

Kişi İş Uyumunun Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Resonant Liderliğin Rolü: Iğdır İli Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Role of Resonant Leadership in the Effect of Person-Job Fit on Psychological Ownership: A Research on Private Security Employees in Iğdır Province

Turhan MOÇ  ^a

^aIğdır Üniversitesi İ.B.F. İşletme Bölümü, Iğdır, Türkiye. turhan.moc@igdir.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kişi İş Uyumu, Psikolojik Sahiplenme, Resonant Liderlik	Amaç – Bu araştırmanın temel amacı, kamu güvenliği kapsamında, özel güvenlik görevlisi olarak çalışanların kişi iş uyumlarının psikolojik sahiplenmeye etkisini ve bu etkide resonant liderlik davranışlarının aracılık rolünün olup olmadığının araştırılmasıdır. Yöntem – Araştırmanın evrenini Iğdır ili Merkezde özel güvenlik sektöründe aktif olarak çalışan 335 çalışandan oluşmaktadır. Verilerin elde edilmesinde kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 194 çalışandan Google Form üzerinden online anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test edebilmek için yol ve aracılık analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada demografik değişkenlerle çalışmaya konu olan değişkenler arasında farklılığı tespit edebilmek için t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Bulgular – Yapılan yol ve aracılık analizleri sonucunda kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenmeyi, kişi iş uyumunun resonant liderliği ve resonant liderliğin psikolojik sahiplenmeyi olumlu yönde etkilediği ve kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenmeye etkisinde resonant liderliğin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan farklılık analizleri sonucunda erkek özel güvenlik çalışanlarının kadın özel güvenlik çalışanlarına ve şeflerin personellere göre yöneticilerin resonant davranışlarına daha hassas oldukları görülmüştür. Tartışma – Çalışanların işleri ile uyum düzeyleri arttıkça daha verimli olacaklar ve örgütsel hedeflere daha kolay ulaşılmasını sağlayacaklardır. Örgütsel hedef ve amaçlara ulaşıldıkça çalışanlar daha çok örgütlerine ve işlerine karşı psikolojik sahiplenme hissedeceklerini ve bu psikolojik sahiplenmede duygusal zekâlarını örgütün performansı için kullanan ve çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapabilmelerini sağlayacak uygun ortamı yaratmaya çalışan resonant liderlini bu süreçte önemli rol oynayabileceğini söylenebilir.
Gönderilme Tarihi 12 Şubat 2023 Revizyon Tarihi 12 Aralık 2023 Kabul Tarihi 20 Aralık 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Person job fit, Psychological Ownership, Resonant Leadership	Purpose – The main purpose of this research is to investigate the effect of personal job adjustments on psychological ownership within the scope of public security, and whether resonant leadership behaviors have a mediating role in this effect. Design/methodology/approach – The universe of the research consists of 335 employees working actively in the private security sector in the center of Iğdır province. In order to obtain the data, the online survey method via Google Form was used from 194 employees selected by the convenience sampling method. In order to test the hypotheses formed in line with the purpose of the research, path and mediation analyzes were used. In the study, t-test and ANOVA analyzes were performed to determine the difference between demographic variables and the variables subject to the study. Findings – As a result of the path and mediation analyzes, it was determined that person-job fit affected psychological ownership, person-job fit affected resonant leadership and resonant leadership positively affected psychological ownership, and resonant leadership had a partial mediating role in the effect of person-job fit on psychological ownership. In addition, as a result of the difference analysis, it was seen that male private security workers were more sensitive to the resonant behaviors of the managers compared to the female private security workers and the chiefs to the personnel. Discussion – As the level of compliance of the employees with their jobs increases, they will be more productive and will enable the organizational goals to be achieved more easily. It can be said that as the organizational goals and objectives are achieved, employees will feel more psychological ownership towards their organizations and their jobs, and in this psychological ownership, the resonant leader, who uses their emotional intelligence for the performance of the organization and tries to create the appropriate environment that will enable the employees to do their best, can play an important role in this process.
Received 12 Şubat 2023 Revised 12 December 2023 Accepted 20 December 2023	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/Suggested Citation

Moç, T. (2023). Kişi İş Uyumunun Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Resonant Liderliğin Rolü. Iğdır İli Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (4), 2964-2977.

1. Giriş

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında, örgütler rekabet edebilmek ve varlıklarını sürdürülebilirlik için, başarılı ve verimli olabilecek çalışanları istihdam etmeleri ve bu çalışanları örgütün tüm süreçlerine dahil etmeleri gerekmektedir. Bunu sağlamanın en önemli yollarından biri yetenekleri, işiyle örtüşen çalışanları işe almaktır (Çelebi ve Ülker, 2013). Örgütlerin teknik ve sosyal yapılarının entegrasyonu günümüz iş hayatı en önemli konularının başında gelmektedir. Çalışma hayatında çalışanların huzurlu, verimli ve işiyle kendilerini uyumlu hissederek çalışabilmesi çok önemlidir. Çalışan kendini işi ile uyumlu hissettiğinde verimliliği ve üretkenliği mümkün hale gelecek ve bunun sonucunda örgütsel başarı gerçekleşebilecektir. Bu nedenle kişi ve işin uyumu, işletmelerin ve örgütlerin verimli ve etkin çalışabilmeleri için hayati bir öneme sahiptir (Akat ve Budak, 1994). Guan, Deng, Bond, Chen ve Chan'e (2010) göre işlerine mükemmel uyum sağlayan çalışanlar işlerinden daha çok tatmin olmakta ve dolayısıyla işlerine daha bağlı hale gelerek işlerini daha verimli bir şekilde yapmaktadırlar. İşle ilgili olumlu tutum ve davranışların önemli bir öncülü olarak kabul edilen kişi iş uyumu, çalışanları işe daha bağlı olmaya teşvik eden motive edici bir faktördür (Chen, 2017). Örgütler, çalışanlarını işe alırken özel bir dikkat gösterirler ve gerekli işe daha uygun olan ve yetenekleri, bilgi ve becerileri işe alım örgütün/kurumun gerekliliklerine uygun olabilecek adayları tercih etmektedirler (Chuang ve Sackett, 2005). Çalışanlar, ihtiyaçlarına en uygun işi bulduklarında, işlerinden ve iş yerinden daha çok tatmin olacaklarından işe karşı psikolojik bağlılık hissedecekler ve hem işlerini hem de örgütlerini sahipleneceklerdir. Çalışanların bu olumlu davranışı sadece çalışan için değil, tüm çalışma ortamı için de verimli olacaktır.

Bir grup bireyin ortak bir hedefe ulaşmak için etkilendiği bir süreç olan liderlik (Northouse, 2013), örgütlerde olumlu sonuçların elde edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Duygusal zekâ iyi liderlik becerileri ile önemli ölçüde ilişkilidir (George, 2000). Özellikle, duygusal zekâları ile ön plana çıkan resonant (ahenk yaratan) liderler, takipçilerini motive etmek için olumlu duygular sergiledikleri ve aynı zamanda kendilerinin ve çevrelerindeki diğer insanların duygularını en iyi şekilde ortaya çıkarabilmek için yönettikleri için her koşulda bu tür olumlu sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Squires, Tourangeau, Lachinger ve Doran, 2010). Genel olarak, psikolojik sahiplenme ve kişi iş uyumu, çalışanların liderlerinden gördükleri muameleye bağlı olabilir. Örgütler, işlerini psikolojik olarak sahiplenmiş kendi örgütlerinden gurur duyan ve örgütlerine bağlı çalışanlar aracılığıyla daha iyi performanslar ve başarılar gösterebilirler. Aksine, örgütlerini psikolojik olarak sahiplenmemiş, örgütüne karşı aidiyet duygusu hissetmeyen çalışanlar, olumsuz örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla olumlu tutum ve davranışlara neden olan resonant (ahenk yaratan) liderliğin çalışanların kendilerini işiyle uyumlu hissetme süreçlerine destek olarak işe ve işyerlerini psikolojik olarak daha çok sahipleneceklerini şeklinde ifade edilebilir.

