

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Alturistik Liderlik Algısının Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Yöneliminin Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir UygulamaNuray TÜRKOĞLU* Okan TÜRK¹ **Özet**

Amaç: Bu çalışmanın amacı konaklama işletmelerindeki çalışanların alturistik liderlik algılarının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın rolünü belirlemektir.

Yöntem/Methodoloji/Dizayn: Araştırmanın evrenini 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Antalya ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 437 kişiden veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

Sonuçlar: Araştırma sonucunda katılımcıların alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışlarını ve sosyal karşılaştırma yönelimlerini olumlu yönde etkilediği, sosyal karşılaştırma eğiliminin ise prososyal hizmet davranışı üzerinde etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların alturistik liderlik algılarının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırma yöneliminin negatif yönde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ancak, aracı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Katkı/Farklılıklar: Literatür incelendiğinde alturistik liderlik algısı, prososyal hizmet davranışı ve sosyal karşılaştırma yönelimi arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırma literatürdeki bu boşluğun doldurulması açısından katkı sağlayacaktır. Ayrıca araştırmadan elde edilen sonuçlar sektörde faaliyette bulunan konaklama işletmelerinin sahip ve yöneticilerine çalışanların alturistik liderlik algısı, prososyal hizmet davranışı ve sosyal karşılaştırma yönelimi konuları ile ilgili eğilimini göstermesi açısından uygulamaya yönelik yol gösterebilecektir.

MAKALE BİLGİSİ

Başvuru: 24.10.2022

Kabul: 15.11.2022

Online Yayım: 30.11.2022

Anahtar Kelimeler:

Alturistik Liderlik

Prososyal Hizmet Davranışı

Sosyal Karşılaştırma

Konaklama İşletmeleri Çalışanları

Kaynak Gösterimi:

Türkoğlu, Nuray&Türk, Okan, (2022) Alturistik Liderlik Algısının Prososyal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Yöneliminin Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, 24, (2), 457-486
DOI:
10.54838/bilgisosyal.1193672

* **Sorumlu Yazar:** Dr. Öğr. Üyesi., Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, ✉ n.turkoglu@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7545-6518, Muş, Türkiye

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, ✉ o.turk@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0074-2835, Muş, Türkiye

RESEARCH ARTICLE

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect of Altruistic Leadership Perception on Prosocial Work Behavior: An Application in Hospitality BusinessesNuray TÜRKOĞLU* Okan TÜRK¹ **Abstract**

Purpose - The aim of this study is to determine the role of social comparison in the effect of altruistic leadership perceptions of employees in accommodation businesses on prosocial service behaviors.

Methodology/Approach/Design- The universe of the research consists of employees of 4- and 5-star accommodation establishments. In the research, data were obtained from 437 people working in 4- and 5-star accommodation enterprises operating in Antalya by using convenience sampling method. The obtained data were analyzed using the Structural Equation Model.

Findings- As a result of the research, it was determined that the altruistic leadership perception of the participants positively affected their prosocial work behaviors and social comparison orientations, while the social comparison tendency had no effect on the prosocial work behavior. It has been determined that social comparison orientation has a negative regulatory effect on the effect of participants' altruistic leadership perceptions on prosocial work behaviors, but it has no mediating effect.

Originality/Value- When the literature is examined, no study has been found that examines the interaction between altruistic leadership perception, prosocial work behavior and social comparison orientation. For this reason, the research will contribute to fill this gap in the literature. In addition, the results obtained from the research will be able to guide the owners and managers of the accommodation businesses operating in the sector in terms of showing the tendency of the employees regarding the altruistic leadership perception, prosocial service behavior and social comparison orientation.

ARTICLE INFO

Submitted: 24.10.2022**Accepted:** 15.11.2022**Published Online:** 30.11.2022**Keywords:** Altruistic LeadershipProsocial Service Behaviors
Social Comparison
Accommodation Businesses**To cite this article:**

Türkoğlu, Nuray&Türk, Okan, (2022) Altruistik Liderlik Algısının Prosos-yal Hizmet Davranışı Üzerindeki Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Yöneliminin Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, 24, (2), 457-486 DOI: 10.54838/bilgisosyal.1193672

* **Sorumlu Yazar:** Asst Prof., Muş Alparslan University, Vocational, School of Social Sciences, Department of Hotel, Restaurant and Catering Services, ✉ n.turkoglu@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7545-6518, Muş, Türkiye

¹ Asst Prof., Muş Alparslan University, Vocational School of Social Sciences, Department of Transportation Services, ✉ o.turk@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0074-2835, Muş, Türkiye

Giriş

Günümüzde işletmelerin daha başarılı olabilmelerini sağlamak açısından işgörenlerin biçimsel olan rol gereklerinin ek olarak, prososyal davranış sergilemeleri de beklenmektedir (İpek ve Özbilgin, 2015). Prososyal davranışlar, örgütsel amaçlara verimli ve etkili bir biçimde ulaşabilmek ve örgütsel fonksiyonların eksiksiz şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla işgörenlerin formel bir şekilde kendilerine verilmiş olan görevlerinin ve rollerinin dışına çıkarak gönüllülük esasına dayalı biçimde göstermiş oldukları olumlu sosyal davranışlardır (Esmer ve Özdaşlı, 2018). Örgütsel davranış alanındaki araştırmalarda işgörenlerin prososyal hizmet davranışları sergilemeleri örgütsel faktörlerin gelişimine bağlanmıştır (Yeşiltaş vd., 2013).

Liderlerin işgörenlerine yönelik olarak göstermiş olduğu davranışlar işgörenlerin işlerine ve liderlerine yönelik bütün tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Cerit, 2012). Liderler, buldukları örgütün diğer üyeleri üzerinde etki sahibi olma ve onların davranışlarını olumlu bir biçimde geliştirme potansiyeline sahiptirler. Prososyal davranışların her ne kadar kişilerin hayatı boyunca elde etmiş olduğu deneyimler ve sosyal öğrenme yoluyla kazanmış oldukları vicdani, ahlaki ve toplumsal değerlerle ilgili görünmüş olsa da liderlerin bu değerlerin örgütsel davranışa dönüştürülmesindeki rolü göz ardı edilmemelidir (Öcal ve Sarnıç, 2017).

Alturistik liderlik, örgütsel yaşam içerisinde işgörenleri motive edebilme, aralarındaki mevcut iletişimi kuvvetlendirme, onların değer ve duygularını göz önünde bulundurarak davranışlar sergileme ve bu davranışları gerçekleştirirken hiçbir çıkar ve menfaat gözetmeme hatta çeşitli durumlarda kendisine zararı dokunabilecek şekilde olsa bile tamamıyla karşıdaki kişinin faydasını düşünme amacını taşıyabilmektedir (Miller, 2003). Bu nedenle alturistik liderli ile prososyal davranış arasında çok sıkı ve pozitif ilişkilerin olduğu düşünülmektedir (Karadağ ve Mutaftacılar, 2009).

İnsanoğlu belirli bir grup içerisinde yaşama zorunluluğu hisseden sosyal bir varlıktır (Okan ve Okan, 2021). Prososyal davranışlar ise kişilerin sosyalleşme sürecinin temel etkenlerinden birisidir (Çekin, 2013). Kişilerin kendi bilişsel ve fiziksel özelliklerini, yeteneklerini, başarı ya da başarısızlıklarını başka kişilerle karşılaştırarak kendileri ve sahip oldukları nitelikler ile ilgili

değerlendirmeler yapmaları ve sonuçlara ulaşmaları onların sosyal yaşamları içerisinde kendi yerlerini belirleyebilmeleri açısından oldukça önemlidir (Aydınlı, 2014). Sosyal karşılaştırma, kişilerin mevcut kişisel durumları hakkında fikir edinebilmek veya sahip oldukları fikirleri koruyabilmek için başvurmuş oldukları, kendilerini diğerleriyle karşılaştırma sürecidir (Bilgin, 2003: 348). Kendilerini çevrelerindeki diğer kişilerle karşılaştıran kişiler, toplumsal yaşam içerisinde kendilerini bir sınıfa ait hissedebilmektedirler (Karasakal ve Aksu, 2014).

