gücünün sürekliliğini sağlama konusunda ücret, yükselme imkânları, çalışma şartları ve iş güvenliği vb. etkenler kadar önemlidir (Cable & Parsons, 2001: 1).

Birey-örgüt uyumu, “bütünleştirici (supplementary)” ve “tamamlayıcı (complementary)” olarak iki boyutta incelenmektedir (Kristof, 1996: 3). Bütünleştirici uyum, örgütlerin kendilerinininkine benzeyen değerler ile hedeflere sahip kişileri çekmeleriyle kazanılır iken; tamamlayıcı uyum, örgütlerin vermiş olduğu görevler ile kaynakların kişilerin kimi gereksinimlerini tatmin etmesinin sonucunda kazanılmaktadır. Tamamlayıcı uyum, genel olarak kişilerin gereksinimleriyle ve istekleriyle alakalıdır. Bundan dolayı iş çevresiyle alakalı olan “kaynaklar, ödüller, iş güvenliği, adil ücretlendirme, iş motivasyonu vb.” alanlar tamamlayıcı uyum ile alakalı ihtiyaçlardır. Bütünleştirici uyum, değerlerdeki uyumla alakalıdır (Kristof, 1996; Cable & Edwards, 2004).

Bir örgütte birey-örgüt uyumunun kurulması güven, iş tatmini, örgüte bağlılık ve verimlilik seviyesinde sonuçlarla ortaya çıkar. Güven etkeni, kişinin örgüte uyum sağlamasını temin eden bir neden ve uyumu izleyen bir sonuçtur (Ulutaş, 2010: 78). İş tatmini, çalışanların yaptığı işin karşılığında almış oldukları ekonomik kazançla beraber iş arkadaşlarıyla aynı ortamda olmaktan duymuş oldukları mutluluk, bir arada bir eser ya da hizmet üretmelerinin sonucunda alınan tatmin şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2008: 136). Örgütü başarıya götüren en önemli etkenlerden biri de çalışanların örgütsel bağlılık seviyesidir. Örgütler varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa çalışanların bağlılıklarını arttırmak zorundadır (Karasoy, 2014: 56-57). Verimlilik, çalışanların içinde bulunduğu örgüte adapte olması durumunda pozitif olarak etkilenmektedir. Çünkü birey, örgütle uyumlu olursa örgütsel amaç, hedef ve mekanizmayı benimseyecektir (Dinçer & Fidan, 2003: 53). Tüm bunların yanı sıra bireyle örgüt arasındaki uyumsuzluğun sonucunda ise “stres, çatışma, çalışan devri, yalnızlık, yabancılaşma,

devamsızlık, umursamazlık vb.” durumlar meydana gelmektedir (Ulutaş, 2010: 90).

2.4. Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri, Yöneticiye Duyulan Güven ve Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Bu araştırma yöneticinin aydınlık kişilik özellikleri, yöneticiye duyulan güven ve birey-örgüt uyumu ilişkisine odaklanmayı amaç edinmektedir. Araştırmanın oluşturulmasındaki temel sebep, örgüt çalışanlarının yöneticilerini algılama biçimi olarak ifade edilebilir. Yönetim yazınında liderlik araştırmaları incelendiğinde geçmişten günümüze liderliğin çok önem verilen bir kavram olduğu, birçok liderlik tarzının ortaya çıktığı görülmektedir. Her ne kadar birçok liderlik yaklaşımı olsa da liderin izleyicileriyle olan ilişkilerinde izleyicilerinin algısı büyük farklar meydana getirmektedir. Lider birden fazla liderlik tarzının özelliklerini taşıyamayabilmekte ve izleyicilerine farklı şekillerde davranış gösterebilmektedir. Fakat izleyiciler liderin davranışlarını ve özelliklerini bir bütün halinde düşünmek yerine duruma göre değerlendirmeler yapabilmektedir. Buradan yola çıkılarak bir örgütteki yöneticilerin kişilik özellikleri algısının çalışanların eğilimlerini etkilemesi mümkün görünmektedir.

Alan yazın incelendiğinde birçok liderlik tarzı ve yönetici özellikleriyle ilgili araştırmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Fakat çalışanların algısına göre yöneticilerin kişilik özelliklerinin örgütsel düzeyde neleri etkilediği konusunda araştırmaların sınırlı sayıda olduğu göze çarpmaktadır. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner’in (1998) yapmış olduğu araştırmada çalışanların yönetime karşı güven algılarının davranışlarda tutarlılık, bütünlük, kontrolün paylaşımı/devri, ilgilenme ve iletişim faktörlerinden etkilendiği ortaya koyulmuştur. İlgili faktörler bir çalışanın görev yaptığı örgütteki yöneticisinde görmek istediği davranışları ifade ederken bir taraftan da yöneticinin sahip olduğu kişilik özelliklerine atıf yapmaktadır. Diğer yandan yöneticinin kişilik özellikleriyle ilgili yapılan araştırmaların alan yazında mevcut olduğu görülürken çalışanlar tarafından yöneticinin aydınlık bir kişiliğe sahip olduğunu gösteren herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Sadece dolaylı yoldan yöneticiye duyulan güveni etkileyen araştırmaların var olduğu görülmüştür (Frazier, Gooty, Little & Nelson, 2015; Nienaber, Romeike, Searle & Schewe, 2015). İlgili araştırmalar ve yaklaşımlardan yola çıkılarak yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu söylenebilir.

