



<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1994>

Prof. Dr. Şebnem ASLAN
Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya / TÜRKİYE

Dr. Öğretim Üyesi Arzu KURŞUN
Giresun Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Giresun / TÜRKİYE

Citation: Aslan, Ş. & Kurşun, A. (2020). Yetenek yönetimi, örgüt kültürü, duygusal zeka liderliği ve psikolojik sözleşmenin demografik değişkenlere göre farklılıkları. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(58), 2267-2278.

YETENEK YÖNETİMİ, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, DUYGUSAL ZEKA LİDERLİĞİ VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILIKLARI*

ÖZET

Amaç: Araştırmanın temel amacı, hastanelerde çalışan sağlık personelinin yetenek yönetimi, örgüt kültürü, duygusal zeka liderliği ve psikolojik sözleşmeye ilişkin görüş ve tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarını araştırmaktır. **Materyal-Metot:** Araştırma, Giresun'da rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olan kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan 859 sağlık personeline yapılmıştır. Veri toplama araçları olarak; Örgüt kültürü için Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen ve Yahyagil (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek; yetenek yönetimi için Anne- Marguerite Oehley Ölçeği (2007) ve duygusal zeka liderliği için Palmer, Stough, Harmer ve Gignac (2009) tarafından geliştirilen ölçek ve son olarak psikolojik sözleşme için Rousseau (2000) tarafından geliştirilen ve Topçu (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Araştırma verileri üzerinde SPSS 16.0 programıyla tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Güvenirlilik analizi için Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. **Bulgular:** Çalışmanın bulgularına bakıldığında; yaş aralığının %43,6 ile 28-35 yaş arasında olduğu; %38'inin lisans öğrenim düzeyinde olduğu; %37,6'sının hemşire olarak çalıştığı; %49'unun evli; %32,2'sinin 1-3 yıl arasında iş deneyimine sahip olduğu görülmüştür. Yönetici ile görüşme sıklığına bakıldığında ise % 46,6 oranında 'Birkaç kez' cevabı verilmiştir. **Sonuç:** Ölçek ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıkları incelendiğinde; kadın ve erkeklerin Duygusal Zeka Liderlik Ölçeği'nin 'Duygusal denge' boyutundan elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Katılımcıların mensubu olduğu çalışma gruplarına göre ise; psikolojik sözleşme envanterinin ilişkisel boyutu ve yetenek yönetimi ölçeğinin 'Performans ve empati' boyutuna verdikleri yanıtlarda istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yetenek Yönetimi, Örgüt Kültürü, Duygusal Zeka Liderliği, Psikolojik Sözleşme, Demografik Değişkenler

DIFFERENCES OF TALENT MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, EMOTIONALLY INTELLIGENT LEADERSHIP AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT

Objective: This research was conducted to determine the knowledge and attitudes of health workers working in hospitals about talent management, organizational culture, emotional intelligence leadership and psychological contract according to demographic variables. **Material-Method:** The following scales were used as the data collection tools: The scale developed by Denison and Mishra (1995) and adapted to Turkish by Yahyagil (2004) for Organizational Culture; the scale developed by Anne-Marguerite Oehley (2007) and adapted to Turkish by the researcher for Talent Management; the scale developed by Palmer, Stough, Harmer and Gignac (2009) for Emotional Intelligence Leadership; and finally the scale developed by Rousseau (2000) and adapted to Turkish by Topçu (2015) for Psychological Contract. **Results:** Regarding the findings of the study, it is seen that participants are in 28-35 age range by 43.6%; 38% of the participants have an undergraduate education; 37.6% of the participants are working as a nurse; 49% of the participants are married; 32.2% of the participants have work experience between 1-3 years. Regarding the frequency of the meetings with the supervisor, 46.6% of the participants noted as 'a few times.' **Conclusions:** When we examine the differences of the scale and its sub-dimensions according to demographic

* Bu makale, 'Yetenek yönetimi ile örgüt kültürü ilişkisinde duygusal zeka liderliğinin ve psikolojik sözleşmenin aracı rolü' adlı doktora tezinden üretilmiştir

variables; There was a significant difference between men and women on the 'emotional balance'. According to the working groups of the participants; there were statistically significant differences in the responses of the relational dimension of the psychological contract inventory and the talent management scale to the 'performance and empathy' dimension.

