

# Kendi Kendine Liderliğin Yaşam Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Aysel ARSLAN\* Hasan GÜL\*\*

## ÖZ

İnsanlar amaçları olan ve amaçlarını gerçekleştirmek için çaba gösteren sosyal varlıklardır. İnsanların ya da bir arada yaşayan insan gruplarının düşünce ve arzularının belirgin hale gelmesinde ve amaçlarına ulaşmalarında liderlik olgusunun payı büyüktür. Bireyleri ya da grupları belirlenen amaçlar doğrultusunda etkileyerek yönlendirme yeteneğine sahip olan liderler, kendi yaşamlarını da amaçları doğrultusunda düzenleyebilecek güce sahiptirler. Kendisini hedeflerine odaklayarak bu çerçevede tutum ve davranış sergileyen kişi aslında kendi kendisinin lideri olmaktadır. Her iki manada da liderlik örgütsel yaşam için önemli bir kavramdır. Örgütlerde istenilen, örgütsel amaçların gerçekleşmesi yanında bireysel hedeflere de önem verilmesi, her ikisinin birbirleriyle uyumlu bir biçimde gerçekleşmesidir. Böylece bireylerin mutlu ve verimli çalışmaları sağlanacak, yaşama olan bağlılıkları artacaktır.

Bu çalışmada bireylerin kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam bağlılıklarına olan etkisi ölçülmek istenmiştir. Bu bağlamda hazırlanan anket Orta Karadeniz bölgesinde yer alan bir ildeki Ticaret ve Sanayi Odası üyelerinden oluşan bir örneklem grubu üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilerek raporlanmıştır. Analizler sonucunda işletme sahiplerinin kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Bağlılığı, Ticaret ve Sanayi Odası  
**JEL Sınıflandırması:** M1, M10, M12

## A Research on the Effect of Self-Leadership on Life Commitment

### ABSTRACT

They are social beings who strive to achieve the goals and purposes of people. The leadership phenomenon has a great role in the emergence of the thoughts and desires of the people or groups of people living together and in reaching their goals. Leaders, who have the ability to influence individuals or groups by targeting the goals set by them, attack the power that can organize their own lives towards goals. The person who exhibits these attitudes and behaviors by focusing on behavior orientation is actually a self-leader. In both senses, having a career is an important concept for life. What is desired in organizations is to give importance to the individual prolongation as well as the realization of the goals, and the harmonious realization of each organization. Thus, productivity and efficiency studies will be ensured, and the happy restrictions on life will increase.

It was aimed to measure the effect of the characteristics of these individuals on their life obligations. In this context, the large survey was applied to a sampling group consisting of the members of the Chamber of Commerce and Industry in a province located in the Central Black Sea region. The obtained sections were analyzed and reported with the SPSS program. As a result of the

\*Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, aysel.arslan@omu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-4973-7957

\*\*Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasan.gul@omu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-3720-5451

(Makale Gönderim Tarihi: 31.01.2023 / Yayına Kabul Tarihi:21.09.2023)

Doi Number: 10.18657/yonveek.1245673

Makale Türü: Araştırma Makalesi

*analysis, consuming the business, self-leadership suggestions, life suggestions in a positive way and target-oriented results have been achieved.*

**Key Words:** *Self-Leadership, Life Commitment, Chamber of Commerce and Industry*

**JEL Classification:** *M1, M10, M12*

## **GİRİŞ**

İşletme yönetimlerinin başarısında oldukça önemli olan liderler, kuruluşların amaçlarının gerçekleşmesinde etkili olarak rekabet avantajı sağlamalarına ve rakipleri karşısında üstünlük elde edebilmelerine katkıda bulunan kişilerdir. Liderler sosyal yaşam ve iş yaşamındaki yakın ya da uzak hedeflere ulaşılmasında yol gösterici konumdadırlar. Bu nedenle liderlerin belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için bireyleri ya da toplumları zihinsel ve fiziksel olarak etkileme gücüne sahip olmaları gerekmektedir (Uğur ve Uğur, 2014: 133).

Ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmek örgütsel yaşamın temel dinamikleri arasındadır. Örgütsel yaşamda birbirinden çok farklı özelliklere sahip bireylerin birlikte, iş birliği halinde çalışması hiyerarşik düzene bağlı olmakla birlikte liderlik gücünün de etkisi altındadır. Literatürde yönetici ve lider tanımlarının benzer ifadeleri içerdiği görülmekle birlikte, yöneticinin gücünü daha çok hiyerarşik yapılanmadan aldığı, liderin ise etkileme gücünden aldığı görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel yaşamda istenilen yöneticilerin aynı zamanda lider olmalarıdır. Liderlerin destekleyici bir iş ortamına ilişkin davranışları (örgütsel zaman beklentileri, kariyer sonuçları ve yönetimsel destek dahil) bireylerin örgüte olan bağlılıkları ile olumlu bir şekilde ilişkili bulunmaktadır (O’neill vd., 2009: 25). Örgütsel bağlılık ise verimlilik ile ilişkilidir (Deepa vd., 2014: 72). Dolayısıyla örgütsel verimlilik için etkin bir lidere ihtiyaç duyulmaktadır.

Lider sadece başkalarının hayatına dokunarak, onların isteklerine kavuşmalarını sağlamak olarak algılanmamalıdır. Lider aynı zamanda kendi yaşamını hedefleri doğrultusunda biçimlendirebilmeli, önce kendine ışık tutmalı, sonra bireylere ve toplumlara örnek olmalıdır. Genel olarak toplumların lider olarak kabul ettikleri kişilerin yaşamlarının herkesi büyülediği bir gerçektir. Zaten liderliğe konu olan “etkileme gücü” ile anlatılmak istenen de budur. Başkalarını etkileyebilme durumu dış görünüşten hitap yeteneği ve uzmanlık gücüne kadar uzanan çok geniş bir yelpazede ele alınabilmektedir. Bu çerçevede lider önce kendi yaşamının lideri olmalı, sonra başka kişi ve kişilere ilham kaynağı olmalıdır. Ayrıca her insanın fitratında az veya çok bir liderlik mayası bulunmaktadır. İnsanların bu potansiyel fitri özelliklerini keşfedip açığa çıkarmaları kendi kendilerini motive etme, düşünce ve davranışlarını daha etkin yönetebilme fırsatları sunmaktadır. Bu bağlamda kişisel, sosyal ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında; diğer bir ifadeyle yaşam bağlılığı ve mutluluğunun sağlanılmasında kendi kendine liderliğin önemli bir liderlik tarzı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada kendi kendine liderliğin yaşam bağlılığına olan etkisi ölçülmek istenmekte, böylece liderliğin hem özel hem de örgütsel yaşamdaki başarısının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A. Kendi Kendine Liderlik

Lider, en basit tanımıyla başkalarını arzu, istek ve amaçlar doğrultusunda etkileyebilme gücüne sahip olan, onları harekete geçirebilen ve yönlendirebilen kişidir. Aynı zamanda grup üyeleri tarafından hissedilen ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçirebilen kişidir. Liderlik, tarihin her devrinde var olmuştur. Günümüz demokrasi hareketleri ve bilimsel gelişmelerin artan hızı ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin liderliğe olan ihtiyacı azalttığı ileri sürülmektedir. Ancak, birey ya da grubun etkinliği ile birlikte verimliliği söz konusu olduğunda, insan çabalarının koordine edilmesi ya da birleştirilmesi gerektiğinde mutlaka liderlere ihtiyaç duyulmuştur (Eren, 2016: 501).

Liderler tarih boyunca toplumların misyon ve vizyonlarının hayat bulmasına yardımcı olmuşlardır. Liderlik sürecinin esasını oluşturan etkileme, liderin kullandığı güç kaynakları ile ilişkilidir. Bu gücün kaynağının resmi yetkiler olması gerekmemektedir. Formal yetkisi olmadığı halde büyük bir grubu etkisi altına alarak onları belli davranışlara sevk edebilen liderler vardır; örneğin spor karşılaştırmalarındaki amigolar ya da tribün liderleri gibi. Organizasyonlarda ise liderliğin sadece üst kademeleri işgal edenlerden beklenen bir davranış olmadığını bilmek gerekmektedir. Organizasyonlarda lider ile yöneticinin eş anlamlı olmadığı, yöneticilik rolü olmayan liderler olduğu gibi liderlik niteliklerine sahip olmayan yöneticilerin de olduğu bir gerçektir (Koçel, 2018: 589). Liderler ile yöneticilerin kesiştikleri ortak özellik; her ikisinin de örgütlerdeki kişi ve grupları ortak amaçlara ulaştırmak için yönlendirme ve yönetme çabası içerisinde bulunmalarıdır (Tengilimoğlu, 2005: 3). Drucker ve Bennis'in "yöneticilik işleri olduğu gibi yapmaktır, liderlik ise doğru olanı yapmaktır" ifadeleri bu iki kavram arasındaki ayrımı netleştirmektedir. Günümüzde liderlik ile ilişkili kavramlar çoğunlukla değişim, vizyon ve risk olgularıyla birlikte anılmaktadır. Dolayısıyla günümüzde liderlik anlayışı değişim ve gelişim ile paralel bir biçimde ilerlemektedir (Kılınç, 2002: 84). Liderlik doğuştan gelen bir özellik değil, eğitim ve iş deneyimi ile rol model ve mentor olma yoluyla gelişimi sağlanan karmaşık yetkinlikler, kişisel nitelikler ve vizyon paketidir. Stratejik bir müdahale olarak iş gücü liderliğine olan ihtiyaç, çoğunlukla iş gücü düzensizliği ile karakterize edilmiş, az gelişmiş bir iş gücü altyapısı olan kuruluşlarda daha önemli bir hal almıştır (Hughes, 2009: 1029).