Hızla büyüyen özel güvenlik sektörü, insanlarla yüz yüze ilişkilerin daha yoğun olması, güvenlik hizmetlerine bütün bireylerin ihtiyaç duyması ve giderek artan bir istihdam kaynağı olması sebebiyle her geçen gün daha çok önem kazanmakta ve çalışanlarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin bu önemli görev sorumluluklarını yerine getirdikleri bu süreçte işleri ile uyum içinde olması işini benimsemesi ve psikolojik olarak sahiplenmesi hem bireysel hem de örgütsel başarı/başarısızlıkta önemli bir rol oynayabileceğini ifade edebiliriz. Özel güvenlik görevlilerinin istihdam edilmelerinde, işlerine uyum sağlamalarında ve benimsemelerinde ayrıca çalışanları üzerinde olumlu duygular yaratarak motive olmalarını sağlamada resonant liderlerin bu süreçte önemli rol oynayabileceğini ifade edebiliriz. Bu amaçla özel güvenlik çalışanlarının kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenmeye etkisinde liderin rolünün araştırılması önemli bir hal almaktadır. Genel yazın incelendiğinde, özel güvenlik görevlilerinin kişi iş uyumu ile psikolojik sahiplenmeye etkisinde resonant liderliğin rolü herhangi bir çalışmada araştırılmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın temel amacı öncelikle literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlanması ve güvenlik görevlilerinin, önemli görev ve sorumluluklarının yerine getirebilmelerinde duygusal zekalarını iyi kullanabilen resonant liderlik davranışının önemini ortaya konulmasıdır. Çalışma bu yönüyle alına katkıda bulunacağı ve güvenlik sektöründe faaliyet gösteren özel güvenlik şirketlerine ve yöneticilerine ayrıca bünyesinde özel güvenlik bölümü bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma giderek büyüyen ve bir sektör haline gelmekte olan özel güvenlik sektöründe çalışanların kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenmeye etkisinde resonant liderliğin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik Sahiplenme (PS)

Psikolojik sahiplenme kavramı, bireyin sahip olma duygusuna dayanmaktadır. Gardner, Pierce ve Peng (2021), sahiplenmenin psikolojik sahipliğin kavramsal özü olarak ifade edilebileceğini olduğunu ileri sürmektedirler. Birey, sahip olmadığı bir nesneye yasal mülkiyet olgusunun ötesinde psikolojik bir bağlılık hissedebilir. PS, yasal mülkiyetin olmaması durumunda bile gerçekleşebilir. Pierce, Kostova ve Dirks (2001) psikolojik sahipliği, bireylerin sahiplenme ve psikolojik olarak maddi olan ve olmayan nesnelere bağlı olma duygularına dayanan bilişsel-duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır. PS, "Bu örgüt ne kadar benim?" sorusunu sormaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004). Örgütlerde çalışanlar bir süre sonra örgüte karşı psikolojik sahiplenme duyguları hissettikleri görülmektedir. PS, bir nesneye/şeyaya psikolojik olarak bağlı olma duyguları olarak tanımlanabilir (Pierce vd., 2001).

Çalışanlar örgütsel hedeflere ulaştıkça, daha yüksek bir psikolojik sahiplenme duygusunu hissetmektedirler. Bir çalışanın bazı örgütsel hedeflere ulaşamamasına rağmen; psikolojik sahiplenmenin bilişsel-duygusal hissini var olması da mümkündür. Psikolojik sahiplenme durumu motive edici bir faktör olabilir, çünkü bireyler kimliklerini diğer insanların önünde kendilerini tanımlayacak şekilde ifade etme eğilimindedirler. Ayrıca, aidiyet duygusu, bireylerin belirli bir grubun diğer üyelerinden kabul ve destek görme duygusal ihtiyaçlarına odaklanır. Çalışanlar bir örgütün/kurumun kendilerine ait olduğunu hissettiklerinde, bu durum kendi kişiliklerinin bir parçası haline gelebilir. Aidiyet duygusu, çalışanları daha olumlu örgütsel davranışlara yönlendirerek performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Dolayısıyla psikolojik sahiplenme, örgütsel hedefe ve amaçlara ulaşmada kendini daha verimli daha sorumlu hisseden ve bu duyguyla daha fazla bağlılık ve kişisel özdeşleşme hisseden çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilir (Avey, Wernsing ve Palanski, 2012).

2.2. Kişi İş Uyumu (KİU)

KİU, kişilerin bilgi, beceri ve yeteneklerini işin özellikleri ile uyumlu hale getirmeyi içeren önemli bir kavramdır. KİU, bireyin özellikleri ile belirli bir işin özellikleri arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Caplan, 1987). KİU, işin özellikleri ile bireyin bu işi yapabilme yeteneği arasındaki uyumdur. Çalışanların yetenekleri ile işin yapılma biçimi arasındaki uyum arttıkça çalışanın işe bağlılığında artmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson (2005) KİU `nu, işyerinde gerçekleştirilen iş veya görevlerle bireyler arasındaki uyum şeklinde tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Edwards (1991) iş uyumunu, bireyin yeteneklerini bir işin yapılabilmesi için gerekenlere uydurulması olarak tanımlamaktadır. Bohlander ve Snell (2004), KİU`nun, bilgi, beceri ve üstün performansın kazanılmasına atıfta bulunan, başarıya ulaşmak için belirli işlerde ne tür çalışanlara ihtiyaç duyulduğunu belirlemeye yardımcı olan bir çaba olduğunu öne sürmektedir, bu nedenle örgütler tarafından dikkate alınan çok önemli bir değişkendir. İşe uygunluğu olmayan çalışanların, kendilerini işleriyle uyumlu hissetmedikleri için profesyonellik göstermelerinin zor olduğu ve bu da yeteneklerini geliştirme konusunda isteksiz olacakları öngörülmektedir.

Kurumların personel alımında en çok dikkat ettiği hususların başında iş için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip en uygun olanların istihdam edilmeleri geldiğini ifade edebiliriz. Edwards (1991), işe uyum konusu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün, çalışanların istekleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyum üzerine odaklandığını belirtmektedir. İşin gerekliliklerini yerine getirebildiğine inan çalışanlar, işlerine daha çok kendilerini adayacaklardır (Kanungo, 1979). Bu tutum onların işlerine olan psikolojik bağlılıklarını artıracak ve görev performanslarının yanı sıra olumlu davranışlar sergilemelerini sağlayacaktır (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Örgütlerde, çalışanın bilgi ve yetenekleri ile işin gereklilikleri arasında iyi bir uyum olmadığında, çalışanların düşük performans gösterme olasılığı, yüksek devir oranları, devamsızlık ve insan kaynağı ile ilgili diğer sorunlarda artmaktadır (Mathis ve Jackson, 2003).

