19. Ulusal YÖNETİM ve ORGANİZASYON Kongresi

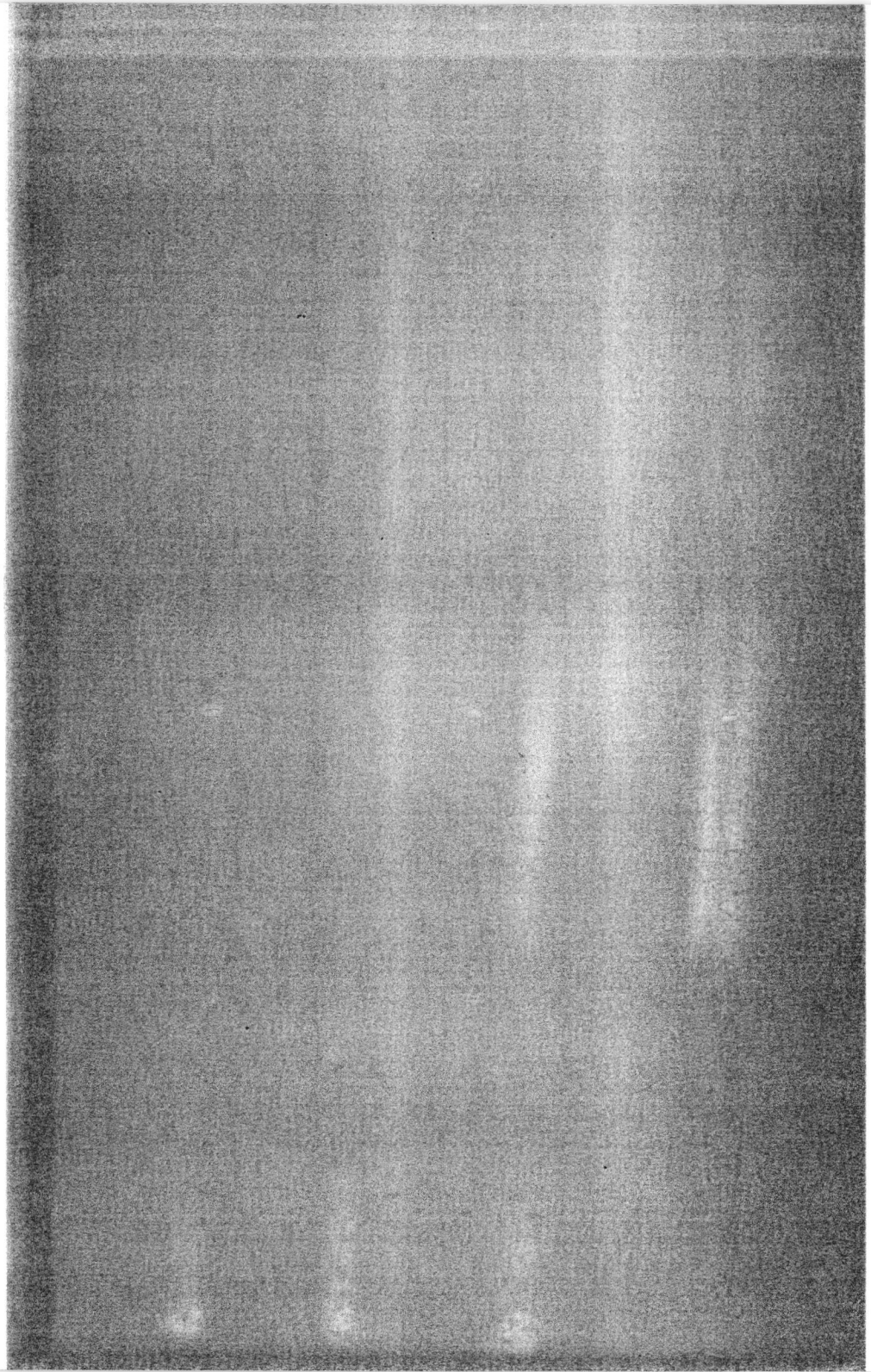
BİLDİRİLER KİTABI

Yayına Hazırlayanlar
Murat KASIMOĞLU
Oktay KOÇ
Ali HALICI

Düzenleyen
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

26-28 Mayıs 2011
Çanakkale

ORION
KİTABEVİ



19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi

PROGRAM

26 - 28 Mayıs 2011
Çanakkale

GENEL PROGRAM

SALONLAR	26 MAYIS 2011	27 MAYIS 2011	28 MAYIS 2011
SALON A	Örgüt Kuramı	Örgüt Kuramı Sratejik Yönetim Örgütsel Davranış	
SALON B	Stratejik Yönetim	Stratejik Yönetim	
SALON C	İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi	
SALON D	Örgütsel Davranış	Örgütsel Davranış	
KALE RESORT OTEL			Örgütsel Davranış

Paralel Oturum	Oturum Başkanı: Asuman AKDOĞAN
Salon D 14.00-15.30	Yöneticilerin Astlarını Etkileme Taktikleri İle Çalışanların Örgüte Duygusal Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Empirik Bir Araştırma **K.Güniz Bekrek** **Ülkü Dicle** **Senem Göl Beşer**
	Karanlık Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Isparta Perakende Sektöründe Bir Araştırma **Murat Kayalar** **Elif Türkan Arslan**
	Örgütsel Sinizm-Örgütsel Vatandaşlık Paradoksu ve Bu Bağlamdan Sinik İnsan Tutumuna Bakış: SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma **Necla Bardak** **Ramazan Erdem** **Rukiye Çelik** **Elif Akkaş** **Orhan Adıgüzel**
	Örgüt Kültürü ve Lider-Üye Etkileşiminin Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü **Hüseyin Demir** **Harun Demirkaya**
15.30-16.00	Kahve Arası
Paralel Oturum	Oturum Başkanı: Ceyhan ALDEMİR
Salon A 16.00-17.30	Örgütlerin Çevresel Belirsizliği Algılama ve Değişimle Baş Etmeye Yönelik Davranışlarının Milliken'in Üçlü Tipolojisi Bağlamında Analizi: Yolcu Taşımacılık Sektöründe Boylamsal Bir Araştırma **Bilçin Tak** **Duygu Acar** **Nezih Kitapçı**
	Türk Sağlık Alanında Genelci ve Özelci Örgütlerin Davranışlarının "Kesim Genişliği Kuramı" Bağlamında Analizi **Duygu Acar** **Bilçin Tak**
	Şirket Gruplarında Kurumsal Yönetim Üzerine Bir Yazın Taraması **Özlem Yıldırım-Öktem** **Nisan Selekler-Gökşen**
Paralel Oturum	Oturum Başkanı: Huriye ÇATALCA
Salon B 16.00-17.30	Genel İşletme Dersi Alan Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması **A. Sinan Ünsar**
	Rekabetçi Değerler Yaklaşımı İle Örgütsel Etkinliğin Belirlenmesinde Örgütsel Sağlığın Rolü: İzmir İli Merkezindeki 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma **Ayşar Kurgun** **Demet Bağıran**
	Sağlıkta Dönüşüm Programı Çerçevesinde İstanbul'daki Özel Hastanelerin Kamu Hastanelerine İlişkin Rekabet Algıları Üzerine Bir Araştırma **Ş. Burak Bekaroğlu**
	Türkiye'deki Kamu Kurumlarının Stratejik Planlarının İncelenmesi **Ersin Demirok**