Bütün bu değerlendirmeler ışığında sosyal gruplar içerisinde var olmaya çalışan konaklama işletmelerindeki işgörenlerin sosyal karşılaştırma yönelimlerinin alturistik liderlik algıları ve prososyal hizmet davranışları arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin alturistik liderlik algıları, prososyal hizmet davranışları ve sosyal karşılaştırma yönelimleri arasındaki etkileşimlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Antalya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 437 işgörene uygulanan anket formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar programları ile analiz edilerek çeşitli sonuçlara ulaşılmış ve bu sonuçlar doğrultusunda değerlendirmelerde bulunulmuştur.

1. Literatür İncelemesi

Günümüz örgütleri açısından liderlik oldukça önemli bir kavramdır. Zira Liderler, bir yandan örgütsel etkinliğin artırılmasına yardımcı olurken, diğer yandan ise örgütsel amaçlara ulaşmada son derece önemli rol oynamaktadır (Özkaynar, 2017). Örgütlerde liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişiler ya da grupların belirli hedeflere kanalize edilerek motivasyonunun sağlanması ve yeterlilik durumlarının üzerinde etkin olma kabiliyet ve bilgisi olarak ifade edilmektedir (Barrow, 1977; Eren, 2012; Keklik, 2012; Koçel, 2018: 585; Popper ve Lipshitz, 1993; Yukl, 2013: 21).

Toplumsal yaşam içerisinde varlığını sürdüren insan, sosyal hayatın gerekliliği olan yardımlaşma ile ihtiyaçlarını karşılayarak yaşamını sürdürebilmektedir. Bu yardımlar, kişilere maddi ve manevi kazançlar sağlayabileceği gibi hiçbir kazanç beklentisi bulunmadan da kişiler birbirlerine yardımcı

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 461
olabilmektedir. Bazen bu durum, yardım eden kişinin kendi kişisel faydasını göz önünde bulundurmadan, hatta kişisel olarak zarar görebilecek şekilde bütünüyle diğer kişilere fayda sağlama amacı da taşıyabilir. Bu noktada alturistik davranış ortaya çıkmış olur (Konan ve Gedik, 2019). Alturistik davranış, insanlara yardım etmiş olmanın verdiği haz dışında başkalarına hizmet ederken herhangi bir ödül beklentisi içerisinde olmayan, neden olabileceği kişisel sonuçları düşünmeden gönüllülük esasına dayalı başkalarına yardım etme yönündeki fedakârca davranış olarak tanımlanabilir (Avolio & Locke, 2002; Escrig vd., 2016; Taylor vd., 2010).

Alturistik liderlik, hiçbir menfaat gözetmeksizin astlarının veya izleyicilerinin kişisel gelişimleriyle ilgilenen, refah ve mutluluk düzeyini artırmak amacıyla onların ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı olmalarını, iyileşmelerini sağlayarak ulaşılmak istenen noktaya kadar, izleyicilerine rehberlikte bulunan bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Karahılalöz ve Çelebi, 2021; Konan ve Gedik, 2019; Miller vd., 2005; Twemlow, 2001).

Alturistik liderlerin çeşitli özellikleri bulunmaktadır özellikleri vardır. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Abdillah vd., 2022; Konan ve Gedik, 2019; Mallén vd., 2015):

- Alturistik liderler genel olarak işgörenlerinin menfaatlerini kendi kişisel menfaatlerinde önde tutarlar.
- Alturistik liderler işgörenlerine daha iyi hizmet edebilmek için kendi kişisel çıkarlarını feda ederler.
- Alturistik liderler kendi görev sınırlarının ötesine geçebilmeleri için astlarına yardımcı olurlar.
- Alturistik liderler hiçbir ödül beklentisi olmaksızın eylemlerini gönüllü bir şekilde gerçekleştirirler.
- Alturistik liderler kendilerini işgörenlerinin yerine koyarak onlar gibi düşünerek, onlara yalnızca yardım etmekle kalmaz, örgüt içerisinde adaleti sağlayarak, onları haksızlıklar karşısında savunur, onların sömürülmesine izin vermezler.
- Alturistik liderler örgütsel performansı ve örgütsel öğrenme kapasitesini pozitif yönde etkileme gücüne sahiptirler.

Alturistik liderlik davranışı liderler ile örgüt üyeleri arasındaki etkileşimi

pozitif biçimde etkileyebilmektedir (Chanko ve Rhmat, 2022). Zira, liderlerin yönetim biçimleri, işgörenlerin tutum ve davranışlarını belirleyen unsurların başında gelmektedir. Liderlerin örgütsel bağlılığı ve dolayısıyla sosyal işbirliğini arttırmada ve örgüt içerisinde ortak değerlerin oluşturulmasında etkinliği oldukça önemlidir. İşgörenlerle sürekli iletişim halinde bulunmak, örgütte yaşanan olaylara karşı verdikleri tepkileri olumlu yönlendirmek ve örgüt içerisinde bulunan grup normlarının güçlenmesini sağlamak liderin önemli görevlerindedir. Örgüt içerisindeki çalışma gruplarının ve bu gruplar içerisindeki her bir kişinin özel olduğuna işgörenlerini inandırmayı başaran liderler, işgörenlerinin prososyal davranışlar göstermelerine büyük oranda katkı sağlayabilecektir (İpek, 2014).

Prososyal hizmet davranışı olarak da bilinen prososyal davranışlar örgütsel amaçları verimli ve etkili bir biçimde gerçekleştirmek adına kişilerin herhangi bir baskı altında olmadan ve kendi kişisel istekleriyle belirlenmiş rol gereklerinin ötesinde sergilediği, başkaları için sorumluluk alma, başkalarının yararına harekete geçme, başkalarını mutlu etmeye ve faydalı olmaya yönelik pozitif (olumlu) sosyal davranışlardır (Akduru vd., 2016; Carlo vd., 2003; Eisenberg ve Mussen, 1989; Esmer ve Özdaşlı, 2018; Ewest, 2016; Hasdemir, 2019; İpek, 2014).

Prososyal hizmet davranışlarını; rol içi prososyal hizmet davranışları, rol ötesi prososyal hizmet davranışları ve iş birliği hizmet davranışlarının bir araya gelmesi oluşturmaktadır. Rol içi ve rol ötesi prososyal hizmet davranışları müşterilere yönelik olarak sergilenen işgören davranışlarıdır. İş birliği hizmet davranışları ise işgörenlerin çalışma arkadaşlarına yönelik olarak sergilediği prososyal davranışlardır. Rol içi prososyal hizmet davranışı sergileyen işgörenlerin müşterilere hizmet ya da ürün sunarken yalnızca örgüt tarafından kendilerine tanımlanmış olan görev ve sorumluluklarının gerekliliklerini yerine getirdikleri, rol ötesi prososyal hizmet davranışları gerçekleştiren işgörenlerin ise kendilerine örgüt tarafından tanımlanan görevler içerisinde bulunmayan işler için kendi istekleri neticesinde fazladan çaba harcadıkları görülmektedir (Yeşiltaş vd., 2013).