2.3. Resonant Liderlik (RL)

Resonant liderlik, olumlu bir ilişkisel liderlik tarzıdır ve mevcut literatür, etkili iş sonuçları için ilişkisel liderliğin önemini vurgulamaktadır (Wong, Cummings ve Ducharme, 2013; Cummings vd., 2010; Cummings, 2004). İlişkisel liderlik, ortak hedeflere ulaşmak için bireye ve diğerleriyle olan ilişkilerine göre algılarına, niyetlerine ve davranışlarına odaklanan bir liderlik perspektifidir (Cummings vd., 2010; Wong vd., 2013). Liderin birincil görevi duygusal veya ilişkisel bileşendir. En iyi sonuçlar için takipçilerini olumlu duygular yoluyla motive edebilen liderler, rezonans olarak bilinmektedir (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2002; Squires

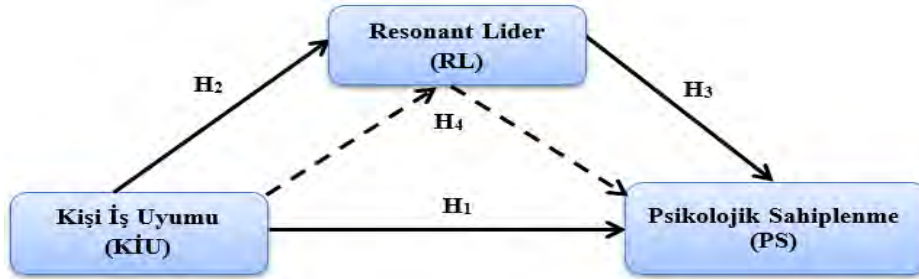
vd., 2010). Rezonans, takipçileri her durumda arzu edilen sonuçlar için ellerinden gelenin en iyisini ortaya çıkarmaya motive etmek ve teşvik etmek için duygusal, finansal, çevresel, sosyal ve kültürel zekanın kullanılmasını gerektiren bir kavramdır (Boyatzis ve McKee, 2005; Cummings, 2004).

Resonant liderlik, düşünceli olma, umut ve merhamet olmak üzere toplam üç boyuttan oluşan duygusal zekâya dayanır ve RL'ler başkalarının duygularını anlamaya ve onları lider yapmaya odaklanırlar. Resonant liderlik, içgüdüsel olarak veya sıkı bir eğitim yoluyla yöneticilerin duygusal zekâsını geliştirmelerini veya iyileştirmelerini içermektedir. Başka bir deyişle, öz-farkındalık (kendi duygularını ve başkalarını anlama ve güçlü ve zayıf yönlerini belirleme), öz-yönetim (duyguları kontrol edebilme, esneklik ve uyumluluk), sosyal farkındalık (empati, örgütsel çıkarlar ve sorumluluklar) gibi konularda kendilerini geliştirerek çalışanlar ile aralarındaki ilişkilerin yönetimini içermektedir (Wagner, 2010). Goleman RL`ği; çalışanları ortak bir hedefe ulaşmaya ikna etme ve onlara hükmedebilme sanatı şeklinde ifade etmektedir (Luis, 2010). Genel olarak ahenk yaratabilen liderlerin, kısmen de olsa çalışanların memnuniyet düzeylerini arttırdığı için örgütlerinde başarılı oldukları ifade edilmektedir (Squires vd., 2010; Cummings vd., 2008; Craig, 2008). Cummings`e (2004) göre resonant liderler` ile çalışanlar, çalışma ortamlarında kendilerini değerli, tanınmış, takdir edilmiş, bağlı ve desteklenmiş hissetmektedirler. Çalışanlar arasındaki bu olumlu duygular, performansın ve iş memnuniyetin arttırabilmektedir (Boyatzis ve McKee, 2005).

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın temel iki amacı bulunmaktadır. Kişi iş uyumu ve resonant liderliğin psikolojik sahiplenme davranışındaki rolünü ortaya koymak ve kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde resonant liderlik ilişkisinde incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmada; Şekil 1`deki gibi model oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bir örgütün başarısı, diğer tüm varlıklarına yardımcı olacak insan gücünün uygun kullanımına bağlıdır (Vijayabanu ve Amudha, 2012). İşinden memnun çalışanlar daha yüksek bir morale, birlik duygusuna sahiptirler ve bu olumlu duygular örgütün üyeleri arasında sahiplenmeyi, bağlılığı teşvik eder, bu da örgütün performansın artmasına yol açmaktadır (Vijayabanu, Amudha ve Surulivel, 2013) Yüksek düzeyde bir KIÜ`nun bir dizi olumlu sonuçlarının olduğuna dair önemli çalışmalar bulunmaktadır. Edwards (1991) KIÜ ile ilgili olarak yapmış olduğu literatür tarama çalışmasında, iş tatmini, düşük iş stresi, motivasyon, performans, KIÜ, bir çalışanın yaptığı işten istedikleri ve aldıkları arasındaki eşleşme olarak değerlendirildiğinde, iş tatmini, uyum ve örgütsel bağlılığın artması ve aynı zamanda işten ayrılma niyetlerinin azalması ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Han, Chiang, ve Chiang (2013) işe uygun çalışanların yaptıkları iş için kendilerini daha yetkin hissetmeye başladıklarını ve kendilerini psikolojik olarak işe daha bağlı hissettiklerini ileri sürmektedirler. Çalışmalarında, KIÜ`nun PS ile doğrudan ve pozitif yönde ilişkili olduğunu ve KIÜ`nun çalışanlarda işe karşı sahiplik duygularını geliştirdiğini ifade etmektedirler. Pierce ve arkadaşları (2001) ve Wagner ve arkadaşları (2003), kişinin işi ve örgütüyle olan uyumunun aidiyet duygusunu arttırdığını, çalışana işyerinde sanki kendi evindeymiş gibi duygusunu hissettirdiğini ve bu duygusunda psikolojik sahiplenme duygularını gelişmesine neden olduğunu ifade etmektedirler. Dolayısıyla, KIÜ`nun, bireyin işine ve örgütüne karşı daha güçlü ve olumlu psikolojik sahiplenme duygularına neden olabileceği ifade edilebilir. Bu görüş ve araştırma sonuçları temel alınarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Liderlik tipi ve özellikleri ile PS arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan araştırmalarda liderlerin tutum ve davranış ve özelliklerinin PS üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir (Zhu, Chen, Li ve Zhou, 2013; Ghafoor, Qureshi, Khan ve Hijazi, 2011; Avey vd., 2012; Bernhard ve Driscoll, 2011; Avey, Avolio, Crossley, ve Luthans, 2009). Yapılan bu araştırmalarda liderin özelliklerinin çalışanların duygu, düşünce ve davranışları üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir. Çalışanların işlerindeki etkinliklerini, verimliliklerini ve sorumlulukların artırılmasında önemli bir rolü bulunan liderlik özelliği aynı zamanda örgütleriyle bütünleşmesini sağlayarak sahiplenme duygusunun oluşmasını sağlayabilmektedir. Örgütsel hedef ve amaçları çalışanları ile birlikte belirleyen liderler, örgütün hedef ve amaçları arasındaki ilişkileri düzenlemekte ve böylece çalışanlar açısından bir uyum/işbirliği ortamı oluşturmaktadırlar (Wang ve Lee, 2009). Sökmen ve Benek (2020) Ankara ilinde bakanlık çalışmaları üzerine yapmış oldukları çalışmalarında örgütlerdeki yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların işlerine ve örgütlerine uyum düzeylerini yüksek seviyede etkilediğini tespit etmişlerdir. Yavuz ve Akgemci (2021), "birey-örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, iş gören sesliliği ve motivasyon araçları" arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada elde ettikleri sonuçlara dayanarak yöneticilerin başarılı olabilmeleri için çalışanlarına değer vermeleri ve çalışanların işlerinden tatmin almalarını sağlamları gerektiğini ifade etmektedir. Yavuz ve Akgemci, yöneticilerin, çalışanları kendi yetenekleri ile uyumlu işlerde çalıştırmaları, işe alım sürecinin en başında örgütün kültürü ile uyum içinde olabilecek çalışanların tercih etmeleri ve kişi iş ve örgüt uyumunu sağlanması için aktif bir rol oynaması gerektiğini ifade etmektedirler. İfade edilen bu görüş ve araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: Kişi iş uyumunun resonant liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yöneticilerin liderlik özellikleri çalışanların işlerini psikolojik olarak benimsemesinde önemli rol oynayabilmektedir. Zengin ve arkadaşları (2021), konaklama işletmeleri yöneticileri üzerine yaptıkları çalışmada, yöneticilerin liderlik özellikleri ile psikolojik sahiplenme arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Aile şirketlerinde liderliğin PS üzerinden (iş ve örgüt odaklı) çalışanların olumlu davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla Benhard ve O'Discroll (2011) tarafından yapılan çalışmada PS'nin, liderlik özellikleri ile çalışanların davranışları ve tutumları arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Judeh ve diğerleri (2022) yapmış oldukları çalışmada RL ile PS arasında pozitif yönlü, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Ulaştıkları bu sonuca göre yöneticilerin RL davranışları ve tutumları artıkça çalışanların örgütlerini psikolojik sahiplenme duyguları da artmaktadır. Başka bir ifade ile yöneticilerin RL davranışları azaldıkça çalışanların PS duygularında azalmaktadır. RL'ler, duygusal zekalarını kullanarak, çalışanların organizasyonlarına bağlılığını motive eden bir ortam oluştururlar (Squires vd., 2010). Benzer şekilde, Wagner, Warren, Cummings, Smith, ve Olson (2013) yapmış oldukları çalışmalarında RL ve örgüte bağlılık arasında önemli ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler. İfade edilen bu görüş ve araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H3: Resonant liderliğin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde resonant liderliğin aracılık rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın ana evreni Iğdır ilinde aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlilerinden oluşmaktadır. Iğdır ili kamu kurum ve kuruluşlarında toplam 326 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bu evrenin "%95 güven %5 hata payı" öngörülerek belirlenen yeterli örneklem sayısı 177 olarak hesaplanmıştır (<https://www.surveysystem.com>). Google Form üzerinden online anket yöntemiyle 194 çalışana ulaşılmıştır. Bu sayı gerekli olan 177 âdeti sağladığı için anket çalışmasına son verilmiştir.