Keywords: Talent Management, Organizational Culture, Emotionally Intelligent Leadership, Psychological Contract, Demographic Variables

1. GİRİŞ

Günümüz örgüt ikliminde, yetenek eksikliği artarken, yetenek arayışında gerçek bir savaş verilmektedir (Gelens, Dries, Hofmans & Pepermans, 2013). Ekonomik kriz, demografik değişimler ve küreselleşme nedeniyle yetenekli çalışanın gelişimini arttırmak ve yetenekli çalışana elde tutmak için insan kaynakları yönetimini (İKY) geliştirme ihtiyacı büyümektedir (Gelens ve diğerleri, 2013; Thunnissen, Boselie & Fruytier, 2013, s. 61). Yetenek yönetimi önemli bir yönetim meselesi olmuştur. Yapılan çeşitli çalışmalar, iş liderlerinin son on yılda yetenekli insan bulmayı en önemli yönetsel iş gördüğünü göstermektedir (Thunnissen ve diğerleri, 2013, s. 61). Rekabetçi piyasa koşullarında, örgütsel performansın önemi her geçen gün artmaktadır ve küreselleşme özellikle yüksek büyüme gösteren piyasalarda yenilenmeye dönük sürekli bir baskıya yol açmaktadır (Walk, Schinnenburg & Handy, 2013, s. 252).

Collings ve Mellahi (2009, s. 304) yetenek yönetimini şöyle tanımlar: "Örgütün sürdürülebilir rekabetçi avantajına katkıda bulunan kilit pozisyonların belirlenmesini, bu rolleri dolduracak yüksek potansiyeli gösteren çalışanlardan oluşan bir yetenek havuzu geliştirilmesini, bu pozisyonları uzmanlaştıran ve onların örgüte adanmışlığının sürekliliğini sağlayan bir insan kaynakları yapısının geliştirilmesini gerektiren aktivite ve süreçlerdir."

Duygusal zeka liderliği ise "Yüksek performansı teşvik eden bir ortamda bir gelecek vizyonu yaratırken, takımları harekete geçirirken ve koçluk yaparken duygulardan faydalanan liderliktir." (Akerjordet ve Severinsson, 2008, s.565). Gerek yetenek yönetimi gerek ise duygusal zeka liderliğinin etkin bir biçimde sürdürülebilmesi için örgüt kültürünün yaratılması elzemdir. Örgüt kültürü Schein'e (1984, s.3) göre:

"Bir grubun iç entegrasyonu ve dış adaptasyonu ile ilgili sorunlarının üstesinden gelmeyi öğrenmek üzere bulunduğu, keşfettiği ve geliştirdiği temel varsayımların bir biçimidir. Bu biçim o kadar iyi çalışır ki, daha sonra örgüt tarafından geçerli kabul edilir ve böylelikle bu sorunlarla ilgili doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimi olarak yeni üyelere öğretilir."

Sağlıklı bir örgüt kültürünün inşasının yanında işveren ve çalışanların psikolojik sözleşmeyi ihlal edecek davranışlar içinde bulunmaması gerekir.

Rousseau (1989)'a göre, psikolojik sözleşme kavramı "Merkez kişi ile diğer tarafın şart ve koşullar üstünde karşılıklı anlaşmasına dayalı kişinin inancını ifade eder." (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 907; Van Buren, 2000, s. 208; Conway ve Briner, 2002, s. 287; De Vos, Buyens & Schalk, 2003, s. 537; Johnson ve O'leary-Kelly, 2003, s. 628; Ho, Weingart & Rousseau, 2004, s. 276-277; Guerrero ve Herrbach, 2008, s. 4; Bal, Jansen, Velde, Lange & Rousseau, 2010, s. 475; Chambel, 2012, s. 22; Swailes, Al Said & Al Fahdi, 2012, s. 360; Vantilborgh, 2015, s. 607; Stormbroek ve Blomme, 2017, s. 237).

