



Atatürk'ün Özdeyişleri ve Yönetim: Sevgi – Saygı, İtimat – İtaat, İş Disiplini ve Özyeterliliğin Algılanan Kariyer Başarısına Etkisi

Ataturk's Quotes and Management: The Effect of Love - Respect, Trust - Obedience, Work Discipline and Self-Efficacy on Perceived Career Success

Dr. Elif BİLGİNOĞLU¹, Prof. Dr. Uğur YOZGAT², Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN³

Öz

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün “Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır.” ve “Zafer, zafer benimdir diyebilenindir. Başarı ise başaracağım diye başlayarak sonunda başardım diyenindir.” özdeyişlerinin günümüz örgütlerinde geçerliliğini irdeleyen bu çalışma, bu özdeyişlerden hareketle, örgütlerde başarının öncelleri ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile gönüllü katılımı kabul eden özel sektör sanayi kuruluşlarının İstanbul'da 400 çalışanına anket uygulanmıştır. Değerlendirmeye uygun 367 çalışandan elde edilen verilerin analizi sonucunda sevgi ve saygının itimat ve itaat, itimat ve itaatin iş disiplini, iş disiplini ve özyeterliliğin de algılanan kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisi olduğu, aynı zamanda özyeterliliğin iş disiplini ve algılanan kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma yerli alanyazında Mustafa Kemal Atatürk'ün özdeyişlerinin ampirik kanıtlarına dair yapılmış ilk çalışmalardan biridir. Atatürk'ün bu özdeyişlerinin günümüz örgütlerine ışık tutarak, çalışma bulgularının örgütlerde karşılıklı sevgi, saygı, güven içeren bir örgüt iklimi yaratmak ve çalışanlara otoriteye itaat, öz disiplin ve özyeterliliğin önemini vurgulamak konusunda yol gösterici olacağını ümit ediyoruz.

Anahtar Kelimeler: Sevgi, saygı, güven, otoriteye itaat, iş disiplini, özyeterlilik, algılanan kariyer başarısı

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The present study examines the validity of the quotes of the founder of Turkish Republic, Mustafa Kemal Atatürk “Where there is mutual liking and respect, there is trust and obedience. There is discipline where there is trust and obedience. There is peace of mind where there is discipline, and success where there is peace of mind.” and “Victory is for those who can say, “Victory is mine.” Success is for those who can begin saying “I will succeed” and say “I have succeeded” in the end.” in today's organizations. Based on these quotes, it aims to measure the antecedents of success in organizations and the relationships between these variables. The questionnaire was applied to 400 employees of industry companies working in Istanbul who accepted voluntary participation using convenience sampling method. The analysis of the validated data obtained from 367 employees revealed that liking and respect has a positive effect on trust and obedience to authority, trust and obedience to authority has a positive effect on work discipline, work discipline and self-efficacy has a positive effect on career success. The findings also revealed that self-efficacy has a moderating effect on the relationship between work discipline and career success. This research is one of the first studies on the empirical evidence of Mustafa Kemal Atatürk's quotes in the Turkish literature. We hope that these quotes of Atatürk will shed light on today's organizations with its

¹ İstanbul, Türkiye, elifb@ada.net.tr.

² Nişantaşı Üniversitesi, Mimarlık Mühendislik Fakültesi, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr.

³ Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, iartan@marmara.edu.tr.

findings and will guide them in creating an organizational climate that includes mutual liking, respect, trust and emphasizing the importance of self-discipline and self-efficacy.

Keywords: Interpersonal liking, respect, trust, obedience to authority, work discipline, self-efficacy, perceived career success

Paper Type: Research

Giriş

Varsayımların test edilmesi, bilimde çok eskilere dayanan ve oldukça sık kullanılan bir yöntemdir. Bu çalışmada, buradan yola çıkılarak, ünlü kişilerin yönetim alanı ve iş hayatı ile ilgili sözlerinin incelenerek analiz edilmelerine karar verilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün sözleri incelenmiş ve oradan seçilmiş olan üç özdeyişle bir üçleme yapılmasına karar verilmiştir. Bu çalışma, bu üçlemenin ikinci çalışmasını oluşturmakta ve bu özdeyişlerden “*Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır.*” (Köse, 2008) ve “*Zafer, zafer benimdir diyebilenindir. Başarı ise başaracağım diye başlayarak sonunda başardım diyenindir.*” (Atatürk'ün Büyük Taarruz ve Kurtuluş Savaşı'nda Söylediği Sözler, 2020) özdeyişlerinin, günümüz örgütlerinde geçerliliğini irdelemeye çalışmaktadır.

“*Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır.*” özdeyişi ilk olarak ele alınıp analiz edilen özdeyiş olmuştur (Bilginoglu, Yozgat ve Erdem Artan, 2019).

İkinci çalışma, bu özdeyişle birlikte “*Zafer, zafer benimdir diyebilenindir. Başarı ise başaracağım diye başlayarak sonunda başardım diyenindir.*” (Atatürk'ün Büyük Taarruz ve Kurtuluş Savaşı'nda Söylediği Sözler, 2020) özdeyişinden hareketle, örgütlerde başarının öncelleri olarak karşılıklı sevgi, saygı, güven yanı sıra otoriteye itaat, öz disiplin ve özyeterlilik değişkenlerini ele almakta ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Schutz (1958) ortaya koyduğu Temel Kişiler Arası İlişkiler Oryantasyon Teorisi'nde insanların insanlara ihtiyaç duyduğunu ve bunun yanında insanın hayat boyunca başkalarının desteğini ve arkadaşlığını gerektiren sosyal bir varlık olduğunu ileri sürmektedir (Bruhn, 2009). Sevgi, saygı ve güvenin kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için güçlü bir insan motivasyonu olduğuna çeşitli çalışmalarda değinilmiştir (Cushman ve Cahn, 1985; Nicholson vd., 2001, s. 3; Preece, 2000, s. 191). Araştırma bulgularının Atatürk'ün yukarıda bahsi geçen özdeyişlerinden yola çıkarak ve Temel Kişiler Arası İlişkiler Oryantasyon Teorisi'ne dayanarak günümüz örgütlerinde başarıya giden yolun çalışanlar arasında karşılıklı sevgi, saygı, güven yanı sıra çalışanların otoriteye itaatleri, öz disiplinleri ve özyeterliliklerinden geçtiğini ortaya koyması beklenmektedir. Atatürk'ün bu özdeyişlerinin günümüz örgütlerine ışık tutarak, çalışma bulgularının örgütlerde karşılıklı sevgi, saygı, güven içeren bir örgüt iklimi yaratmak ve çalışanlara otoriteye itaat, öz disiplin ve özyeterliliğin önemini vurgulamak konusunda yol gösterici olacağını ümit ediyoruz.