Liderlik olgusunun bireysel, örgütsel ve toplumsal hedeflere ulaşmada anahtar kavramlardan birisi olması, konunun çeşitli yönleriyle araştırılmasına ve bu bağlamda çok sayıda yeni liderlik türünün geliştirilmesine yol açmıştır. Bu bağlamda ortaya atılan liderlik türlerinden birisi de kendi kendine liderliktir. Kendi kendine liderlik, kişinin kendi kişisel davranışlarını yönetme ve kontrol etme becerisiyle ilgili olan, sürdürülebilir rekabet avantajları yaratarak istenen hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştiren bir kendini etkileme perspektifidir (Abid vd., 2021: 299). Kendi kendine liderlik alanında yapılan araştırmalar, kendi

kendine liderlik stratejilerinin bireylerin yaşamları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularına göre, kendi kendine liderlik stratejileri, katılımcıların problem çözme ve olumsuz duyguların üstesinden gelmedeki etkinliğine katkıda bulunmakta, daha sağlıklı ve daha iyi yaşam koşullarına yol açmaktadır (Mustriwati vd., 2021: 41).

Söz konusu liderlik türü, bireysel özerkliğe dayalı içsel motivasyonu teşvik ettiği için bireylerin tutumları ve başarıları üzerinde olumlu bir etki gösterebilmektedir. Kendi kendine liderlik, bireylerin kendi kendini motive etme, düşünce ve davranışlarını yönetme yoluyla görevleri yerine getirmesini ve hedeflere ulaşmasını içermektedir. Kendi kendine liderlik teorisi, 1980'lerde organizasyonların hızlı değişimi nedeniyle bir ekip liderinden veya organizasyondan üyelerine geleneksel tek yönlü talimat, emir, kontrol ve iletişimin bireylerin hedeflere ulaşmasında artık etkili olmadığı bilincinden ortaya çıkmıştır (Bum, 2018: 1984-1985). Kendi kendine liderlik örgütlerde yeni bir insan kaynakları geliştirme müdahalesi olarak da görülebilmektedir. Kendi kendine liderlik eğitimi, bireylerde içsel motivasyonu teşvik ederek bunlardan yararlanmayı ve kendini etkileme tekniklerini geliştirmektedir (Williams, 1997: 139).

Kendi kendine liderlik kavramı, Kerr ve Jermier'in (1978) liderlik ikameleri çalışmaları ile Manz ve Sims'in (1980) kendini (öz) kontrol teorisine dayanan kendi kendine yönetim çalışmalarının bir uzantısı olarak ortaya çıkmıştır (Doğan ve Şahin, 2008a: 141; Sesen vd., 2017: 947). Günümüzde kendi kendine liderlik yaklaşımının inisiyatif almada istekli, farklı tarzda ve ileriye dönük geniş bakış açısıyla düşünebilen, bireysel becerilerini artırmayı arzu eden özerk bireyler ile çabuk karar alabilen ve uygulamaya geçirebilen, çevik olan, karmaşık örgütler arasında eşgüdüm yaratma sürecinde çok etkili olabileceği aşıkardır. Kendi kendine liderlik yaklaşımı örgüt ile örgütü oluşturan bireyler arasında ortak bir çıkar ve amaç birlikteliği sağlayabilir niteliktedir (Kabakcı, 2023: 3).

Bazı kuruluşların karşı karşıya kaldığı artan rekabet olgusu, geleneksel yönetimden lider yönetimine geçişi gerektirmiştir. Özerklik ihtiyacı ve genel öz-yeterlilik gibi kişisel niteliklere sahip çalışanların sorumluluk alma ve etkili bir şekilde çalışma olasılıkları daha yüksektir. Kendi kendine liderlik becerisine sahip çalışanların temel özelliği kendini motive edebilecek doğru uyarıcılara ulaşarak, hedeflere erişmek için içsel motivasyonu sağlayabilmelerinde saklıdır (Bozkurt, 2022: 150). Bu çalışanlar kendi kendilerine liderlik ederek bireysel performanslarını geliştirmek için çaba göstermektedirler. Kendi kendine liderlik becerileri kullanımı ile öz-yeterlilik ve yapıcı düşünce arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Norris, 2008: 43). Kendi kendine liderlik stratejileri üç genel kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; davranışsal farkındalık ve irade, görev motivasyonu ve yapıcı düşünce modeli stratejileridir (Houghton ve Neck, 2002: 673; Houghton vd., 2012: 223).

*Davranışsal farkındalık ve irade*; bu stratejiler, bireylerin öz farkındalıklarını geliştirmelerine yardımcı olmaya çalışmakta (Javadi vd., 2013: 285) ve bireyin davranışlarının kendisi tarafından yönetimini anlatmaktadır. Bu

davranışlar arasında kendini gözlemlene, kendine hedef belirleme, kendini ödüllendirme ve kendini cezalandırma yer almaktadır (Neck ve Houghton, 2006: 271).

*Görev motivasyonu*; iki temel ödül stratejisi vardır: birincisi işleğin kolaylaştırılmasını sağlayan görevden zevk almaktır ve görevin kendisi doğal olarak ödüllendirici hale gelmektedir. İkinci strateji, görevin doğası gereği ödüllendirici yönlerine yeniden odaklanmak ve dikkati görevin istenmeyen yönünden uzaklaştırarak algıyı şekillendirmektir (Long vd., 2015: 17). Böylece göreve karşı bir motivasyon sağlanmış olmaktadır. Birey içsel olarak türetilmiş ödüllerle ve bu ödüllerin kendi kendini motive ettiği hedeflerin kullanılması yoluyla başarıya ulaşmaktadır (Courtright vd., 2011: 210).

*Yapıcı düşünce*; zihinsel imgeler yaratıp bu sayede kendi kendine değerlendirmeler yaparak yanlış varsayımları tanımlamayı ve değiştirmeyi içermektedir (Chajukul, 2010: 16). Böylece performans olumlu yönde etkilenecektir. Kendi kendine liderin bilişsel süreçlerini kontrol altına almasını sağlayarak davranış yönetimini kolaylaştırmak için tasarlanmıştır (Hauschildt ve Konradt, 2012: 498).

Kendi kendine liderlik, başka bir kişinin liderliğinin tam bir ikamesi olarak düşünülmemelidir. Kendi kendine liderlik ile başka birisinin liderliği karşılıklı olarak etkileşimlidir. Bir liderin güçlendirici liderliği, içsel kendi kendine liderliği etkileyen kritik bir güçtür (Stewart vd., 2011: 204; Stewart vd., 2011: 185). Elbette birey üzerinde içsel motivasyonu sağlayan kendi kendine liderliğin etki gücü daha fazla olacaktır, ancak örgütsel yaşamda her ikisi de örgütsel amaçlara ulaşmak için karşılıklı olarak birbirini pozitif yönde etkileyen güç olarak var olacaktır.

## **B. Yaşam Bağlılığı**

Yaşam bağlılığı yaşamdan duyulan memnuniyet ile bağlantılı bir kavramdır. Yaşamın her alanında; iş ve sosyal yaşamda duyulan mutluluk, haz, doyum ve tatmin duyguları yaşam bağlılığına etki etmektedir. Genel olarak yaşadığı hayata karşı olumlu duygular hisseden birey yaşama sıkı sıkı tutunmakta ve daha fazlası için çaba göstermektedir. Olumsuz duygular hisseden birey ise yaşama bağlı olmadığını dış görünümüyle, tutum ve hareketleriyle göstermektedir. Yaşam bağlılığı üzerinde birçok faktörün etkisinin bulunduğu tahmin edilmekle birlikte literatürde dört temel faktörün etkisinden bahsedilmektedir. Bunlar iş ile ilgili faktörlerin yanında kişisel, çevresel ve toplumsal faktörler olarak sıralanmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 8).

Örgütsel bağlılığı etkileyen iş ve iş ortamı koşullarının benzer biçimde yaşam bağlılığını da birinci sırada etkilediği görülmektedir (Vanaki ve Vagharseyyedin, 2009: 404). Iverson'a (1992: 20) göre yaşam bağlılığı üzerinde iş memnuniyetinin doğrudan bir rolü bulunmaktadır. İş memnuniyeti özerklik, ücret, terfi fırsatı, iş güvenliği, kariyer gelişimi, sosyal destek (denetim desteği, iş arkadaşı desteği, aile desteği ve arkadaş desteği), dağıtım adaleti, meşruiyet ve kaliteyi içermektedir. Ayrıca kariyer bağlılığı, karşılanan beklentiler ve olumlu duygular yaşama gibi değişkenler de iş memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye

sahip bulunmaktadır. Aksine işin rutinleşmesi, iş stresi (rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü ve kaynak yetersizliği) ve iş tehlikeleri ise iş memnuniyetini negatif olarak etkilemektedir. Yaşam memnuniyeti ile iş memnuniyeti arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. İş motivasyonu ve bağlılığı manevi bir kaynak olarak kişinin yaşamındaki anlam duygusunun ifadeleri olabilmektedir (De Klerk vd., 2006: 319). Dolayısıyla bireyin yaptığı iş ile yaşam bağlılığı arasında karşılıklı ilişkiler bulunmaktadır.