Ankete katılan 194 çalışanın; %87,6'sı erkek (170 kişi) %12,4'ü kadın (24 kişi), %80,4'ü evli (156 kişi), %19,6'sı bekâr (38 kişi), %77,3'ü (150 kişi) 33 yaş ve üzeri arasında , %18'i (35 kişi) 28- 32 yaş arasında, %4,6'sı (9 kişi) 18-27 yaş arasında, %82'si (159 kişi) özelde, %18'i (35 kişi) kamuda, %78,4'ü (152 kişi) 6 yıl ve üzeri, %10,8'i (21 kişi) 0-3 ve 4-6 yıl kıdemde, %41,2'si (80 kişi) 4501 TL-6000 TL, %37,6'sı (73 kişi) 3501 TL- 4500 TL, %11,3'ü (22 kişi) 6001 TL ve üzeri, % 9,8'i (19 kişi) 0-3500 TL gelir gurubunda, % 69,6'sı (135 kişi) İlk-Orta-Lise, %18'i (35 kişi) önlisans, %12,4'ü (24 kişi) lisans ve üstü eğitim gurubunda, %89,2'si (173 kişi) özel güvenlik personeli, %10,8'i (21 kişi) özel güvenlik şefinden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın verileri Google Form üzerinden online anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket çalışması toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, demografik bilgilerle (cinsiyet, medeni durum, sektör, yaş, gelir durumu, eğitim düzeyi, kıdem ve çalışma pozisyonu) alakalı sorulardan oluşmaktadır. Anketin diğer bölümlerinde kullanılan ölçekler beşli likert tipindeki (1- Kesinlikle Katılmıyorum,... 5- Kesinlikle Katılıyorum) ölçeklerden oluşmaktadır. Sırasıyla bu ölçekler:

Kişi İş Uyumu Ölçeği: Lauver ve Kristof-Brown (2001) tarafından geliştirilen, toplam 5 soru ve tek boyuttan oluşan kişi iş uyumu ölçeği Oktay'ın (2020) yüksek lisans tezinden alınmıştır. Çalışmada ölçeğin güvenirliliği $\alpha = 0,90$ olarak tespit edilmiştir.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği: Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen, toplam 7 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Demirkaya ve Şimşek (2014) tarafından yapılmış olup ölçeğin güvenirliliği $\alpha = 0,763$ olarak tespit edilmiştir.

Resonant Liderlik Ölçeği: Estabrooks ve arkadaşları tarafından 2009 yılında geliştirilen toplam 6 madde ve tek boyuttan oluşan kısa versiyonu Türkçe'ye Sürücü ve Yılmaz (2021) tarafından çevrilmiştir. Türkçeye çevrilen toplam 6 madde ve tek boyuttan oluşan kısa versiyonu olan RL ölçeğinden oluşmaktadır. Estabrooks ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada resonant lider ölçeğinin güvenirliliğini $\alpha = 0,95$ olarak tespit etmişlerdir.

Çalışmanın etik kurul izni, Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu'nun 24.05.2022 toplantı tarih ve E- 37077861-900-68236 sayılı 022/8 kararı ile alınmıştır. Ayrıca YÖK yayın etiği yönergesinde bulunan "yayın etiğine uymayan davranışlar" durumlarından kaçınılmıştır.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilikleri Cronbach's Alpha (α), Yapısal Güvenirlilik (CR) ve Yakınsak Geçerlilik (AVE) testleri uygulanmıştır. Anket çalışmasına katılan katılımcılara ait demografik özelliklerini belirleyebilmek için frekans analizleri kullanılmıştır. Çalışmaya konu olan gözlemlenemez değişkenler ile demografik değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespiti için normallik testi sonucunda parametrik testlerden olan t-testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini yol ve aracılık analizleri ile test edilmiş ve yorumlanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliliğine İlişkin Bulgular

Aşağıda Tablo 1`de bu çalışmada kullanılan değişkenlerin modifikasyon öncesi ve sonrası doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) sonuçlarını göstermektedir. DFA ile uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerleri literatürde istenilen sınırlarda olmadığı için düzeltme indekslerinden yararlanılmıştır. Düzeltme indeksleri sonucunda bu çalışmada kullanılan KIU ölçeğinin beşinci maddesi, PS ölçeğinin ikinci maddesi uyum iyiliği değerlerini bozduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bu çözümleme ile uyum iyiliği değerleri Tablo 1.`de görüldüğü gibi kabul edilen kriterlere göre (Kline, 2005; Şimşek, 2007) uyum göstermektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin DFA Model Uyum Değerleri ve Yorumları

İndeksler			Modifikasyon Öncesi			Modifikasyon Sonrası		
	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	KIU	RL	PS	KI	RL	PS
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd < 5$	12,405	2,708	10,691	1,878	2,274	2,042
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,243	0,094	0,224	0,067	0,081	0,073
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,0476	0,0223	0,0985	0,0221	0,0212	0,030
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,885	0,962	0,876	0,977	0,971	0,972
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,913	0,976	0,849	0,980	0,982	0,976
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,919	0,985	0,860	0,990	0,990	0,987