Çalışmada; yetenek yönetimi, örgüt kültürü, psikolojik sözleşme ve duygusal zeka liderliği kavramları ile bazı demografik değişkenler arasındaki farklılıklar literatüre dayalı olarak incelenmiştir. Buna göre duygusal zekanın araştırmalarda cinsiyet açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Mayer, Caruso & Salovey, 2000; Nikolaou ve Tsousis, 2002; Mandell ve Pherwani, 2003). Buna dayalı olarak hipotez 1 geliştirilmiştir.

Hipotez 1. Duygusal zeka liderliği, cinsiyet açısından farklıdır.

Bir diğer çalışmada; katılımcıların örgüt kültürünün tüm boyutlardan aldıkları ortalama değerlerin medeni hal değişkenine ilişkin olarak anlamlı bir fark oluşturduğu görülmüştür. Bu fark medeni hali evli olanların lehine gelişmiştir (Uçkun, Demir, Yüksel, Uçkun, 2014). Yine bekar katılımcıların, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri, evli katılımcılardan yüksek çıkmıştır (İra ve Aksu, 2009). Buna dayalı olarak Hipotez 2 geliştirilmiştir:

Hipotez 2. Örgüt kültürü, medeni durum açısından farklıdır.

Yapılan bir diğer araştırmada, eğitim düzeyi yükseldikçe yetenekli çalışanlarla çalışmaya verilen önemin artışının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu bulunmuştur (Yücesoy Manyası, 2015). Buna dayalı olarak Hipotez 3 geliştirilmiştir:

Hipotez 3. Yetenek yönetimi, öğrenim durumu açısından farklıdır.

Psikolojik sözleşmenin, meslek grupları açısından farklılıkları incelendiğinde, uygulanan bir araştırmada sağlık çalışanlarının mesleki pozisyonlarına göre psikolojik sözleşme uyum algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Karcioğlu ve Türker, 2010). Buna dayalı olarak Hipotez 4 geliştirilmiştir:

Hipotez 4. Psikolojik sözleşme, meslek grupları açısından farklıdır.

Çeşitli meslek grupları içinde yapılan araştırmalarda kariyer aşamasının bireylerin işle alakalı tutumlarını, algılarını ve davranışını etkilediği görülmüştür (Flaherty ve Pappas, 2002, s. 135; Altınöz, 2018). Buna dayalı olarak Hipotez 5 geliştirilmiştir:

Hipotez 5. Yetenek yönetimi, meslek grupları açısından farklıdır.

Yöneticiler ile görüşme sıklığında ise başarılı şirketlerin üst düzey yöneticileri ile yapılan mülakatlar sayesinde, başarılı şirketlerin yetenek yönetimi becerisini inşa ederek yetenekten güç alan analitik bir örgüt yarattığı görülmüştür (Harris, Craig & Egan, 2010, s.15). Buna dayalı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 6. Örgüt kültürü, çalışanların yönetici ile görüşme sıklıkları açısından farklıdır.

Hipotez 7. Yetenek yönetimi, çalışanların yönetici ile görüşme sıklıkları açısından farklıdır.