19. Ulusal YÖNETİM ve ORGANİZASYON Kongresi

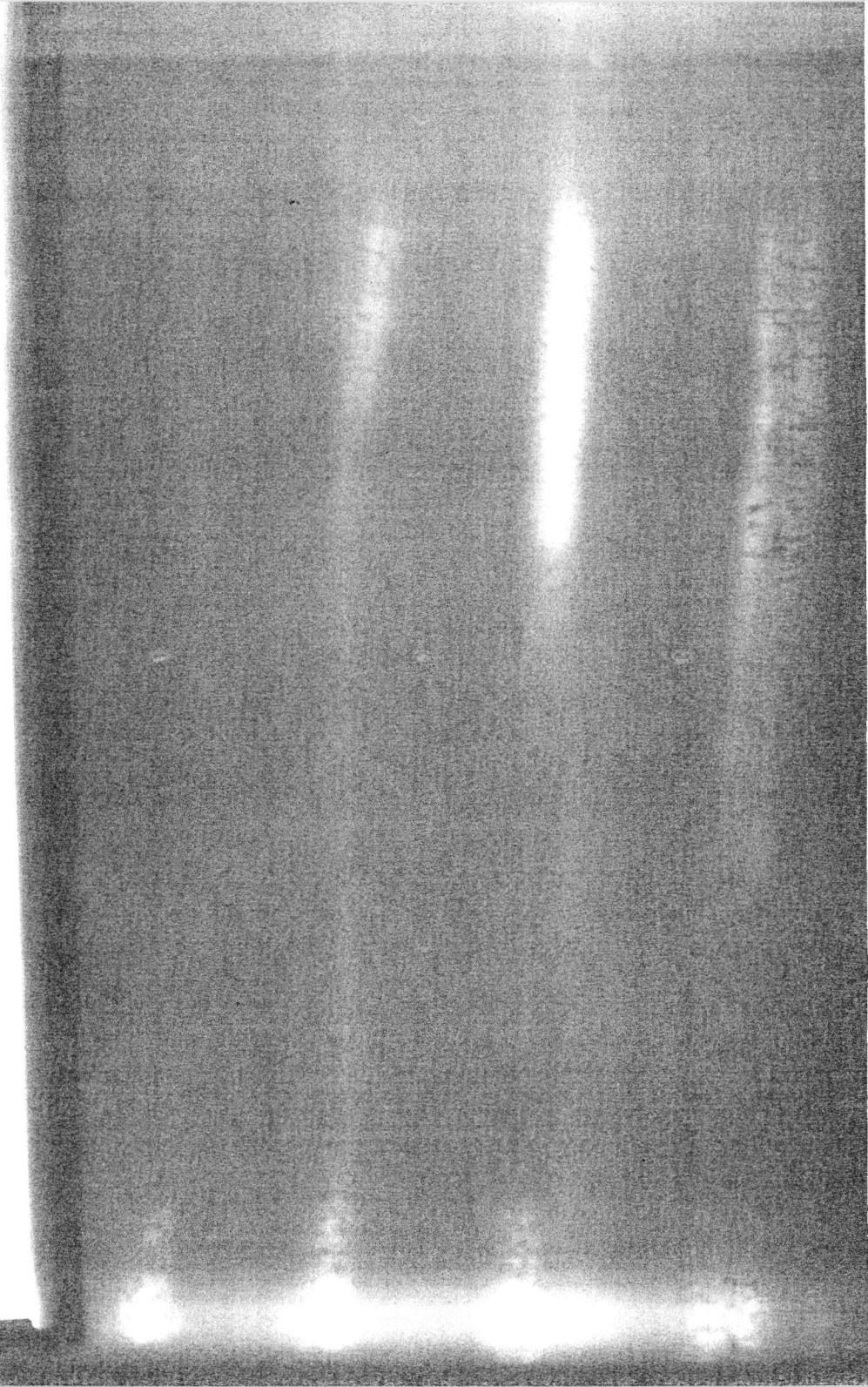
BİLDİRİLER KİTABI

Yayına Hazırlayanlar
Murat KASIMOĞLU
Oktay KOÇ
Ali HALICI

Düzenleyen
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

26-28 Mayıs 2011
Çanakkale

ORION
KİTABEVİ



Bu kitap Orion Kitabevi tarafından Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi adına basılıp yayınlanmış olup tüm basım, yayım ve satış hakları Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne aittir.

©

Bütün hakları saklıdır.

Kitabın tümü ya da bölümü/bölümleri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin yazılı izni olmadan elektronik, optik, mekanik ya da diğer yollarla basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

Copyright©2011 by Canakkale Onsekiz Mart University.

No part of this book may be printed, reproduced or distributed by any electronical, optical, mechanical or other means without the written permission of Canakkale Onsekiz Mart University.

ORİON KİTABEVİ - 100
ISBN: 978- 9944 -769-67-9
Tüm Hakları Saklıdır.
Dizgi ve Teknik İşler
Emel Altın, Arş. Gör. Ramazan Uygun
Kapak Tasarımı ve Baskı
Pozitif Matbaacılık Ltd. Şti.
Çamlıca Mah. 145. Sk. No: 10/16
Yenimahalle / Ankara
Tel: 0312 397 00 31
ORİON Kitabevi
Selanik Cad. No:72 06640 Kızılay/ ANKARA
Tel: 0 312 417 78 35
Faks: 0 312 425 06 82
www.orionkitabevi.com - orion@orionkitabevi.com

ÖNSÖZ

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Türkiye'de makro ve mikro örgüt kuramının gelişmesiyle ulusal yönetsel ve örgütsel sorunların ele alınması bağlamında çok önemli bir bilimsel değere sahiptir. Kongrenin başlangıcı olan 1993 yılından bugüne ortaya konulan bu temel felsefe her yıl gelişerek daha ileri bir noktaya doğru gitmektedir. Bu yıl Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) tarafından organize edilen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ni farklı kılan temel değerler kısaca dört temel başlık altında değerlendirilebilir. İlk olarak, kongre uzun ve köklü geçmişe dayanan bir özelliğe sahiptir. Bu yapı kongrenin temel değerlerinin sağlam bir şekilde oluşturulmasına katkı sağlamıştır. İkinci olarak, kongre akademik değerlendirme ilkelerini dikkate alan ve bunlardan asla taviz vermeden ulusal bir araştırma kültürü ve altlığının oluşmasına çalışmaktadır. Bu konuda da sürekli olarak alanda araştırma yapan önemli bilim insanlarının kongreye katkı vermesi ve desteklemesi bu süreci güçlendiren bir role sahiptir. Üçüncü olarak, kongrenin bütün Türkiye'de yaygınlaşmasının sağlanması için kongre her yıl farklı üniversiteler tarafından organize edilmektedir. Bu süreç de kongrenin temel misyonuna uygun bir şekilde ulusal düzeyde bilimsel kültürün gelişmesine olanak sağlamaktadır. Dördüncü olarak, kongre bağlamında ortaya konan akademik değerler geliştirilerek, Türkiye'de bilimsel çalışmalar açısından temel bir standart yaratılması sağlanmıştır. Bütün bu unsurlar Türkiye'de makro ve mikro örgüt kuramına yönelik olarak bilimsel çalışmaların niteliğinin ve niceliğinin gelişmesine önemli katkı sağlamaktadır.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin bu aşamadan sonra Türkiye'de alanın gelişmesinde daha önemli roller oynayacağı kanaatindeyim. Bu değerli bilimsel çalışmanın üniversitemizde yapılmasından büyük mutluluk duyduğumu ifade etmek isterim. Özellikle bu tür organizasyonların gerçekleşmesi ciddi bir emeği ve özveriyi gerektirmektedir. Bu nedenle kongrenin yapılma aşamasında bütün süreçlere destek veren kongre danışma kurulu başta olmak üzere, kongre değerlendirme kurulu ve organizasyon komitelerine sağlamış oldukları katkıdan dolayı çok teşekkür ederim. Bu vesile ile Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin başarılı geçmesini temenni eder, Türk bilim dünyasına yararlılıklar getirmesini dilerim.

Prof. Dr. Sedat LAÇİNER
Rektör

SUNUŞ

Türkiye'de her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde gerçekleşen, şu ana kadar 18 kez düzenli olarak yapılan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bu yıl, 26-28 Mayıs 2011 tarihlerinde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin ev sahipliğinde gerçekleşmiştir. Kongre Türkiye'de Yönetim ve Organizasyon alanındaki tek geleneksel bilimsel faaliyettir. Bu kongre aracılığıyla yönetim ve örgüt kuramlarına yönelik araştırmacılar bir araya gelerek farklı bilimsel konuları tartışma fırsatı bulmaktadırlar. Türkiye'de alanda epistemolojinin oluşturulması ve geliştirilmesinde önemli rol oynayan kongre, modern yönetim ve organizasyon araştırma kültürünün yaygınlaştırılmasında da önemli bir misyon üstlenmektedir.

Türkiye'deki her üniversiteden katılımcıların yer aldığı kongre, özellikle akademisyenler arasında iletişim kurulması, ortak çalışma olanaklarının ortaya çıkarılması ve alanla ilgili gelişmiş yerleşik bilimsel değerlerin geliştirilmesi noktasında eşsiz bir platform olma özelliği de taşımaktadır. Kongre, süreç içerisinde kendine özgü bir yapı geliştirmiş, özellikle, yeni kuşak araştırmacıların geribildirim almaları ve küresel akademik yayın piyasasına yönelik yetkinlikler geliştirilmesi noktasında etkili bir faaliyet haline gelmiştir.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, gerek katılımcı sayısı, gerek paylaşılan bilginin nitelik ve niceliği, gerekse akademik itibarı açısından ülkemizin en önemli organizasyonlarından biri olarak kabul edilmektedir. Kongrenin amacı, kongre konuları ile ilgili araştırma yapan akademisyen, araştırmacı ve uygulamacıları bir araya getirmek, etkileşim sağlamak ve bilgi paylaşımına katkıda bulunmaktır. Bu kongre Türkiye'de örgütlerin yönetimi ve işletmelere yönelik olarak araştırma yapan, Türk bilim insanlarının bir araya geldiği, tek kurumsal ve sürdürülebilir faaliyettir. Organizasyonel yapıların araştırılmasıyla etkili teknik ve yaklaşımların bağlamsal koşullar dikkate alınarak ortaya çıkarılması, bu kongredeki araştırmaların temel çerçevelerinden biridir. Ayrıca Kongre, Türkiye'de alandaki bütün araştırmacıların bir araya geldiği gelenekselleşmiş akademik organizasyon olma özelliğini de taşımaktadır.

Sonuç olarak bu kongre Türkiye'de, İşletmelerin Yönetimi ve Organizasyon Biliminin gelişmesinde ve dünya standartlarına çıkarılmasında büyük bir öneme sahiptir. Son çeyrek yüz yıla yakın bir süredir düzenli ve sistematik bir şekilde devam eden çalışmalarla kongre, Türkiye'nin Ar&Ge ve bilimsel bilgi üretme gücünün geliştirilmesine büyük katkı sağlamaktadır.

Kongrenin gerçekleştirilmesinde katkı sağlayan kurum ve kişilere teşekkür etmek isterim. Özellikle sponsorların vermiş olduğu katkı bu anlamda büyük önem taşımaktadır. Kendilerine kongreye vermiş oldukları bu değerli katkılardan dolayı şükranlarımı sunuyorum.

Kongrenin gerçekleşmesinde akademik olarak çok değerli katkı sağlayan danışma ve değerlendirme kurulu üyelerine teşekkür etmek isterim. Özellikle bildirilerin değerlendirme sürecinde Çanakkale'ye gelerek çalışmalara katkı sağlayan ve kongrenin genel planlamasına katkı veren, Prof. Dr. Tamer Koçel, Prof. Dr. Ceyhan Aldemir, Prof. Dr. İbrahim Anıl, Prof. Dr. Fulya Sarvan, Prof. Dr. Uğur Yozgat, Prof. Dr. Mahmut Paksoy, Prof. Dr. Ömür Timurcanday Özmen, Prof. Dr. Enver Özkalp, Prof. Dr. Ali Halıcı, Prof. Dr. Cavide Uyargil, Prof. Dr. Zeyyat Sabuncuoğlu, Prof. Dr. Murat Kasımoğlu'na içtenlikle teşekkür ederim.

Kongrenin yürütülmesinde ve kaynak bulunması sürecinde görev alan öğretim üyelerine ve yardımcılarına da kongrenin düzenlenmesinde vermiş oldukları değerli katkılardan dolayı çok teşekkür ederim. Özellikle bu ekibin özverili ve dikkatli çalışmaları kongrenin düzgün bir şekilde yürütülmesine katkı sağlamıştır.

Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Kongre Dönem Başkanı

KURULLAR

DANIŞMA KURULU ÜYELERİ

Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ümit BERKMAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür Timurcanday ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü Özen	TODAİE
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Fulya SARVAN	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Alaattin TİLEYLİOĞLU	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi

BİLDİRİ ÖN DEGERLEME KURULLARI ÜYELERİ

Örgüt Teorisi

Prof. Dr. İbrahim ANIL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nazlı WASTİ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Stratejik Yönetim

Prof. Dr. Ali AKDEMİR	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Fulya SARVAN	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi

Örgütsel Davranış

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Ali HALICI	Başkent Üniversitesi

İnsan Kaynakları Yönetimi

Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Dönem Başkanı

Prof. Dr. Ali AKDEMİR	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yürütme Kurulu Üyeleri

Prof. Dr. Ali HALICI	Başkent Üniversitesi
Doç. Dr. Murat GÜMÜŞ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Şule AYDIN TÜKELTÜRK	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Muhteşem BARAN	İstanbul Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Oktay KOÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tülay GÜZEL	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. Erol DURAN	
Öğr.Gör. Hacı Mehmet YILDIRIM	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Arş. Gör. Ömer ÇOBAN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Serhat KOÇARSLAN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

STRATEJİK YÖNETİM

YÖNETİCİLERİN STRATEJİ GELİŞTİRMEDE KULLANDIKLARI TEKNİKLERİN SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER NELERDİR?
MEHMET BARÇA, MEHMET ALİ KÖSEOĞLU, KADİR ARDIÇ 3

YENİ ŞUBE AÇARKEN RAKİPLERE GÖRE KONUM ALMA: TÜRKİYE'DEKİ BANKALAR, 2002-2010
ÖZGECAN KOÇAK, SERDEN ÖZCAN 10

ORTAKLAŞA REKABET STRATEJİSİNİN ALGILANAN İŞ ETİKİNLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA
YUNUS DEMİREL, NURZAHİT KESKİN, HAYRİ ÜLGEN 13

SEKTÖRLERARASI YAKINSAMA TEZİ BAĞLAMINDA KAMU VE ÖZEL SEKTÖR YÖNETİCİLERİNİN RETORİKSEL STRATEJİLERİNİN KIYASLANMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
MEHMET ERYILMAZ, FİLİZ GAYĞUSUZ 21

GİRİŞİMSEL FIRSATLARIN TANIMLANMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİNDE BEŞERİ SERMAYENİN ROLÜ: ÇANAKKALE İLİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA
RAMAZAN UYGUN, MURAT KASIMOĞLU, BAHATTİN HAMARAT 24

ÖRGÜTSEL GİRİŞİMCİLİK: KAVRAMIN ANLAMLANDIRILMASI VE ÖRGÜTSEL ETKENLER İLE OLAN İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA
DENİZ KANTUR, ARZU İŞERİ SAY 29

YÖNETİMDE AİLE KONTROL DÜZEYİNİN ŞİKET GİRİŞİMCİLİĞİ İLİŞKİSİ
SELMA AKPINAR, ÇAĞRI BULUT, LÜTFÜHAK ALPKAN 34

KÜLLERİNDEN YENİDEN DOĞANLAR: TÜRKİYE'DEKİ AZERİ GİRİŞİMCİ ÖYKÜLERİ
DİLEK ZAMANTILI NAYIR, İLKİN SÜLEYMANOV 39

GENEL İŞLETME DERSİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI
A. SİNAN ÜNSAR 43

REKABETÇİ DEĞERLER YAKLAŞIMI İLE ÖRGÜTSEL ETKİNLİĞİN BELİRLENMESİNDE ÖRGÜTSEL SAĞLIĞIN ROLÜ: İZMİR İLİ MERKEZİNDEKİ 4 VE 5 YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA
AVŞAR KURGUN, DEMET BAĞIRAN 49

SAĞLIKTA DÖNÜŞÜM PROGRAMI ÇERÇEVESİNDE İSTANBUL'DAKİ ÖZEL HASTANELERİN KAMU HASTANELERİNE İLİŞKİN REKABET ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Ş. BURAK BEKAROĞLU 54

TÜRKİYE'DEKİ KAMU KURUMLARININ STRATEJİK PLANLARININ İNCELENMESİ
ERSİN DEMİROK 61

STRATEJİK KURUMSAL İTİBAR ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI VE GEÇERLİLİĞİNİN TEST EDİLMESİ
M. MURAT YAŞLIOĞLU 64

2001 EKONOMİK KRİZİNİN TÜRKİYE'DEKİ İŞLETME GRUPLARI ÇEŞİTLENME STRATEJİLERİNE ETKİLERİ
ELA ÖZKAN-CANBOLAT, YÜCEL TÜRKER 68

İLGİSİZ ÇEŞİTLENMİŞ YAPILARIN TARİHİ VE KURUMSAL ÖNCÜLLERİNE DAİR BİR İNCELEME
ŞİRİN ATAKAN DUMAN 73

ULUSLAR ARASI YÖNETİM UYGULAMALARININ BENİMSENMESİNDE SEKTÖRLER ARASI FARKLILAŞMA: GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER BAĞLAMINDA TÜRKİYE ÖRNEĞİ
BORA AKSU 78

BİR STRATEJİ OLARAK MARKA TOPLULUĞU: HARLEY SAHİPLERİ TOPLULUĞU (HARLEY OWNERS GROUP - HOG) ÖRNEĞİ
GÜLŞEN ÖZÇELİK, SERKAN TÜRKELİ 81

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE DIŞ KAYNAK KULLANIMI VE TÜRKİYE'DE FAALİYET GÖSTEREN HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA
LEYLA ADİLLER, VİLDAN DURMAZ 85

KURUMLAR SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK UYGULAMALARININ NERESİNDELER? MARMARA BELEDİYELER BİRLİĞİ'NE ÜYE BELEDİYELERDE BİR ARAŞTIRMA
DİLEK DÖNMEZ 90

İSTANBUL 2010 AVRUPA KÜLTÜR BAŞKENTİ AJANSI YAPISI ÖRNEĞİYLE BİR YÖNETİŞİM MODELİ ANALİZİ
GÖKÇE DERVİŞOĞLU OKANDAN 94

FİRMALAR İÇİN ORGANİZASYONEL İNOVASYON GELİŞTİRME STRATEJİLERİ VE YERLİ/YABANCI SERMAYE ORANININ ARACILIK ETKİSİ
SERHAT BURMAOĞLU, HARUN ŞEŞEN 98

BOP (BOTTOM OF THE PYRAMID) İŞ STRATEJİLERİNİN İNOVASYON, KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA KAVRAMLARI AÇISINDAN ELE ALINMASI
NURAY ÇAKIRLI, HAKAN AYDIN 103

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE TEKNOLOJİK YENİLİK YETENEKLERİNİN REKABET GÜCÜ ÜZERİNE ETKİLERİ
SALİH ZEKİ İMAMOĞLU, A.ZAFER ACAR, SERAP EREN 108

TÜRKİYE'DEKİ İNOVASYON DİNAMİKLERİ: İNOVASYON VE ŞİRKET PERFORMANSI
LAÇİN ARIKAN 113

TÜRK AKADEMİK İŞBİRLİĞİ AĞINDA YAPISAL FAYDA
IŞIN GÜLER 115

FİZİKİ VE GAYRİ FİZİKİ VARLIKLARIN İŞLETME PERFORMANSINA ETKİLERİ: KAYNAK TEMELLİ BİR YAKLAŞIM
RIFAT KAMAŞAK, MURAT YÜCELEN 119

ÖĞRENME ODAKLILIK VE YENİLİĞİN MÜŞTERİ DEĞERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: YÖNETİCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
SELAHATTİN KANTEN, MURAT YAŞLIOĞLU 124

YÖNETİM KURULU YAPILARININ İHRACAT PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ
TÜLAY İLHAN-NAS, OZAN KALAYCIOĞLU 129

İŞLETMELERİN, KRİZ DÖNEMLERİNDE TEMEL YETENEK ANLAYIŞINA BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ (ISO 500 İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA)
FATMA AYANOĞLU ŞİŞMAN, H. NİLAY GEMLİK, UĞUR YOZGAT 132

YÖNETİM BİLGİSİ YAYILIMINDA YEREL AKTÖRLER: TÜSİAD VE MÜSİAD YAYINLARINDA "YÖNETİM"
MUSTAFA KURT, ONUR ÜNLÜ, KEMAL DEMİR 134

EKSİK SÖZLEŞME TASARIMININ BELİRLEYİCİLERİ: TUR OPERATÖRÜ-OTEL KONTENJAN SÖZLEŞMELERİ ÖRNEĞİ
TUĞBA GÜRÇAYLILAR-YENİDOĞAN, ALP YENİDOĞAN 137

REKABET ÜSTÜNLÜĞÜ AÇISINDAN ISO 22000 GIDA GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİNİN ÖNEMİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BALANCED SCORECARD ÖRNEĞİ
TOLGA GÖK 139

GİRİŞİM ODAKLILIK VE MÜŞTERİ ODAKLILIĞIN İŞLETME PERFORMANSINA ETKİLERİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA
CEMAL ZEHİR, A.ZAFER ACAR, NURHAN ÖZGENEL 142

SOSYAL HAREKETLER BAKIŞ AÇISI İLE ORGANİK PAZARLAR
RAHŞAN ÇETREZ 147

GİRİŞİMCİLİK DENEYİMİNİN GİRİŞİMSEL TUTUM VE DAVRANIŞLARA ETKİSİ: PİYASA AKTÖR VE DÜZENLEYİCİLERİNE YÖNELİK ÇIKARIMLAR
ALİ AKDEMİR, MURAT KASIMOĞLU, RAMAZAN UYGUN 149

SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA İÇ GİRİŞİMCİLİĞİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
ARZU ÜLGEN AYDINLIK, DUYGU TOPLU, SİMGE ARI 154