Kritik oranların % 0,05 anlamlılık düzeyinde $\pm 1,96$ arasında olması gerekmektedir (Hox ve Bechger, 1998). Tablo 2.`de görüldüğü gibi tüm değerler $\pm 1,96$ arasında olduğu için istenilen bu şartı taşımakta ve bu da % 95 güvenirlilik seviyesinde istatistiksel yönden anlamlılığı işaret etmektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin DFA Faktör Yükleri

Faktörler	Faktör Yükleri	Ort.	K.O.	S.H.
PS1	0,799	4,27	8,558	0,058
PS3	0,877	4,01	6,239	0,057
PS4	0,872	4,01	7,276	0,056
PS5	0,806	4,18	7,497	0,073
PS6	0,506	3,48	9,603	0,123
PS7	0,725	3,84	9,070	0,087
Kİ1	0,721	4,16	8,855	0,061
Kİ2	0,796	4,40	8,243	0,041
Kİ3	0,904	4,39	5,683	0,023
Kİ4	0,864	4,44	7,036	0,028
RL1	0,875	3,71	8,150	0,046
RL2	0,752	3,49	9,072	0,070
RL3	0,948	3,69	5,295	0,029
RL4	0,880	3,70	7,997	0,039
RL5	0,828	3,87	8,729	0,051
RL6	0,809	3,56	8,878	0,062

Malthouse (2001) faktör yüklerinin 0,30'un altında olmaması gerektiğini ifade etmektedir. Tablo 2.'de görüldüğü gibi bu çalışmada kullanılan ölçeklerin madde faktör yükleri Malthouse'un belirttiği eşik değer olan 0,30'un çok üzerindedir. Güvenirliklerinin ölçülmesinde "Cronbach's Alpha", "Yapısal Güvenirlik" ve "Yakınsak Geçerlilik (AVE)" analizi yöntemleri uygulanmıştır. Cronbach alpha ve yapısal güvenlik değerlerinin 0,70'in, yakınsak geçerlilik değeri olan AVE'nin 0,50'nin üzerinde olmalıdır (George ve Mallery, 2003; Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 3: DFA Uyum İyiliği Sonuçları

Faktörler	Cronbach's Alpha	Yapısal Güvenirlik (Y.G)	AVE
RL (Resonant Liderlik)	0,941	0,939	0,724
PS (Psikolojik Sahiplenme)	0,890	0,897	0,599
KİU (Kişi İş Uyumunu)	0,881	0,893	0,679

Hesaplanan güvenirlik sonuçlarına göre Tablo 3'te görüldüğü gibi çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir bir ölçek olduğunu doğrulamaktadır.

4.2. T-Testi ve ANOVA Analiz Bulguları

Verilerin analizinde parametrik ve parametrik olmayan testlerden hangisinin yapılmasına karar verebilmek için normallik analizleri yapılmıştır. Büyüköztürk'e göre (2019), çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ± 3 aralığında olması, verilerin normal dağılımını işaret etmektedir.

Tablo 4: Normallik Test Sonuçları

	Skewness	Kurtosis
Kişi İş Uyumunu	-1,939	2,851
Psikolojik Sahiplenme	-0,842	-0,061
Resonant Liderlik	-0,857	0,050

Tablo 4.'te görüldüğü gibi tüm değişkenler için basıklık ve çarpıklık değerleri ± 3 aralığındadır. Demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, sektör, branş, kıdem ve gelir) gözlemlenemez değişkenlere göre farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için ANOVA ve t-testleri yapılmıştır.

Aşağıda Tablo 5'de demografik değişkenlerin anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-Testi ve ANOVA analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5: t- Testi Analiz Değerleri

		Grup	N	Ort.	S.S	t	df	p
Cinsiyet	KİÜ	Kadın	24	4,48	,71823	0,847	192	0,398
		Erkek	170	4,33	,81344			
	PS	Kadın	24	4,08	,99997	0,595	192	0,553
		Erkek	170	3,95	1,01384			
	RL	Kadın	24	3,24	,96424	-2,127	192	0,035
		Erkek	170	3,73	1,08122			
Medeni Durum	KİÜ	Evli	156	4,33	0,79371	-0,615	192	0,540
		Bekâr	38	4,42	0,84251			
	PS	Evli	156	3,96	1,03112	-0,173	192	0,863
		Bekâr	38	3,99	0,9335			
	RL	Evli	156	3,63	1,10280	-1,126	192	0,262
		Bekâr	38	3,85	0,96047			
Sektör	KİÜ	Kamu	159	4,34	0,83452	-0,355	192	0,723
		Özel	35	4,39	0,64251			
	PS	Kamu	159	3,91	1,02806	-1,424	192	0,156
		Özel	35	4,18	0,90782			
	RL	Kamu	159	3,67	1,07564	-0,123	192	0,902
		Özel	35	3,69	1,10195			
Çalışılan Pozisyon	KİÜ	Personel	173	4,33	0,79710	-0,767	192	0,444
		Şef	21	4,48	0,85112			
	PS	Personel	173	3,94	1,02085	-0,718	192	0,473
		Şef	21	4,11	0,92995			
	RL	Personel	173	3,60	1,08219	-3,209	192	0,003
		Şef	21	4,25	0,85573			

İkili gruptan oluşan cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör ve branş demografik değişkenleri ile KİÜ, PS ve RL değişkenlerinin varyanslarında bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen t-testi analizleri sonuçlarına göre;

- Cinsiyet ile RL ($t=-2,127$, $p=0,035$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- Çalışılan pozisyon ile RL ($t=-3,209$, $p=0,003$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablodaki ortalamalara göre kadın çalışanların, yöneticilerinin RL'lik davranışlarına yönelik algıları ortalamaları 3,24, erkek çalışanların 3,73'tür. Çalışılan pozisyona göre personellerin RL'lik algıları ortalamaları 3,60, şeflerin RL'lik algıları ortalamaları 4,25'tir. Bu sonuçlara göre erkek çalışanların, kadın çalışanlarına göre ve şeflerin, personellere göre yöneticilerinin RL'lik davranışlarından daha çok etkilendikleri ifade edilebiliriz. İki'den fazla gruptan oluşan yaş, kıdem, gelir ve eğitim demografik değişkenlerine göre KİÜ, PS ve RL gözlemlenmez değişkenler arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılan ANOVA analizleri sonucunda (Tablo 6) KİÜ, PS ve RL değişkenleri ile ikiden fazla gruptan oluşan grupların arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

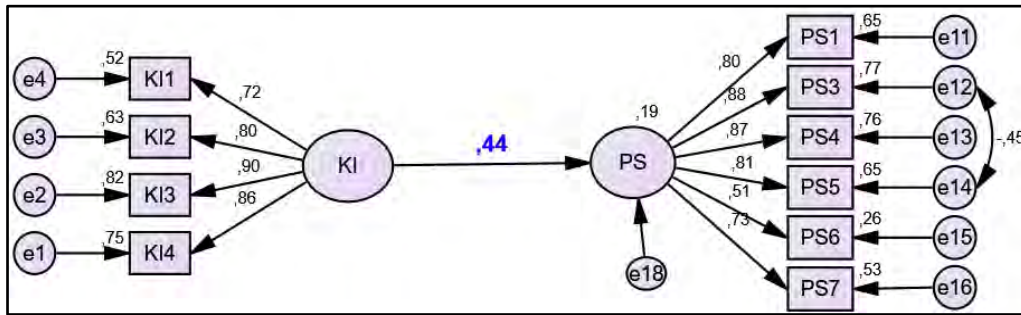
Tablo 6: ANOVA Testleri Sonuçları

	Grup	N	Ortalama	S.S	F	df	p	
Yaş	Kİ	18-27 yaş arası	9	4,5	0,66144	1006	2/191	0,368
		28-32 yaş arası	35	4,5	0,84017			
		33 yaş ve üzeri	150	4,31	0,79999			
	PS	18-27 yaş arası	9	3,6	0,84208	0,629	2/191	0,534
		28-32 yaş arası	35	3,99	1,06254			
		33 yaş ve üzeri	150	3,98	1,00910			
RL	18-27 yaş arası	9	4,0	0,92421	1,140	2/191	0,322	
	28-32 yaş arası	35	3,85	1,05515				
	33 yaş ve üzeri	150	3,61	1,08923				
Kıdem	Kİ	0-3 yıl arası	21	4,62	0,55688	1,698	2/191	0,186
		4-6 yıl arası	21	4,18	0,98787			
		6 yıl ve üzeri	152	4,34	0,79844			
		0-3 yıl arası	21	3,98	1,01965			