Kişilerin görev tanımlarında bulunmayan fakat başka kişi veya gruplar için faydalı olabilecek prososyal davranışlarda bulunmasının örgütün içerisinde

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 463 bulunmuş olduğu olağan ve olağanüstü durumlarda önemli katkılar sağladığı kabul edilmektedir (Sucu, 2021). Özellikle hizmet sektöründe, örgütsel çıktılara karşı duyulan memnuniyet üzerinde doğrudan etkisi bulunan işgörendenlerin, örgütsel prososyal davranışları, örgütsel başarının sağlanabilmesinde önemli bir role sahiptir (Kılınç vd., 2019). Ayrıca, işgörendenlerin yöneticilerin ve işletme sahiplerinin prososyal davranışlarda bulunması iş performansını da artırmaktır. Bu durum ise örgüt içerisinde etkinliği, verimliliği ve kaliteyi artırarak örgütsel başarıyı olumlu yönde etkilemektedir (Esmer ve Özdaşlı, 2018).

Kişilerin başkalarının iyiliklerini düşünerek faydalı olmak için hareket etmesi, başka kişiler için çaba göstermesi, etrafındaki işgörendenlerin, grupların veya örgütün bütünüdür refahını sağlayabilmek amacıyla sergilediği davranışlar, pozitif sosyal davranışlar olarak değerlendirilmektedir (İpek, 2014). Kişilerin, duygusal, sosyal ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama arzuları, davranışlarının temelini oluşturmaktadır. Kişiler bu duygusal, sosyal ve fizyolojik, ihtiyaçlarını giderirken doğal olarak başkaları ile etkileşim içerisinde bulunmakta ve bazen kendilerini diğer kişilerle karşılaştırmaktadırlar (Erözkan, 2004:1). Kişilerin kendi fiziksel ve bilişsel özelliklerini, yeteneklerini, başarı ya da başarısızlıklarını diğer kişilerle karşılaştırarak elde ettikleri neticeler, kendileri durumları hakkında yapmış oldukları değerlendirmeler ve yargılar onların sosyal yaşamları içerisinde kendi yerlerini belirleyebilmeleri açısından önemlidir (Aydınlı, 2014). Kişiler kendi durumlarını değerlendirirken diğer kişilere kıyasla ne durumda olduklarını belirleyebilmek amacıyla karşılaştırmalar yapmaktadırlar (Çetinkaya, 2004). Diğer kişilerle yapılan karşılaştırmalar, kişilerin kendilerini değerlendirmelerinde temel dayanak noktalarından birisidir. Kişiler referans bir kişi veya değeri seçerek kendilerini o kişi ya da değerle karşılaştırmakta ve bu sayede elde edilen bilgiler, kişilerin iş görme kapasitelerinin artırılmasında ve yönetsel girdilere dönüşmesinde kullanılmaktadır (Gemlik vd., 2007).

Sosyal karşılaştırma, kişilerin kendi durumları ile ilgili fikir edinebilmek veya mevcut fikirlerini koruyabilmek için başvurmuş oldukları, kendilerini diğer kişilerle karşılaştırma sürecidir (Bilgin, 2003). Sosyal Karşılaştırma Kuramı, 1950'lerde bireylerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri, sahip ol-

dukları özelliklerini ve yeteneklerini nasıl anlamlandırdıklarını tespit edebilmek üzere ortaya çıkmış bir kuramdır (Gül, 2016). Kavram, Leon Festinger (1954) tarafından ilk olarak kullanılarak, sistematik bir kuram haline dönüştürülmüştür (Suls ve Wheeler, 2000). Festinger (1954) bu kuramı kişilerin diğer kişilerle kendilerini karşılaştırarak mevcut durumları hakkında ne şekilde bilgi sahibi edindiklerini belirlemek amacıyla geliştirmiştir. Zira, kişilerin kendi tutum, algı, davranış ve duygularının geçerliliği ile ilgili emin olmak istedikleri ve geçerlilikle ilgili nesnel bir ölçüte nadir rastlandığı durumlarda, kişilerin kendi duygu, biliş ve davranışlarını diğer kişilerin duygu, biliş ve davranışları üzerinde temellendirdikleri kabul edilmektedir (Hogg ve Vaughan, 2011).

Festinger (1954) sosyal karşılaştırma kuramını informel sosyal iletişim kuramı'na dayandırmaktadır. Kısaca bu kuram sosyal gruplar içerisindeki görüşlerin nasıl etkilendiğini ve nasıl şekillendiğini anlamaya çalışmaktadır. Sosyal karşılaştırma kuramı ise buna informel sosyal iletişim kuramına ek olarak yeteneklerle de ilgilenmektedir. Festinger (1954)' e göre kuramın görüşleri kapsadığı kadar yetenekleri de kapsamı sosyal karşılaştırma kuramını gündeme getirmiştir (Teközel, 2000). Festinger (1954)'in geliştirmiş olduğu bu kuramın temel varsayımı kişilerin kendi durumlarına ilişkin bir sonuç çıkarabilmek için yeteneklerini, görüşlerini, kanaat ve değerlerini değerlendirme ihtiyacı duymalarına dayanmaktadır. Bu ihtiyaç evrensel ve doğuştan gelen bir güdüdür. Bu ihtiyaç objektif yollar aracılığıyla karşılanmadığında kişiler kendilerini başka kişilerle karşılaştırarak bir fikir edinmeye çalışmaktadırlar (Bilgin, 2007).

Karşılaştırma yalnızca geçmiş ve güncel değerlendirmeleri yapabilmek için değil, gelecekle ilgili beklentileri de tahmin edebilmek için kullanılmaktadır. Kişilerin inançlar ve tercihleri hakkında değerlendirmelerde bulunmaları farklı karşılaştırma türlerini gerektirmekte ve doğrulama her zaman benzerlerle karşılaştırma ile gerçekleştirilemeye bilmektedir (Suls vd., 2002). Başka bir ifade ile kişilerin kendileri ile benzer kişilerle karşılaştırmalar yapacağı varsayımı her zaman geçerli olamayarak, bazı durumlarda karşılaştırma yapılacak özellik açısından kendilerinden daha iyi veya daha kötü durumda olan kişilerle sosyal karşılaştırma yapabilecekleri belirtilmektedir

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 465 (Tolunay, 2008). Taylor ve Lobel (1989) sosyal karşılaştırma sürecinin, diğer kişilerle iletişim kurma isteği, diğer kişiler hakkında bilgi edinme arzusu ve diğer kişilere karşı açık öz-değerlendirmeleri kapsadığını belirterek, tehdit unsuru içerdiği düşünülen durumlarda sosyal karşılaştırmanın işleyişini kendilerinden daha az şanslı olarak gördükleri bir hedef ile değerlendirme eğilimi (aşağı doğru karşılaştırma) ve daha şanslı olarak gördükleri bir hedeften bilgi alma ve ilişki kurma (yukarı doğru ilişki kurma) biçiminde gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir (Turner vd., 1987).