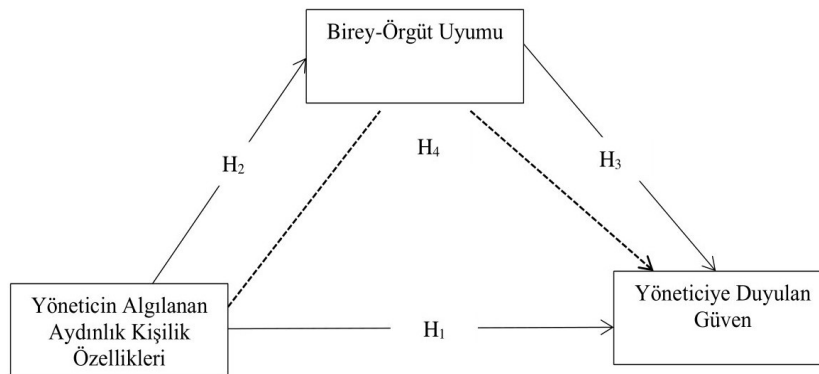
Araştırmanın bir diğer hipotezi olan birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisinin alan yazında araştırılan bir konu olduğu görülmüştür. Yöneticiye duyulan güven kavramının öncesinde çalışanın örgütüne karşı beklentilerinin gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkan bir durum olduğu söylenebilir. Mayer vd. (1995) güvenin risk almak değil risk almaya istekli olma olduğunu ifade etmekte ve gerçekleşen eylemlere karşı savunma mekanizması oluşturulmasını belirtmektedir. Örgütlerde güven kavramı tesadüfi bir şekilde ortaya çıkmamakta olup yöneticinin buradaki rolü çok önemlidir (Duman, 2018). Çalışanlar da örgütüne karşı güven duygusu oluştururken yönetici davranışlarını esas almaktadır. Bu yüzden güven kavramının oluşmasında yöneticiye duyulan güven önemlidir. Yöneticiye karşı güvenin oluşmasında birey-örgüt uyumunun rolü önemlidir. Alan yazındaki yaklaşımlar incelendiğinde birey-örgüt uyumu fikrini oluşturan Schneider'in (1987) çekim-seçim-çekişme kuramı, benzer özelliklere sahip örgüt üyelerinin olduğu kuruluşlarda çalışanlarının rahat ettikleri ve bu örgütlerde daha aktif çalıştıkları fikrine dayanmaktadır. Her ne kadar bu yaklaşım çalışma arkadaşlarının benzer özellikleri fikrine dayanmış olsa da çalışanları yönlendirenler yöneticiler olup örgütü temsil eden kişiler olduğundan bireyin hem örgütüyle hem de çalışma arkadaşıyla olan ilişkisinde köprü görevi görmektedir. Bir diğer yandan Chatman (1991), birey-örgüt uyumunun işe alım sürecinden itibaren başlayan bir süreç olduğunu ve uyum sürecinin gerçekleşmesi durumunda iş tatmini ve bağlılığın sağlanabileceğini ifade etmektedir. Kristof (1996) ise birey-örgüt uyumunun taraflar arasındaki ihtiyaç ve beklentilerin karşılanması durumunda veya birey-örgüt arasında karakteristik özelliklerin benzer olduğu durumlardaki uyum halini ifade etmiştir. Araştırmacının ifadesinden bireyin örgütü benimsemesi durumu çıkartılabilirken yöneticinin çalışanla yaptığı psikolojik sözleşmeye atıf yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla birey-örgüt uyumunun temelinde yöneticinin olduğu ve birey-örgüt

uyumunun bir ardılının ise yöneticiye duyulan güven olduğu ifade edilebilir.