PS	4-6 yıl arası	21	3,81	1,15865	0,264	2/191	0,768	
	6 yıl ve üzeri	152	3,98	,99297				
RL	0-3 yıl arası	21	3,97	0,97840	0,944	2/191	0,391	
	4-6 yıl arası	21	3,7	1,07189				
KI	6 yıl ve üzeri	152	3,63	1,09118	1,121	3/190	0,342	
	0-3500 TL arası	19	4,26	0,83530				
Gelir	PS	3501-4500 TL	73	3,96	1,03721	0,844	3/190	0,472
	4501-6000 TL	80	3,96	1,04083				
RL	0-3500 TL	19	3,65	0,90931	0,245	3/190	0,865	
	3501-4500 TL	73	3,69	1,14293				
Eğitim	Kİ	4501-6000 TL	80	3,61	1,08389	0,028	2/191	0,973
	6001 TL ve üzeri	22	4,41	0,55926				
PS	İlk-Orta-Lise	135	4,34	0,79461	1,120	2/191	0,328	
	Önlisans	35	4,34	0,78376				
RL	Lisans ve üstü	24	4,38	0,89982	1,898	2/191	0,153	
	İlk-Orta-Lise	135	3,92	0,99623				
PS	Önlisans	35	3,93	1,04497	0,245	3/190	0,865	
	Lisans ve üstü	24	4,25	1,03560				
RL	İlk-Orta-Lise	135	3,73	0,99989	1,120	2/191	0,328	
	Önlisans	35	3,73	1,08245				
PS	Lisans ve üstü	24	3,27	1,41320	1,898	2/191	0,153	
	İlk-Orta-Lise	135	3,73	0,99989				

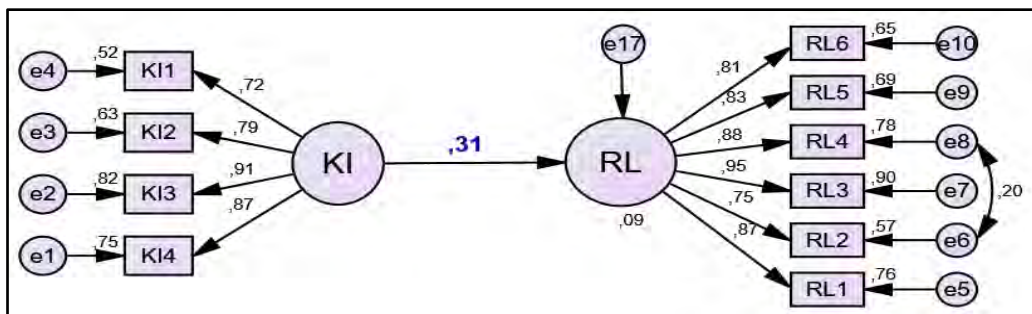
4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmaya konu olan ölçme modelinin doğrulanmasından sonra yapısal model üzerinden hipotezler test edilmiştir. Şekil 2.'de görüldüğü gibi ilk olarak H1 (Kişi İş Uyumu → Psikolojik Sahiplenme) hipotezi test edilmiş ve KİU'nun PS davranışını yordadığından ($\beta=0,44$; $p<0,01$) H1 hipotezi kabul edilmiştir. Başka bir ifade ile özel güvenlik çalışanları üzerinde yapılan bu çalışma sonucuna göre; fiili olarak hali hazırda çalışan özel güvenlik görevlilerinin KİU düzeylerinin, mesleklerini psikolojik olarak sahiplenme düzeyleri üzerinde etkisi olduğunu ifade edebiliriz.



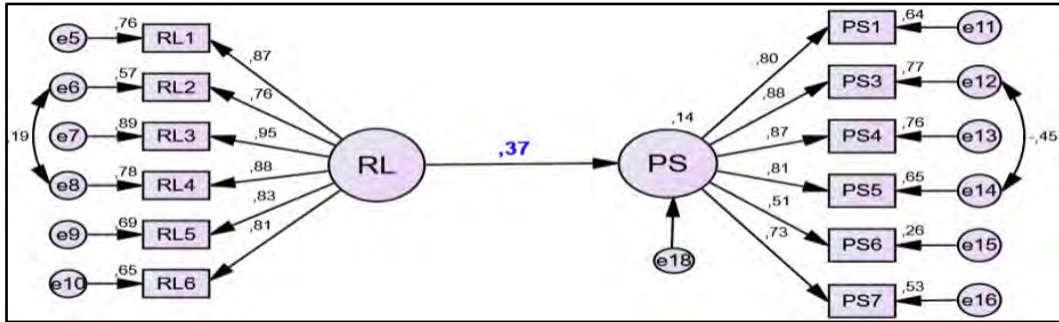
Şekil-2. H1 Hipotezinin Testi

Aşağıda Şekil 3'te H2 (Kişi İş Uyumu → Resonant Liderlik) hipotezi test edilmiştir. Analiz sonucuna göre, KİU'nun RL'lik davranışını yordadığından ($\beta=0,31$; $p<0,01$) H2 hipotezi kabul edilmiştir.



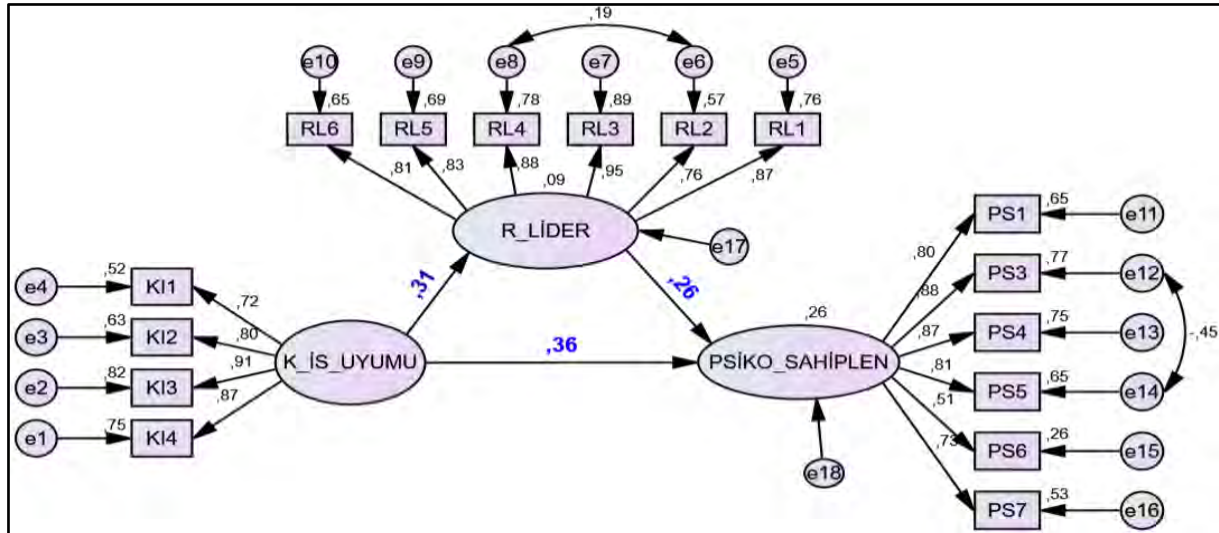
Şekil-3. H2 Hipotezinin Testi

Aşağıda Şekil 4'te H3 (Resonant Liderlik → Psikolojik Sahiplenme) hipotezini test etmek için yapılan analiz sonucuna göre, RL davranışı PS davranışını yordadığından ($\beta=0,37$; $p<0,01$) H3 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil-4. H3 Hipotezinin Testi

Aşağıda Şekil 5'te, H4 (Kişi İş Uyumu → Resonant Liderlik → Psikolojik Sahiplenme) hipotezi aracılık yol analizi ile test edilmiştir.