2. Veri ve Model

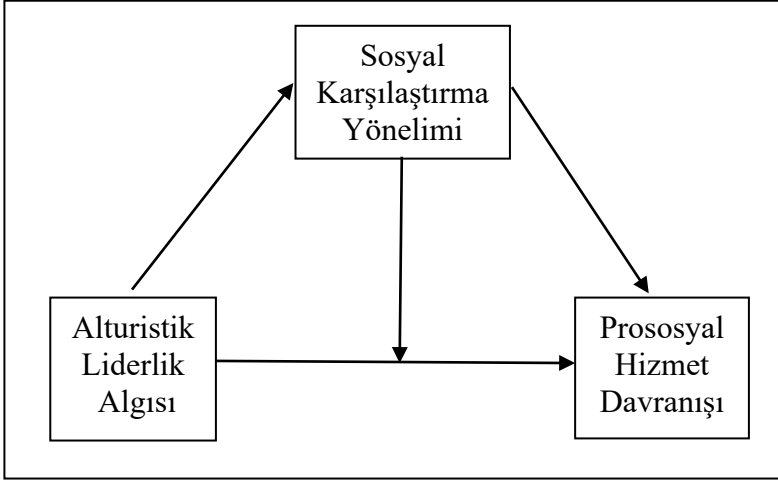
2.1 Veri

Araştırmanın evrenini dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak evreni en iyi temsil edebileceği düşünülen Antalya İlinde faaliyette bulunan dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 437 kişiye uygulanan anket formu aracılığıyla veriler elde edilmiştir. Veriler Muş Alparslan Üniversitesi 04.01.2022 tarihinde 01 numaralı toplantıda alınan etik kurul izni doğrultusunda toplanmıştır. Verilerin elde edilmesi için uygulanan anket formunun birinci kısmında Alturistik Liderlik Algısının ölçülebilmesi için Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çakmak vd. (2019) tarafından yapılan Alturistik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. İkinci kısmında Ackfeldt ve Wong (2006) tarafından geliştirilen ve Soydemir ve Özdaşlı (2014) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Prososyal Hizmet Davranışları Ölçeğinden faydalanılmıştır. Üçüncü kısmında Festinger'in (1954) geliştirdiği Sosyal Karşılaştırma Kuramından hareketle Gibbons ve Buunk (1999) tarafından geliştirilmiş, 11 ifadeden oluşan ve Türkçe'ye uyarlaması Teközel (2000) tarafından yapılmış olan Iowa-Hollanda Karşılaştırma Yönelimi Ölçeği (Iowa-Netherlands Comparison Orientation Measure- INCOM) kullanılmıştır. Son kısmında ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektördeki ve işletmede çalışma süresi gibi demografik ve sektörel bilgileri ölçen sorular bulunmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni; Alturistik Liderlik Algısı, bağımlı değişkeni; Prososyal Hizmet Davranışı, aracı ve düzenleyici değişkeni ise sosyal karşılaştırmadır.

2.2. Model

Araştırmanın modeli ve hipotezleri incelenen literatür doğrultusunda oluşturulmuştur. Oluşturulan model ve hipotezler aşağıdaki gibidir:

Şekil-1 Araştırma modeli



Hipotezler:

H₁: Alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerinde etkisi vardır.

H₂: Alturistik liderlik algısının sosyal karşılaştırma yönelimi üzerinde etkisi vardır.

H₃: Sosyal karşılaştırma yöneliminin prososyal hizmet davranışı üzerinde etkisi vardır.

H₄: Alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın aracı rolü vardır.

H₅: Alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü vardır.

3. Sonuçlar

3.1. Normallik Testi

Araştırma verilerinin analizi bilgisayar programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 467
madan önce araştırma verilerinin normallik dağılımı incelenmiştir. Çünkü sayısal verilerin analizlerinin yapıldığı çalışmalarda normal dağılım çok önemlidir ve yapılan birçok testin uygulanabilmesi için verilerin normal ya da normale yakın dağılım göstermesi gerekmektedir. Ayrıca verilerin normal ya da normale yakın dağılmaması analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum araştırma için gerekli olan yorumlarında yanlışlığına neden olabilmektedir (Kalaycı, 2010; Karagöz, 2017).

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım durumunu belirleyebilmek amacıyla değişkenli normallik testleri uygulanmıştır. Tek değişkenli normal dağılımın belirlenebilmesi amacıyla, literatürde önerilen yöntemlerden birisi olan standart sapma, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015). Normal dağılım gösteren bir verinin standart sapması 1'e yakın bir değer alırken, çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında değer alıyor olması gerekmektedir (Bayram, 2013). Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre anket formunda yer alan ifadelerin standart sapmalarını 1'e yakın, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerindeki -2 ile +2 arasında bulunduğu görülmektedir.

Araştırmada bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama derecesini belirlemek ve düzenleyici değişkenin etkisini ve yönünü belirlemek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yol analizi uygulanmıştır. Şekil 1. deki araştırma modelini test edebilmek amacıyla Anderson and Gerbing (1988) de belirttiği gibi iki adımlı bir yaklaşım benimsenmiştir. İlk olarak ölçüm modelini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmış, daha sonra hipotezler yapısal eşitlik modeli (SEM) kullanılarak test edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırma modelinin analizine geçilmeden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık (internal consistency reliability), birleşme geçerliliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alpha ve birleşik güvenilirlik (CR=Composite Reliability) katsayıları ince-

Nuray Türkoğlu & Okan Türk lenmiştir. Birleşme geçerliliğinde faktör yükleri ve açıklanan ortalama varyans (AVE= Avarage Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Faktör yüklerinin $\geq 0,70$ Cronbach Alpha ve birleşik güvenilirlik katsayılarının $\geq 0,70$ açıklanan ortalama varyansın ise $\geq 0,50$ olması beklenmektedir (Hair vd., 2006; Hair vd., 2017; Fornell ve Larcker, 1981). Aşağıda yer alan tabloda araştırma yapılarının iç tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliliği ile ilgili sonuçlar bulunmaktadır.

Tablo- 1 Araştırmanın İç Tutarlılık Güvenilirliği ve Birleşme Geçerliliğine İlişkin Sonuçlar

Değişken	İfadesi	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha	CR	AVE
ALTURİSTİK LİDERLİK ALGISI	AL 1	0.803	0.893	0.889	0.505
	AL 2	0.797			
	AL 3	0.819			
	AL 4	0.681			
	AL 5	0.573			
	AL 6	0.669			
	AL 7	0.701			
	AL 8	0.598			
PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞI	PHD 1	0.704	0.927	0.923	0.506
	PHD 2	0.810			
	PHD 3	0.752			
	PHD 4	0.853			
	PHD 5	0.721			
	PHD 6	0.678			
	PHD 7	0.534			
	PHD 8	0.484			
	PHD 9	0.887			
	PHD 10	0.601			
	PHD 11	0.717			
	PHD 12	0.681			
SOSYAL KARŞILAŞTIRMA EĞİLİMİ	SK 1	0.644	0.861	0.858	0.505
	SK 2	0.664			
	SK 3	0.682			
	SK 4	0.654			
	SK 5	0.833			
	SK 6	0.765			

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 469
Tablodaki değerler incelendiğinde faktör yüklerinin 0.484 ile 0.887 arasında gerçekleştiği görülmektedir. Hair vd. (2017) faktör yüklerinin $\geq 0,708$ ' in üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Bu değer altında kalan ifadelerin ölçekten çıkarılmadan önce AVE ve CR değerlerine bakılması gerekir. Yazarlar, AVE ve CR değerlerinin 0,40 ile 0,70 arasında olması durumunda ölçekten ifadelerin çıkarılmaması gerektiği kabul edilmektedir. Tabloya bakıldığında analize dahil edilen ifadelerin bu eşik değerin üzerinde olduğu görülmektedir. Yapıların Cronbach Alpha katsayılarının 0,861 ile 0,927 arasında, CR katsayılarının da 0,858 ile 0,923 arasında gerçekleşmesi nedeniyle iç tutarlılık geçerliliğinin sağlanmış olduğu kabul edilmiştir. Yapıların faktör yüklerinin 0,484 ile 0,887 arasında, AVE katsayılarının ise 0,505 ile 0,506 arasında gerçekleşmesi birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ayrışma geçerliliğinin tespitinde Fornell ve Lacker (1981) tarafından önerilen ölçüt ile Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT katsayıları kullanılmıştır. Fornell ve Lacker (1981)' e göre araştırmada yer alan yapıların AVE değerlerinin karekökü araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olmalıdır. Aşağıdaki tabloda Fornell ve Lacker (1981) tarafından önerilen ölçütlere göre analiz sonuçları yer almaktadır. Tablodaki parantez içindeki değerler AVE'nin karekökü değerleridir. Tablodaki değerler incelendiğinde, her bir yapının AVE karekökü değerinin diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-2 Ayrışma Geçerliliği

	Alturistik Liderlik Algısı	Prososyal Hizmet Davranışı	Sosyal Karşılaştırma Eğitimi
--	----------------------------	----------------------------	------------------------------

Alturistik Liderlik Algısı	(0.710)		
Prososyal Hizmet Davranışı	0.348	(0.711)	
Sosyal Karşılaştırma Eğilimi	0.509	0.253	(0.710)

Hanseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT katsayıları araştırmada tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyon ortalamalarının aynı değişkene ait ifadelerin korelasyon geometrik ortalamalarına oranını ifade etmektedir. Yazarlar, ölçülmeye çalışılan yapıların teorik olarak birbirine yakın olması durumunda HTMT katsayısının 0.90'ın, birbirinden teorik olarak uzak olması durumunda ise 0,80' in altında gerçekleşmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Aşağıda verilen tablodaki HTMT katsayılarına bakıldığında katsayıların eşik değerinin altında olduğu görülmektedir.