Kişilik özellikleri de yaşam memnuniyeti ile ilişkilidir, bireyin yaşamını algılaması ile yaşamının beklentilerini karşılaması oldukça önemlidir. Kişisel özellikler bakımından yaşamında dışı dönük olan sosyal bireyler hayatlarından daha fazla memnun iken, dünyayı kötü ve güvensiz bir yer olarak algılayanların hayatlarından daha az memnun oldukları görülmektedir (Zhang ve Howell, 2011: 1261). Çevresel faktörler özellikle hava koşulları bireylerin yaşama bağlılıkları üzerinde etkilidir ve bireysel yaşam memnuniyeti üzerinde çevresel değişkenlerin etkisini inceleyen birçok ülkede (makro düzeyde) büyük örneklem büyüklükleri ile yapılan çalışmalar mevcuttur (Rajani vd., 2019: 2). Bireylerin çevresel beklentilerinin karşılanamaması memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır (Silva vd., 2012: 3). Çevresel memnuniyetsizliğin nedenleri çoğunlukla hava kirliliği, çevre kirliliği, trafik, çarpık yapılaşma, sağlıklı gıdaya ulaşamama, yeşil alanların yok olması gibi nedenlere dayanmaktadır. Yaşam bağlılığı verilerinin biri de toplumsal faktörlerdir. Bireylerin mevcut yaşam koşulları toplumsal yaşam biçimlerine dayanmaktadır. En basit örnekle kanunsuz bir toplumda yaşayan bir kişinin yaşam şansı zayıf olabilmektedir, çünkü toplumda güçsüz bir konumdadır. Bu durum kişide endişe, kızgınlık ve yalnızlık hissettirerek yaşama bağlılığını etkileyebilmektedir (Veenhoven, 1996: 13). Bununla birlikte içinde yaşanılan toplumun olanakları ile toplumsal eşitsizlikler de bireyin yaşam bağlılığına etki etmektedir.

Yaşama bağlılık olumlu sosyal ilişkiler, fiziksel ve zihinsel sağlık gibi pozitif yaşamsal sonuçlarla bağlantılıdır. Elbette ki yaşama bağlılığın insan yaşamına sayısız katkısı vardır. En önemlisi ise, insanların kendilerini daha iyi hissetmeleri neticesinde genel iyilik hallerinin artması ve bunun iş ve sosyal yaşamlarına olumlu bir şekilde yansımadır (Toker ve Kalıpcı, 2022: 79). Yaşam bağlılığı hayata ve yapılan işe bağlılığı sağlamakta ve anlamlı kılmaktadır (Alparslan vd., 2022: 24).

### **C. Literatür Taraması**

Literatür incelendiğinde liderlik konusunda yapılan çalışmaların çoğunlukla liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzları ile ilişkili (Karip, 1998; Çelik, 1998; Özalp ve Öcal 2000; Arıkan, 2001; Gunbayi, 2002; Dulewicz ve Higgs, 2005; Kesken ve Ayyıldız, 2008; Demir vd., 2010; Zembylas ve Iasonos 2010; Bakan ve Doğan, 2012; Giltinane, 2013; Sethuraman ve Suresh, 2014) olduğu görülmektedir. Son yıllarda, yönetim alanında personel güçlendirme, kendi kendini yöneten takımlar, yetki devri ve katılımcı yönetim anlayışının önem kazanmasıyla birlikte kendi kendine liderlik konusu popüler hale gelmiştir (Doğan ve Şahin, 2008b: 77).

Neck ve Houghton (2006) iş tatmini, bağlılık, yenilik/yaratıcılık, bağımsızlık, psikolojik güçlendirme, güven, öz-yeterlik, olumlu etki ve takım gücü gibi bazı değişkenleri kendi kendine liderliğin potansiyel sonuçları olarak görmekte ve bu değişkenler ile kendi kendine liderlik arasındaki ilişkiyi ele alan ampirik çalışmaların hayati önem taşıdığını ileri sürmektedirler (Aktaran: Sesen vd., 2017: 946).

Günümüz teknolojik gelişmelerinin bireylerin istedikleri bilgiye anında ulaşmalarını, amaçlarını belirleyerek bu amaçlar doğrultusunda harekete geçebilmelerini kolaylaştırdığı bir gerçektir. Bireyler artık hedef belirleyip, amaçlarına ulaşmak için izlemeleri gereken yolları kolaylıkla araştırıp takip edebilecek durumdadırlar. Dolayısıyla yaşamsal stratejileri belirlemek ve uymak bireysel kararlara bağlıdır. Bununla birlikte kendi kendine liderlik tutum ve davranışı yüksek düzeyde özerklik ihtiyacına sahip olan bireylerde daha fazla gözlenmektedir (Uğurluoğlu, 2010: 186). Özerlik ve öz yeterlik insanların temel psikolojik ihtiyaçları içerisinde yer almaktadır (Sarı vd., 2011: 150) ve örgütsel yaşamda da kendi kendine liderlik ile öz yeterlilik davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Duran, 2022: 108). Özerklik duygusu ise, örgütlerde liderler ile kendi kendine liderlik edenler arasında etkili olmaktadır. Liderlerin etkileri özerklik ihtiyacı yüksek olan bireylerde kendi kendine liderliği negatif olarak etkileyebilmektedir (Yun vd., 2006: 381).

Kendi kendine liderlik ile davranışsal sonuçlar ve performans arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır (Neck ve Houghton, 2006). Kamu ve özel kurum yöneticileri karşılaştırıldığında, özel kurum yöneticilerinin kendi kendine liderlik davranışlarını daha yüksek seviyede uyguladıkları görülmektedir (Tengilimoğlu, 2005; Çelik ve Polat, 2017). Yapılan birçok çalışmada kendi kendine liderlik ile geleneksel liderliğin benimsendiği grupların karşılaştırılmasında kendi kendine liderliğin benimsendiği grupların daha verimli oldukları görülmüştür (Elmuti ve Kathawala, 1997; Stewart ve Barrick, 2000; Fredendall ve Emery, 2003). Bireylerin öğrenim durumları ve cinsiyetleri bakımından kendi kendine liderlik yaklaşımları arasında bir fark bulunmamakla (Orhan, 2012: 105) birlikte kadınların kendi kendine liderlik becerilerini kullanma olasılıklarının erkeklerden daha yüksek (Norris, 2008: 43) olduğu ileri sürülmektedir. Kendi kendine liderlik bireysel görev yeterliliği ve ekip üyesi yeterliliği ile olumlu bir şekilde ilişkilidir. Ayrıca kişisel liderlik ile hem bireysel göreve hem de takıma yönelik uyum ve proaktivite arasında pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla kendi kendine liderlik ile iş performansı arasında olumlu ilişkiler bulunmaktadır (Hauschildt ve Konradt, 2012: 511). Kendi kendine liderlik kavramı ile iş tatmini arasında ise orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (Kutaniş, 2018: 110). Kendi kendine liderliğin çalışanların örgütsel yaşamlarında daha fazla maneviyat geliştirmelerine yardımcı olacağı bir gerçektir. Örneğin, işini hayatından zevk almasının önünde bir engel olarak değil, bir insan olarak amaçlarına ulaşmak için bir fırsat olarak gören çalışanın, işinde maneviyat algılaması daha fazla olacaktır (Neck ve Milliman, 1994: 14). Örgütsel yaşamda kendi kendine liderlik davranışı ile yapılan az sayıda çalışmada

yaşam bağlılığı değişkeni ile ilişkilendirilen ayrıca bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Bireyin yaşam bağlılığını güçlendiren tutum ve davranışlar kişisel amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıran iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılık gibi faktörler ile karşılıklı ilişki içindedir (Uğur ve Akın, 2015: 426). Yaşam bağlılığı bireylerin amaçlarından beslenmektedir. Kendi kendine liderlik davranışları bu amaçlara ulaşma yolundaki motivasyonu artıracaktır. Kendini gerçekleştiren insan ise zaten kendi kendinin lideridir (Kansu ve Sayar, 2018: 87) düşüncesinden hareketle bu çalışmada kendi kendine liderliğin yaşam bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılarak literatüre katkı sağlanması umulmaktadır.