Bu araştırma çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Alan yazın incelendiğinde aydınlık kişilik özelliklerinin yeni bir kavram olduğu görülmüştür. Güven duygusuna bakıldığında sahip olunan özelliklerin ve gösterilen davranışların etkileşim gerektirdiği bilinmektedir. Freitas (2016) yönetim süreçlerindeki becerilerin sadece ilgili süreçlerdeki bilgi, beceri ve tutum olmadığını, bunların örgütsel süreçler ve stratejilerle uyumlu olması gerektiğini belirtmiştir. Çalışanlar yöneticilerin kişilik özelliklerini gözlemlediği şekliyle algı ve tutum geliştirmektedir. Dirks ve Ferrin (2002) ise algılanan desteğin güvenin oluşumu üzerinde önemli bir rol oynadığını vurgulamıştır. Bu yüzden çalışanların algısına göre yönetici, aydınlık kişilik özelliklere sahipse ona göre davranış eğilimi içerisinde olabilir. Bu durum çalışanın yöneticisine karşı güven duygusunun oluşumuna katkı sağlayacaktır. İki davranış ve eğilim arasındaki ilişkiye ise birey-örgüt uyumunun aracılık edebileceği söylenebilir. Örneğin Besen ve Aktaş'ın (2016) araştırmasında birey-örgüt uyumu ile yöneticiye duyulan güven arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan kuramsal temeller ve alan yazında yer alan çalışmalar ışığında yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü gösteren araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.

Araştırma modeli kapsamında, sınanmak üzere



Şekil 1: Araştırma Modeli

aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₂: Yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin birey-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₃: Birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₄: Yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü vardır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde planlanan bu çalışmada özel sektör işletmelerinde çalışanların algılarına göre değişkenler arası ilişkiler, etkiler ve aracılık analizleri ortaya konulmuştur.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Nevşehir’de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Nevşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerin hedef alındığı bu çalışmada çeşitli işletmelerde görev yapan bireylerin düşüncelerine göre Nevşehir ölçeğinde yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özellikleri, yöneticiye duyulan güven ve birey-örgüt uyumu değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nevşehir’de Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerde çalışanların sayısı Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Nevşehir 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş

Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	197	48,0
	Erkek	213	25,0
Yaş	18-24 Yaş Arası	130	31,7
	25-29 Yaş Arası	95	23,2
	30-34 Yaş Arası	73	17,8
	35-39 Yaş Arası	50	12,2
	40 Yaş ve Üzeri	62	15,1
Medeni Durum	Evli	217	52,9
	Bekâr	193	47,1
Öğrenim Durumu	İlköğretim	46	11,2
	Lise	125	30,5
	Ön Lisans	126	30,7
	Lisans	91	22,2
	Yüksek Lisans	15	3,7
	Doktora	7	1,7
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	194	47,3
	6-10 Yıl	100	24,4
	11-15 Yıl	70	17,1
	16-20 Yıl	23	5,6
	21 Yıl ve Üzeri	23	5,6
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	176	42,9
	6-10 Yıl	97	23,7
	11-15 Yıl	77	18,8
	16-20 Yıl	29	7,1
	21 Yıl ve Üzeri	31	7,6
Kurumda Yöneticilik Görevi	Var	68	16,6
	Yok	342	83,4
Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	82	20,0
	10-49 Kişi Arası	161	39,3
	50-249 Kişi Arası	108	26,3
	250 Kişi ve Üzeri	59	14,4
Toplam		410	100

Kurumu, 2023) göre 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla 42.105 kişidir. Buradan yola çıkılarak evreni 42.105 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun, Altunışık ve Yıldırım'a (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapılmaması; Nevşehir'in küçük bir şehir olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşılamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Nevşehir'de herhangi bir işletmede çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup araştırmaya 410 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%31,7) olduğu; katılımcıların çoğunluğunun (%52,9) evli olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %83'ünün görev yaptıkları kuruluşlarda yöneticilik

görevinin olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer sosyo-demografik değişkenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sosyo-demografik bilgiler formu, Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği, Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği ve Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği Kaufman vd. (2019) tarafından geliştirilmiş, Serbest ve Sökmen (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği 12 ifadeden ve 3 boyuttan oluşmakta ve 5'li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte "Yöneticim insanların iyi yönlerini/iyi taraflarını görür.", "Yöneticim diğer insanların ona adil davranacaklarını düşünür." gibi ifadeler yer almaktadır. Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçek 5'li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler, Faktör Yük Değerleri, Güvenirlik ve Geçerlik

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	VIF
Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,898, rho_A=0,899, CR=0,920, AVE=0,622						
AK3	0,753	3,763	0,908	0,815	-0,849	1,787
AK5	0,771	3,737	0,866	0,462	-0,729	1,987
AK6	0,782	3,741	0,903	0,693	-0,821	2,052
AK8	0,817	3,712	0,940	0,492	-0,778	2,373
AK9	0,826	3,739	0,909	0,670	-0,847	2,397
AK11	0,746	3,573	0,953	0,196	-0,669	1,829
AK12	0,819	3,654	0,994	0,188	-0,744	2,287
Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,858, rho_A=0,863, CR=0,904, AVE=0,701						
YG1	0,856	3,671	0,988	0,799	-0,990	2,118
YG2	0,848	3,727	0,977	0,302	-0,753	2,146
YG4	0,827	3,617	0,981	0,580	-0,881	1,961
YG5	0,818	3,678	0,960	0,255	-0,731	1,974
Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Cronbach's Alpha= 0,850, rho_A=0,850 CR=0,899, AVE=0,689						
BOU1	0,846	3,678	0,954	0,332	-0,787	1,992
BOU2	0,826	3,639	0,898	0,702	-0,848	1,928
BOU3	0,810	3,702	0,863	0,893	-0,891	1,816
BOU4	0,839	3,659	0,953	0,443	-0,782	2,020