Tablo-3 Araştırma Değişkenlerine İlişkin HTMT Katsayıları

	Alturistik Liderlik Algısı	Prososyal Hizmet Davranışı	Sosyal Karşılaştırma Eğilimi
Alturistik Liderlik Algısı			
Prososyal Hizmet Davranışı	0.337		
Sosyal Karşılaştırma Eğilimi	0.496	0.248	

3. 3. Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 4'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların 74,1'i (324 kişi) şu anda beş yıldızlı otelde görev yapmaktadır. Katılımcıların %72,7'sini (317 kişi) erkek çalışanlar oluştururken, araştırmaya katılanların % 58,6'sı (256 kişi) 40 yaş ve

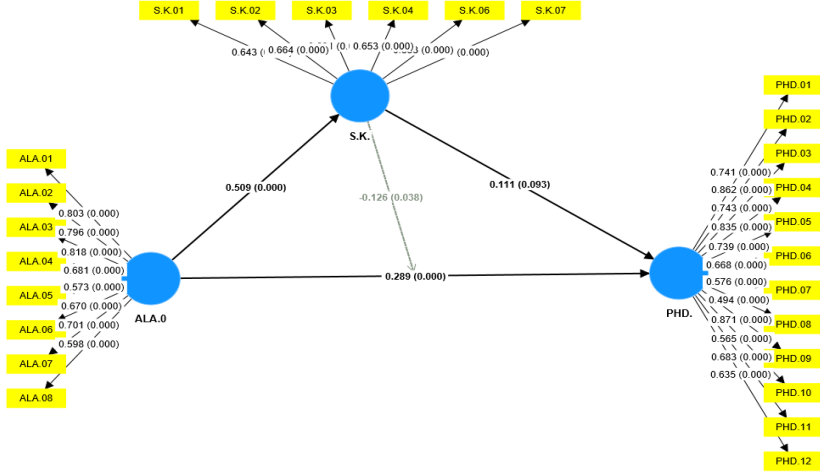
The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 471
altındadır. Katılımcıların %59,7'si (261 kişi) önlisans/lisans mezunu iken, 11'i (48 kişi) lisansüstü eğitimini tamamlamıştır. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu %67- 293 kişi) Yiyecek İçecek, Önbüro ve Satış Pazarlama departmanında görev yapmakta ve en az 11-15 yıllık sektörel deneyime sahiptir (33,2-145 kişi).

Tablo-4 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

	n	%		n	%
Cinsiyet(n=437)			Departman (n=437)		
Erkek	317	72,7	Yiyecek İçecek	122	27,9
Kadın	120	25,6	Önbüro	119	27,2
Eğitim Durumu (n=437)			Satış & Pazarlama	52	11,9
İlköğretim-Lise	74	27	Teknik Servis	31	7,1
Önlisans	67	15,4	Güvenlik	22	5,0
Lisans	194	44,3	Kat Hizmetleri	21	4,8
Lisansüstü	48	11	Muhasebe	15	3,4
Sektörde Çalışma Süresi (n=437)			Halkla İlişkiler	10	2,3
1 yıldan az	26	5,9	Diğer	45	10,4
1-5 yıl	60	13,7	Yaş (n=437)		
6-10 yıl	70	16,0	20 ve altı	10	2,2
11-15 yıl	145	33,2	21-30	74	17,0
16-20 yıl	90	20,6	31-40	172	39,4
21 yıl ve üzeri	46	10,5	41-50	143	32,7
Otel Statüsü (n=437)			51 ve üzeri	38	8,7
4 Yıldız	113	25,9	XXX		
5 Yıldız	324	74,1	XXX		
			XXX		

3. 4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı ve sosyal karşılaştırma yönelimi üzerinde, sosyal karşılaştırma yöneliminin prososyal hizmet davranışı üzerindeki doğrudan etkisini ve alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın aracı ve düzenleyici rolünü belirlemek üzere yapılan path analizi sonuçları aşağıdaki gibidir. Araştırma hipotezlerini test edebilmek için oluşturulan yapısal eşitlik modeli şekil 2 de gösterilmiştir.



Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler Smart PLS 4.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma modeline ilişkin doğrusallık katsayıları, R² ve etki büyüklüğü (f²) hesaplamak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol örnekleminden 5000 alt örneklem alınarak t değerleri hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına ilişkin VIF, R², f² değerleri Tablo 5’ de sunulmuştur.

Tablo- 5 Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		VIF	R ²	f ²
Alturistik Liderlik Algısı	Prososyal Hizmet Davranışı	1.360	0.259	0.072
Sosyal Karşılaştırma Yönelimi		1.366		
Alturistik Liderlik Algısı	Sosyal Karşılaştırma Yönelimi	1.000	0.141	0.350

Değişkenler arasındaki VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelendiğinde eşik değer olan 5'in altında olduğu tespit edilmiş olup, bu nedenle değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığı anlaşılmıştır (Hair vd., 2017). Modele ait R^2 değerleri incelendiğinde de prososyal hizmet davranışının % 26 oranında açıklandığı görülmektedir. Etki büyüklüğü kat sayıları (f^2) incelendiğinde alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerinde düşük, alturistik liderlik algısının sosyal karşılaştırma yönelimi üzerinde ise yüksek seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu, sosyal karşılaştırma yöneliminin ise prososyal hizmet davranışını etkilemediği görülmektedir. Zira, Cohen (1988) etki büyüklüğü katsayısının (f^2) 0,02 ve üzeri olmasının düşük, 0,15 ve üzeri olmasının orta ve 0,35 ve üzeri olmasının yüksek olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Sarsted vd. (2017)' e göre de kat sayının 0,02'nin altında kalması durumunda bir etkiden söz etmek mümkün değildir. Araştırma modelindeki doğrudan etkilere yönelik sonuçlar Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo-6 Araştırma Modelindeki Doğrudan Etkilere Yönelik Sonuçlar

Değişkenler		Standardize β	Standart Sapma	t- değerleri	p
Alturistik Liderlik Algısı	Sosyal Hizmet Davranışı	0.346	0.049	7.115	0.000
Sosyal Karşılaştırma Yönelimi		0.111	0.066	1.680	0.093
Alturistik Liderlik Algısı	Sosyal Karşılaştırma Yönelimi	0.509	0.044	11.449	0.000

Elde edilen sonuçlar ışığında alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışını ($\beta= 0.346$ $p<0,01$) ve sosyal karşılaştırma yönelimini ($\beta= 0.509$ $p<0,01$) pozitif yönde etkilediği, sosyal karşılaştırma yöneliminin ise

prososyal hizmet davranışı ($\beta= 0.111$ $p>0,01$) üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilirken H_3 reddedilmiştir.