## **II. YÖNTEM**

### **A. Araştırmanın Amacı**

21. yüzyılda liderlik yaklaşımları üzerine yapılan çalışmalar devam ederken, değişen dünyada ve örgütsel yaşamda amaçlara ulaşabilmek için liderlere duyulan gereksinim artarak devam etmektedir. Günümüzde iş yapma usulleri ve çalışan portföyü oldukça değişime uğramıştır. İş yapma usulleri de teknolojiden etkilenmiş, bağımsız olarak tek başına ya da az sayıda çalışanla başarılı işler yapılmaya başlanmıştır. Teknolojik gelişmelerle birlikte liderler ile izleyicileri arasındaki etkileşim biçimi de farklılaşmıştır. İş yaşamında liderlerin izleyicilerini belirlenen hedefler doğrultusunda başarıya ulaştırabilmeleri için onları çok iyi tanımaları gerekmektedir. Kişiyi en iyi tanıyanın yine kendisi olacağından hareketle kendi kendine liderliğin motivasyonu arttırarak kişiyi başarıya götüreceği, bu başarının ise iş yaşamındaki mutluluğu sağlayarak yaşam bağlılığına olumlu anlamda etki edeceği düşünülmektedir. Bu çalışmada iş yaşamında motivasyonun sağlanmasında oldukça önemli olan kendi kendine liderliğin yaşam bağlılığına olan etkisi ölçülmek istenmiştir. Bu sayede bireyin başka bir lidere ihtiyaç duymadan da iş yaşamında başarı sağlayacağı, bu durumun da yaşama olan bağlılığını arttıracığı hipotezi test edilmek istenmektedir.

### **B. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Samsun Ticaret ve Sanayi Odası üyeleri oluşturmaktadır. Kendi kendine liderliğin en fazla kendi işini yapanlarda görülebileceği düşüncesinden hareketle, kendi işini yapan kişilerin üye oldukları ticaret odası üyelerinden oluşan gruba çevrimiçi ortamda hazırlanan anketler gönderilmiştir. Samsun Ticaret ve Sanayi Odasına (TSO) kayıtlı 7500 üye bulunmakla birlikte, aktif olarak e-posta kullanan yaklaşık 3000 üyenin e-posta adreslerine çevrimiçi ortamda hazırlanan anket formları gönderilmiştir. E-postalara gönderilen anketleri dolduran 230 anket verisi değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Çevrimiçi anket formunun toplam 15 ifadeden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırma için örneklem büyüklüğünün Stevens'in (1996: 72) bağımsız değişken başına on beş (15) denek ile Tabachnick ve Fidell'in (2007: 123)  $N > 50 + 8M$  ( $M =$  bağımsız değişken sayısı) şeklinde belirtmiş oldukları (minimum örneklem büyüklüğü) kriterlerini sağladığı söylenebilmektedir.



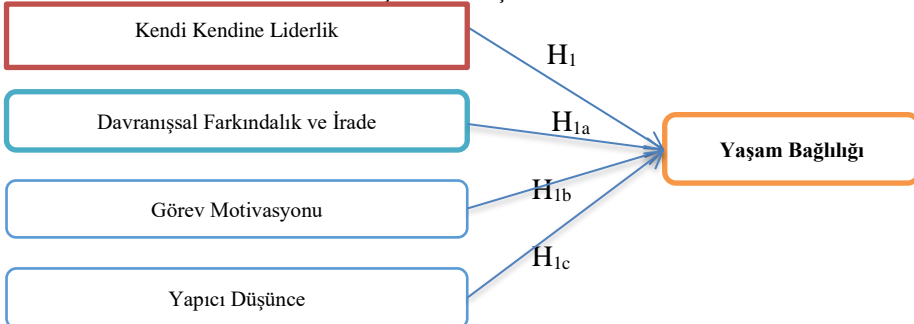
### C. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmaya ilişkin veriler nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan anket yöntemi ile elde edilmiştir. Birinci elden yani birinci kaynaktan bilgi toplama yöntemlerinden olan anket yöntemi, sosyal bilimlerde en çok tercih edilen veri toplama yöntemidir (Odabaşı, 1999: 81-89). Çalışma için hazırlanan anket toplamda 3 bölümden oluşmaktadır. Ankette ilk bölümde demografik özelliklere ilişkin verilerin toplanmasına yönelik sorular yer almakta, ikinci ve üçüncü bölümlerde ise kullanılan ölçeklere ilişkin soru maddeleri yer almaktadır. “Kendi Kendine Liderlik Ölçeği Kısa Formu” hazırlanan anketin ikinci bölümünü oluşturmaktadır. “Kendi Kendine Liderlik Ölçeği Kısa Formu” Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilmiş olup, Doğan ve Şahin (2008a) tarafından yapılan çalışma ile Türkçe’ye geçerlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında yapılan keşfedici faktör analizi, ölçeğin toplam varyansın % 68’ini açıklayan 9 faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca ölçeğin faktör yapısının özgün formla tutarlılık gösterdiği, alt ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının ,640 değerinden ,870 değerine kadar değiştiği sonucu görülmüştür. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır; 1, 4 ve 7. maddeler “Davranışsal Farkındalık ve İrade” boyutunu; 2, 5 ve 8. maddeler “Görev Motivasyonu” boyutunu; 3, 6 ve 9. maddeler “Yapıcı Düşünce” boyutunu ölçmektedir. Anket toplamda 9 maddeden oluşmakta olup, ters maddeleri bulunmamaktadır. Anketin son bölümünde katılımcıların yaşam bağlılıklarını ölçmek üzere Scheier vd., (2006) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Uğur ve Akın (2015) tarafından yapılan “Yaşam Bağlılığı Ölçeği” kullanılmıştır. “Yaşam Bağlılığı Ölçeği” 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmış; faktör yükleri ,220 ile ,820 arasında, düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları ise ,220 ile ,600 arasında sıralanmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ,740 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan 1, 3 ve 5. maddeler ters kodlanmıştır. Her iki ölçek yanıtları için 1 ile 5 arasında sıralanan 5’li Likert ölçeği (1: Kesinlikle Katılmam, 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

### D. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatürde yer alan bilgiler çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için aşağıda gösterilen araştırma modeli geliştirilmiştir. Şekil 1’de geliştirilen araştırma modeli yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekil 1’de verilen araştırma modeli kapsamında ortaya atılan hipotezler şunlardır:

H<sub>1</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H<sub>1a</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranışlarının davranışsal farkındalık ve irade boyutunun yaşam bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H<sub>1b</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranışlarının görev motivasyonu boyutunun yaşam bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H<sub>1c</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranışlarının yapıcı düşünce boyutunun yaşam bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri yüksektir.

H<sub>3</sub>: TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri yüksektir.

H<sub>4</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

*H<sub>4a</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>4b</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>4c</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>4d</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.*

H<sub>5</sub>: TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

*H<sub>5a</sub>: TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>5b</sub>: TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>5c</sub>: TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.*

*H<sub>5d</sub>: TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.*

### **III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMESİ**

#### **A. Demografik Özellikler ve Betimleyici İstatistikler**

Araştırmanın örneklemini oluşturan Ticaret ve Sanayi Odası’nın anket çalışmasına katılan üyelerine ait demografik ve araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler aşağıda tablolar halinde gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	91	39,6
	Erkek	139	60,4
Yaş	19-29	30	13,0
	30-39	71	30,9
	40-49	94	40,9
	50-59	22	9,6
	60 yaş ve üzeri	13	5,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	2,6
	Lise	35	15,2
	Önlisans	47	20,4
	Lisans	114	49,6
	Lisansüstü	28	12,2
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	31	13,5
	6-10 yıl	24	10,4
	11-15 yıl	60	26,1
	16-20 yıl	22	9,6
	21 yıl ve üzeri	93	40,4
Toplam		230	100

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde % 60,4'ünün erkek ve % 39,6'sının kadın çalışanlardan oluştuğu; % 13'ünün 19-29, % 30,9'unun 30-39, % 40,9'unun 40-49, % 9,6'sının 50-59 ve % 5,7'sinin ise 60 yaş ve üzeri yaş grubuna girdiği görülmektedir. Eğitim seviyesine ait demografik değişken incelendiğinde Ticaret ve Sanayi Odası üyelerinin % 2,6'sının ilköğretim, % 15,2'sinin lise, % 20,4'ünün Ön lisans mezunu olduğu, lisans mezunu olanların oranının % 49,6 ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanların oranının ise % 12,2 olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan üyelerin % 13,5'inin 1-5, % 10,4'ünün 6-10, % 26,1'inin 11-15, % 9,6'sının 16-20 ve % 40,4'ünün ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2'de Kendi Kendine Liderlik Ölçeği'nin ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir. Bu bağlamda “*Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım*” sorusu 3,72 ortalama ile en düşük ve “*Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırırım*” sorusu 4,44 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip ifade olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtların büyük bir bölümünün “katılıırım” seçeneğinde toplandığı ve ölçeğe verilen yanıtların ortalamasının 4,14 olduğu görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda “ $H_2$ : TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri yüksektir” hipotezinin kabul edildiğinin ileri sürülmesi mümkündür.