AK=Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri; YG=Yöneticiye Duyulan Güven; BOU=Birey-Örgüt Uyumu

Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “Yöneticimin her zaman bana adil davranmaya gayret göstereceğinden eminim.”, “Yöneticime çok yüksek seviyede sadakat duyarım.” gibi ifadeler yer almaktadır. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. 4 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçek 5’li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte “Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.”, “Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.” gibi ifadeler yer almaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

4.1. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmış olup ölçek faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması alan yazında beklenen bir durumdur. Bunun yanı sıra Cronbach’s Alpha, C.R. ve AVE değerlerinin 0,70’in üzerinde olması istenmektedir (Hair, Matthews, Matthews & Sarstedt, 2017). Tablo 2’de betimleyici istatistikler, ölçeklerin faktör yükleri ve diğer geçerlik değerleri yer almaktadır.

Tablo 2’ye göre, ölçüm modeli analizi sonucunda aydınlık kişilik özellikleri ölçeğinden 1,2,4,7 ve 10. ifadeler ve yöneticiye güven ölçeğinden 3. ve 6. ifade yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve geçerlik sonuçlarını azalttığı için analizden çıkartılmıştır. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı, normallik varsayımını karşıladığı, VIF değerleri 5’in altında olduğu için doğrusallık problemi olmadığı ifade edilebilir (Hair vd., 2017). Tablo 3’te ise ayırım geçerliğinin hesaplanmasında kullanılan Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) değerleri verilmiştir (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015; Yıldız, 2021).

Tablo 3’te verilen Fornell-Larcker kriteri AVE katsayılarının karekökünü ifade etmekte olup herhangi bir problem olmadığı; diğer yandan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerlerinin ise 0,90’ın altında olduğu görülmüş ve ölçekler için ayırım geçerliğinin sağlandığı anlaşılmıştır. Tablo 4’te ise R^2 ve Q^2 değerleri verilmiştir.

Tablo 4’te araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin R^2 ve Q^2 değerleri incelenmiş olup aydınlık kişilik özelliklerinin birey-örgüt uyumu üzerinde %61’lik ve yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde %62’lik bir açıklama oranına sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan Q^2 değerlerinin ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Alan yazında Q^2 değerlerinin sıfırın üzerinde olmasının araştırma kapsamında kabul edilebilir bir durum olduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 5’te f^2 katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 5’te etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan f^2 katsayıları verilmiştir. Cohen’e (1998)

Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerleri

Fornell-Larcker Criterion			Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)<0,90		
BOU	AK	YG	BOU	AK	YG
BOU	0,830	-	BOU	-	-
AK	0,780	0,788	AK	0,890	-
YG	0,740	0,786	YG	0,863	0,892

AK=Yöneticinin Aydınlık Kişilik Özellikleri; YG=Yöneticiye Duyulan Güven; BOU=Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4: R^2 ve Q^2 Testi Sonuçları

	R^2	$R^2_{Adjusted}$	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Birey-Örgüt Uyumu	0,608	0,607	0,415
Yöneticiye Duyulan Güven	0,618	0,617	0,453

Tablo 5: f^2 Testi Sonuçları

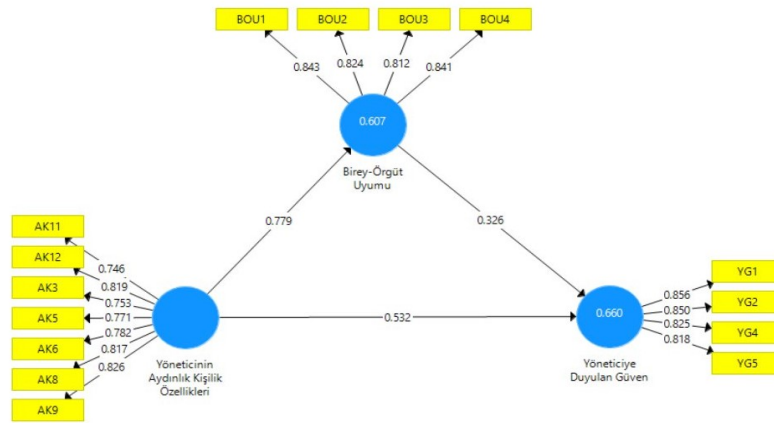
	Birey-Örgüt Uyum	Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri	Yöneticiye Duyulan Güven
Birey-Örgüt Uyum	-	-	0,123
Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri	1,547	-	0,326

göre f^2 katsayısının 0,02 ve üzerinde olması, değer için yeterli olabileceği öne sürülmüştür. Tablo 5'te verilen f^2 değerinin etki büyüklüğü açısından yeterli olduğu görülmüştür.