Baron ve Kenny (1986)' e göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması, modele aracı değişken eklendiğinde ise bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde aracı değişkeninde bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. Araştırma bulguları incelendiğinde alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerinde ($\beta= 0.346$ $p<0,01$) anlamlı etkisinin olduğu ancak, aracı değişken olan sosyal karşılaştırma yöneliminin prososyal hizmet davranışı üzerinde ($\beta= 0.111$ $p>0,01$) doğrudan etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sebeple aracı etkiden bahsetmek mümkün değildir ve H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik analiz sonuçları Tablo 7' de sunulmuştur.

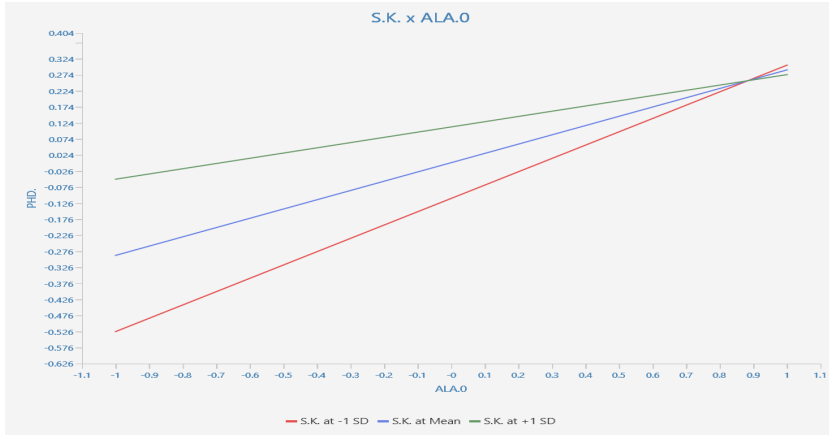
Tablo-7 Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		Standardize β	Standart Sapma	t- değerleri	p	Güven Aralığı (%95)
Alturistik Liderlik Algısı	Prososyal Hizmet Davranışı	0.346	0.049	7.115	0.000	0.148 0.399
Sosyal Karşılaştırma Yönelimi		0.111	0.066	1.680	0.093	-0.016 0.240
Alturistik Liderlik Algısı	Sosyal Karşılaştırma Yönelimi	0.509	0.044	11.449	0.000	0.414 0.588
Alturistik Liderlik Algısı X Sosyal Karşılaştırma Yönelimi (Düzenleyici Değişken)	Prososyal Hizmet Davranışı	-0.126	0.061	2.074	0.038	-0.248 -0.008

Bir değişkenin düzenleyici role sahip olabilmesi için bağımsız ve bağımlı

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 475
değişken arasındaki ilişkinin yönünü ya da şiddetini değiştirmesi gerekir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında düzenleyici değişkenin bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi negatif yönlü olarak değiştirdiği görülmektedir. Bu nedenle sosyal karşılaştırma yöneliminin Alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahip olduğunu söylemek mümkündür. Anlamli olan düzenleyici etkiye yönelik olarak Smart PLS programı tarafından oluşturulan eğim grafiği Şekil 3' te gösterilmiştir.

Şekil-3 Eğim Grafiği



Eğim grafiği sosyal karşılaştırma değişkeninin ortalaması ile +/- 1 standart sapma değerlerine göre oluşturulmuştur. Eğim grafiğindeki doğruların paralel olmaması düzenleyici etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Grafik incelendiğinde sosyal karşılaştırma yönelimi değişkeninin seviyelerine göre alturistik liderlik algısı ve prososyal hizmet davranışı arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği ifade edilebilir. Bu bilgiler ışığında H_5 kabul edilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Günümüz örgütsel yapıları, çalışanların ve yöneticilerin geleneksel örgüt yapılarında sergilenen tutum ve davranışlardan daha fazlasını sergilemelerini gerektirmektedir. İşletmeler çalışanlarından rol ötesi prososyal davranışlar göstermelerini beklemekte, çalışanlar ise bu davranışların motive edilmesi ve bu tarz davranışların gelişebilmesi için uygun örgüt iklimini

oluşturabilecek olan alturistik liderlik gibi liderlik tarzlarının benimsenmesini beklemektedir. Çalışanların prososyal davranış gerçekleştirme liderlerin tutum ve davranışlarına, başka bir ifade ile yönetim tarzlarına bağlıdır. Alturistik liderler, çalışanlarına karşı rol ötesi davranışlar sergileyen, onlarla empati kurabilen ve onların mutluluğu ve refahı için ekstra çaba gösterebilen liderlerdir. Bu sebeple alturistik liderlik algısı çalışanların baskı altında olmadan rol ötesinde sergilediği, başkaları için sorumluluk alma, başkalarının yararına harekete geçme, başkalarını mutlu etmeye ve faydalı olmaya yönelik pozitif (olumlu) sosyal davranışlar olarak belirtilen prososyal davranışlar gelişmelerine katkıda bulunabilecektir. Bu davranışların gelişimindeki artış çalışanların alturistik liderlik tarzına yönelik işletmelerindeki uygulamaları algılama derecelerine bağlıdır. Bu noktada sosyal karşılaştırma oldukça önemlidir. Zira, sosyal karşılaştırma kişilerin kendi öz değerlendirmelerini yapacakları durumlarda, nesnel ölçütler olmaması halinde, mevcut durumunu kendine benzer, kendinden aşağı ya da yukarıda görmüş oldukları grup içi veya benzer dış guruplardaki kişilerle yapmış oldukları karşılaştırmalar sonucundaki bilgi edinme sürecidir. Bu nedenle çalışanların sosyal karşılaştırmaya yönelik eğilimleri alturistik liderliğe yönelik algıları ve prososyal davranış gösterme durumları üzerinde etkili olabilecektir. Araştırma sonuçları konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin alturistik liderlik algılarının prososyal hizmet davranışı göstermeleri üzerinde olumlu bir şekilde etki ettiğini göstermiştir. Bu sonuç literatür tarafından desteklenmektedir. Zira, literatüre bakıldığında prososyal davranışların gelişiminin liderlik tarzlarına bağlı olduğu görülmektedir (Cerit, 2012; İpek, 2014; Karadağ ve Mutaftçılar, 2009; Öcal ve Sarnıç, 2017).

Araştırmada ayrıca konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin alturistik liderlik algılarının sosyal karşılaştırma yönelimlerini olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonucu destekleyen ya da karşıtı olan literatürde herhangi bir çalışma olmasa da bu sonucun işgörenlerin algılamış oldukları kendilerine yönelik yapılan alturistik liderlik uygulamalarının seviyesini tespit etme ihtiyacından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu da konaklama işletmelerindeki işgörenlerin sosyal karşılaştırma yönelimlerinin prososyal hizmet davranışları üzerinde

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 477
doğrudan bir etkisinin bulunmamasıdır. Bu sonucun da prososyal davranışların gerçekleşebilmesi için çeşitli öncüllerin bulunması gerektiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Prososyal davranışın gelişiminde herhangi bir etkenin varlığı söz konusu olmadan yapılan sosyal karşılaştırmalar prososyal davranışın gelişimi üzerinde herhangi bir etkiye neden olmayacaktır.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise konaklama işletmelerindeki işgörenlerin alturistik liderlik algılarını prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırma yöneliminin aracı bir etkisi olmadığıdır. Bu sonucun ise alturistik liderlik ve prososyal davranışın kavramsal olarak birbiri ile ilgili çok yakın olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Zira iki kavramın temelinde de empati kurma, rol ötesi davranışlar, başkalarına faydalı olma, kendi çıkarlarını gözetmeme ve özgecilik gibi temel değerler bulunmaktadır. Bu değerlere sahip kişiler her ne kadar sosyal karşılaştırma eğiliminde olsalar bile bu yönelimleri alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisini ortadan kaldırmamaktadır.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuçta konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin alturistik liderlik algılarının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici role sahip olmasıdır. Elde edilen bu sonuç katılımcıların sosyal karşılaştırma eğilimlerinin alturistik liderlik algısının prososyal hizmet davranışı üzerindeki etkisinin yönünü ve şiddetini değiştirdiğini göstermektedir. Aslında bu sonuç yukarıdaki sonucu destekler niteliktedir. Çünkü konaklama işletmelerindeki işgörenlerin alturistik liderlik alguları prososyal hizmet davranışları üzerinde olumlu yönde etki ederken çalışanların sosyal karşılaştırma yönelimleri sayesinde bu etki tamamen ortadan kalkmasa da etkinin yönü ve şiddeti değişmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda konaklama işletmelerine yönelik sunulan bazı öneriler aşağıdaki gibidir:

- Konaklama işletmelerindeki çalışanların rol ötesi davranışlar gösterebilmesi liderlerin bu konudaki desteğine bağlıdır. Bu nedenle çalışanlarından rol ötesi davranışlar sergilemelerini bekleyen işletme yöneticilerinin alturistik liderlik gibi daha destekleyici liderlik yaklaşımlarını benimsemesi gerekmektedir.
- Alturistik liderlik tarzı çalışanların sosyal karşılaştırma yönelimle-

rini olumlu yönde etkilemektedir. Bu açıdan, konaklama işletmelerindeki yöneticilerin alturistik liderlik tarzını benimsemeleri çalışanların yapacakları sosyal karşılaştırmalar sayesinde kendi durumları ile ilgili zihinlerindeki belirsizlikleri azaltacak, böylelikle çalışanlar işlerine daha fazla konsantre olabilecek ve verimlikleri artacaktır.

- Konaklama işletmelerindeki çalışanların yapmış oldukları sosyal karşılaştırmalar işlerine yönelik tutum ve davranışları üzerinde oldukça etkilidir. Bu sebeple konaklama işletmelerindeki yöneticiler alturistik liderlik tarzı gibi daha özverili liderlik tarzlarını benimseyerek çalışanların kendilerine karşı olan güvenlerini artırmalı ve bu şekilde yapılan sosyal karşılaştırmaların çalışanların pozitif örgütsel davranışları üzerindeki olumsuz etkileri azaltılmalıdır.

Sonuç olarak bu araştırma literatürde tespit edilen konu ile ilgili açığın doldurulması, gelecekte yapılabilecek çalışmalara yol göstermesi ve konaklama işletmelerindeki yöneticilere ışık tutması açısından oldukça önemlidir. Gelecekte bu araştırma turizm sektörünün paydaşları olan seyahat işletmeler, yiyecek- içecek işletmeleri gibi diğer işletmelere yönelik farklı evrenlerde yapılarak genişletilebilir. Elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak paydaşların kullanımına yönelik konuyla ilgili sonuçlar arasındaki benzerlikler ya da farklılıklar tespit edilebilir. Böylelikle sektörün paydaşı olan diğer işletme yöneticilerinin de kendi işletmelerine yönelik sonuçlardan faydalanmaları sağlanabilir.

Kaynakça

- Abdillah, M. R., Wu, W., Anita, R. (2022). Can Altruistic Leadership Prevent Knowledge-Hiding Behaviour? Testing Dual Mediation Mechanisms. *Knowledge Management Research & Practice*. 20(3), 352-366.
- Ackfeldt, A. ve Wong, W. (2006). The Antecedents Of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation. *Service Industries Journal*. 26 (7), 727-745.
- Akduru, H. E., Güneri, S., Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda Prososyal Motivasyon ile İş ve Yaşam Doyumu Düzeyi İlişkisine Dair Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4(38), 375-391.
- Avolio, B. J. ve Locke, E. E. (2002). Contrasting Different Philosophies Of Leader Motivation: Altruism Versus Egoism. *The Leadership Quarterly*. 13(2), 169-191.
- Aydınlı, S. (2014). Ergenlerin Öfke İfade Biçimleri, Sosyal Karşılaştırma Düzeyleri, Umutsuzluk Seviyeleri ve Çatışma Çözme Yaklaşımlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Barrow, J. C. (1977). The Variables Of Leadership: A Review And Conceptual Framework. *Academy Of Management Review*. 2, 231-251.
- Bayram, N. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bilgin, N. (2003). Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Bilgin, N. (2007). Kimlik İnşası. İzmir: Aşına Yayınları.
- Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S., Randall, B. A. (2003). Sociocognitive And Behavioral Correlates Of A Measure Of Prosocial Tendencies For Adolescents. *The Journal Of Early Adolescence*. 23(1), 107-134.
- Cerit, Y. (2012). Paternalist Liderlik ile Yöneticiden ve İşin Doğasından Doyum Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(31), 35-56.

- Chanko, B. O., ve Rahmat, A. (2022). Altruistic Leadership And Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role Of Leader-Member Exchange. *Sains Organisası*. 1(1), 1-9.
- Çakmak, C., Biçer, İ., Uđurluođlu, Ö. (2019). Alturistik (Özgeci) Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(3), 785-802.
- Çekin, A. (2013). İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Prososyal Davranış Eğilimleri Üzerine Nicel Bir İnceleme. *Journal Of International Social Research*. 6(28), 201.
- Çetinkaya, H. (2004). Beden İmgesi, Beden Organlarından Memnuniyet, Benlik Saygısı, Yaşam Doyumu ve Sosyal Karşılaştırma Düzeyinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin*.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eisenberg, N. ve Mussen, P. H. (1989). *The Roots Of Prosocial Behavior İn Children*. Cambridge University Press.
- Escrig, E. D., Broch, F. F. M., Gómez, R. C., Alcamí, R. L. (2016). How Does Altruistic Leader Behavior Foster Radical İnnovation? The Mediating Effect Of Organizational Learning Capability. *Leadership & Organization Development Journal*. 37(8), 1056-1082.
- Erözkan, A. (2011). Lise Öğrencilerinin Sosyal Karşılaştırma ve Depresyon Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 1(13), 1-18.
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme İhlali, Etik Liderlik ve Prososyal Davranışlar. Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Ewest, T., (2017). *Prosocial Ledarship Understanding The Development Of Prosocial Behavior*. New York: Palgrave Mc Millan.
- Festinger, L. (1954). A Theory Of Social Comparison Processes. *Human Relations*. 7, 117-140.

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 481
Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. Journal Of Marketing Research. 18(1), 39-50.

Gemlik, N., Sıgı, Ü., Sur, H. (2007). Sosyal Karşılaştırma ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisinin Yönetmel Etkileri Hastane Yöneticileri ve Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi. 18, 55-66.

Gibbons, F. X. ve Buunk, B. P. (1999). Individual Differences In Social Comparison: Development Of A Scale Of Social Comparison Orientation. Journal Of Personality And Social Psychology, 76(1), 129-142.

Gül, E. (2016). Ergenlerde Sosyal Görünüş Kaygısı ve Sosyal Karşılaştırmamın Fonksiyonel Olmayan Tutum ve Bilişsel Çarpıtmalarla İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, E., Halle, T., Terry-Humen, E., Lavelle, B., Calkins, J. (2006). Children's School Readiness In The ECLS-K: Predictions To Academic, Health, And Social Outcomes In First Grade. Early Childhood Research Quarterly. 21(4), 431-454.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Thiele, K. O. (2017). Mirror, Mirror On The Wall: A Comparative Evaluation Of Composite-Based Structural Equation Modeling Methods. Journal Of The Academy Of Marketing Science. 45(5), 616-632.

Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling. Journal Of The Academy Of Marketing Science. 43(1), 115-135.

Hasdemir, E. (2019). Psikolojik Sermayenin Prososyal Hizmet Davranışına Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2011). Sosyal Psikoloji, Çev. İbrahim Yıldız-Aydın Gelmez, Ankara: Ütopya Yayınevi.