1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin kısaca tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Sevgi

Kişisel duyguların iş ilişkilerinin kurulmasında önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir (Casciaro ve Lobo, 2005, s. 94). Etkileşimdeki en temel duygusal bileşenin, diğer

kişiyeye karşı asgari düzeyde pozitif bir duyarlılık olduğu ileri sürülmektedir (Collins, 1981, s. 1001). Sevgi, kişiler arası çekiciliğin özel bir alt kümesini oluşturmaktadır (Veksler ve Eden, 2017, s. 642) ve kişiler arasındaki çekicilik zaman içinde artan bir şekilde karşılıklı hale gelmektedir (Backman ve Secord, 1964, s. 19).

Sevgi, birinin bir başkası için hissettiği, sevgi ya da şefkat olarak görülebilecek duygusal bir bağlantı olup yetkin bir çalışma arkadaşının sadece kabul görmesinin ötesine geçen bir duygudur ve “iki kişi arasındaki işten kaynaklanan bağlantı sona erecek olsa bile, kişinin diğerinin yanında olmak istemesi çekimi” olarak tanımlanmaktadır (Nicholson vd., 2001, s. 5).

1.2. Saygı

Saygı, bir ya da daha fazla kişi tarafından bir kişiye verilen [algılanan] değer olarak tanımlanmaktadır (Spears vd., 2006, s. 179). Karşılıklı saygı, kişileri birbirine bağlamakta ve uzun vadeli bağlılığı kolaylaştırmaktadır (Singh, 2015, s. 124). Bu yüzden, yüksek kaliteli ilişkilerin belirleyici özelliklerinden biridir (Gittell, 2003).

Saygı, örgütsel alan içinde temel bir değer olarak kabul edilmektedir (Laschinger ve Finegan 2005, s. 7). Kendilerine saygı duyulduğunu düşünen çalışanların, çalışırken ellerinden gelenin en iyisini yapma ve örgütün başarısına bağlılık duyma olasılıkları artmaktadır. Örgütlerde çalışanlar arasında karşılıklı saygıya dayalı bir örgüt kültürü oluşturulması yoluyla, en iyi yetenekler cezbedilebilmekte ve farklı rekabet avantajları elde edilebilmektedir (Fortin, 2016; Ingram, 2011).

1.3. Güven

Güven, bir başkasının niyetinin ya da davranışının olumlu beklentilerine dayanarak kırılabilirliği kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Rousseau vd., 1998, s. 395). Güven, kişiler arasında her türlü anlamlı ilişkiyi sağlayan bağdır (Larson ve LaFasto, 1989, s. 85) ve kişilerin uzun vadede bir arada bir şeyler başarması gerektiği durumlarda, esastır (Kreitner, 2009, s. 386).

Güven, hem örgütlerde hem de kişiler arasındaki günlük ilişkilerde iş birliğini oluşturan temel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Brower vd., 2000). Çalışanların yaşadığı güven iklimi, çalışma ortamı algısını yansıtmaktadır ve çalışanların örgüte bağlılıkları, iş birlikleri, bilgi paylaşımları ya da sivil davranışları gibi örgüte yönelik davranışları ve kararları konusunda çerçeveyi belirlemektedir (Altuntaş ve Baykal, 2010).

1.4. Otoriteye İtaat

İtaat, genellikle yüksek statü ya da yetkiye sahip bir kişiden gelen bir emre cevaben bir eylemin performansı olarak tanımlanmaktadır (Franzoi, 1996, s. 225). Kişi, otoriteye sahip birinin isteğini ya da talimatını aldığı zaman, fikirlerini, duygularını ya da davranışlarını değiştirdiğinde itaat ortaya çıkmaktadır (Packer, 2012, s. 580). Kişiler, kendilerine yardım etme ya da zarar verme gücü olmadığını düşündükleri kişilere itaat etmezler. Bu yüzden bir kişiye itaat etmek, aynı zamanda o kişiyi onurlandırmaktır (Hobbes, 2011, s. 96).

Örgütlerin en yaygın özellikleri, otorite ilişkisidir. Otorite ilişkisi ve otoriteye itaat, örgütlerin işleyişlerinin ayrılmaz birer parçasını oluşturmaktadırlar (Arrow, 1974). Otoriteye itaatin örgütte hâkim normlardan biri olmaması durumunda, çoğu örgüt verimli bir şekilde faaliyet gösteremeyecektir (Cialdini ve Goldstein, 2004, s. 596).

1.5. İş Disiplini

Öz disiplin, dürtülere karşı direnme, odaklanmayı sürdürme ve projeleri tamamlama sürecine kadar görme yeteneğidir. Bir çalışanın, dikkatini, bir göreve tatmin edici bir şekilde tamamlanmaya kadar adamak konusundaki ısrarı ve irade gücü ile nitelendirilmektedir. Yüksek öz disipline sahip olan çalışanlar, dikkatlerinin kolayca dağılmasına izin vermemekte ve diğer önceliklere ve gereksinimlere rağmen dikkatlerini yönelttikleri konu üzerindeki

konsantrasyonlarını koruyabilmektedirler (Anderson, 2016; Fannin, 2017; Jabbour, 2017). Öz disiplin, doğuştan gelen bir özellik değil, öğrenilmiş bir beceridir (Morin, 2014).

İşyerinde öz disiplin, çalışanın görevleri tamamlamasına, kilometre taşlarını aşmasına ve sonunda belirli hedeflere ulaşmasına yardımcı olan belirli eylemleri, düşünceleri ve alışkanlıkları geliştirmenin bir yolu haline gelmektedir (Self Discipline: Definition and Examples, 2020). Örgütlerin, başarılı olmak için, çalışanların öz disiplinlerini teşvik etmeye odaklanmaları gerekmektedir (Sapience, 2012).