ÖRGÜT TEORİSİ

YÜKSEKÖĞRETİM ALANINDA FARKLILAŞMA VE BENZEŞME: TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE MODELLERİNİN TARİHSEL SEYRİ, 1900-2010
BEHLÜL ÜSDİKEN, BAŞAK TOPALER, ÖZGEC'AN KOÇ'AK 161

ÖRGÜTSEL İRİLİK VE YENİLİK İLİŞKİLERİ GÜCÜ VE YÖNÜNÜN META-ANALİZ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ
ÖMÜR YAŞAR SAATÇİOĞLU, ÖMÜR TİMURCANDAY ÖZMEN 164

HİPER-REKABET ORTAMLARINA ORGANİZASYONEL UYUM İÇİN GELENEKSEL ORGANİZASYON YAPILARINDAN TAKIM BAZLI ORGANİZASYON YAPILARINA DÖNÜŞÜM: ORTA VE BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELER ÜZERİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN BİR ARAŞTIRMA
A. HALUK PINAR 169

ÖRGÜTSEL SÖYLEM, TOPLUMSAL BAĞLAM VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİNİN EŞBİÇİMLİLİĞİ: TÜRKİYE ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME
H.OKAN YELOĞLU, BURCU DARENDE ŞİMŞEK 176

ÖRGÜTSEL ALANDA KURUMSAL MANTIKLAR ARASI OLUŞAN ÇELİŞKİ: TÜRK ASKERLİK HİZMETİ ALANI ÖRNEĞİ
R. ARZU KALEMCİ, MUSTAFA M. GÖKOĞLU, İPEK KALEMCİ TÜZÜN 180

ÖRGÜTSEL ALANLARIN VE BU ALANLARDAKİ MANTIKLARIN DEĞİŞİMİ NASIL ÖLÇÜLÜR: TÜRKİYE'DEKİ TİYATROLAR ÖRNEĞİ
ÖZGE CAN 183

YENİ KURUMSAL KURAMDAKİ DEVLET KAVRAYIŞI TÜRKİYE'DE GEÇERLİ MİDİR? FUTBOL ALANI ÖRNEĞİ
UMUT KOÇ, JANSET ÖZEN AYTEMUR, ERKAN ERDEMİR 186

KURUMSAL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİNDE ÖRGÜTSEL ALT KÜLTÜRLERİN ROLÜ: BİR İMALAT FİRMASINDA ARAŞTIRMA
ALİ DANIŞMAN 191

FAKÜLTEDEN ÜNİVERSİTEYE, KÜRSÜNDEN ANABİLİM DALINA: ÜNİVERSİTELERDE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE ETKİSİNİN ETKİLERİ
BEHLÜL ÜSDİKEN, ZEYNEP ERDEN BAYAZIT, Ö. RAHŞAN ÇETREZ, TÜRKAN YOSUN 194

ÖRGÜTLERİN ÇEVRESEL BELİRSİZLİĞİ ALGILAMA VE DEĞİŞİMLE BAŞ ETMEYE YÖNELİK DAVRANIŞLARININ MİLLİKEN'İN ÜÇLÜ TİPOLOJİSİ BAĞLAMINDA ANALİZİ: YOLCU TAŞIMACILIK SEKTÖRÜNDE BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA
BİLÇİN TAK, DUYGU ACAR, NEZİH KİTAPÇI 197

TÜRK SAĞLIK ALANINDA GENELCİ VE ÖZELCİ ÖRGÜTLERİN DAVRANIŞLARININ "KESİM GENİŞLİĞİ KURAMI" BAĞLAMINDA ANALİZ
DUYGU ACAR, BİLÇİN TAK 199

HAVA AÇIKLIK ORANININ KURUMSALLAŞMA DÜZEYİNE ETKİSİ
SAVAŞ TAVŞANCI 203

TÜRKİYE'DEKİ YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANI AKADEMİSYENLERİNİN AKADEMİK İLGİ ODAKLARINI BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA
RAMAZAN ERDEM, ÖMER L. ANTALYALI, NECLA BARDAK, RUKİYE ÇELİK 207

ŞİRKET GRUPLARINDA KURUMSAL YÖNETİM ÜZERİNE BİR YAZIN TARAMASI
ÖZLEM YILDIRIM-ÖKTEM, NİSAN SELEKLER-GÖKŞEN 212

ÖRGÜTLER VE YÖNETİM ALANINDAKİ ULUSLARARASI DERS KİTAPLARI İLE ULUSAL DERS KİTAPLARININ KARŞILAŞTIRILMASI
SERKAN DİRLİK 216

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İLAÇ SEKTÖRÜNDE FİRMA ÖLÇEĞİ AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARINA İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA
CAVİDE UYARGİL, FULYA AYDINLI KULAK 225

STRATEJİK DÜŞÜNCE VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
ÖZLEM BALABAN, GÜLTEKİN YILDIZ 229

KOBİ VE BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE KARŞILAŞTIRMALI STRATEJİK PERSONEL YÖNETİMİ VE PROBLEMLER ÜZERİNE UYGULAMALI BİR MODEL ÖNERİSİ: STRATEJİ VEKTÖR MODELİ (SVM)
ÖMER LİVVARÇİN, DİLEK KURT, LEVENT VURGUN 232

ÇALIŞMA YAŞAMINDA YAŞANAN GELİŞMELER KAPSAMINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE GÖREV VE YETKİNLİK ANALİZİ (İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GÖREVLERİ SINIRSIZ MI ?)
FAHRİ ERENEL 236

İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ VE ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALARI: TÜRKİYE'DEN UYGULAMA ÖRNEKLERİ
KADİRE ZEYNEP SAYIM, ÖZGE BERBER AĞTAŞ 241

SENDİKAYA BAĞLILIK VE SENDİKADAN DUYULAN TATMİN ARASINDAKİ İLİŞKİ
SERDAR BOZKURT, ALTAN DOĞAN, AYŞEGÜL KARAEMİNOĞULLARI 244

ÇALIŞANLARIN GELECEK GÜVENCESİ: TÜRKİYE'DE SOSYAL SİGORTA MANTIĞININ OLUŞUMU
MUSTAFA M. GÖKOĞLU 248

ÖRGÜTLERİN SOSYAL SERMAYE OLUŞTURMA EĞİLİMLERİNİN İSTİHDAM KARARLARI VE STRATEJİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
DEMET VAROĞLU, H.CENK SÖZEN, H.OKAN YELOĞLU, H.NEJAT BASIM 253

FARKLI ÖRGÜT KÜLTÜRLERİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİ
DURSUN BİNGÖL, ENVER AYDOĞAN, PELİN ERDEN, GÖKÇEN ŞENEL 258

PERFORMANSLA İLİŞKİLİ ÜCRETLEME: DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİK PERSONELİN PERFORMANSLA İLİŞKİLİ ÜCRETLEMEYE İLİŞKİN TUTUMLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
RIZA DEMİR, AHMET CEVAT ACAR 263

DESTEKLEYİCİ İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI,YENİLİĞE ODAKLI ÖRGÜT İKLİMİ VE ALGILANAN ÖRGÜTPERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZ EDİLMESİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA
HÜSEYİN YILMAZ 269

KAYNAK TABANLI YAKLAŞIM ÇERÇEVESİNDE TEMEL ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
KURTULUŞ YILMAZ GENÇ 275

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN KARANLIKTA KALAN İŞLEVİ: "İŞTEN ÇIKARMA"
UĞUR YOZGAT, M. VOLKAN TÜRKER 279

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE GEMİ İNŞA SANAYİNDE BİR ARAŞTIRMA
FETİYE AYDIN, OLCAY BİGE AŞKUN 281

KİMYASALLARA BULANMIŞ HAYATLAR: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DERİCİLİK SEKTÖRÜNDE BİGA VE GÖNEN DERİCİLİK İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ
ALİ ŞAHİN ÖRNEK, SUAT UĞUR, RECEP ÖZBUDAK 286

HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR İSTİHDAM STRATEJİSİ OLARAK ESNEK ÇALIŞMANIN UYGULANABİLİRLİĞİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA
ENDER TUNÇER, İLKİN YARAN 291

ÖRGÜTLERDE KİŞİLERARASI YETENEK TRANSFERİ VE YÖNTEMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA
BELGİN AYDINTAN, AYKUT GÖKSEL, DURSUN BİNGÖL 296

KURUM İMAJININ İŞE ADANMIŞLIK, İŞ TATMİNİ, İŞE BAĞLILIK VE İŞTE SAADET ÜZERİNE ETKİSİ: BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA
İBRAHİM SANİ MERT, İLKER BARAN 302

İŞLETMELERDE YETENEKLİ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ARTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
HASAN TUTAR, MEHMET ALTINÖZ, SERDAR ÇÖP 306

ALGILANAN İKY UYGULAMALARININ ÇALIŞAN TUTUM VE DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: İK BİRİMİNİN BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ
İPEK KALEMCİ TÜZÜN, ARZU KALEMCİ 313

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ BİLGİ İŞÇİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE DUYGUSAL BAĞLILIĞIN ROLÜ
SAİT GÜRBÜZ, MUSTAFA BEKMEZCİ 317

KÜLTÜRÜN KARİYER HAREKETLİLİĞİNE ETKİSİ: SINIRSIZ KARİYER PERSPEKTİFİNDE KÜLTÜRLERARASI KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA
NİHAT ERDOĞMUŞ, İHSAN AYTEKİN 322

DEĞİŞİME DİRENÇ EĞİLİMİ İLE KARİYER GEÇİŞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA
İHSAN YÜKSEL, ADNAN AKIN, M. SADIK ÖNCÜL 327

KURULUŞTAN BUGÜNLERE: SİMONE DE BEAUVOİR'UN FEMİNİST VAROLUŞÇU YAKLAŞIMI IŞIĞINDA KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARİYER GELİŞİMLERİ
AYŞE YILDIZTEKİN, DİLEK ZAMANTILI NAYIR 332