**Tablo 2.** Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Sorular	Ort.	S.S.	Kesinlikle Katılmam		Katılmam		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kendi performansım için belirgin hedefler oluşturdum	4,36	,48							146	63,5	84	36,5
İşimde ne kadar iyi olduğumu izlemek benim için önemlidir	4,25	,76			6	2,6	8	3,5	93	40,4	123	53,5
<i>Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım</i>	3,72	1,16			6	2,6	12	5,2	124	53,9	88	38,3
<i>Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırırım</i>	4,44	,68			10	4,3	15	6,5	111	48,3	94	40,9
Gerçekte (fiilen) bir işi yapmadan önce, kafamda, başarılı olduğumu arada sırada canlandırırım	3,99	,75			16	7,0	19	8,3	146	63,5	49	21,3
Bir işi başarıyla tamamladığım zaman, kendimi hoşlandığım bir şeyle sık sık ödüllendiririm	4,24	,57			26	11,3	45	19,6	83	36,1	76	33,0
Sıkıntılı durumlara karşılaştığımda, yardımcı olur diye, bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya sessizce) konuşurum	4,27	,68	12	5,2	35	15,2	19	8,3	103	44,8	61	26,5
Bir sorun yaşadığımda, o durum hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu değerlendiririm	3,91	,98					17	7,4	140	60,9	73	31,7
Ne zaman sıkıntılı bir durum yaşasam, kendi düşünce ve varsayımlarım hakkında düşünürüm	4,07	,61					36	15,7	142	61,7	52	22,6

Tablo 3’de Yaşam Bağlılığı Ölçeğine ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. “*Yaptıklarına çok değer veririm*” ifadesinin 4,09 ile en yüksek ve “*Yaptıklarımın çoğu bana değersiz ve önemsiz görünür*” ifadesinin ise 1,68 ile en düşük ortalamaya sahip ifade olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Yaşam Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	Ort.	S.S.	Kesinlikle Katılmam		Katılmam		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yaşamımda çok fazla amacım yok	1,81	,98	108	47,0	79	34,3	27	11,7	10	4,3	6	2,6
Bana göre yaptıklarımın tamamı değerlidir	4,08	,78			10	4,3	31	13,5	118	51,3	71	30,9
Yaptıklarımın çoğu bana değersiz ve önemsiz görünür	1,68	,71	96	41,7	123	53,5			11	4,8		
Yaptıklarımın çok değer veririm	4,09	,75			16	7,0	7	3,0	147	63,9	60	26,1
Yaptığım şeylere çok fazla önem vermem	1,69	,73	102	44,3	104	45,2	18	7,8	6	2,6		
Yaşamak için birçok nedenim vardır	4,52	,60					12	5,2	86	37,4	132	57,4

### B. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan bağımlı değişken olan Yaşam Bağlılığı ve bağımsız değişken olan Kendi Kendine Liderlik Ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmış, güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa katsayıları tercih edilmiştir.

**Tablo 4.** Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizi Bulguları

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları ( $\alpha$ )
Kendi Kendine Liderlik Ölçeği (KKLÖ)	9	,774
Yaşam Bağlılığı Ölçeği (YBÖ)	6	,789

Tablo incelendiğinde Kendi Kendine Liderlik Ölçeği'nin alfa katsayısının ,774 ve Yaşam Bağlılığı Ölçeği'nin alfa katsayısının ,789 olması ölçeklerin çalışma için güvenilir olduğunu göstermektedir.

### C. Geçerlilik Analizi

Ölçeklerin faktör analizi yapmak için uygun olup olmadıklarını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Testleri kullanılmıştır. Tablo 5'de görüldüğü üzere Kendi Kendine Liderlik Ölçeği'nin KMO örneklem yeterliliği katsayısı diğer bir ifadeyle örneklem yeterliliği için sınır değer ,719 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğu görülmüştür. Ayrıca Bartlett Küresellik testi sonuçları, ki kare değerinin de kabul edilebilir bir seviyede olduğunu göstermiştir ( $\chi^2= 591,888$ ; Sig.= ,000 ve  $p<,001$ ). Bu sonuç araştırmanın örnekleminin büyüklüğünün faktör analizini yapabilmek için yeterli olduğunu ve kullanılan ölçme aracının da faktör çıkarmak için uygun olduğunu göstermektedir. Söz konusu ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre ifadeler orijinal ölçekle uyumlu bir şekilde üç boyut altında toplanmıştır. Diğer bir ifadeyle kendi kendine liderlik; davranışsal farkındalık ve irade, görev motivasyonu ve yapıcı düşünce şeklinde üç boyuta (faktöre) dağılmıştır. Söz konusu boyutların açıklanan varyansları sırasıyla % 36,4; % 17,7 ve % 11,2

olarak belirlenmiştir. Ölçekteki ifadeler toplam varyansın % 65,4'ünü açıklamaktadır. Ölçekte yer alan 9 ifadenin faktör yükleri ,508 ile ,730 arasında değişmektedir.

**Tablo 5.** Kendi Kendine Liderlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	Faktörler	F1	F2	F3
Kendi performansım için belirgin hedefler oluştururum		,508		
İşimde ne kadar iyi olduğumu izlemek benim için önemlidir		,569		
Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım		,593		
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırırım			,724	
Gerçekte (filen) bir işi yapmadan önce, kafamda, başarılı olduğumu arada sırada canlandırırım			,723	
Bir işi başarıyla tamamladığım zaman, kendimi hoşlandığım bir şeyle sık sık ödüllendiririm			,646	
Sıkıntılı durumlara karşılaştığımda, yardımcı olur diye, bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya sessizce) konuşurum				,730
Bir sorun yaşadığımda, o durum hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu değerlendiririm				,568
Ne zaman sıkıntılı bir durum yaşasam, kendi düşünce ve varsayımlarım hakkında düşünürüm				,595
Öz değeri		3,281	1,597	1,098
Açıklanan Varyans (%)		36,461	17,748	11,204
Toplam Açıklanan Varyans (%)		65,413		
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı		,719		
Bartlett Küresellik Testi		Ki-kare: 591,888; sd.: 36; p<0,001		

Yaşam Bağlılığı Ölçeği için yapılmış olan Kaiser-Meyer-Olkin ile Bartlett Küresellik Testleri sonucunda ölçeğe ilişkin KMO örneklem yeterliliği katsayısı ,787 ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının ise  $\chi^2= 1495,523$ ; Sig.= ,000,  $p<,001$  olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örneklem büyüklüğü faktör analizi yapmak için yeterli olup, ölçme aracı da faktör çıkarmaya uygundur.

**Tablo 6.** Yaşam Bağlılığı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	Faktör	F1
Yaşamımda çok fazla amacım yok		,541
Bana göre yaptıklarımın tamamı değerlidir		,703
Yaptıklarımın çoğu bana değersiz ve önemsiz görünür		,762
Yaptıklarımın çok değer veririm		,778
Yaptığım şeylere çok fazla önem vermem		,825
Yaşamak için birçok nedenim vardır		,764
Öz değeri		3,140
Toplam Açıklanan Varyans (%)		52,232
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı		,787
Bartlett Küresellik Testi		Ki-kare: 480,935; sd.: 15; p<0,001

Yaşam Bağlılığı Ölçeği'nin faktör analizi sonucuna göre ölçekte yer alan altı ifade orijinal ölçekte olduğu gibi tek boyut altında toplanmıştır. Ölçekte yer alan 6 ifade toplam varyansın % 52,2'sini açıklamaktadır ve ifadelerin tamamının faktör yükleri ,500'ün üzerindedir.

#### D. Normallik Testi ve Fark Analizleri

Araştırmada kullanılan veri setinin normal dağılım aralığında olup olmadığını belirlemek için normallik testi yapılmış ve değişkenlerin çarpıklık ve de basıklık değerleri hesaplanmıştır. Alan yazında basıklık (Kurtosis) ve de

çarpıklık (Skewness) değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilebilmesi için yeterli görülmektedir.

**Tablo 7.** Ölçeklerin Normallik Testi

		İstatistik	Std. Hata
KKL	Skewness	-,505	,160
	Kurtosis	,578	,320
YB	Skewness	-,881	,160
	Kurtosis	1,289	,320

Tablo 7’de görüldüğü üzere çalışmada kullanılan her iki ölçeğe ait verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri alan yazına uygun aralıkta yer aldığından, verilerin normal dağılım gösterdiği sonucu doğrultusunda parametrik testler kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırma değişkenlerinin demografik özellikler açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla yapılan fark analizleri kapsamında iki bağımsız grubun karşılaştırmaları için bağımsız örneklem t testi kullanılmış, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırmalarında ise Anova testi kullanılmıştır.