1.6. Özyeterlilik

Özyeterlilik “kişilerin, belirli performans türlerine ulaşmak için gereken davranış biçimlerini düzenleme ve yürütme yeteneklerine ilişkin yargıları” (Bandura, 1986, s. 391) ya da “kişinin belirli kazanım seviyelerini gerçekleştirme gücüne dair inancı” (Bandura, 1997, s. 382) olarak tanımlanmaktadır. Özyeterlilik bir kişilik özelliği değildir (Maddux, 2009, s. 336) ve yetenekli olmaya değil, kişinin kendi kaynaklarına güvenmesine karşılık gelmektedir. Bir durumla baş etmede yeterli becerileri olan, ancak özyeterliliği düşük olan kişi, söz konusu becerilerini harekete geçiremeyecektir (Yıldırım ve İlhan, 2010, s. 302).

1.7. Algılanan Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kişinin kariyer deneyimlerinin bir sonucudur ve kişinin iş deneyimlerinin bir sonucu olarak kazandığı olumlu psikolojik ya da işle ilgili sonuçlar ya da kazanımlar olarak tanımlanmaktadır. İşle ilgili istenilen sonuçların, kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin herhangi bir noktasında başarılması anlamına gelmektedir. Kariyerler, öznel ve nesnel kariyer başarısı olmak üzere temelde iki farklı şekilde tanımlanabilirler (Arthur vd., 2005, s. 179; Seibert vd., 1999, s. 417).

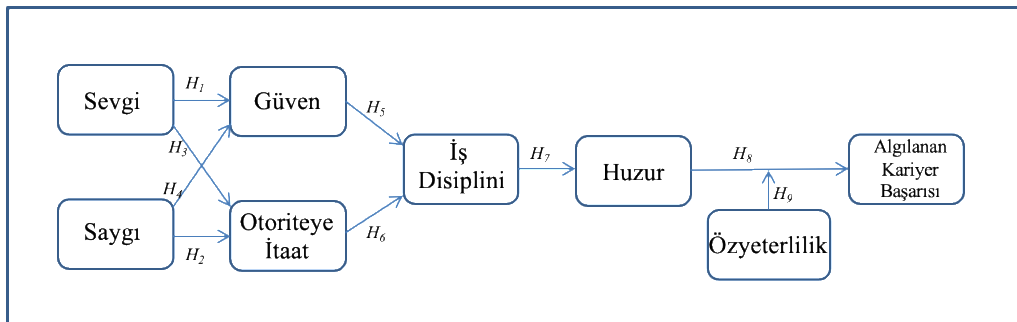
Öznel kariyer başarısı, bir bireyin göz önüne serilen kariyer deneyimlerine verdiği tepkilerle tanımlanmaktadır (Hughes, 1937) ve kişinin kariyerini, kendi için önemli olan her boyutta, kendi içsel anlayışı ve değerlendirmesine karşılık gelmektedir (van Maanen, 1977, s. 9). Öznel kariyer başarısı, herhangi bir kariyer başarısı için nihai kriter olarak kabul edilmektedir (Greenhaus vd., 2008, s. 290).

2. Yöntem

2.1. Model ve Hipotezler

Mustafa Kemal Atatürk'ün “Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa, orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin vardır. Disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır.” ve “Zafer, zafer benimdir diyebilenindir. Başarı ise başaracağım diye başlayarak sonunda başardım diyenindir.” özdeyişlerinden hareketle, örgütlerde başarının öncelleri ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini kapsayan kavramsal bir model ve bu model bağlamında araştırma hipotezleri Şekil 1'deki gibi geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma modeli ve hipotezler



Araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Örgütlerde sevgi, örgütlerde güven üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₂: Örgütlerde saygı, örgütlerde otoriteye itaat üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₃: Örgütlerde sevgi, örgütlerde otoriteye itaat üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₄: Örgütlerde saygı, örgütlerde güven üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₅: Örgütlerde güven, iş disiplini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₆: Örgütlerde otoriteye itaat, iş disiplini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₇: İş disiplini, algılanan kariyer başarısı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₈: Özyeterlilik, algılanan kariyer başarısı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₉: Özyeterlilik, iş disiplini ile algılanan kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

2.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen özel sektör sanayi kuruluşlarının İstanbul'da çalışanları oluşturmaktadır. Anketler, ilk olarak 40 çalışan üzerinde bir ön teste tabi tutulmuş, bazı küçük değişiklikler yapıldıktan sonra soru formunun son haline ulaşılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (2019) işgücü istatistiklerine göre, Türkiye'de sanayi kuruluşlarında çalışan 5.546.000 kişi olduğundan hareketle, örneklem sayısı

$$n = Nt^2pq / (d^2(N-1) + t^2pq); N=5,546,000; t=1,96; p=0,5; q=0,5; t=0,05$$

formülünden hareketle, 360 olarak belirlendikten sonra, anketler kolayda örnekleme yöntemi ile gönüllü katılımı kabul eden 400 çalışana dağıtılmıştır. 382 (% 95,5) anket geri dönmüş, %10'dan fazla eksik doldurulmuş anketler elendikten sonra 367 (% 91,8) anket istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan 367 çalışanın 186'sını erkekler (% 50,7), 181'ini (% 49,3,8) kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların ortalama yaşı 36,83 (SS = 11,44), sektör deneyimleri ortalama 12,12 (SS = 10,20) yıldır. 194 (% 52,9) katılımcı üniversite ve üstü eğitim almıştır.

2.3. Ölçme Araçları

2.3.1. Sevgi

Katılımcıların sevgi algılarını ölçmek için, Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen, Göksel ve Aydın (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen, lider-üye etkileşimi ölçeğinin 1 maddelik sevgi alt boyutu araştırmacılar tarafından çalışma arkadaşlarına uyarlanarak kullanılmıştır.

2.3.2. Saygı

Katılımcıların saygı algılarını ölçmek için, Carmeli ve Gitell (2009) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır.

2.3.3. Güven

Katılımcıların güven algılarını ölçmek için, Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska (2018) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır.

2.3.4. Otoriteye İtaat

Katılımcıların otoriteye itaat algılarını ölçmek için, DeZoort ve Roskos-Ewoldsen (1997) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek kullanılmıştır.