ÇALIŞANLARIN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEN BEKLENTİLERİNİN SAPTANMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
AYŞE OYA ÖZÇELİK, BEYNAZ UYSAL, HANDE ÖZEK, ÖZGÜR UMUT ŞENDURAN, SİBEL UĞRAŞBUL 337

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖRGÜTSEL YARATICILIK VE REKABET BAŞARISI ÜZERİNE ETKİLERİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA
HÜSEYİN YILMAZ 342

İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİ ENTEGRASYONU VE İKY'DE HAT YÖNETİCİLERİYLE YETKİ VE SORUMLULUK PAYLAŞIMI: KKTC'DEKİ İŞLETMELER VE YEDİ FARKLI ÜLKE İŞLETMELERİ ARASINDA KARŞILAŞTIRMA
CEM TANOVA, DOĞAN ÜNLÜCAN 347

İŞLETMELERİN TEMEL STRATEJİLERİ İLE ÜCRET STRATEJİLERİ ARASINDAKİ UYUMUN TESPİTİ VE STRATEJİLER ARASINDAKİ UYUMUN İŞGÜCÜ DEVİR ORANLARINA ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
ASLI BEYHAN ACAR, BURCU ÖZGE ÖZASLAN, AHMET CEVAT ACAR 352

TURİZM İŞLETMELERİNİN İŞGÖRENLERDE ARADIKLARI NİTELİKLERİN WWW. KARİYER.NET WEB SİTESİ ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ
ARİF GÜNGÖR, EMRAH ÖZKUL, GÖZDE TÜRKTARHAN 356

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖN BÜRO BÖLÜMÜ MESLEK STANDARTLARINA DAYALI SAHİP OLMASI İSTENEN MESLEKİ NİTELİKLER
OSMAN ÇULHA, ŞENOL ÇAVUŞ 360

MİNTZBERG'İN YÖNETİM YAKLAŞIMI AÇISINDAN İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KOÇLUK VE MENTORLUK YETKİNLİKLERİ İLE ÖĞRENCİLERİN SINAV BAŞARI PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
A. HALUK PINAR 368

İŞLETMELERİN e-İKY UYGULAMALARINA HAZIR OLUŞLARININ KULLANIMA YÖNELİK NİYETE ETKİSİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA
MURAT ESEN, NİHAT ERDOĞMUŞ 376

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

ÖRGÜTLERDE MUHALEFET (ORGANIZATIONAL DISSENT) VE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN/DEĞİŞİMİNİN KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
ASUMAN AKDOĞAN, AYŞE CİNGÖZ 383

GELİŞİM KÜLTÜRÜ VE LİDER DESTEĞİNİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ARACILIK ROLÜ
İRFAN AKKOÇ, ABDULLAH ÇALIŞKAN, ÖMER TURUNÇ 388

DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİĞİN POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARA DOLAYLI ETKİSİ NASIL BİR SÜREÇ? SERİ Mİ PARALEL Mİ?
TUNA USLU, DİDEM RODOPLU ŞAHİN, CEYDA SÜER, ZENNURE GÜNDOĞDU ŞANLI 394

DÖNÜŞÜMCÜ VE ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK DAVRANIŞLARININ, ÇALIŞANLARIN İLETİŞİM BECERİLERİ VE İŞLETMENİN HİZMET KALİTESİ İLE İLİŞKİSİ: KUŞADASI OTEL İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ
TÜLAY GÜZEL, YILMAZ AKGÜNDÜZ 400

YÖNETİCİLERİN ASTLARINI ETKİLEME TAKTİKLERİ İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK EMPİRİK BİR ARAŞTIRMA
K.GÜNİZ BEKREK, ÜLKÜ DİCLE, SENEM GÖL BEŞER 405

KARANLIK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: ISPARTA PERAKENDE SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA
MURAT KAYALAR, ELİF TÜRKAN ARSLAN 410

ÜSTÜN/YÖNETİCİNİN UYGULADIĞI GÜCÜN ÜSTE/YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENE ETKİSİ: DEVLET HASTANELERİNDE BİR UYGULAMA
F. GÜLRUH GÜRBÜZ, TUBA BOZAYKUT 415

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ADANMIŞLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ
HÜSEYİN DEMİR, HARUN DEMİRKAYA 421

ÖRGÜT-İÇİ TAKIM AĞLARININ DİNAMİK YAPISI VE TAKIM YÖNETİCİLERİNİN DEĞİŞEN KONUMLARI: BİR KAVRAMSAL MODEL VE BİR KALİTATİF ÇALIŞMA
AYKUT BERBER, YASİN ROFCANİN 426

VAKIF VE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREV YAPAN AKADEMİK PERSONELİN İŞE BAĞLANMA(JOB ENGAGEMENT) DÜZEYLERİ İLE YAPILAN YAYIN SAYISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
SEVİNÇ KÖSE, HİLMİYE TÜRESİN, LALE ORAL 431

İŞ ARKADAŞLARININ SOSYAL KAYTARMASININ, BİREYİN İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE KENDİ KAYTARMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ
HARUN ŞEŞEN, ÇAĞDAŞ AKİF KAHRAMAN 439

ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI (NETWORKING) KURMA YETENEKLERİ: ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
AHMET ERKUŞ, F. OBEN ÜRÜ, SEZER C. ÇALIŞKAN 443

ÇALIŞANLARIN DÜZENLEME ODAKLARI VE ZİHİNLERİNDEKİ ÖRTÜK LİDERLİK KATEGORİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MBA ÖĞRENCİLERİNİN KATILIMLARI İLE GERÇEKLEŞTİRİLEN NİTEL VE NİCEL BİR ÇALIŞMA
YASİN ROFCANİN, AYKUT BERBER 448

ETİK LİDERLİK VE İŞGÖREN PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ
HALİS DEMİR, FERHAT ÖZBEK, TARHAN OKAN 453

AİLE İŞLETMESİ YÖNETİCİLERİNİN NARSİSTİK EĞİLİMLERİ İLE BİLİŞSEL STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
SALİM ATAY, DİLEK AYAN 459

SAPKIN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA YENİ BİR OLGU: SANAL KAYTARMA (CYBERLOAFING) VE İŞİLİŞKİLERİNE ETKİLERİ
ENVER ÖZKALP, UFUK AYDIN, SEDA TEKELİ 465

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ UYGULAMALARINDA KULLANIM NİYETİNE ETKİ EDEN DAVRANIŞSAL FAKTÖRLERİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BÜTÜNLEŞİK BİR MODEL ÖNERİSİ
PINAR SÜRAL ÖZER, ENGİN DENİZ ERİŞ, ÖMÜR NECZAN, TİMURCANDAY ÖZMEN 471

İSTANBUL'DA DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİK PERSONELİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİLİ FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ
ALTAN DOĞAN, RIZA DEMİR, ERMAN TÜRKMEN 474

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN PSİKOLOJİK YILDIRMA ÜZERİNE ETKİSİ
ZELİHA SEÇKİN, YAVUZ DEMİREL, M. FARUK ÖZÇINAR 479

ÖRGÜTLERDE DUYGUSAL YARATICILIK, İNTİKAM NİYETİ VE AFFETME EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER
MAHMUT ÖZDEVECİOĞLU, YASEMİN KAYA, MAHMUT AKIN 485

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME KAVRAMININ, MEDYA SEKTÖRÜ İÇİN ÖZEL KURUMLARDA VE KAMU KURULUŞLARINDA KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ
DENİZ TAŞCI, ÇİĞDEM KIREL, GÜZİN KIYIK 489

PSİKOLOJİK SERMAYE İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSINI ARTTIRIR MI? KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ UYUMUNUN ŞARTLI DEĞİŞKEN OLARAK ROLÜ
TUNA USLU, PINAR SÜRAL ÖZER, ZENNURE GÜNDOĞDU ŞANLI, MELTEM ARAT 495

POLİTİK ARENADA SESSİZ KALANLAR: ÖRGÜTSEL POLİTİKA VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE BİREY ÖRGÜT UYUMUNUN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
GÜLER SAĞLAM ARI 501

KARİYER MEMNUNİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARTTIRILMASINDA ROL ÇATIŞMASI VE ROL BELİRSİZLİĞİNİN ROLÜ: PERFORMANS HEDEFİNE ORYANTASYONUNUN ARACILIK ETKİSİ
TOLGA YILMAZ, NECDET BİLGİN 506

BANKA ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILAMASININ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA OLAN ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA
ASLIHAN BÜLBÜL, A. SİNAN ÜNSAR, ADİL OĞUZHAN 512

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ VE BIKKINLIK EĞİLİMİNİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
HATİCE NECLA KELEŞ, TUĞBA KIRAL ÖZKAN 518

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA
ADEM ÖĞÜT, METİN KAPLAN 522

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSELVATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI
ORHAN SEZGİN 528

ULUSAL VE ULUSLARARASI OTEL ZİNCİRLERİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖZELLİKLERİ VE BU ÖZELLİKLERİN ÇALIŞANLARIN TUTUMLARINA ETKİLERİ
MUSTAFA TEPECİ, SELDA YARIZ 534

KURUMSAL İTİBAR BİLEŞENLERİNİN SPOR KULÜPLERİNİN FARKLI PAYDAŞLARI TARAFINDAN ALGILANAN ÖNEMİ
BERRİN FİLİZÖZ, MÜCAHİT FİŞNE 539

İYİ İŞ NEDİR? TÜRK İŞ HAYATINDA ÇALIŞANLARIN İYİ İŞ ALGILAMALARINA YÖNELİK KEŞİFSEL BİR ÇALIŞMA
JÜLİDE KESKEN, BURAK ÇAPRAZ, DERYA KELGÖKMEN İLİÇ, NAZLI AYŞE AYYILDIZ ÜNNÜ 544

KADIN GİRİŞİMCİLERİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK İLE DUYGUSAL ZEKÂ ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU ETKİLEŞİMİNORGANİZASYONEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
ÖZLEM ATAN, A. TUĞBA KARABULUT 547