**Tablo 8.** Kendi Kendine Liderlik ve Yaşam Bağlılığı Ölçeklerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	Sayı	Ort.	Std. Sapma	t	p
KKL	Kadın	91	4,2540	,37306	11,763	,001
	Erkek	139	4,0695	,49821		
YB	Kadın	91	4,1685	,53662	8,766	,003
	Erkek	139	4,3094	,52917		

Katılımcı Ticaret ve Sanayi Odası üyelerinin kendi kendine liderlik davranışlarının ve yaşam bağlılıklarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testinin bulguları Tablo 8’de gösterilmektedir. Cinsiyet açısından karşılaştırıldığında kendi kendine liderlik davranışları anlamlı düzeyde bir farklılık ( $p < ,005$ ) göstermektedir. Bu farklılığın kadınlar lehine olduğu ( $4,25 > 4,06$ ) görülmektedir. Dolayısıyla “ $H_{0a}$ : TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezinin kabul edildiği bulgusuna ulaşılmaktadır. Her ne kadar literatürde yer alan araştırmalar kendi kendine liderliğin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark meydana getirmediğine (Kazan, 1999; Orhan, 2012; Kutanis, 2018) dair bulgular içermekle birlikte Uğurluoğlu (2010: 184, 186) tarafından Ankara’daki bir özel hastanede görev yapan 145 tıbbi ve idari çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada kadın çalışanların kendi kendine liderlik stratejilerinden yapıcı düşünme modelini kullanma olasılıklarının erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da muhtemelen kadın çalışanların yönetim basamaklarında daha az yer bulabilmeleri nedeniyle potansiyellerini açığa çıkarma isteklerinin, kendilerini ispat etme dürtülerinin ve öz motivasyon değerlerinin yüksek olmasının onlarda kendi kendine liderlik davranış düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek çıkmasına yol açtığı düşünülmektedir. Cinsiyet açısından katılımcıların yaşam bağlılıkları incelendiğinde ise ( $p < ,005$ ) yine anlamlı bir farklılık belirlenmiş ve söz konusu farklılığın bu sefer erkek katılımcılar ( $4,30 > 4,16$ ) lehine olduğu bulgulanmıştır.

Bu bağlamda “ $H_{5a}$ : TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezinin de kabul edildiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 9.** Kendi Kendine Liderlik ve Yaşam Bağlılığı Ölçeklerinin Yaş, Eğitim Seviyesi ve Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Yaş		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KKL	Gruplar Arasında	9,271	4	2,318	13,244	,000
	Grup İçi	39,378	225	,175		
	Toplam	48,650	229			
YB	Gruplar Arasında	13,113	4	3,278	14,039	,000
	Grup İçi	52,537	225	,233		
	Toplam	65,650	229			
Eğitim Seviyesi		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KKL	Gruplar Arasında	,667	4	,167	,782	,538
	Grup İçi	47,983	225	,213		
	Toplam	48,650	229			
YB	Gruplar Arasında	3,677	4	,919	3,338	,011
	Grup İçi	61,973	225	,275		
	Toplam	65,650	229			
Mesleki Kıdem		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
KKL	Gruplar Arasında	3,462	4	,865	4,309	,002
	Grup İçi	45,188	225	,201		
	Toplam	48,650	229			
YB	Gruplar Arasında	2,544	4	,636	2,268	,063
	Grup İçi	63,105	225	,280		
	Toplam	65,650	229			

Katılımcıların kendi kendine liderlik davranışları ve yaşam bağlılığı ölçek puanlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları, her iki değişkenin de anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ( $p < 0,05$ ) ortaya koymuştur. Dolayısıyla “ $H_{4b}$ : TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir” ve “ $H_{5b}$ : TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezleri de kabul edilmiştir. Kendi kendine liderlik davranışlarındaki farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Testi sonuçlarına göre kendi kendine liderlik davranışları 19-29 yaş grubu ile 60 yaş ve üzeri gruptan ve 30-39 yaş grubu ile 40-49, 50-59 ve 60 yaş ve üzeri gruptan kaynaklanmaktadır. Buna karşın yaşam bağlılığındaki farklılık 19-29 yaş grubu ile 40-49 ve 60 yaş ve üzeri grubu ile 30-39 yaş grubu ile 40-49 ve 60 yaş ve üzeri gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Kendi kendine liderlik ve yaşam bağlılığının katılımcıların eğitim seviyeleri açısından anlamlı bir farklılık gösterdiğini ya da göstermediğini sınamak amacıyla yapılmış olan Anova analizinin sonuçlarında kendi kendine liderlik davranışlarının anlamlı bir farklılık göstermediği ( $p > 0,05$ ), buna karşın yaşam bağlılığının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ( $p < 0,05$ ). Dolayısıyla “ $H_{4c}$ : TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir” hipotezinin red; “ $H_{5c}$ : TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir” hipotezinin ise kabul edildiği görülmektedir. Tukey testi yaşam bağlılığındaki bu farkın ilköğretim ile diğer eğitim seviyeleri arasındaki farktan kaynaklandığını göstermektedir.



Mesleki kıdem ise katılımcıların kendi kendine liderlik davranışlarını farklılaştırırken, yaşam bağlılık düzeyleri üzerinde bir farklılık meydana getirmemektedir. Kendi kendine liderlik davranışlarındaki farklılık ise 11-15 yıl kıdeme sahip katılımcılar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcılardan kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda “ $H_{4d}$ : TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilirken “ $H_{5d}$ : TSO üyelerinin yaşam bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi ise reddedilmiştir. Fark analizleri kapsamında elde edilen bulgular Tablo 10’da özet olarak sunulmuştur.

**Tablo 10.** Fark Analizleri Özet Tablosu

Faktörler	Kendi Kendine Liderlik	Yaşam Bağlılığı
Cinsiyet	Kabul	Kabul
Yaş	Kabul	Kabul
Eğitim Seviyesi	Red	Kabul
Mesleki Kıdem	Kabul	Red

Fark analizleri kapsamında geliştirilen toplam 8 alt hipotezin 6’sı kabul, 2’si ise red edilmiştir.

### E. Korelasyon Analizi

Katılımcı Ticaret ve Sanayi Odası üyelerinin kendi kendine liderlik davranışları ile yaşam bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin yönünü ve şiddetini tespit etmek, aynı zamanda değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantı sorununun varlığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11.** Değişkenlere Ait Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5
(1) Kendi Kendine Liderlik (KKL)	1				
(2) Davranışsal Farkındalık ve İrade (DFVİ)	,787**	1			
(3) Görev Motivasyonu (GM)	,867**	,568**	1		
(4) Yapıcı Düşünce (YD)	,832**	,535**	,517**	1	
(5) Yaşam Bağlılığı (YB)	,184**	,324**	,154*	,042	1

\*\* Korelasyon ,001 düzeyinde anlamlıdır. \* Korelasyon ,005 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi için kendi kendine liderlik ve alt boyutları ile yaşam bağlılığına ait ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Söz konusu değişkenler arasında orta ve yüksek seviyede, pozitif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. En güçlü ilişki kendi kendine liderlik ile görev motivasyonu arasında pozitif ve ,867 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p < ,001$ ). Kendi kendine liderlik ile yaşam bağlılığı arasında ise ,184 düzeyinde ( $p < ,005$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bütün değişkenler için hesaplanan tolerans değerlerinin 0,10’un altında ve VIF değerlerinin 10’un üzerinde olmaması çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir (Pallant, 2005: 36).

### F. Regresyon Analizi

Çalışmada kendi kendine liderliğin yaşam bağlılığı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla iki ayrı regresyon modeli kurulmuştur. Birinci modelde kendi kendine liderliğin alt boyutlarının yaşam bağlılığı üzerindeki etkileri test edilmiştir.

**Tablo 12.** Kendi Kendine Liderlik Davranışları Alt Boyutlarının Yaşam Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Model-1	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Bağımsız Değişkenler					
Sabit Katsayı (Constant)	2,379	,376		6,320	,000
DFVİ	,575	,111	,417	5,199	,000
GM	,012	,063	,015	,183	,855
YD	-,170	,069	-,189	-2,449	,015
R				,360	
R <sup>2</sup>				,130	
F				11,219	
Bağımlı Değişken: Yaşam Bağlılığı (YB)					

Birinci model incelendiğinde F değerinin 11,219 olması oluşturulan modelin anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Modelin R değeri ,360 ve R<sup>2</sup> değeri ise ,130 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda modeldeki bağımsız değişkenler olan kendi kendine liderlik alt boyutlarının bağımlı değişken olan yaşam bağlılığının % 13'ünü yordadığı görülmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenlerden davranışsal farkındalık ve irade (t: 5,199 ve sig.: ,000) yaşam bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir şekilde etkide bulunmaktadır. Benzer bir şekilde kendi kendine liderliğin yapıcı düşünce alt boyutu (t: -2,449 ve sig.: ,015) da bağımlı değişken olan yaşam bağlılığını anlamlı ancak negatif bir şekilde etkilemektedir. Modelin bir diğer bağımsız değişkeni olan görev motivasyonunun yaşam bağlılığı üzerinde herhangi bir etkide bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda H<sub>1a</sub> ve H<sub>1c</sub> hipotezlerinin kabul, H<sub>1b</sub> hipotezinin ise reddedildiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 13.** Kendi Kendine Liderlik Davranışlarının Yaşam Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Model-1	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Bağımsız Değişken					
Sabit Katsayı (Constant)	3,370	,315		10,693	,000
KKL	,213	,076	,184	2,819	,005
R				,184	
R <sup>2</sup>				,034	
F				7,947	
Bağımlı Değişken: Yaşam Bağlılığı (YB)					

Kurulan ikinci regresyon modelinde ise genel olarak diğer bir ifadeyle bir bütün olarak kendi kendine liderliğin yaşam bağlılığı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Kurulan modelin F değeri 7,947; R değeri ,184 ve R<sup>2</sup> değeri ise ,034'tür. Bağımsız değişken olan kendi kendine liderliğin (t: 2,819 ve sig.: ,005) bağımlı değişken olan yaşam bağlılığını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda "H<sub>1</sub>: TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır" hipotezinin kabul edildiğini ileri sürmek mümkündür.