4.2. Yapısal Model-Hipotez Testleri

Cinsiyete Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak Smart-PLS programında incelenmiştir.

gösteren katsayılar yer almaktadır. Aracılık testinin yapılmasında Bootstrap testi kullanılmış olup Smart-PLS programında analiz gerçekleştirilirken genellikle bu yolun tercih edilebileceği ifade edilmektedir (Preacher & Hayes, 2004; 2008; Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2014). Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,786$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmakta olup bu

**Şekil 2:** Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı

Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 2'de yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolüne ilişkin oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0,056 ($SRMR<0,080$); d_ULS değerinin 0,371; d_G değerinin 0,187; Ki-Kare değerinin 0,444; Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0,885 ($NFI>0,80$) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin alan yazın açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Uyum iyiliği değerlerinde d_ULS ve d_G değeri ile ilgili net bir ayrım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 6'da ise yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 6'da yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü

değerler toplam etkiyi göstermektedir. İlk modele birey-örgüt uyumu değişkeninin eklenmesiyle birlikte yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,532$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin birey-örgüt uyumu üzerinde ($\beta=0,780$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi; birey-örgüt uyumunun yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde ($\beta=0,326$; $p<0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için Hair vd. (2017) VAF testinin kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. VAF testi dolaylı etkiyle toplam etki arasındaki çıkan değere göre aracılığın belirlendiği bir test olup %0 ile %20 arası aracılığın olmadığını, %20 ile %80 arasında kısmi aracılığın olduğunu ve %80'in üzerindeki sonuçların tam aracılığa işaret ettiğini belirtmektedir. Tablo 6'da görüldüğü üzere yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özellikleri, yöneticiye duyulan güven düzeyi ve birey-örgüt uyumu arasındaki dolaylı etki $\beta=0,254$ toplam etki ise $\beta=0,786$ 'dır. İlgili formüle

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta (β)	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlik	p
AK→YG (Toplam Etki)	0,786	0,023	33,673	(0,737; 0,825)	0,000
AK→YG (Direk Etki)	0,532	0,058	9,204	(0,416; 0,635)	0,000
AK→BOU	0,780	0,023	33,645	(0,725; 0,825)	0,000
BOU→YG	0,326	0,057	5,726	(0,217; 0,433)	0,000
AK→ BOU→ YG (Dolaylı Etki)	0,254	0,046	5,498	(0,161; 0,335)	0,000

AK=Yöneticinin Aydınlik Kişilik Özellikleri; YG=Yöneticiye Duyulan Güven; BOU=Birey-Örgüt Uyumunu

göre hesaplama yapıldığında VAF değeri %24 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü vardır yorumu yapılabilir. Dolayısıyla H₁, H₂, H₃ ve H₄ kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Aydınlik kişilik özellikleri alan yazında oldukça yeni bir kavram olup yapılan sınırlı sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir (örn; Dursun, 2023; Polatçı & Yeloğlu, 2021; Kaufman vd., 2019). Diğer yandan birey-örgüt uyumu ile yöneticiye duyulan güven kavramlarıyla ilişkili birçok araştırmanın yapılmış olduğu görülmüştür (örn; Sevinç, Baş & Kesen, 2022; Yavuz & Akgemci, 2021). İlgili alan yazın incelendiğinde aydınlık kişilik özellikleri çok fazla araştırılmadığı için örgütsel düzeyde araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Diğer yandan birey-örgüt uyumu ile yöneticiye duyulan güven düzeyi arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmaların olduğu belirtilmektedir. Ayrıca alan yazında birey-örgüt uyumu kavramının kişi-örgüt uyumu şeklinde yerli yazında kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Turunç ve Çelik'in (2012) yapmış olduğu araştırmada birey-örgüt uyumu ile yöneticiye güven arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan Türe-Yılmaz, Kök-Eren ve Yıldırım'ın (2019) yaptıkları araştırmada birey-örgüt uyumu ile yöneticiye güven arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde bireyin örgütü ile uyumlu olmasının iş tatminini, performansını, üretkenliğini artırdığını ve örgütte kalma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (İplik, Kılıç & Yalçın, 2011). Alan yazında yapılan araştırmaların çoğu örgütsel güven ortamının, birey-örgüt uyumunun örgütün performansına katkıda bulunduğunu göstermektedir

(Tan & Lim, 2009; Wang, Shieh & Wang, 2008; Shamir & Lapidot, 2003).