- İpek, M. (2014). Prososyal Davranışta Liderlik Tarzının Rolü: Milletvekili-Danışman İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İpek, M. ve Özbilgin, İ. (2015). Prososyal Davranışta Liderlik Tarzının Rolü: Milletvekili-Danışman İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1(13), 129-149.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Dinamik Akademi.
- Karadağ, E. ve Mutağçılar, İ. (2009). Prososyal Davranış Ekseninde Özgeçilik Üzerine Teorik Bir Çözümleme. FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi. 8, 41-69.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karahalilöz, O. ve Çelebi, N. (2021). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Alturistik (Özgeci) Liderlik Davranışları. Yıldız Journal Of Educational Research. 6(2), 122-135.
- Karasakal, N. K. ve Aksu, B. (2014). Meslek Yüksekokulu Teknik ve Sosyal Program Öğrencilerinin Sosyal Karşılaştırılması Sonucu Girişimci Kişilik Eğilimlerini Ortaya Koymaya Yönelik Bir Alan Araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 6(2), 102-116.
- Keklik, B. (2012). Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 14(1), 73-93.
- Kılınç, M., Yiğit, V., Doğanşah, Y. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Prososyal Davranışlar Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Araştırma. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 6(12), 143-158.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliđi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Konan, N. ve Gedik, A. (2019). Özgeci Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi. 10(3), 76-92.

- The Role of Social Comparison Orientation in the Effect 483
Mall n, F., Chiva, R., Alegre, J., Guinot, J. (2015). Are Altruistic Leaders Worthy? The Role Of Organizational Learning Capability. *International Journal Of Manpower*. 36(3):271-295.
- Miller, L. M. (2003). *Qualitative Investigation of Intercollegiate Coaches' Perceptions of Altruistic Leadership*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State University, U.S.A.
- Miller, L. M., Fink, J. S., Pastore, D. L., Baker, R. E., Mason, G. (2005). Defining Altruistic Leadership In The Management Of Intercollegiate Coaching. *The Smart Journal*. 2, 4-16.
- Okan, N. ve Okan, Y. T. (2021). Kısa D nüş m c  Liderlik  l eđinin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Y nden İncelenmesi. *Turkish Studies – Social*. 16(2), 687-700.
- Öcal, H., ve Sarnıç, A. (2017). Dönüştürücü Liderliđin Prososyal  rg tsel Davranış  zerindeki Etkileri ve İmalat Endüstrisinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(2), 107-125.
- Özkaynar, G. K. (2017). Çađdař Liderlik Yaklaşımlarında Kamu  alışanlarının Tercihini. *Uřak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(2), 157-180.
- Popper, M. ve Lipshitz, R. (1993). Putting Leadership Theory To Work: A Conceptual Framework For Theory-Based Leadership Development. *Leadership and Organization Development Journal*. 14(7), 23–27.
- Soydemir, S.,  zdaşlı, K., Alparslan, M. A. (2014). Görev-İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandařa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri  zerine Bir Araştırma. *Ak  İİBF Dergisi*. 16(2), 63-81.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment İn The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy Of Management Journal*. 38(5), 1442-1465.
- Sucu, M. (2021). Pandemi Döneminde Sağlık  alışanlarının Duygusal Zek  Durumları ile Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Administrative Sciences/Yonetim Bilimleri Dergisi*, 19(41), 665 – 698.

Suls, J. ve Wheeler, L. (2000). A Selective History of Classic and Neo-Classic Comparison Theory. In Suls & L. Wheeler (Eds.) Handbook Of Social Comparison: Theory And Research. New York: Plenum.

Suls, J., Martin, R., Wheeler, L. (2002). Social Comparison: Why, With Whom, And With What Effect? Current Directions In Psychological Science. 11(5), 159-163.

Taylor, S.E., Peplau, L.A., Sears, D.O. (2010). Sosyal Psikoloji, Çeviren: Ali Dönmez. İstanbul: İmge Kitabevi.

Taylor, S. E. ve Lobel, M. (1989). Social Comparison Activity Under Threat: Downward Evaluation And Upward Contacts. Psychological Review. 96 (4), 569-575.

Tekozel, İ. M. (2000). Sosyal Karşılaştırma Süreçlerinde Benliđin Olumlu Deđerlendirilmesi İhtiyacının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tolunay, E. (2008). Sosyal Karşılaştırma Bilgisi ve Görev Güçlüğü Bilgisinin Beyin Yazım Tekniđinde Düşünce Üretimine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Tuncer, P. (2012). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., Wetherell, M. S. (1987). Rediscovering The Social Group: A Self-Categorization Theory. England: Oxford, Blackwell.

Twemlow, S. W. (2001). Modifying Violent Communities By Enhancing Altruism: A Vision Of Possibilities. Journal of Applied Psychoanalytic Studies. 3(4), 431-462.

Yeşiltaş, M., Kanten, P., Sormaz, Ü. (2013). Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 42(2), 333-350.

Yukl, G. (2013). Leadership In Organizations. Upper Saddle River; Prentice Hall.

Zheltoukhova, K. (2016). Developing And Validating A Scale Of Altruistic Leadership. Unpublished Doctoral Dissertation, Lancaster University, İngiltere.

The Role of Social Comparison Orientation in the Effect of Altruistic Leadership Perception on Proso-cial Work Behavior: An Application in Hospitality Businesses

Today, in order to enable businesses to be more successful, employees are expected to exhibit prosocial behavior in addition to their formal role requirements. Prosocial behaviors are positive social behaviors that employees show on a voluntary basis by going beyond their formally assigned duties and roles in order to achieve organizational goals in an efficient and effective manner and to perform organizational functions fully. In the research in the field of organizational behavior, the prosocial service behaviors of the employees have been linked to the development of organizational factors.

Altruistic leadership aims to motivate the employees in organizational life, to strengthen the existing communication between them, to exhibit behaviors taking into account their values and feelings, and to consider the benefit of the other person completely, even if it is in a way that may harm him in various situations. For this reason, it is thought that there are very close and positive relationships between altruistic leadership and prosocial behavior. Social comparison is the process of comparing themselves with others in order to gain an idea about their current personal situation or to protect the ideas they have. People who compare themselves with other people around them may feel that they belong to a class in social life.

Within all these evaluations, it is thought that the social comparison orientations of the employees in the accommodation establishments who try to exist in social groups may affect the relationship between altruistic leadership perceptions and prosocial service behaviors. For this reason, it is aimed to examine the relationships between altruistic leadership perceptions, prosocial service behaviors and social comparison orientations of employees working in accommodation businesses. For this purpose, data were collected through a questionnaire applied to 437 employees working in four and five star accommodation enterprises operating in the province of Antalya. The obtained data were analyzed using the Structural Equation Model.

As a result of the research, it was determined that the altruistic leadership perception of the participants positively affected their prosocial work behaviors and social comparison orientations, while the social comparison tendency had no effect on the prosocial work behavior. It was determined that the social comparison orientation had a negative regulatory effect on

the effect of the participants' altruistic leadership perceptions on their pro-social work behaviors, but it did not have a mediating effect.

||Beyan ve Açıklamalar/Disclosure Statements ||

1. Bu çalışmanın yazarı, **Bilgi Dergisi**'nce beyan edilen araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu beyan etmektedir (The author confirms that his work complies with the principles of research and publication ethics announced by **Bilgi**).
2. Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir ve araştırmadan herhangi bir üçüncü şahıs/kurumun etkilenebileceğine dair bildirim bulunmamaktadır (No potential conflict of interest and the research's effects on any person/institution was reported by the author).
3. Makalenin tamamının Nuray **TÜRKOĞLU** ve Okan **TÜRK** tarafından kaleme alınmış olduğu bildirilmiş ve ilave bir teşekkür konusu belirtilmemiştir (It was reported that the article was written by Nuray **TÜRKOĞLU** and Okan **TÜRK**, as no additional acknowledgement has been made).