## SONUÇ

Günümüz iş dünyasında kendi kendine liderlik bireyin yaptığı işe karşı motivasyon sağlamasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Literatürde liderlik ile yapılmış birçok çalışmada liderlerin bireyler üzerindeki etki gücü üzerinde

durulmuştur. Bu etkiyi sağlayan faktörler bireyin iç dünyasında kendisi tarafından oluşturulduğunda, amaca ulaşma konusunda daha başarılı olunacaktır. Bu nedenle kendi kendine liderlik günümüz modern örgütlerinde istenilen bir insan kaynakları stratejisidir.

Kendi kendine liderlik iş yaşamında çalışanlara çeşitli yararlar sağlamanın (Uğurluoğlu, 2010; Arlı, 2011; Özsoy, 2012; Kutanis, 2018) yanı sıra gündelik yaşamı da olumlu yönde etkilemektedir (Pinar ve Aşkun, 2022: 114). Motivasyonel bileşenler bireyleri yaşama bağlı kılmaktadır (Kansu ve Sayar, 2018: 86). Kendi kendine liderlik kavramı motivasyon faktörüyle yakinen ilgili olduğundan bireylerde bir yaşam dinamizmi oluşturmaktadır. Bu çalışmada kendi kendine liderlik değişkeninin yaşam bağlılığına olan etkisi ve bu etkinin gücü ölçülmek istenmiştir. Orta Karadeniz bölgesinde yer alan bir ildeki Ticaret ve Sanayi Odası üyelerinden oluşan bir örneklem grubu üzerinde yürütülen araştırma sonucunda; üyelerin kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı (t: 2,819 ve sig.: ,005) düzeyde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri yüksek olarak bulgulanmıştır. Araştırmada TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeylerinin cinsiyetlerine göre Norris'in (2008) çalışmasına benzer biçimde kadınlar lehine (4,25>4,06) farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Uğurluoğlu (2010) ve Bozkurt'un (2022) çalışmalarında da kadınların kendi kendine liderlik algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Yaşam bağlılık düzeylerinin ise Tazegül'ün (2018) çalışmasının tersine erkekler lehine (4,30>4,16) farklılık gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte literatürle uyumlu bir biçimde (Kazan, 1999; Uğurluoğlu, 2010; Arlı, 2011; Yavuz ve Ayan, 2019) TSO üyelerinin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılıklar göstermiştir. Üyelerin kendi kendine liderlik davranış düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermezken, yaşam bağlılık düzeyleri ise eğitim seviyelerine ve yaşa göre farklılıklar göstermiş, mesleki kıdeme göre bir farklılık göstermemiştir.

Kendi kendine liderlik tutum ve davranışlarının yaşam bağlılığı üzerindeki pozitif etkisi hem iş yaşamı hem de sosyal yaşam açısından oldukça önemli bir değere sahiptir. Yaşam bağlılığı yüksek olan insan işinde ve genel olarak yaşamında verimli olmakta, olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir. Bu açıdan organizasyonlarda yürütülen insan kaynakları stratejilerinde kendi kendine liderlik düşünce ve davranışlarını oluşturmak ve harekete geçirmek için çalışmalar yapılmalıdır. Bunun için önce çalışanları çok iyi tanımak, ne istediklerini bilmek ve çalışanların bireysel amaçları ile örgütsel amaçlarını bağdaştıracak bir biçimde hedefler belirlemek ve bu hedeflerin gerçekleşmesi açısından onlara yardımcı olmak gerekmektedir. Bu sayede çalışanların kendi kendine liderliklerinin ön planda olduğu örgütlerin rekabette daha başarılı olacaklarına şahit olunacaktır. Bu bağlamda kendi kendine liderlik konusu ile yapılan çalışmaların niceliksel olarak artırılmasının ve niteliksel olarak farklı değişkenlerle birlikte ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

## Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır

## Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

## KAYNAKÇA

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S. ve Farooqi, S. (2021). Positive Personality Traits and Self-Leadership in Sustainable Organizations: Mediating Influence of Thriving and Moderating Role of Proactive Personality. *Sustainable Production and Consumption*, Vol. 25, 299-311.
- Alparslan, A.M., Yastioğlu, S., Taş, G., Ali, M. ve Özmen, M. (2022). Yaşamın İşin Anlam Kaynakları Ve İyi Oluş İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, Cilt 13, Sayı 33, 14-33.
- Arıkan, S. (2001). Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk'ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, 231-257.
- Arlı, Ö. (2011), Bazı Öncül Ve Ardıllarıyla Öz Liderlik: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bakan, İ. ve Doğan, İ. F. (2012). Hizmetkâr liderlik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 1-12.
- Bozkurt, Ö. (2022). Öz Liderlik Becerisi Ve Kariyer Geleceği Algısının Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Olmaya Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, 144-171.
- Bum, C. H. (2018). Relationships between Self-Leadership, Commitment to Exercise, and Exercise Adherence among Sport Participants, *Social Behavior and Personality*, Vol. 46, No. 12, 1983-1996.
- Chaijukul, Y. (2010). An Examination of Self-Leadership Performance Mechanism Model in Thai Private Organization. *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 5, No. 1, 15-32.
- Courtright, S.H., Manz, C.C. ve Stewart, G.L. (2011), Self-leadership, a Multilevel View. *Journal of Management*, Vol. 37, No. 1, 185-196.
- Çelik, M. ve Polat, H.Y. (2017). Kamu Ve Özel Okul Yöneticilerinin Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Açısından Karşılaştırılması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 93-112.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 16, Sayı 16, 423-442.
- De Klerk, J.J., Boshoff, A.B. ve Van Wyk, R. (2006). Spirituality in Practice: Relationships between Meaning in Life, Commitment and Motivation. *Journal of management, Spirituality & Religion*, Vol. 3, No. 4, 319-347.
- Deepa, E., Palaniswamy, R. ve Kuppasamy, S. (2014). Effect of Performance Appraisal System in Organizational Commitment, Job Satisfaction and Productivity. *Journal of Contemporary Management Research*, Vol. 8, No. 1, 72-82.
- Demir, C., Yılmaz, M.K. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları Ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 129-152.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2008a). Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, 139-164.

- Doğan, S. ve Şahin, F. (2008b). Bireysel Performansı ve Verimliliği Artırmada Kendi Kendine Liderlik Yaklaşımının Önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, Vol. 10, No. 1, 77-95.
- Dulewicz, V. ve Higgs, M. (2005). Assessing Leadership Styles and Organisational Context. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20, No. 2, 105-123.
- Duran, O.A. (2022). Kendi Kendine Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracı Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Elmuti, D. ve Kathawala, Y. (1997). Self-Managing Teams, Quality of Work Life, and Productivity: A Field Study. *American Journal of Business*, Vol. 12, 19-25.
- Eren, E. (2016). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fredendall, L.D. ve Emery, C.R. (2003). Productivity Increases Due to the Use of Teams in Service Garages. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 15, 221-242.
- Giltinane, C.L. (2013). Leadership Styles and Theories. *Nursing Standard*, Vol. 27, No. 41, 35-39.
- Gunbayi, I. (2002). Women and Men Teachers', Approaches to Leadership Styles. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Vol. 33, No. 7, 685-698.
- Hauschildt, K. ve Konradt, U. (2012). Self-leadership and Team Members' Work Role Performance. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27, No. 5, 497-517.
- Houghton, J. D., Dawley, D. ve DiLiello, T.C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 7, No. 2, 216-232.
- Houghton, J.D. ve Neck, C.P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for SelfLeadership. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No. 8, 672-691.
- Hughes, R. (2009). Time for Leadership Development Interventions in The Public Health Nutrition Workforce. *Public Health Nutrition*, Vol. 12, No. 8, 1029-1029.
- Iverson, R.D. (1992). Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model. The University of Iowa.
- Javadi, M., Rezaee, M. ve Salehzadeh, R. (2013). Investigating the Relationship between Self-Leadership Strategies and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 3. 10.6007/IJARAFMS/v3-i3/178.
- Kabakçı, H. (2023). Liderlik, Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısı Arasındaki Etkileşimler: Öz-Liderlik Temelli Bir Örgüt Tasarlamak. [Yayımlanmamış Doktora Tezi].
- Kansu, A.F. ve Sayar, G.H. (2018). Öz Yeterlik, Yaşam Anlamı Ve Yaşam Bağlılığı Kavramları Üzerine Bir İnceleme. *Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi Etkileşim*, Cilt 1, 78-89.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 16, Sayı 16, 443-465.
- Kazan, A.L. (1999). Exploring Concept of Self-Leadership: Factor Impacting Self Leadership of Ohio Americorps Members, Doktora Tezi, The Ohio State University. Ohio.
- Kerr, S. ve Jermier, J.M. (1978). Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement. *Organization Behavior and Human Performance*, Vol. 22, 375-403.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif Ve Otantik Liderlik. *Ege Academic Review*, Cilt 8, Sayı 2, 729-754.
- Kılınç, T. (2002). Liderlik Üzerine Bir Analiz. *Hastane Dergisi (Hospital News)*, Yıl 3, 84-88.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. 17. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kutanis, P. (2018). Kendi Kendine Liderlik Tarzının İş Tatmini Ve İş Özerkliği Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Long, C.S., Alifiah, M.N., Kowang, T.O. ve Ching, C.W. (2015). The Relationship between Self-Leadership, Personality and Job Satisfaction: A Review. *Journal of Sustainable Development*, Vol. 8, No. 1, 16.