Araştırmanın özgünlüğü açısından bakıldığında hem aydınlık kişilik özelliklerinin alan yazında yeni bir kavram olması hem de araştırma kapsamındaki değişkenlerle birlikte araştırılmamış olması önemli görülmüştür. Araştırmada aydınlık kişilik özellikleri çalışanların algısına göre yöneticiye yönlendirilmiş ve bakış açılarına göre yöneticilerinin ilgili kişilik özelliklerine göre davranışları incelenmiştir. Bu durumun yöneticiye karşı duyulan güven düzeyini belirlemede ve çalışanın örgütüyle olan uyumunu tespit etmede önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Alan yazındaki bilgi birikimine katkı sağlaması açısından bu araştırmanın yapıldığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında ulaşılan veriler Smart-PLS programıyla analiz edilmiştir. İlk olarak ölçüm modeli incelenen araştırma verilerinde katılımcıların ölçek ifadelerine verdikleri cevapların ortalaması 3,70±0,90 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu ortalama katılımcıların algısına göre yöneticilerinin aydınlık kişilik özelliklerini taşıdığı yorumu yapılabilir. Yöneticiye duyulan güven düzeyi ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3,67±0,87 olarak belirlenmiş olup katılımcıların yöneticilerine güvendiğini akla getirmektedir. Diğer yandan birey-örgüt uyumu ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3,67±0,97 olarak belirlenmiş olup katılımcıların örgütleriyle uyum içerisinde olduğu söylenebilir. Çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun incelenmesi için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Oluşturulan modelde yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde (β=0,786) ve birey-örgüt uyumu üzerinde (β=0,780) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Birey-örgüt uyumunun ise yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerinde (β=0,326) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Son olarak yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki dolaylı etkisi β=0,254 olarak belirlenmiş ve birey-örgüt uyumunun bu etkide kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar tarafından algılanan yöneticinin aydınlık kişilik

özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyi üzerindeki etkisinin bir kısmı birey-örgüt uyumu üzerinden geçmiştir. Araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirlerini etkileyerek dağıldıkları söylenebilir.

Araştırmanın kuramsal temellerine bakıldığında sosyal mübadele kuramı, karşılıklılık kuramı ve birey-örgüt uyumu kuramı ile açıklanabileceği söylenebilir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiye duyulan güven düzeyi açısından bakıldığında güvenin çok boyutlu bir kavram olduğu ileri sürülmekte ve örgüt içerisindeki bireyler arasında davranışlar, tutumlar ve karşılıklı olan beklentiler sonucunda oluştuğu ifade edilmektedir. Güven hissi çalışanın örgütünden beklediği destek sonucunda örgütüne karşı dürüst ve bağlı olacağına dair inancı ifade etmektedir (Eğriboyn, 2013). Karşılıklılık kuramı açısından incelendiğinde yöneticiye duyulan güven düzeyinin ilgili kuramla açıklanabileceği söylenebilir (Conway & Coyle-Shapiro, 2006). Karşılıklılık kuramının temelinde bireylerin kendilerine karşı gösterilen iyilik sonucunda kendilerini iyilik yapma zorunda hissetmeleri bulunmaktadır (Cihangiroğlu & Şahin, 2010). Bu bağlamda yöneticinin örgüt içerisinde yaptığı bütün davranışların karşılığında çalışanın ona güvenerek işinin gereğini yapması karşılıklılık kuramına atıfta bulunmaktadır. Bir diğer yandan sosyal mübadele kuramının bu araştırma ile ilgisine bakıldığında kuramda bireyler arası ilişkilere odaklanması bulunmaktadır. Kuramda, bireyler arası ilişkilerin kaynak değişimi ve taraflar arası ödüllendirme beklentisi varsayımları bulunmaktadır. Bu olgular somut ve soyut şekillerde meydana gelebilmektedir (Ertürk, 2014). Bu araştırmada çalışan tarafından liderin aydınlık kişilik özelliklerine sahip olması kendisine karşı pozitif sonuçlar doğuracağı beklentisi bulunmaktadır. Örneğin aydınlık kişilik özelliklerinin boyutlarından olan hümanizm alt boyutunun temelinde her insanın onuruna ve değerlerine önem verme amacı bulunmaktadır. Dolayısıyla bir yöneticinin her insana olduğu gibi çalışanına bu şekilde davranış göstermesi olumlu örgütsel çıktıları meydana getirebilir. Bu araştırmanın dayandırılabilceği bir diğer kuram ise birey-örgüt uyumu kuramıdır. İlgili kuramın etkileşimci davranış kuramından temelini aldığı ileri sürülmekte olup durumsal ve bireysel değişkenlerin etkileşimi olduğu ifade edilmektedir (Pervin, 1968). Birey-örgüt uyumu kuramı genel olarak taraflar arasındaki uyumu ve sonuçları ortaya koymaktadır (Muchinsky & Monahan, 1987). Bu araştırma açısından bakıldığında çalışanın örgütüyle uyumu birçok faktöre bağlı olduğu gibi uyum derecesinin belirlenmesinde yönetici önemli rol oynamaktadır. Yöneticinin çalışanlara uyguladığı davranış ve iş politikaları, yöneticiye duyulan güveni etkilediği

gibi bireyin örgüt ile olan uyumuna katkıda bulunmaktadır. Birey-örgüt uyumunun parametreler üzerinden değerlendirildiğinde ücret, motivasyon, örgüt kültürü, işle bütünleşme, normatif bağlılık, liderlik ve birçok değişken ele alındığında liderliğin sayılan faktörler üzerinden dolaylı şekilde etkilediği söylenebilir.