Şekil-5. Aracılık Yol Analizi

Aşağıda tabloda görüldüğü gibi aracı değişken olan RL'in PS davranışı üzerindeki ($\beta=0,26$; $p<0,01$) etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Aracı değişken olan RL'in Şekil 5'te görüldüğü gibi modele dahil edilmesiyle KİÜ, dan PS'ye giden yol katsayısının hala anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=0,36$; $p<0,01$).

Tablo 7. YEM Analizi Sonuçları (194)

	Sonuç Değişkenleri			
	Resonant Lider		Psikolojik Sahiplenme	
	β	S.H	β	S.H
Kişi İş Uyumu			0,440*	0,093
R ²				0,194
Kişi İş Uyumu	0,307*	0,109		
R ²		0,094		
Kişi İş Uyumu			0,359*	0,093
Resonat Lider			0,263*	0,062
R ²				0,256
Dolaylı etki			0,100*(0,024-0,229)	

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; $p<0,001$. n=194, "Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir". Boosttrap yeniden örnekleme=5000.

RL ve KİU ile birlikte PS davranışındaki değişimin (varyansını) %26'sını açıklamaktadır. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerinin Tablo 8'de görüldüğü gibi eşik değerlerinin üzerinde olması, modelin kabul edilebilir ve veri ile uyumlu olduğunu işaret etmektedir.

Tablo 8: Aracılık Modelinin Uyum İyiliği Değerleri ve Yorumları

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum)	Değer	Uyum
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd < 5$	1,976	Mükemmel Uyum
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,071	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,0575	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,901	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,916	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,956	Kabul Edilebilir Uyum

Bootstrap sonuçlarına göre ise KİU'nun RL davranışları vasıtasıyla PS davranışı üzerindeki dolaylı etki %95 güven aralığı 0,024-0,229 olarak elde edilmiştir. Bu elde edilen sonuçlar, KİU ile PS davranışı arasındaki ilişkide RL değişkeninin kısmi aracılık etkisinin olduğunu gösterdiğinden H4 hipotezini desteklemektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada özel güvenlik görevlisi olarak çalışanların kişi iş uyumu, psikolojik sahiplenme ve resonant liderlik arasındaki ilişkiler ile kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenmeye etkisinde yöneticilerin resonant liderlik davranışlarının aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Iğdır ilinde kamu ve özel kurumlarda fiilen görev yapan özel güvenlik görevlilerinden oluşmaktadır.

Yol analizleri sonucunda, kişi iş uyumu ile psikolojik sahiplenme (Şekil 2., Tablo 7), kişi iş uyumu ile resonant liderlik (Şekil 3., Tablo 7) ve resonant liderlik ile psikolojik sahiplenme (Şekil 4., Tablo 7) davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışma modelinde belirtilen resonant liderliğin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle yapılan ikinci yol analizi sonuçlarına göre kişi iş uyumunun psikolojik sahiplenmeye etkisinde resonant liderliğin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şekil 5., Tablo 7). Ulaşılan sonuçlara dayanarak çalışmada oluşturulan H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlar Edwards (1991), Han ve diğerleri (2013), Pierce ve arkadaşları (2001), Wagner ve arkadaşları (2003), Benhard ve O'Discroll (2012), Judeh ve diğerleri (2022), Squires ve diğerleri (2010), Chen, Li ve Zhou, (2013), Avey ve diğerleri, (2012), Ghafoor, Qureshi, Khan ve Hijazi, (2011), Avey, Avolio, Crossley, ve Luthans'ın (2009) araştırmalarının sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada demografik değişkenler ile gözlemlenemez değişkenler arasındaki farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizleri sonucunda; resonant liderlik ile cinsiyet ve çalışılan pozisyon arasında anlamlı farklıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 5), diğer değişkenler ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklıklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yoğun rekabet ve değişimin yaşandığı günümüzde örgütlerin en önemli değerleri insan kaynaklarıdır. Örgütlerin başarısında önemli bir rolü bulunan insan kaynaklarının verimliliği büyük ölçüde yetenek ve kişilikleri ile yaptıkları işin gereklilikleri arasındaki uyumuna bağlıdır. Çalışanların işleri ile uyum düzeyleri arttıkça daha verimli olacaklar ve örgütsel hedeflere daha kolay ulaşılmasını sağlayacaklardır. Örgütsel hedef ve amaçlara ulaşıldıkça çalışanlar daha çok örgütlerine ve işlerine karşı psikolojik sahiplenme hissedeceklerini ifade edilebilir. Duygusal zekâlarını örgütün performansı için kullanan resonant liderler aynı zamanda çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapabilecekleri uygun koşulları yaratmaya çalışırlar. Resonant liderin bu yönetim anlayışı çalışanların davranışlarının olumlu yönde değiştireceğini ifade edebiliriz. Çalışma sonucunda kişi iş uyumu, psikolojik sahiplenme ve resonant liderlik arasındaki elde edilen olumlu yöndeki ilişkiler bu düşüncemizi doğrulamaktadır. Sonuç olarak, resonant liderlik, kişi-iş uyumunu arttırmada önemli bir rol oynayabilir. Liderlerin duygusal zekâ becerilerini kullanarak çalışanlarını anlamaları, desteklemeleri ve işyerinde olumlu bir ortam yaratmaları, kişi-iş uyumunu güçlendirebilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını arttırabileceğini ifade edebiliriz. Çalışmada kişi-iş uyumu ve liderlik arasındaki pozitif yönlü ilişkiye dayanarak, çalışanların işe uyumlarının ve liderlik tarzlarının iş dünyasındaki başarı ve verimliliği etkileyen önemli konular arasında yer aldığını ifade edebiliriz. Çalışanların işlerine duygusal bağlılık

geliştirmeleri ve iş yerine aidiyet duygusu kazanmaları, psikolojik sahiplenmenin anahtarını oluşturur. Bu bağlamda, resonant liderlik kavramı, duygusal zeka ve empati üzerine odaklanarak, kişi-iş uyumu ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olabilir. Resonant liderler psikolojik sahiplenmeyi artırarak, hem bireyin hem de kurumun başarısına olumlu yönde katkıda bulunabilirler.

İşe alımlarda işin gereklilikleri ile uyumlu olanların istihdam edilebilmesi için, örgüt tarafından iş analizlerinin ve işe alımlarda bireylerin bu analizlere uyumlu olup olmadığını belirlemek için kişilik analizlerinin yapılmasını, çalışanların işleri ile daha uyumlu olabilmelerini sağlayacak eğitimlerin yapılmasını, çalışanların örgütü daha çok sahiplenmeleri için karar alma süreçlerine dahil edilmelerini, yöneticiler ile çalışanlar arasında daha etkin bir iletişimin oluşabilmesi için örgüt içi ve dışı sosyal faaliyetlere yer verilmesi önerilebilir.