2.3.5. İş Disiplini

Katılımcıların iş disiplini algılarını ölçmek için, NEO PI-R'nin (Costa ve McCrae, 1995) Gülgöz (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan öz disiplin boyutunu ölçen 8 madde, Hirschfield ve Feild (2000) tarafından da kullanıldığı şekliyle çalışma ortamı bağlamına uyarlanarak kullanılmıştır.

2.3.6. Özyeterlilik

Katılımcıların özyeterlilik algılarını ölçmek için, Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen, Aypay (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan özyeterlilik ölçeğinin Romppel ve diğerleri (2013) tarafından kısaltılmış 6 maddelik formu kullanılmıştır.

2.3.7. Algılanan Kariyer Başarısı

Katılımcıların kariyer başarısı algılarını ölçmek için, Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen ve Ulukök ve Akın (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik kariyer tatmini ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların kariyer başarısı, kariyer gelişimi, gelir, terfi ve becerilerin geliştirilmesi konularında değerlendirmelerini belirttikleri bu ölçek, çalışmalarda öznel kariyer başarısını değerlendirmek için kullanılmaktadır (ör. Eby vd., 2003; Heslin, 2005; Jiayu vd., 2017).

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ayrışım geçerliliği en çok olabilirlik (maximum likelihood) hesaplama yöntemi kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçüm modeli üzerinden test edilmiştir (Jöreskog ve Sörbom, 2006). Analiz sonucu uyum iyiliği indeksi değerleri incelendiğinde ölçüm modelinin doğrulandığı ve kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/sd = 2.48$, RMSEA = .07, CFI = .89, NNFI = .88, SRMR = .06) (Meydan ve Şeşen, 2011).

Ortak yöntem yanlılığı (common method bias) orijinal faktör testi ile sınanmış, açımlayıcı faktör analizinde tek faktör baskın olmadığı için sorun tespit edilmemiştir (Podsakoff vd., 2003).

Güvenilirlik için Cronbach alfa değerleri hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilirlik sınırları içinde olduğu (.710 ile .907 arasında değişmektedir) tespit edilmiştir (Tablo 2).

Geçerliliğin belirlenmesi için veriler açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, sevgi (SEV), saygı (SAY), güven (GUV), otoriteye itaat (ITA), iş disiplini (DIS), özyeterlilik (YET) ve algılanan kariyer başarısı (BAS) ifadeleri ayrı faktörler altında toplanmıştır (KM0 = 0,894 – Bartlett's Test of Sphericity = 6.009,501). Açıklanan toplam varyans %73,90'dir. Faktör yükleri 0,707 ile 0,861 arasında değişmektedir. Tüm anketin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,920 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçların kabul sınırları içinde olmasından hareketle analizlere devam edilmiştir. Değişkenlere ait ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Demografik özellikler bağlamında ifadeler arasında yapılan t-testi ve Anova analizi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Korelasyon analizi sonucunda örneklem bağlamında tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. En yüksek ilişkinin saygı ile güven arasında ($r = ,587^{***}$), en düşük olanın ise sevgi ile otoriteye itaat arasında ($r = ,166^{**}$) olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon katsayıları Tablo 2'de raporlanmıştır.

Tablo 1. Değişkenlere ait ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri

İfadeler	Ort	SS
Sevgi		
<i>İş arkadaşlarımı, insan olarak çok seviyorum.</i>	4,17	1,50
Saygı		
<i>İşyerinde, kişiler, birbirlerine büyük ölçüde saygı duyarlar.</i>	4,05	1,36
<i>Birisi kendi farklı görüşünü ifade ettiğinde, ona saygı duyarız.</i>	4,16	1,42
<i>Bu örgütte, karşılıklı saygı, ilişkilerin temelini oluşturmaktadır.</i>	4,14	1,53

Güven		
<i>İş arkadaşlarımın çoğu, işlerini yapmak konusunda güvenilebilir kişilerdir.</i>	4,08	1,51
<i>İş arkadaşlarımın çoğu, güvenilir kişilerdir.</i>	4,16	1,39
<i>İş arkadaşlarıma güveniyorum.</i>	4,05	1,53
Otoriteye İtaat		
<i>Çalışanlar, nedenini anlamıyor olsalar bile, yöneticilerinin kendilerine söylediğini yapmalıdırlar.</i>	3,08	1,60
<i>Bir çalışan, işyerinde mantıksız görünen talimatlara uymamalıdır (T).</i>	2,58	1,54
<i>Yöneticisinin isteklerine uymak, bir çalışanın işyerindeki görevlerinin en önemlilerinden biridir.</i>	3,54	1,44
<i>Bazen yöneticinin isteklerine karşı gelmek gerekebilir (T).</i>	2,62	1,58
<i>Bir örgütte, üstlerin isteklerine karşı isyana yer yoktur.</i>	3,52	1,47
<i>Çalışanlar, bazen emirleri yerine getiremediklerinde, disiplinin bozulacağından endişe etmemelidirler (T).</i>	2,44	1,35
<i>İşyerinde, üstlere itaat edilmesi arzu edilir.</i>	3,78	1,31
<i>Yöneticiniz bir şey yapmanızı söylerse, bunu yapmanız sizin için iyidir.</i>	3,56	1,52
<i>Çoğu durumda, çalışanlar, yöneticilerinin isteklerine uymazlarsa daha iyi olur (T).</i>	2,50	1,36
<i>Çalışanlar, bir üste karşı çıkarak başlarını derde soktuklarında, gelen tehditlere de aldırmamalıdırlar (T).</i>	2,52	1,41
İş Disiplini		
<i>İşleri zamanında bitirecek şekilde kendimi ayarlamak konusunda oldukça becerikliyim.</i>	4,21	1,46
<i>Çalışmaya başlamadan önce, çok zaman kaybederim (T).</i>	1,52	1,32
<i>Başladığı işleri her zaman bitiren, üretken birisiyim.</i>	4,24	1,29
<i>Çalışmak söz konusu olduğunda, yapmam gerekenleri yapmakta zorlanıyorum (T).</i>	1,63	1,41
<i>Başladığım işi her zaman bitiririm.</i>	4,35	1,38
<i>Bir proje ya da iş çok zor gelmeye başlarsa, bir yenisine başlama eğilimim vardır (T).</i>	1,76	1,68
<i>Yapılması gereken o kadar çok ufak tefek iş var ki, bazen hepsini göz ardı ederim (T).</i>	1,89	1,62
<i>Çalışmak söz konusu olduğunda, kararlı ve iradeliyim.</i>	4,40	1,50
Özyeterlilik		
<i>Bana karşı çıktığımda, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.</i>	3,77	1,59
<i>Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek, benim için kolaydır.</i>	3,80	1,34
<i>Beklenmedik olaylarla, etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.</i>	3,95	1,44
<i>Yeteneklerim sayesinde, beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.</i>	3,86	1,48
<i>Baş etme gücüme güvendiğim için, zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.</i>	3,94	1,53
<i>Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.</i>	3,91	1,50
Algılanan Kariyer Başarısı		
<i>Kariyerimde ulaştığım başarı, beni tatmin ediyor.</i>	3,22	1,63
<i>Tüm kariyer hedeflerimi gerçekleştirmeye yönelik ilerleme, beni tatmin ediyor.</i>	3,42	1,51
<i>Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme, beni tatmin ediyor.</i>	3,35	1,42
<i>Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme, beni tatmin ediyor.</i>	3,34	1,45
<i>Yeni beceriler geliştirme hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme, beni tatmin ediyor.</i>	3,43	1,47