KADINLARIN SESSİZLİĞİ: KADIN ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
RANA ÖZEN KUTANİS, EMİNE ÇETİNEL 552

ÇALIŞANLARIN DEĞİŞİME HAZIR OLMASINDA ÖRGÜTE GÜVEN VE DUYGUSAL ZEKANIN ROLÜ
E.SERRA YURTKORU, ÖZLEM ARACI, BİLGE TERKEN ATAOĞLU, SEDAT ORMAN 557

ÇALIŞMA ARKADAŞLARINA GÜVENDE KARŞILIKLI BAĞLARIN ROLÜ
SELİN ESER ERDİL, S. ARZU WASTI 562

ÖRGÜTLERDE DAVRANIŞSAL RİSKLERİN ANALİZİ
DUYGU KIZILDAĞ, BELKIS ÖZKARA 567

GEMİADAMLARININ İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN ANALİZİ: TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSUNDA BİR UYGULAMA
SELÇUK NAS, TEVFİK ARSLAN 572

NEPOTİZM, İŞ TATMİNİ VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİLER: AİLE İŞLETMELERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI
MUSTAFA BÜTE 577

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI - İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ ÜZERİNDE MAKYAVELİZM'İN DÜZENLEYİCİ ROLÜ
ALEV KATRİNLİ, GÜLEM ATABAY, GONCA GÜNAY, BÜRCÜ GÜNERİ ÇANGARLI 581

KÜLTÜREL ZEKÂNIN ÖZ-YETERLİLİK, GÖREV PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ
SAİT GÜRBÜZ, FARUK ŞAHİN 584

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI İLİŞKİSİNDE GÜÇ MESAFESİ ALGISININ BELİRLEYİCİ ETKİSİ
CEM HARUN MEYDAN, İLNEJAT BASIM 590

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA PERFORMANSI ÖNCÜLLERİ OLARAK; KARİZMA, ADANMIŞLIK VE GRUBA AİDİYET
EBRU ÇAYMAZ, TÜRKER BAŞ 596

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SAKINMA BOYUTU ÜZERİNDE KURUMSAL ÇEVRENİN ETKİLERİ
HALİS DEMİR, TARHAN OKAN 601

MOTİVASYONEL DİLİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE OLAN İLİŞKİSİNDE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ETKİSİNİN İNCELENMESİ: YAPISAL EŞİTLİK MODELİNDE BİR UYGULAMA
ÖZKAN KARAASLAN 607

ÖRGÜTSEL SİNİZM-ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK PARADOKSU VE BU BAĞLAMDAN SİNİK İNSAN TUTUMUNA BAKIŞ: SDÜ ARAŞTIRMA VE UYGULAMA HASTANESİ'NDE HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA
NECLA BARDAK, RAMAZAN ERDEM, RUKİYE ÇELİK, ELİF AKKAŞ, ORHAN ADIGÜZEL 621

ÇALIŞANIN SAHİP OLDUĞU DUYGUSAL ZEKASININ VE DUYGUSAL EMEĞİNİN, GÖREV PERFORMANSI VE BAĞLAMSAL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
MELTEM ONAY 626

KÜLTÜR VE YERLEŞİK-MESAFELİ İLİŞKİLERİN SOSYAL SERMAYEYE ETKİLERİ
AYŞIN PAŞAMEHMETOĞLU 630

KİŞİ-KÜLTÜR UYUMUNUN KARİYER PLANLAMASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
UĞUR ZEL, MELTEM ONAY 636

İŞ TATMİNİ VE AMİRE GÜVENİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNA ETKİSİNDE DAĞITIM ADALETİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ
ÖMER TURUNÇ, MAZLUM ÇELİK 640

BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE SONUÇLARI, İŞE ADANMIŞLIK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ
MEHMET KURTPINAR, TÜRKER BAŞ 646

TABİPLERİN TIBBİ İŞLEMLER SIRASINDA MALİYET-ETKİLİLİK İLE İLGİLİ TUTUM VE DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME
HÜSEYİN ABUHANOĞLU, ABDULKADİR TEKE, CESİM DEMİR, ÖZAY ÇELEN, MEVLÜT KARADAĞ 654

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN YEREL ADAPTASYONUNDA AKTİVİST GRUPLARIN ROLÜ: DOĞU KARADENİZ BÖLGESİNDE HES SEKTÖRÜNÜN YAPILANDIRILMASINDA KURUMSAL VE TOPLUMSAL HAREKET YAKLAŞIMI
ABDULLAH UZUN, KADER TAN ŞAHİN 660

Fukuyama, F. 1996. Trust: the social virtues and the creation of prosperity. USA: Free Press Paperbacks.
Gilson, L. 2006. Trust in health care: theoretical perspectives and research needs, Journal of Health Organization and Management, Vol. 20(5): 359-375.
Hinkin, T.R. ve Schriesheim, C.A. 1994. An examination of subordinate perceived relationships between leader reward and punishment behavior and leader bases of power, Human Relations, Vol. 47(7): 779-801.
Hudson, B. 2004. Trust: towards conceptual clarification, Australian Journal of Political Science, Vol. 39(1), 75–87.
İslamoğlu G., M. Birsel ve D.Börü. 2007. Kurum içinde güven, İstanbul: Inkılap.
Kramer R. M. ve T. R. Tyler. 1996. Trust in organizations: frontiers of theory and research. CA: Sage.
Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. 1995. An integrative model of organizational trust, Academy of Management Review, Vol. 20 (3): 709-734.
McAllister, D.J. 1995. Affect-and-cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations, Academy of Management Journal, Vol. 38(1): 24-60.
Rahim, A. 1989. Relationships of leader power to compliance and satisfaction with supervision: evidence from a national sample of managers, Journal of Management, 15(4): 545-556.
Raven, B.S. ve French, J.R.P. 1958. Legitimate power, coercive power and observability in social influence, Sociometry, Vol. 21(2): 83-97.
Rousseau, D.M., Sitkin., S.M., Burt, R.S. ve Camerer, C. 1998. Not so different after all: a cross-discipline view of trust, The Academy of Management Review, 23(3), 393-404.
Serva M.A, Fuller, M.A. ve Mayer, R.C. 2005. The reciprocal nature of trust: a longitudinal study of interacting teams, Journal of Organizational Behavior, 26: 625-648.
Tan, H.H. ve Lim, A.K.H. 2009. Trust in coworkers and trust in organizations, The Journal of Psychology, Vol. 143(1): 45-66.
Tan H. ve Tan, C.S. 2000. Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization, Genetic, Social, & General Psychology Monographs, 126(2): 241-260.
Ward, E. 1998. Managerial power bases and subordinates' manifest needs as influences on psychological climate, Journal of Business Psychology, Vol. 12(3): 361- 378.
Whitener, E.M., Brodt, S.E. Korsgaard, M.A. ve Werner, J.M. 1998. Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior, Academy of Management Review, Vol. 23(3): 513-530.
Yukl, G.A. 1989. Leadership in organizations. New Jersey: Prentice-Hall.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE LİDER- ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ADANMIŞLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Hüseyin DEMİR
Harp Akademileri Komutanlığı
Stratejik Araştırmalar Enstitüsü
hus487@hotmail.com

Harun DEMİRKAYA
Kocaeli Üniversitesi
Gebze Meslek Yüksekokulu
harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

ÖZET

Geçmişten günümüze yönetim alanında yapılan çalışmaların birçoğunda bireysel ve örgütsel verimliliği doğrudan etkileyen birçok faktörden bahsedilmektedir. Örgüt kültürü ve lider-üye etkileşimi özellikle insan kaynakları yönetiminde işgören performansını etkileyen iki önemli öğe olarak görülmektedir. Bu çalışmanın amacı örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin işgören adanmışlığı ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini incelemek ve test etmektir. Bu kapsamda ulusal ölçekli bir bankadan alınan veriler analiz edilerek sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada ara değişken olarak örgütsel iletişim kavramı ele alınmış, Örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin örgütsel iletişim ile olan ilişkisi ve örgütsel iletişimin adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri irdelenmiştir. Araştırma bulguları örgüt kültürü ve lider-üye etkileşimi ile işgören adanmışlığı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu, örgütsel iletişimin de lider-üye etkileşimi ile adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiğini ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Lider-Üye Etkileşimi, Örgütsel İletişim, İşgören Adanmışlığı, İşten Ayrılma Niyeti

1.Sorunsalı: Adanmışlık kavramı iş dünyasındaki artan önemine paralel olarak yönetim yazınında da daha fazla yer almaya başlamıştır (Rich, Crawford ve Lepine, 2010). Konu ile ilgili araştırma sonuçları, adanmışlığın işgören performansı, organizasyonun başarısı ve finansal performansı etkilediğini ortaya koymaktadır (Bates, 2004; Baumruk, 2004; Richman, 2006). Kress (2005)'e göre açık, sürekli ve tutarlı iletişim, işgören adanmışlığı için önemli bir yönetim fonksiyonudur. Organizasyonlar işgücünü arttırmak ve verimli bir iş ortamı yaratmak maksadıyla çok hassas ve dengeli iletişim stratejileri geliştirmek durumundadır. Bu tür stratejiler organizasyonun uzun vadede devamlılığını koruması bakımından önemlidir. Örgütsel iletişimin etkinliği, özellikle üst seviye yöneticiler için astlarının adanmışlık düzeyini arttırarak organizasyonun başarısını yükseltmede önem arz etmektedir (Welch ve Jackson, 2005). Bunun yanında Reilly ve DiAngelo (1990), yaptıkları çalışmalarında örgütsel iletişim ile örgüt kültürü arasında açık ve güçlü bir bağ olduğunu ortaya koymuşlardır. Reilly ve DiAngelo'ya göre bu bağ mesajlar ve mesaj alışverişi ile ilgili olmaktan çok, etkili bir iletişimi mümkün kılan ve daha öncesinden organizasyon tarafından sınırları ortaya konmuş olan fikir ve anlayış bütünlüğü ile ilgilidir. Ayrıca daha önce yapılan bazı araştırmalar, lider ve astları arasındaki iletişim biçiminin, lider-üye etkileşiminin seviyesiyle doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Fairhurst, Rogers ve Sarr (1987). Yine birçok araştırmada örgütsel iletişimin işgörenlerin bireysel olarak örgütsel bağlılıklarının sürmesine katkı sağladığı ve çalışanların işten ayrılma eğilimini de düşürdüğü ileri sürülmüştür. (Varona, 1996). Açık ve sağlıklı bir örgütsel iletişimin, işgörenlerin mevcut çalışma ortamlarını benimsemelerine ve uzun vadede o organizasyonda görev almak istemelerine katkı sağladığı düşünülmektedir (Porter, Stears, Mowday ve Boulian, 1974). Yapılan bu çalışmalar ışığında, örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin örgütsel iletişim ile ilişki halinde olduğu anlaşılmakta, ayrıca örgütsel iletişimin de hem işgören adanmışlığını hem de işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin işgören adanmışlığı ve çalışanların işten ayrılma niyetini de etkileyeceği değerlendirilmektedir. Ülkemizde bugüne kadar örgüt kültürü ve liderlik stillerinin işgören performansı ile ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmış olmasına karşın lider-üye etkileşiminin ve örgüt kültürünün örgütsel iletişim ve işgören adanmışlığı ile olan ilişkisini inceleyen araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Sonuç olarak niçin bazı çalışanların adanmışlık düzeyinin daha yüksek olduğunu, lider üye etkileşiminin buna nasıl katkı sağladığını, örgüt kültürü veya örgütsel iletişimin adanmışlık düzeyini, hatta işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini ortaya koyan bir modelin test edilmesine ve bu boşluğun doldurulmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışma, özellikle örgütsel iletişimin bir ara değişken olarak örgüt kültürü ve lider-üye etkileşimi ile işgören adanmışlığı ve işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir rol oynadığını ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