- Manz, C.C. ve Jr Sims, H.P. (1980). Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective. *Academy of Management Review*, Vol. 5, 361-367.
- Mustriwati, K.A., Sudarmika, P. ve Candiasa, I. M. (2021). The Impact of Self-Leadership and Organizational Commitment on the Performance of Covid-19 Nurses. *Kontakt / Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness*, 40-44, DOI: 10.32725/kont.2021.005.
- Neck, C.P. ve Houghton, J.D. (2006). Two Decades of Self Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, No. 4, 270-295.
- Neck, C.P. ve Milliman, J.F. (1994). Thought Self Leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 6, 9-16.
- Norris, S.E. (2008). Kendi Kendine Liderliğin İncelenmesi. *Gelişen Liderlik Yolculukları*, Cilt 1, Sayı 2, 43-61.
- O'neill, J.W., Harrison, M.M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. and Crouter, A.C. (2009). Work-Family Climate, Organizational Commitment, and Turnover: Multilevel Contagion Effects of Leaders. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74, No. 1, 18-29.
- Odabaşı, Y. (1999). Anket Yöntemi. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde ed. Ali Atıf Bir. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayınları*, (1081).
- Orhan, R. (2012). Oryantiring Sporcularının Kendi Kendine Liderlik Algıları. (Yüksek Lisans Tezi). Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Kırıkkale.
- Özalp, İ. ve Öcal, H. (2000). Örgütlerde Dönüştürücü Transformational Liderlik Yaklaşımı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, 207-227.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 28, 1-20.
- Özsoy, İ. (2012). Örgüt İklimi, Öz Liderlik Ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi,
- Pallant, J. (2005). SPSS Survival Manual a step by step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12). Allen & Unwin, Sydney.
- Pınar, S., & Aşkun, O. B. (2022). Bireysel Değerlerin Kendi Kendine Liderlik Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(Kongre Özel Sayısı), 99-121.
- Rajani, N.B., Skianis, V. ve Filippidis, F.T. (2019). Association of Environmental and Sociodemographic Factors with Life Satisfaction in 27 European Countries. *BMC Public Health*, Vol. 19, No. 1, 1-8.
- Sarı, İ., Yenigün, Ö., Altıncı, E. E. ve Öztürk, A. (2011). Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmininin Genel Öz-Yeterlik Ve Sürekli Kaygı Üzerine Etkisi (Sakarya Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümü Örneği). *Sportre Badem Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 4, 149-156.
- Scheier, M.F., Wrosch, C., Baum, A., Cohen, S., Martire, L.M., Matthews, K.A., Schulz, R. ve Zdzaniuk, B. (2006). The Life Engagement Test: Assessing Purpose in Life. *Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 29, No. 3, 291-298.
- Sesen, H., Tabak, A. ve Arlı, O. (2017). Consequences of Self-Leadership: A Study on Primary School Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol. 17, 945-968. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2017.3.0520>
- Sethuraman, K. ve Suresh, J. (2014). Effective Leadership Styles. *International Business Research*, Vol. 7, No. 9, 165.
- Silva, J., De Keulenaer, F. ve Johnstone, N. (2012). Environmental Quality and Life Satisfaction: Evidence Based on Micro-Data, *OECD Environment Working Papers*, No. 44, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9cw678dlr0-en>
- Stevens, J. (1996). Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences. (3rd edition), Mahwah, Lawrence Erlbaum: New Jersey.

- Stewart, G.L. ve Barrick, M.R. (2000). Team Structure and Performance: Assessing the Mediating Role of İntrateam Process and the Moderating Role of Task Type. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, 135-148.
- Stewart, G.L., Courtright, S.H. ve Manz, C.C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*, Vol. 37, No. 1, 185-222.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). Using Multivariate Statistics. (5th edition), Pearson Education: Boston.
- Tazegül, Ü. (2018). Elit Düzeydeki Tenisçilerin Olumlu Düşünme Ve Yaşama Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 67, 16-25.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 14, 1-16.
- Toker, B., ve Kalıpçı, M. B. (2022). Çalışanların İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Alanya Akademik Bakış*, Cilt 7, Sayı 1, 77-90.
- Uğur, E. ve Akın, A. (2015). Yaşam Bağlılığı Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 424-432.
- Uğur, U. ve Uğur, S. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrımında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 122-136.
- Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1, 175-191.
- Vanaki, Z. ve Vagharseyyedin, S.A. (2009). Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction among Iranian Nurses. *Nursing & Health Sciences*, Vol. 11, No. 4, 404-409.
- Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. In V. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel ve B. Bunting (Eds.), *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe* (pp. 11-48). Eötvös: University Press.
- Williams, S. (1997). Personality and Self-Leadership. *Human Resource Management Review*, Vol. 7, No. 2, 139-155.
- Yavuz, E., & Ayan, B. (2019). Kamu Örgütlerinde Öz Liderlik Düzeyinin Belirlenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 1002-1029.
- Yun, S., Cox, J., & Sims, H.P. (2006). The Forgotten Follower: a Contingency Model of Leadership and Follower Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, No. 4, 374-388.
- Zembylas, M. ve Iasonos, S. (2010). Leadership Styles and Multicultural Education Approaches: An Exploration of Their Relationship. *International Journal of Leadership in Education*, Vol. 13, No. 2, 163-183.
- Zhang, J. W. ve Howell, R.T. (2011). Do Time Perspectives Predict Unique Variance in Life Satisfaction Beyond Personality Traits? *Personality and Individual Differences*, Vol. 50, No. 8, 1261-1266.

## SUMMARY

21. as the studies on leadership approaches continue in the century, the need for leaders continues to increase in order to achieve the goals in a changing world and organizational life. Nowadays, the procedures of doing business and the employee portfolio have undergone significant changes. The methods of doing business have also been influenced by technology, and successful businesses have started to be done independently, alone or with a small number of employees. With the technological developments, the way of interaction between the leaders and their audience has also changed.. In business life, leaders need to know their audience very well in order to achieve success in accordance with the set goals. It

is believed that self-leadership will lead a person to success by increasing motivation, based on the fact that the person who knows the person best will be himself again. This success, on the other hand, will affect life commitment by providing happiness in business life. In this study, it was aimed to measure the effect of self-leadership, which is very important in providing motivation in business life, on life commitment. In this way, the hypothesis that an individual will achieve success in business life without needing another leader, and that this situation will increase his commitment to life, is intended to be tested.

The data related to the research were obtained by the questionnaire method used in quantitative research. The members of Samsun Chamber of Commerce and Industry constitute the universe of the research. Although there are 7500 members registered with Samsun Chamber of Commerce and Industry, survey forms prepared online have been sent to the mail addresses of about 3000 members who actively use mail. 230 survey data that filled out the questionnaires sent to the e-mails were subjected to evaluation. The questionnaire prepared for the study consists of a total of 3 parts. The first part of the questionnaire contains questions about the collection of data on demographic characteristics, and the second part contains the "Short Form of the Self-Leadership Scale". In the last part of the questionnaire, the "Life Commitment" scale was used.

In this study, it was aimed to measure the effect of the self-leadership variable on life commitment and the strength of this effect. A province in the central Black Sea region in members of the Chamber of Commerce and Industry as a result of research conducted on a sample of members' self-leadership behaviors of their commitment to life on a positive and significant ( $t: 2,819$  and  $sig.: ,005$ ) it has been concluded that it has an effect on the level. In addition, it was found in the study that the self-leadership behavior levels of the members were high. In the research, it was found that the self-leadership behavior levels of the members differ in favor of women ( $4.25 > 4.06$ ) in terms of gender variable, similar to Norris' (2008) study, according to their gender. On the other hand, it was seen that the levels of life commitment differed in favor of men ( $4.30 > 4.16$ ), in contrast to Tazegül's (2018) study. However, in accordance with the literature (Kazan, 1999; Uğurluoğlu, 2010), the self-leadership behavior levels of the Chamber of Commerce and Industry members showed differences according to their age and professional seniority. While the self-leadership behavior levels of the members did not differ according to their education levels, their life commitment levels showed differences according to their education levels and age, and did not show a difference according to professional seniority.

The positive effect of self-leadership attitudes and behaviors on life commitment has a very important value both in terms of work life and social life. A person with a high commitment to life becomes productive in his work and in life in general, exhibits positive attitudes and behaviors. From this point of view, studies should be carried out to create and activate self-leadership thoughts and behaviors in human resources strategies carried out in organizations. For this purpose, it is necessary to know the employees very well first, to know what they



want and to set goals in a way that will reconcile the individual goals of the employees with their organizational goals and to help them in terms of achieving these goals. In this way, it will be witnessed that organizations in which employees' self-leadership is at the forefront will be more successful in the competition. In this context, it is thought that increasing the quantitative studies on the subject of self-leadership and considering them together with qualitatively different variables will contribute to the literature.