Tablo 2. Ortalamalar, standart sapmalar, Cronbach alfa güvenilirlik ve korelasyon katsayıları

Değişkenler	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7
1 Sevgi (SEV)	4,17	1,50	(,907)	,448***	,397***	,166**	,338***	,406***	,221**
2 Saygı (SAY)	4,11	1,30		(,894)	,587***	,167**	,358***	,359***	,325***
3 Güven (GUV)	4,10	1,32			(,876)	,168**	,382***	,417***	,320***
4 Otoriteye itaat (ITA)	3,48	1,13				(,779)	,375***	,233***	,343***
5 İş Disiplini (DIS)	4,30	1,20					(,872)	,530***	,326***
6 Özyeterlilik (YET)	3,87	1,22						(,905)	,445***
7 Alg. Kariyer Başarısı (BAS)	3,35	1,27							(,904)

Not 1. Parantez içindeki değerler, Cronbach alfa değerlerini göstermektedir.

Not 2. *** p < 0.001, ** p < 0.01, (N=367).

Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı test edilmiş, VIF değerleri 10'dan küçük (1,03 ile 3,96 arasında) olduğu için, gerekli şartların sağlandığı tespit edilmiştir (Hair vd., 1995).

Hipotezler 1 - 8'i test etmek için, regresyon analizi kullanılmıştır (Tablo 2). Regresyon analizi sonucunda, kariyer başarısının iş disiplini ve özyeterlilikten ($R^2 = 0,21$, $std.\alpha = 0,126^*/0,378^{***}$), iş disiplininin güven ve otoriteye itaatten ($R^2 = 0,25$, $std.\alpha = 0,328^{***}/0,320^{***}$), güvenin saygı ve sevgiden ($R^2 = 0,37$, $std.\alpha = 0,512^{***}/0,168^{***}$), otoriteye itaatin saygı ve sevgiden ($R^2 = 0,04$, $std.\alpha = 0,115^*/0,116^{**}$) etkilendiği bulunmuştur. Bu bağlamda, tüm hipotezler 1 – 8 doğrulanmıştır.

Özyeterliliğin, iş disiplini ve algılanan kariyer başarısı algısı arasındaki ilişkide uyumlaştırıcı rolü Cohen vd. (2003) tarafından geliştirilen yöntem ile irdelenmiştir; ilk olarak temel değişkenler sırasıyla Model 1 – 2 regresyon analizine dâhil edilmiş, daha sonra iki temel değişken iş disiplini ile algılanan kariyer başarısı algısının çarpan terimi Model 3' de analize dâhil edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Algılanan kariyer başarısı hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

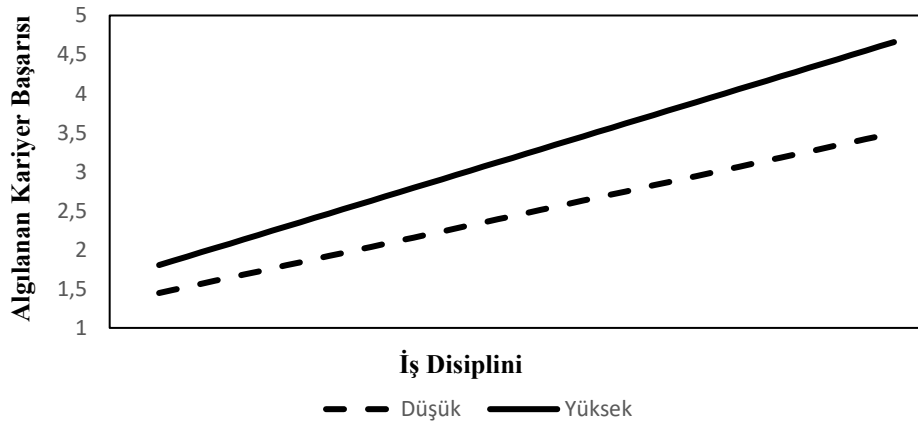
Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	β
Temel Değişkenler			
İş Disiplini (DIS)	,326***	,126*	-,236*
Özyeterlilik (YET)		,378***	-,079
Etkileşim Değişkenleri			
DIS*YET			,650***
R^2	,106	,209	,213
ΔR^2	,106***	,103***	,004*

Not 1. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; (N = 367)

Uyumlaştırıcı etkinin tespiti için Model 3' de R^2 'deki artış ve istatistiki olarak anlamlılığı kontrol edilmiştir. R^2 değerindeki artışın ($\Delta R^2 = .004^*$) istatistiki olarak anlamlı olması çarpan terimin istatistiki olarak anlamlılığına işaret etmektedir (Cohen vd., 2003). Özyeterliliğin iş disiplini ve algılanan kariyer başarısı arasındaki ilişkide uyumlaştırıcı rolü de çarpan terimin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($\beta = ,650^{***}$) tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Hipotez 9 kabul edilmiştir.