2. Yöntemi: Veri toplamada anket yöntemi kullanılmış, anket formlarının çalışanlarla yüz yüze doldurulması sağlanmıştır. Araştırmada örgüt kültürünü ölçmek amacıyla Ogbona ve Harris (2000) tarafından geliştirilen 16 soruluk *örgüt kültürü ölçeği* kullanılmıştır. Lider-üye etkileşimini ölçmek amacıyla Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen toplam 12 sorudan oluşan *lider-üye etkileşimi ölçeği (Leader-Member Exchange Scale*) uygulanmıştır. Örgütsel iletişimi ölçmek maksadıyla Roberts ve O'Reilly (1974) tarafından geliştirilen 7 soruluk *örgütsel iletişim ölçeği (organizational communication scale),* işten ayrılma eğilimini test etmek maksadıyla O'Reilly, Chatman ve

Caldwell (1991) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyetine yönelik 3 soruluk bir ölçek (*turnover intention*) kullanılmıştır. Son olarak işgörenlerin adanmışlığını ölçmek maksadıyla Lepine ve Crawford (2010) tarafından geliştirilen ve 18 sorudan oluşan *işgören adanmışlığı ölçeği (job engagement scale)* kullanılmıştır.

3. Katkısı: Literatürde yapılan araştırmalarda genellikle örgüt kültürünün örgütsel iletişim ile veya doğrudan işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Lider-üye etkileşiminin ise daha çok iş performansı ile olan ilişkisi incelenmiştir. Her iki kavramın birlikte örgütsel iletişim veya işgören adanmışlığı üzerindeki etkisini inceleyen çalışma sayısının ise oldukça sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin örgütsel iletişim ile olan ilişkisi veya örgütsel iletişimin adanmışlık veya işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerin pek incelenmediği görülmektedir. Bu araştırmada örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin işgören adanmışlığı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelerken örgütsel iletişim bir ara değişken olarak ele alınmış ve test edilmiştir. Bu nedenle bu araştırma, örgütsel iletişimin işgören adanmışlığı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini finans sektöründe incelemesi ve inceleme sonucunda elde ettiği bulgular açısından önemlidir.

4. Kapsamı: Araştırma İstanbul'daki ulusal ölçekli bir bankanın genel merkezinde çalışan toplam 180 personel üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda özellikle lider üye etkileşimini ile örgütsel iletişim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, ayrıca örgütsel iletişimin de hem işgören adanmışlığı ile hem de işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

5.Çalışmanın Sonuç ve Önerileri:

Bu çalışmada örgüt kültürü ve lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti ve adanmışlık arasındaki ilişkiler incelenmiş, örgütsel iletişimin de aracılık rolü üzerinde durulmuştur. Çalışma sonuçları hem teorik bilgi birikimi bakımından literatüre olan katkısı hem de uygulama alanındaki yöneticilere sunduğu önemli girdiler açısından değerlidir. Araştırma sonuçları incelendiğinde özellikle lider-üye etkileşiminin örgütsel iletişim üzerinde etkisi olduğu ve örgütsel iletişimin LÜE ile işten ayrılma niyeti ve adanmışlık arasında aracılık görevi üstlendiği görülmektedir.

Lider-üye etkileşiminin örgütsel iletişim ile doğrudan ilişkili olduğu literatür taraması sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Buna göre yüksek düzeyde lider-üye etkileşimi olan organizasyonlarda çalışanlar ile liderleri arasında açık bir iletişim kanalının tercih edildiği, bunun sonucu olarak çalışanların kendi liderlerine güven duydukları, problemlerini aktarırken herhangi bir kaygı duymadıkları ve amirlerinin kendilerine aktardığı bilgilerin doğruluğuna inandıkları gözlemlenmiştir. Tam tersi durumda ise çalışanların liderleri ile olan iletişimlerinin zayıf olduğu, liderlerin astlarını zorlama yoluyla hedefe ulaştırmaya çalıştığı iddia edilmektedir (Dansereau, Graen ve Haga, 1975). Bu açıdan bakıldığında iletişim sıklığı ve yönünün lider ile üye arasındaki etkileşimin kalitesini ortaya koyduğunu söylemek yanlış olmaz. Astlar liderleri ile iletişim kurmakta ne kadar az zorlanırlarsa liderlerine olan bağlılıkları da o oranda yükselecektir. Bir çalışan için olabilecek en kötü şey yaşadığı problemleri amirine aktarırken tedirginlik duymasıdır. Bu durum gelecekte çalışanların performansına da dolaylı bir şekilde yansıyacaktır. Dolayısı ile lider üye etkileşimi açısından örgütsel iletişimin önemi oldukça fazladır.

Lider-üye etkileşimi aynı zamanda çalışanların adanmışlık düzeyleri ile de ilişkilidir. Adanmışlık işgören performansını, organizasyon başarısını ve organizasyonun finansal performansını etkilemektedir. O halde adanmışlık düzeyinin sürekli üst seviyede tutulması gerekmektedir. Çalışanlar için adanmışlık, bir rolü üstlendiği andan itibaren o rolün gereklerini yerine getirmeye hazır olmak ve tüm enerjisini bu yönde kullanmak demektir. Bu enerji fiziksel, zihinsel veya ruhsal açıdan kişinin kurumunun hedeflerine odaklanması için gereklidir. Bu durumda lider ile astları arasındaki etkileşimin şiddeti ve yönü adanmışlık düzeyinin arttırılmasında önem arz etmektedir. Astları için liderleri bir rol modeldir ve liderin her yaptığı onlar için birer rehber niteliğindedir. Bu nedenle yöneticiler ve lider pozisyonundaki kişiler astları ile nasıl bir etkileşim içinde bulunacaklarını iyi hesaplamalıdırlar. Liderlerin en önemli görevi astlarına bulundukları konumun önemli olduğunu anlatmak, onların işleri ile ilgili pozitif duygulara sahip olmalarını, işlerini yaparken heyecan duymalarını ve iş ile ilgili olarak ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını sağlamaktır. Bunu başardıklarında astlarının adanmışlık düzeylerinin yükseldiğini ve organizasyon başarısının daha da arttığını fark edeceklerdir.

Birçok ülkede yapılan araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel iletişim arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya çıkarılmasına rağmen bu çalışmada bu ilişki gözlemlenememiştir. Bunun nedeni ülkeler arası kültürel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Ülkemiz kültürel yapısı bakımından birçok farklılıklara sahiptir. Ulusal ölçekli kurumlarımızın çoğunda örgüt kültürünün henüz tam oturtulamamış olmasından dolayı çalışanların kültür algılamalarına ilişkin davranışları da net olarak tespit edilememektedir. Özellikle finans sektöründe çalışan personelin kurum içinde üst kademelerde görev almaya başladıktan sonra örgüt kültürünü benimsedikleri, daha ast kademelerdeki personelin ise daha çok performansa odaklandıkları değerlendirilmektedir. Ayrıca birçok kurumda örgüt kültürünü anlatmaya ve anlamaya yönelik eğitimlerin verilmesi gerektiği de ortaya çıkan bir diğer gerçektir.

Örgüt kültürü ile adanmışlık arasındaki ilişki incelendiğinde örgüt kültürünün hemen hemen tüm alt boyutları ile adanmışlık düzeyini etkilediği görülmektedir. Yerleşmiş bir örgüt kültürü içerisinde çalışanların adanmışlık düzeylerinin yükselmesi olağan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Yüksek düzeyde adanmışlık duygusu, örgüt kültürünün önemli bir öğesi olan ortak değerlerin farkında olmayı gerektirir. Ortak değerlerin paylaşıldığı örgütlerde bireysel ve örgütsel bütünleşme daya güçlü ve adanmışlık düzeyi daha yüksektir. Adanmışlık düzeyi yüksek olan işgörenler, örgüt içerisinde kendilerinden beklenenin de ötesinde kurum amaçlarını gerçekleştirmek maksadıyla daha

fazla çaba gösterirler (Jones, ve George, 2003). Birey ile örgüt arasında iyi bir uyum olması adanmışlık düzeyinin artmasındaki en önemli etkenlerden biridir.