Günümüz işletmelerinin temel hedefinin sürekli kâr elde etmek olduğu iş dünyasında ekonominin temelini para ilişkileri oluştursa da örgütlerin var oluş amacında en önemli rol çalışana düşmektedir. İnsanın sosyal yaşamdan hiçbir zaman yok olmayacağı, insan ilişkilerinin sürekli bir şekilde devam edeceği varsayımından yola çıkılarak çalışanın verimliliği ve etkililiği düşünülme zorundadır. Bu yüzden yöneticilere büyük görevler düşmekle birlikte çalışanın yöneticisine güvenmesi, örgütüyle uyum içerisinde çalışması diğer pozitif olguları da beraberinde getirebilecektir. Örneğin Sorthaix, Dietrich, Chow ve Salmela-Aro (2013) birey-örgüt uyumunun işle bütünleşmeyle pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu araştırmasında belirtmiştir. Tan ve Tan (2000) ise örgüt ile çalışanlar arasında yöneticinin köprü görevi gördüğünü, çalışanın yöneticisiyle olan iletişiminden çıkarımlarda bulunarak örgütüne karşı uyumu ve güveni algıladığını ifade etmektedir. İlgili örnek araştırmalar ve bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak özellikle sektör açısından yöneticilerin çalışanları elde tutma ve optimum performans yakalayabilmeleri açısından dengeli bir yönetim biçimi sergilemeleri önerilebilir. Dengeli yönetim biçimindeki amaç çalışana her istediğini vermek değil performansı, davranışları, örgüt ile uyumu değerlendirilerek davranışların gösterilmesidir. Fakat şu da göz önünde bulundurulmalıdır ki sadece uyumlu çalışana değil aynı zamanda işe yeni alınan ve yeteneklerini tam olarak ortaya çıkaramayan personelin de yöneticinin pozitif davranışlarından beslenmesi gerekmektedir. Araştırmacılara verilecek öneriler olarak özellikle bu araştırma özelinde aydınlık kişilik özelliklerinin çalışanın algısına göre oluşturulması gelecekte yapılacak araştırmalar için bir temel oluşturabilir. Bu yüzden yapılacak araştırmalarda yöneticilerin her türlü kişilik özellikleri çalışanların algısına göre değerlendirilebilir. Nitel araştırma desenleriyle desteklenebilecek araştırmaların yapılması, yeni bir kavram olan aydınlık kişilik özelliklerinin yönetim yazınına katkı sağlaması açısından önerilebilir. Örgütsel düzeydeki diğer kavram ve kuramların ilgili değişkenlerle birlikte araştırılması ilgili yazına katkı sağlayabilir.

Öncelikle yapılan bu araştırmanın alan yazın açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Fakat katkı sağlayacağı düşünülen bu araştırmanın her bilimsel araştırmada olduğu gibi bazı sınırlılıkları

bulunmaktadır. Araştırmanın Nevşehir’de faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde yapılması ve sadece bir işletmenin değil bütün işletmelerin örneklem olarak seçilmesi genellenebilirliği sınırlandırmaktadır. Araştırmaya az sayıda yöneticinin dâhil edilerek çok sayıda çalışanın dâhil edilmesi, yöneticinin aydınlık kişilik özelliklerini ortaya koymada yine bir sınırlılığı beraberinde getirmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan veri toplama araçları, sosyo-demografik bilgiler formu, kullanılan analiz yöntemi gibi unsurlar bu araştırmanın diğer sınırlılıklarındandır. Araştırmanın belirli bir zaman dilimi içerisinde verilerinin toplanması, araştırmacıların bilgi ve beceri düzeyi yine başka sınırlılıklar olarak ifade edilebilir. Bilimsel araştırmaların doğasını oluşturan sınırlılıklar gelecekte yapılacak araştırmalara fikir vermesi açısından önemli olup bu araştırmanın daha nitelikli araştırmalara yön vereceği ve yol göstereceği söylenebilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 17.01.2024 tarih ve 10/30 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır

KAYNAKÇA

- Andrews, K. (2019). The dark triad sums up psychopaths, but the light triad defines saints. *ABC News*, 15.
- Besen, E., & Aktaş, H. (2016). Birey-Örgüt uyumu ve yöneticiye güven ile lider-üye etkileşimi bağlamında Bursa'da otomotiv sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27(81), 23-42.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (Third edition). Routledge
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd Edition). Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Conway, N. ve Coyle-Shapiro, J. A. M. (2006). Reciprocity and psychological contracts: Employee performance and contract fulfillment. *Paper presented at the Academy of Management*, Best Conference Paper.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (2003). *İşletme yönetimine giriş* (6. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Duman, Ş. (2018). *Orta öğretim öğretmenlerinde psikolojik güçlendirmenin yordayıcıları olarak yapısal güçlendirme, yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dursun, A. (2023). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine alternatif pozitif bir bakış: Aydınlık üçlü kişilik özellikleri. *Gelişim ve Psikoloji Dergisi*, 4(7), 44-58.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 17-43.
- Ertürk, E. (2014). *Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Frazier, M. L., Gooty, J., Little, L. M., & Nelson, D. L. (2015). Employee attachment: Implications for supervisor trustworthiness and trust. *Journal of Business and Psychology*, 30, 373-386.
- Freitas, P. (2016). *Relações entre competências gerenciais de líderes de grupos de pesquisa e resultados alcançados* (Yüksek lisans tezi). Universidade de Brasília, Brasília: UnB.
- Gerymski, R., & Krok, D. (2019). Psychometric properties and validation of the Polish adaptation of the Light Triad Scale. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(4), 341-354.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (1. Baskı). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- İplik, F. N., Kılıç, K. C., & Yalçın, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661.
- Johnson, L. K. (2018). *The light triad scale: Developing and validating a preliminary measure of prosocial orientation* (Doctoral dissertation). The University of Western Ontario, Canada.
- Karasoy, H. A. (2014). Örgütsel bağlılık. İçinde A. Bedük (Ed.). *Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar- güncel konular* (ss. 55-77). Atlas Akademi.
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., & Hyde, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two

- very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10(467), 1-26.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23(3), 438-458.
- Lukić, P., & Živanović, M. (2021). Shedding light on the Light Triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the Light Triad. *Personality and Individual Differences*, 178, 110876, 1-12.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- 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. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- Nienaber, A. M., Romeike, P. D., Searle, R., & Schewe, G. (2015). A qualitative meta-analysis of trust in supervisor-subordinate relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 507-534.
- Öztürk, M., & Vatansever, K. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi: Alanya belediyesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3613-3632.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56-68.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Polatçı, S., & Yeloğlu, H. O. (2021). Karanlık ve aydınlık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 73-87.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Reinke, S. J., & Baldwin, J. N. (2001). Is anybody listening? Performance evaluation feedback in the US Air Force. *Journal of Political & Military Sociology*, 29(1), 160-176.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Serbest, S., & Sökmen, A. (2021). Karanlık Üçlü'den aydınlık tarafa giden yolda Aydınlık Üçlü Ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2734-2744.
- Sevinç, F., Baş, D., & Kesen, M. (2022). Yöneticilerin paternalist liderlik davranışları ve birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 27-59.
- Shamir, B., & Lapidot, Y. (2003). Trust in organizational superiors: Systemic and collective considerations. *Organization Studies*, 24(3), 463-491.
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466-475.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Turuş, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Türe-Yılmaz, A., Kök-Eren, H., & Yıldırım, A. (2019). Hemşirelerde yöneticiye güvenin kişi-örgüt uyumuna etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1205-1215.
- Türkiye İş Kurumu (2023). Erişim Adresi: <https://media.iskur.gov.tr/66917/nevsehir.pdf> Erişim Tarihi 10.07.2023
- Ulutaş, M. (2010). *Birey-örgüt uyumu kuramı ve dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya.
- Ülkü, T. ve Polatçı, S. (2023). Kurumsal dünyada karanlık ve aydınlık taraf: Kişilik özelliklerinin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etkisinin keşfi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(4), 503-531.
- Wang, I., Shieh, C. J., & Wang, F. J. (2008). Effect of human capital investment on organizational performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(8), 1011-1022.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Wren, A. D., & Bedeian, A. G. (2021). *Yönetim düşüncesinin evrimi* (1. Baskı). (Ahmet Melik Aksoy, Çev.) İstanbul: Albaraka.
- Xiaojun, W., & Shizong, L. (2010). The Research on Knowledge Worker's Person-organization Fit (POF). In *2010 Third International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (ss. 119-125). IEEE.
- Yalçın, İ., Şeker, M., & Bayram, A. (2014). Yöneticilerin kişilik özellikleri ve duygusal zekâları ile yönetim bilişim sistemleri kullanımları arasındaki etkileşimin tespitine yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (13), 75-92.
- Yavuz, A., & Akgemci, T. (2021). Birey-Örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (34), 99-114.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar* (2. Baskı). Seçkin Yayınları.