Özyeterliliğin uyumlaştırıcı etkisi Şekil 2'de grafik üzerinde gösterilmektedir. Özyeterliliğin düşük ya da yüksek seviyede olmasından bağımsız olarak iş disiplini ile algılanan kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca yüksek seviyede özyeterliliğe sahip olan çalışanların kariyer başarısı algıları iş disiplininin her seviyesinde daha yüksek seviyededir. Bunun yanında, kariyer başarısı algısındaki artış özyeterliliği yüksek olanlarda düşük olanlara oranla daha yüksektir (Şekil 2).

Şekil 2. Özyeterliliğin iş disiplini ve algılanan kariyer başarısı arasındaki ilişkide uyumlaştırıcı rolü



Tartışma

“Dünyada her şey için, medeniyet için, hayat için başarı için en gerçek yol gösterici ilimdir, fendir. İlim ve fennin dışında yol gösterici aramak gaflettir, cahilliktir, doğru yoldan sapmaktır. Yalnız ilmin ve fennin, yaşadığımız her dakikadaki safhalarının gelişimini anlamak ve ilerlemeleri zamanında takip etmek şarttır.” ve “İlim tercüme ile olmaz, inceleme ile olmaz.” özdeyişlerinde de vurguladığı gibi, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk bilime çok önem vermiş ve bilim ve bilimsel düşünceyi rehber edinmiştir. Mustafa Kemal Atatürk 1938 yılında hayatını kaybetmiştir. Çalışma sonuçları, sözlerinin 82 yıl sonra bile geçerliliğini koruduğuna ve bizlere ışık tuttuğuna dair ampirik kanıtlar ortaya koymaktadır. Örgütlerde başarıya giden yol karşılıklı sevgi ve saygıdan, güven ve otoriteye itaatten, iş disiplini ve özyeterlilikten geçmektedir.

Günümüzde iş ortamı giderek daha karmaşık, rekabetçi, öngörülemeyen (Kanter, 1999, s. 8) ve yönetilmesi zor (Liebhart ve Lorenzo, 2010) olarak tanımlanmaktadır. Durumsallık kuramı araştırmaları hızlı bilimsel ve teknolojik değişimlerle nitelendirilen belirsiz ortamlarda faaliyet gösteren örgütlerin daha az biçimsel bir örgüt yapısına sahip olma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır (Burns ve Stalker, 1961; Lawrence ve Lorsch, 1967). Bu örgütlerin kişiler arası yönelimleri daha az görev odaklı ancak daha fazla ilişki odaklı olma eğilimindedir (Nicholson vd., 1983, s. 149).

Modern örgütler iç ve dış paydaşların artan bilinçli beklentilerini karşılamalıdır. Bu yüzden de en yetenekli çalışanları işe almaya yönelik olarak, yüksek kaliteli, ilham verici bir çalışma ortamı yaratmaya çalışmaktadırlar (Lewicka, 2015, s. 83). Bir örgütte çalışanların birbirlerini destekleyici ilişkileri, yakınlık ve güven duygusuna, düşünce ve duyguların paylaşılmasına ve birinin diğerinden yardım isteyebileceği hissine dayanan çalışanlar arası derin ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Bacharach vd., 2005). Bir örgüt bağlamında çalışanlar için kaçınılmaz bir gerçek olan işyerinde kişiler arası ilişkiler (Reich ve Hershcovis, 2011) bağlamında çalışanlar sosyal bir amaç bulmaktadırlar (Jahoda, 1982, s. 24). Olumlu kişiler arası ilişkiler, zaman içinde bireyler arasında dinamik, yüksek kaliteli etkileşimler yoluyla geliştirilmekte (Ragins ve Dutton, 2007) ve karşılıklı saygı ve güven duygularına dayanmaktadır (Kahn, 2007). Günümüzün aşırı rekabetçi iş ortamlarında bir örgütün başarılı ve uzun ömürlü olması, çalışanların iş tanımlarında açıkça belirtilmeyen “sözleşme dışı” davranışlar dahil olmak üzere tüm insan sermayesine erişimi gerektirmektedir. Bu tür isteğe bağlı davranışlara katılma ya da katılmama, genellikle çalışanın bir örgütün niyetlerine ilişkin algılarına verdiği tepkiler olarak değerlendirilmektedir (Portis, 2015, s.11).

Her ne kadar araştırmacılar işyerinde olumsuz kişiler arası ilişkilerin örgütsel ve bireysel sonuçlarına odaklanma eğiliminde olsalar da (Reich ve Hershcovis, 2011), yapılan araştırmalar olumlu kişiler arası bağlantıların daha olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadırlar (Heaphy ve Dutton, 2008). Çalışanların işyerinde oluşturdukları sevgi, saygı ve güvene dayanan kişiler arası ilişkiler kişinin otoriteye itaati, iş disiplini ve özyeterlilik algısıyla bir araya gelerek çalışanlar arasında etkili iletişim ve karşılıklı anlayışa olanak sağlayacak ve kariyer başarılarında önemli bir rol oynayacaktır. Bu yüzden de günümüzün örgütlerinde liderlerin çalışanlar arasında güçlü bağlar ve olumlu kişiler arası ilişkilerden oluşan bir örgüt iklimi yaratmada çok güçlü bir rol oynaması gerekmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma yerli alanyazında Mustafa Kemal Atatürk'ün özdeyişlerinin ampirik kanıtlarına dair yapılmış ilk çalışmalardan biridir. Araştırmanın, alanyazında burada incelenen değişkenlerin etkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması ve çalışanların öznel kariyer başarıları algılarının öncellerinin bütüncül bir modelde incelenerek bu ilişkide yeni aracı bir değişkenin önerilmesi ile endüstri ve örgüt psikolojisi alanyazına katkıda bulunması beklenmektedir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar söz konusudur. Bu araştırmanın en önemli kısıtı; kariyerler, öznel ve nesnel kariyer başarısı olmak üzere temelde iki farklı şekilde tanımlanabilirken (Arthur vd., 2005, s. 179; Seibert, Crant ve Kraimer, 1999, s. 417), bu çalışmada sadece öznel kariyer başarısının değerlendirilmiş olmasıdır. Ancak araştırmacıların bu çalışmayı referans olarak hem nesnel hem de öznel kariyer başarısına dair veriler toplayıp değerlendirerek bir genellemeye gidebilmeleri mümkündür.