Çalışmanın verileri, Iğdır ilinde aktif olarak çalışmakta olan özel güvenlik çalışanları ile sınırlıdır. Çalışmanın evren kümesi genişletilerek, başak il, bölge ve kurumlarda gerçekleştirilebilir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile karşılaştırmalar yapılarak literatüre katkılar sağlanabilir.

Kaynakça

- Akat, İ. ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. Beta Basım Dağıtım. İstanbul.
- Avey, J. B. Wernsing, T. S. ve Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1298-2>.
- Avey, J.B. Avolio, B.J. Crossley, C.D. ve Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191. <http://dx.doi.org/10.1002/job.583>
- Bernhard, F. O'driscoll, M. P. (2011). Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Nonfamily-Employees Work Attitudes and Behaviors, *Group & Organization Management*, 36(3), 345- 384.
- Bohlander, G. ve Snell, S. (2004). *Managing human resources*, 13th Edition. Thomson/South-Western. Mason, OH.
- Boyatzis, R. E. ve McKee, A. (2005). Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion. *Harvard Business School Press*. Boston.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Chen, B. T. (2017). Service innovation performance in the hospitality industry: The role of organizational training, personal-job fit and work schedule flexibility. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(5), 474-488.
- Chuang, A. ve Sackett, P.R. (2005). The perceived importance of per-job fit and personorganization fit between and within interview stages. *Social Behavior and Personality*, 33(3), 209-226.
- Craig, J. B. (2008). The relationship between the emotional intelligence of the principal and teacher job satisfaction (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest. (AAI3310476)
- Cummings, G. G. MacGregor, T., Davey, M. Lee, H., Wong, C. A. Lo, E., Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 363-385. doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006.
- Cummings, G.G. (2004). Investing relational energy: The hallmark of resonant leadership. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 17(4), 76-87.
- Cummings, G.G. Olson, K. Hayduk, L. Bakker, D. Fitch, M. Green, E. Conlon, M. (2008).The relationship between nursing leadership and nurses job satisfaction in Canadian Oncology work environments. *Journal of Nursing Management*, 16, 508-518. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00897.x.
- Çelebi, N. ve Ülker, N. (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Eğitimci Bireylerin Uyum Algı Ve Davranışlarını Etkileyen Unsurlar, *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Journal Of Research In Education And Teaching*. Cilt: 2 Sayı: 1 Makale No:14.

- Demirkaya, H.ve Şimşek, K.A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3): 7-21.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit : A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 6, 283-357. Wiley. New York
- Estabrooks, Carole A. Janet E. Squires, Greta G. Cummings, Judy M. Birdsell ve Peter G. Norton. (2009). Development and Assessment of the Alberta Context Tool. *BMC Health Services Research*, 9(1): 1– 12.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F.(1981). Evaluating Structural Equation Models with Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gardner, D. G. Pierce, J. L. ve Peng, H. (2021). Social exchange and psychological ownership as complementary pathways from psychological contract fulfillment to organizational citizenship behaviors. *Personnel Review*, 50(6), 1479-1494. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0688>
- George, D. ve Mallery, P.(2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Allyn & Bacon. Boston.
- George, J. M. (2000). Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027–1055.
- Ghafoor, A. Qureshi, T. M., Khan, M. A., Hijazi, S. T. (2011), Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership, *African journal of business management*, 5(17), 7391-7403.
- Goleman, D. Boyatzis, R.ve McKee, A. (2002). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. Harvard Business School Press. Boston, MA
- Guan, Y. Deng, H. Bond, M. H., Chen, S. X. ve Chan, C. C. H. (2010). Person–job fit and workrelated attitudes among Chinese employees: Need for cognitive closure as moderator. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(3), 250-260.
- Han, T. Chiang, H. ve Chiang, C. (2013). The investigation of the relation between personorganization fit, person-job fit, psychological ownership, and contextual performance: A longitudinal approach. In Proceedings of the International Symposium on Marketing, Logistics, and Business (MLB), New Jersey, USA.
- Hox, J. J. ve Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11., 4.
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, *Sample Size Calculator*, Erişim Tarihi: 16.04.2022.
- Judeh, M. Al-Ghasawneh, J. Al-Zu'bi, H. ve Ngah, A. (2022). Linking resonant leadership, psychological ownership, and organizational commitment: The mediating role of employee empowerment. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 153-163. doi:10.21511/ppm.20(1).2022.14
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-139.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*, (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Kristof-Brown, A.L. Zimmerman, R.D. ve Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals Fit at Work: A MetaAnalysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Journal of Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employees' Perceptions of.: Person–Job and Person–Organization Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Luis, D.J. (2010). The effect of workplace. *Manage. Dev.*, 29: 442-456.
- Malthouse, E. (2001). How high or low must loadings be to keep or delete a scale item? *Journal of Consumer Psychology*, 10 (1/2), 81-82.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management*.10th Edition. Ohio: Thomson-South-Western. USA.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

- Mowday, R. T. Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press. New York.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Sökmen, A. Benk, O. (2020). Dönüşümsel Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1347-1357.
- Squires, M. Tourangeau, A. Lachinger, H.K. ve Doran, D. (2010). The link between leadership and safety outcomes in hospitals. *Journal of Nursing Management*, 18, 914-925. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01181.x.
- Sürücü, L. ve Yıkılmaz, İ. (2021). Resonant Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması . *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi* , 16 (62) , 739-753 . DOI: 10.19168/jyasar.830127.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş; Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Van Dyne, L. ve Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439- 459. <https://doi.org/10.1002/job.249>.
- Vijayabanu, C. Amudha, R. ve Surulivel ST. (2013). A study on efficacy of induction training programme in Indian Railways using factor analysis. *Bus Theory Pract.* 14(2):140-6. DOI: <http://dx.doi.org/10.3846/btp.2013.15> .
- Vijayabanu, C. ve Amudha, R. (2012). A study on efficacy of employee training: review of literature. *Bus Theory Pract.* 13(3):275-82. DOI: <http://dx.doi.org/10.3846/btp.2012.29>
- Wagner, J. (2010). Exploring the relationships among spirit at work, structural and psychological empowerment, resonant leadership job satisfaction and organizational commitment in the health care workplace. Ph.D Thesis, University of Alberta, Edmonton, Alberta.
- Wagner, J. I. Warren, S. Cummings, G. Smith, D. L. ve Olson, J. K. (2013). Resonant Leadership, Workplace Empowerment and Spirit at Work: Impact on RN Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Canadian Journal of Nursing Research*, 45(4), 108-128. <https://doi.org/10.1177/084456211304500409>.
- Wagner, S. H. Parker, C. P. ve Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4), 847-871.
- Wang, G. and Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group and Organization Management*, 34(3), 1-26.
- Wong, C. A. Cummings, G. G. ve Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review update. *Journal of Nursing Management*, 21, 709-724. doi: 10.1111/jonm.12116.
- Yavuz, A. ve Akgemci, T. (2021). Birey-örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *MAKU SOBED*, (34), 99-114. <https://doi.org/10.20875/makusobed.979467>.
- Zengin, Y., Yurdakul, S., Bayram, N., Sakarya, M., Vd. (2021). Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Psikolojik Sahiplenme ve İş Stresi İle İlişkisi. *Türk İşletme Dergisi*, 2(4), 56-75. <https://doi.org/10.51727/Tbj.1016691>.
- Zhu, H., Chen, C. C. Li, X. ve Zhou, Y. (2013), From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager-Owner Relationship Closeness in Family Businesses, *Management and Organization Review*, 9(2), 295- 318.