Örgüt kültürünün işten ayrılma niyeti üzerinde de etkisi olduğu yapılan çalışmada ortaya konmuştur. Örgüt kültürünün tam olarak benimsendiği ve örgüt içi bütünleşmenin sağlandığı kurumlarda iş doyumu ve performans artarken çalışanların iş devamsızlığı ve işten ayrılma isteği de azalmaktadır (Kraimer, 1997). Bulunduğu ortamdan keyif alan ve çalıştığı kurumun kültürüne adapte olan kişilerin kurum amaçları doğrultusunda daha çok çalışması ve bulundukları işte devam etme eğilimlerinin artması beklenmektedir. Sonuç olarak benimsenmiş bir örgüt kültürü, çalışanların organizasyon amaçlarını daha kolay benimsemelerine ve işte devamlılıklarının artmasına katkı sağlamaktadır.

Örgütsel iletişim de tıpkı lider-üye etkileşim ve örgüt kültürü gibi hem işten ayrılma niyetini hem de adanmışlık düzeyini etkileyen bir unsurdur. Yapılan araştırmaların çoğunda lider ve astları arasındaki açık, sürekli ve samimi iletişimin organizasyona duyulan güveni arttırdığı ve organizasyon performansını etkilediği ortaya konmuştur. Adanmışlık düzeyindeki artma ve işten ayrılma niyetindeki azalma bu performansın artmasında önemlidir. Örgüt içi iletişimin kesintisiz, açık ve sağlıklı olması çalışanlarda adanmışlık bilincinin oluşmasına imkan vermektedir. Çalıştığı kurum ile ilgili net bilgilere sahip olan kişilerin bu kurumun amaçları doğrultusunda daha çok çalışmaları ve tüm enerjilerini bu kuruma adamalarını sağlarken, işteki devamlılıklarını sürdürme düşüncelerini de pekiştirmektedir. Tam tersi durumda ise belirsizlik hâkimdir ve çalışanlar yaptıkları işi ne kadar önemli olduğunu kavrayamadıklarından dolayı adanmışlık düzeyleri azalabilmektedir. Ayrıca bu belirsizlik çalışanların geleceklerine dair tedirgin olmalarına ve zaman zaman ayrılma eğilimine yönelmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle her kurum için açık, sürekli ve sağlıklı iletişimin önemi büyüktür.

Bu çalışma ile günümüzde organizasyonlar için giderek önemi artan lider-üye etkileşimi ve adanmışlık kavramı ile ilgili olarak literatüre katkıda bulunulduğu değerlendirilmektedir. Kuramsal olarak böylesi bir modelin bütüncül olarak test edilmesi ile ortaya çıkan bir boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın uygulamadaki katkısı ise özellikle lider-üye etkileşimi ile adanmışlık arasındaki ilişkinin test edilmesinde örgütsel iletişimin rolüne dikkat çekilmiş olmasıdır. Ortaya konan sonuçlar ile örgüt kültürü ve lider-üye etkileşiminin örgütsel iletişim ile nasıl bir ilişkide bulunduğu, örgütsel iletişimin ise işten ayrılma niyeti ve adanmışlığa nasıl etkide bulunduğu açığa çıkarılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın daha sonra yapılacak araştırmalara veri sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M. & Peterson, M.F. (Eds). (2000). *Handbook of Organizational Culture and Climate.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. & Bedestenci, Ç. (2004). *"Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım".* İstanbul: Alfa Yayım.

Barney, J.B. (1996). "Organizational Culture: Can It be a Source of.Sustained Competitive Advantage?". *Academy of Management Review, 11*, 656-65.

Baron B.M. and Kenny D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic,and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 173-182.

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

Bates, S. (2004). "Getting Engaged". *HR Magazine, 49*(2), 44-51.

Baumruk, R. (2004). "The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Bussines Success". *Workspan, 47*, 48-52.

Brower, H. H., Schoorman, F. D., & Tan, H. H. (2000). A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader-Member Exchange. *Leadership Quarterly, 11*(2), 227-250.

Burkes, K., Aytes, K., Chidambaram, L. & Johnson, J.J. (1999). " A Study of Partially Distributed Work Groups: The Impact of Media, Location, and Time on Perceptions and Performance". *Small Group Research*(30), 453-490.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. P. Lawler, H. Mirvis, & C. Cammann içinde, *Assessing Organizational Change: A guide to methods, measures and practices* (s. 71-138). New York: Wiley.

Dansereau, F., Graen, G. & Haga, W. (1975). "A vertical dyad approach to leadership within formal organizations". *Organizational Behavior and Human Performance*(13), 46-78.

Deal, T. E. ve Peterson, K. D. (1991). *The Principals Role in Shaping School Culture.* Washington: U.S. Department of Education.

DeNisi, A. S., & Williams, K. J. . (1988). "Cognitive approaches to performance appraisal". G. R. Rowland içinde, *Research in personnel and human resources management (Vol. 6, pp. 109-156).* Greenwich: JAI Press.

DeRosa, D.M., Hantula, D.A. Kock, N. & D'Archy, J. (2004). "Trust and Leadership in Virtual Teamwork: A Media Naturalness Perspective. *Human Resource Management*(43), 219-232.

Desphande, R. Farley, J.U. & Webster, F.E. (1993). "Corporate Culture, Customer Orientation and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis". *Journal of Marketing*(57), 23-27.

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

Duarte, D.L. & Snyder, N.T. (1999). *"Mastering Virtual Teams, Strategies, Tools and Techniques that Succeed"*. NJ: Jossey-Bass.
Elis, C.M. & Sorensen A. (2007). "Assessing Employee Engagement: The Key to Improving Productivity". *Perspectives, 15*(1).
Fairhurst, G. T. (1993). "The leader–member exchange patterns of women leaders in industry: A discourse analysis. *Communication Manographs, 60*, 321-351.
Fairhurst, G. T., Rogers, L. E., & Sarr, R. A. (1987). "Social structure in leader–member interactions: Manager–subordinate control patterns and judgments about the relationship". *Communication Yearbook, 10*, 395-415.
Feldman, J. M. (1981). "Beyond attribution: Cognitive processes in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology, 66*, 127-148.
Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology, 82*, 827-844.
Graen, G. & Cashman, J.F. (1975). A Role Making Model in Formal Organizations: A Developmental Approach. J. G. Hunt, & L. L. Larson içinde, *Leadership Frontiers* (s. 143-165). Kent, OH: Kent State Press.
Gubman, E. (2003). "Engaging Talent". *Executive Excellence, 20*(7), 11.
House, R.J. and Aditya, R.N. (1997). The social scientific study of leadership: quo vadis? *Journal of Management, 23*(3), 409-473.
Jones, G. R. & George, J. M. (2003). *Contemporary management (3rd ed.)*. New York: McGraw Hill/ Irwin.
Kahn, W.A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*(33), 692-724.
Kahn, W.A. (1992). "To be full there: psychological presence at work". *Human Relations, 45*, 321-349.
Kang, D., & Steward, J. (2007). Leader Member Exchange (LMX) Theory of Leadership and HRD:Development of Units of Theory and Laws of Interaction. *Leadership & Organization Development Management, 28*(6), 531-551.
Korte, R. F. ve Chermack, T. J. (2006). "Changing organizational culture with scenario planning". *Futures*, 1-12.
Kraimer, M. L. (1997). "Organizational goals and values: A socialization model". *Human Resource Management, 7*(4), 425-447.
Kress, N. (2005). "Engaging Your Employees through the Power of Communication". *Workspan, 48*(5), 26-36.
Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Test of an Integrative Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*(80), 539-554.
Liden, R., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management, 24*(1), 43-72.
Liden, R.C., Wayne, S.J. & Stilwell, D. (1993). "A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges". *Journal of Applied Psychology*(78), 662-674.
Liden, R; Graen, G. (1980). Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management Journal, 23*(3), 451- 465.
Luthans, F. (1992). *Organizational Behaviour.* New York: McGraw Hill.
Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter M.P. (2001). "Job Burnout". *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
Nancy R. (2007). *"Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage"*. Alexandria VA: HRM.
Ogbonna, E. & Harris, L.C. (2000). "Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies". *International Journal of Human Resource Management, 11*(4), 766-788.
Petit, J.D., Goris, J.R. & Vaught, B.C. (1997). "An Examination of Organizational Communication as a Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction". *The Journal of Bussiness Communication, 34*(1), 81-98.
Porter, L.W., Steers, R., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicans". *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
Rafferty, A.M., Maben, J., West, E. & Robinson, D. (2005). "What makes a good employer? *Issue Paper 3 International Council of Nurses Geneva.*
Reilly, B.J. & Di Angelo, J.A. (1990). "Communication:A Structural System of Meaning and Value". *Human Relations, 43*(2), 129-140.
Rich, B.L., Lepine, J.A. & Crawford, E.R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal, 59*(3), 321-326.
Richman, A. (2006). "Everyone Wants an Engaged Workforce How Can You Create It?". *Workspan, 49*, 36-39.
Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *"The Drivers of Employee Engagement"*. Brighton: Institute for Employment Studies.
Rothbard, N.P. (2001). "Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles". *Administative Science Quarterly, 46*, 655-684.
Scandura, T., & Graen, G. (1984). Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on the Effects of a Leadership. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 428-436.

Schwartz, H. & Davis, S. M. (1981). "Matching Corporate Culture and Business Strategy". *Organizational Dynamics*, Summer,30-48.
Simons, T. (2002). "The High Cost of Low Trust". *Harward Bussiness Review, 80*(8), 18-19.
Smircich, L. (1983). "Concepts of Culture and Organizational Analysis". *Administrative Science Quarterly*(28), 339-358.
Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and Structure in Leader Member Exchange. *Academy of Management Review, 22*(2), 522-552.
Varona, F. (1996). "Relationship betwen Communication, Satisfaction and Organizational Commitment in three Guatemalan Organizations". *Journal of Bussines Communication, 33*(2), 111-140.
Welch, M. & Jackson, P.R. (2007). "Rethinking internal communication: a stakeholder approach". *Corporate Communications:An International Journal, 12*(2), 177-198.
Yukl, G. & Tracey, B. (1992). "Consequences of Influence Tactics Used with Subordinates, Peers and the Boss". *Journal of Applied Psychology*(77), 525-535.