Atatürkçülük, toplumumuzun sorunlarına akılcı, bilimci ve gerçekçi bir görüşle yaklaşılmasını, sorunların bu görüşle çözümlenmesini gerektirmektedir (Tezgel, 2016). Bilimin ve bilimsel düşüncenin toplumsal hayatın her alanında ve toplumun tüm bireyleri tarafından etkin olarak işe koşulması düşüncesi ve uygulaması, Atatürkçülük'e ve Atatürk'ün mirasına sahip çıkma ve ileriye taşıma adına bir gerekliliktir (Erdem, 2014). Bu yüzden bizlere düşen, Atatürk'ün işaret ettiği yolda ilerlemek için var gücümüzle çalışmak olmalıdır. Çalışmamızın yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenleri bu konu üzerine yapılacak yeni çalışmalar konusunda yüreklendireceğini ümit ediyor, cumhuriyetimizin mimarı, büyük devlet adamı Mustafa Kemal Atatürk'ü bir kez daha saygı ve minnetle anıyoruz.

Kaynakça

- Altuntaş, S. ve Baykal, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors, *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186–194.
- Anderson, B. (2016). *Leadership series: Self-discipline*. USA: SIGMA Assessment Systems, Inc.
- Arrow, K.J. (1974). *The limits of organization*. NewYork: Norton.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. ve Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Atatürk'ün Büyük Taarruz ve Kurtuluş Savaşı'nda Söylediği Sözler (2020, Ağustos 30). *Atatürk'ün Büyük Taarruz ve Kurtuluş Savaşı'nda söylediği sözler*. <https://www.haberturk.com/zafer-zafer-benimdir-diye-bilenindir-ataturk-un-buyuk-taarruz-ve-kurtulus-savasi-nda-soyledigi-sozler-2787843> (Erişim Tarihi: 30.09.2020)
- Aypay, A. (2010). The adaptation study of general self-efficacy (GSE) scale to Turkish, *İnönü University Journal Of The Faculty Of Education*, 11(2), 113-131.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P.A. ve Vashdi, D. (2005). Diversity and homophily at work: Supportive relations among white and a peers, *Academy of Management Journal*, 48(4), 619 – 644.
- Backman, C. ve Secord, P. (1964). The compromise process and the affect structure of groups, *Human Relations*, 17(1), 19-22
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A Social-Cognitive View*. Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NewYork: Freeman.
- Bilginođlu, E., Yozgat, U. ve Erdem Artan, İ. (2019). Atatürk'ün yönetim organizasyon alanına bir katkısı: Sevgi – saygı, itimat – itaat, iş disiplini, huzurun kariyer başarısı üzerindeki etkisi, *27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 18-20 Nisan 2019 Antalya.
- Brower, H.H., Schoorman, F.D. ve Tan, H.H. (2000). A model of relational leadership: The integration of trust and leader-member exchange, *Leadership Quarterly*, 11(2), 227–250.
- Bruhn, J. (2009). *The group effect: Social cohesion and health outcomes*. USA: Springer Science+Business Media.

- Bulińska-Stangrecka, H. ve Bagińska, A. (2018). Investigating the links of interpersonal trust in telecommunications companies, *Sustainability*, 10(7), 2555.
- Burns, T. ve Stalker, G.M. (1961). *The management of innovation*. London: Tavistock.
- Carmeli, A. ve Gittell, J. H. (2009). High quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 709-729.
- Casciaro, T. ve Lobo, M.S. (2005, June). *Competent jerks, lovable fools, and the formation of social networks*. <https://hbr.org/2005/06/competent-jerks-lovable-fools-and-the-formation-of-social-networks> (Erişim Tarihi: 15.01.2019)
- Cialdini, R.B. ve Goldstein, N.J. (2004). Social influence: Compliance and conformity, *Annual Review of Psychology*, 55(1), 591–621.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G. ve Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression / Correlation analysis in the behavioral sciences (3rd edition)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Collins, R. (1981). On the microfoundations of macrosociology, *American Journal of Sociology*, 86(5), 984–1014.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory, *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Cushman, D.P. ve Cahn, D.D. (1985). *Communication in interpersonal relationships*. Albany: State University of Newyork Press.
- Dezoort, T. ve Roskos-Ewoldsen, D.R. (1997). The submissiveness to organizational authority scale as a measure of authoritarianism, *Journal of Social Behavior & Personality*, 12(3), 651-670.
- Eby, L. T., Butts, M. ve Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Erdem, A.R. (2014). *Atatürk'ün bilime verdiği önem: Bilimi ve bilimsel düşüncüyü hayatta rehber edinmesi*, *Belgi*, 8(2), 1033-1046.
- Fannin, J. (2017, December 06). *Without self-discipline, you will fail!* https://www.huffingtonpost.com/jim-fannin/without-selfdiscipline-yo_b_9163946.html (Erişim Tarihi: 05.03.2019)
- Fortin, D. (2016, December 14). *Creating a workplace environment of mutual respect*, <https://www.predictiveindex.com/blog/creating-a-workplace-environment-of-mutual-respect/> (Erişim Tarihi: 15.01.2019)
- Franzoi, S.L. (1996). *Social psychology*. Madison, WI, US: Brown & Benchmark Publishers.
- Gittell, J. H. (2003). A theory of relational coordination. K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (ss. 279–295). San Francisco: Berrett- Koehler Publishers.
- Göksel, A. ve Aydınlan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. ve Wormley, W.M. (1990). Effect of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.

- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. ve Drenzo, M. (2008). A *boundaryless perspective on careers*. J. Barling ve C. L. Cooper (Ed.), *The Sage handbook of organizational behavior: Volume one: Micro approaches* (ss. 277-299). London: Sage Publications.
- Gülgöz, S. (2002). Five-factor model and NEO-PI-R in Turkey. A. J. Marsella, R. R. McCrae ve J. Allik (Ed.), *The five-factor model of personality across cultures* (ss. 1-23). USA: Kluwer Academic Publishers.
- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. ve Black, W.C. (1995). *Multivariate data analysis. (3rd edition)* New York: Macmillan.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hirschfeld, R.R. ve Feild, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-80.
- Hobbes, T. (2011). *Leviathan, parts I and II (Revised edition.)* Canada: Broadview Editions.
- Hughes, E.C. (1937). Institutional office and the person, *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Ingram, D. (2011). *A workplace of mutual respect*. <http://smallbusiness.chron.com/workplace-mutual-respect-11235.html> (Erişim Tarihi: 05.03.2019)
- Jabbour, R. (2017, November 29). *The importance of cultivating self-discipline*. <https://www.entrepreneur.com/Article/305350> (Erişim Tarihi: 27.10.2018)
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Jiayu, D., Qishan, C., Shuting, Y. ve Yue, X. (2017). Effect of leaders' work engagement on followers' subjective career success: A multi-level model, *International Management Review*, 13(2), 45-52.
- Jöreskog, K.G. ve Sörbom, D. (2006). *Lisrel 8.80 for Windows*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *The Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Ragins, B.R. ve Dutton, J. (2007). *Positive relationships at work: An introduction and invitation*. J. Dutton ve B.R. Ragins (Ed.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (ss. 3-25). New York: Lawrence Erlbaum.
- Köse, Ö. (2020, Mayıs 22). *Turizm sektörünün hammaddesi insandır*. <https://www.gazetebir.com.tr/yazarlar/omer-kose/turizm-sektorunun-hammaddesi-insandir/7336/> (Erişim Tarihi: 30.09.2020)
- Kreitner, R. (2009). *Management*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.
- Larson, C.E. ve LaFasto, F.M. (1989). *Teamwork: What must go right / What can go wrong*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Laschinger, H.K.S. ve Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage, *Nursing Economics*, 23, 6–13.
- Lawrence, P.R. ve Lorsch, J.W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Boston: Harvard University Graduate School.
- Lewicka, D. (2015). Interpersonal trust at work and organisational and professional commitment interdependency model, *Journal of Positive Management*, 6(3), 83-100.

- Liebhart, M., Lorenzo, L.G. (2010). Between planned and emergent change: Decision maker's perceptions of managing change in organisations, *International Journal of Knowledge, Culture And Change Management*, 10(5), 214-225.
- Maddux, J.E. (2009). Self-efficacy: The power of believing you can. S.J. Lopez ve C.R. Snyder (Ed.), *The Oxford handbook of positive psychology* (ss. 335-344). NewYork: Oxford University Press.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*. Ankara: Detay.
- Morin, A. (2014, October 03). 6 ways to develop the self-discipline necessary to reach your goals. <https://www.forbes.com/sites/amymorin/2014/10/03/6-ways-to-develop-the-self-discipline-necessary-to-reach-your-goals/#3b40d6502bb1> (Erişim Tarihi: 05.03.2019)
- Nicholson, C.Y., Compeau, L.D. ve Sethi, R. (2001). The role of interpersonal liking in building trust in long-term channel relationships, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(1), 3-15.
- Nicholson, P. ve Goh, S. (1983). The relationship of organization structure and interpersonal attitudes to role conflict and ambiguity in different work environments, *The Academy of Management Journal*, 26(1), 148-155.
- Packer, D.J. (2012). Conformity and Obedience. V.S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior (2nd edition)*. (580-588) The Netherlands: Elsevier.
- Pellegrini, E.K. ve Scandura, T.A. (2006). Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation, *Journal of International Business Studies*, 37, 264-279.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Lee, J.Y. ve Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Portis, R. (2015). Fostering interpersonal trust as a norm in organizations: Five key starting points, *Development and Learning in Organizations*, 29(4), 10-13
- Preece, J. (2000). *Online communities: Designing usability, supporting sociability*. New York, NY: Wiley & Sons.
- Reich, T.C. ve Hershcovis, M.S. (2011). Interpersonal relationships at work. S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3*. (ss. 223-248). USA: American Psychological Association.
- Romppel, M., Herrmann-Lingen, C., Wachter, R., Edelmann, F., Dungen, H., Pieske, B. ve Grande, G. (2013). A short form of the general self-efficacy scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure, *GMS Psycho-Social-Medicine*, 10, 1-7.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S., Burt, R.S., Farrell, C. ve Camerer, C.F. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust, *The Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Sapience (2012, September 21). *Managers: Encourage self discipline in the workplace*. <https://sapienceanalytics.com/productivity-improvement/214-961-are-you-encouraging-self-discipline-at-workplace/> (Erişim Tarihi: 15.10.2020)
- Schutz, W. (1958). *Firo: A three dimensional theory of interpersonal behaviour*. New York: Holt, Rinehart&Winston.

- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-efficacy Scale. J. Weinman, S. Wright ve M. Johnston (Ed.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and Control Beliefs* (ss. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Seibert, S.E., Crant, J.M. ve Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success, *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Self Discipline: Definition and Examples. (2020, September 18). *Self discipline: Definition and examples*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/self-discipline> (Erişim Tarihi: 10.10.2020)
- Singh, K. (2015). *Organizational behaviour: Text and cases, (3rd edition)*. New Delhi: Vikas Publishing.
- Spears, R., Ellemers, N., Doosje, B. ve Branscombe, N.R. (2006). *The individual within the group: Respect!* T. Postmes ve J. Jetten (Ed.), *Individuality and the group: Advances in social identity* (ss. 175-195). London: Sage.
- Tezgel, İ. (2016). *Akil ve bilimin ışığında Atatürk gibi düşünmek*. İstanbul: Altaylı Basın Yayın.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019, Aralık 16). *İşgücü istatistikleri, Eylül 2019*. <https://data.tuik.gov.tr/tr/display-bulletin/?bulletin=isgucu-istatistikleri-eylul-2019-30688#> (Erişim Tarihi: 18.10.2020)
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini, *IBAD Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 62-71.
- Van Maanen, J. (1977). Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization. J. Van Maanen (Ed.), *Organizational careers: Some new perspectives* (ss. 15-48). New York: Wiley.
- Veksler, A.E. ve Eden, J. (2017). Measuring interpersonal liking as a cognitive evaluation: Development and validation of the IL-6, *Western Journal of Communication*, 81(5), 641-656.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı: %33,3
2. yazar katkı oranı: %33,3
3. yazar katkı oranı: %33,3