2. MATERYAL-METOT

Araştırmanın temel amacı, Giresun ilindeki hastanelerde çalışan sağlık personelinin yetenek yönetimi, örgüt kültürü, duygusal zeka liderliği ve psikolojik sözleşmeye ilişkin görüş ve tutumlarının yaş, eğitim düzeyi, medeni hali, cinsiyet, görev, meslekte toplam çalışma yılı, bir üst yönetici (Başhekim, Başhemşire, Daire Başkanı vb.) ile haftalık görüşme süresi gibi değişkenlere göre farklılıklarını incelemektir. Çalışmada yer alan gerek bağımlı gerekse bağımsız değişkenler literatür ışığında incelenmiştir. '360° Yetenek Yönetimi Ölçeği' ve 'Duygusal Zeka Liderliği Ölçeği' ise sağlık hizmetlerinde ilk defa kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Giresun'da hastanelerde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Rastgele örnekleme yöntemiyle kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünü etkileyen faktör, kullanılan ölçek sorularının 5 veya 10 katı olması kuralıdır (Bryman ve Cramer, 2005) ifadesinden hareketle örneklem sayısı 900 katılımcı olarak belirlenmiştir. Üç katılımcının anketi sağlıklı doldurmadığı yani katılımcıların her maddeye eşit ölçüde katılmadıkları tespit edilmiştir. Çok değişkenli veri setleri için aykırı verilerin tespitinde sıkça başvurulan Mahalonobis uzaklık değerleridir. Buna göre hesaplanan her bir gözleme ait Mahalonobis uzaklık değerine karşılık serbestlik derecesi ile birlikte gözlemlere ilişkin Ki-Kare olasılıkları belirlenir. Bu değer eğer ($<0,001$) den küçük ise gözlem aykırı olarak kabul edilir. Çalışmada elde edilen hesaplamalara göre uzaklık değeri oldukça yüksek ve kabul edilemez görülen 38 gözlemin veri setinden çıkarılması uygun görülmüştür. Bu nedenle, araştırmada tüm analizler, 859 katılımcı üzerinden sürdürülmüştür.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu, demografik özelliklerin yanı sıra dört ayrı ölçek içermektedir. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği; Denison ve Mishra (1995, s. 204-205) tarafından geliştirilen ve Yahyagil (2004, s.17) tarafından Türkçeye uyarlanan toplam 36 maddeden ve 'Katılım', 'Tutarlılık', 'Uyum' ve 'Mizyon' olmak üzere 4 temel boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,89 (Yahyagil, 2004, s. 17); bu çalışmada 0,79 olarak tespit edilmiştir. 360° Yetenek Yönetimi Ölçeği; Anne-Marguerite Oehley (2007) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan toplam 43 maddeden ve 'Yetenek yönetimi bilgilerini açığa çıkarma', 'İlgi çekme ve yeteneği işe alım', 'Yetenekli çalışanı belirleme ve farklılaştırma', 'Diğer çalışanları

geliştirme', 'İlişkileri yapılandırma ve sürdürme', 'İlgi çekici ve anlamlı iş sağlama', 'Adil şekilde hak verme ve ödüller', 'İş-Yaşam dengesini yönetme' olmak üzere 8 boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin orjinalindeki Cronbach Alpha değeri 0,80 (Oehley, 2007), bu çalışmada 0,85 olarak bulunmuştur. Duygusal Zeka Liderliği Ölçeği; Palmer, Stough, Harmer ve Gignac (2009) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek, toplam 70 maddeden ve 'Duygusal Öz-Farkındalık', 'Duygusal Anlatım', 'Diğerlerinin Duygusal Farkındalığı', 'Duygusal Muhakeme', 'Duygusal Öz-Yönetimi', 'Diğerlerinin Duygusal Yönetimi' ve 'Duygusal Öz-Kontrol' olmak üzere 7 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,95'tir (Gignac, 2010, s. 313-314); bu çalışmada ise 0,80 olarak tespit edilmiştir. Rousseau Psikolojik Sözleşme Ölçeği ise Rousseau (2000) tarafından geliştirilen ve Topçu (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek toplam 16 maddeden ve 'İlişkisel' ve 'Geleneksel' olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,70'tir (Topçu, 2015); bu çalışmada ise 0,72 olarak bulunmuştur.

Çalışmada ölçeklerin uyarlaması için Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından önerilen yöntem esas alınmıştır. Bu yöntemde araştırmacılara beş temel aşama önermektedir. İlk iki aşama, ölçeğin uyarlama yapılacak hedef dile çevirisini ve değerlendirilmesini içermektedir. Benzer şekilde takip eden iki aşamada da uyarlanan ölçekler kaynak dile tekrar çevirmekte ve bu şekli ile değerlendirilmektedir. Nihai aşamada ise uzmanlarla son değerlendirme yapılmaktadır. Araştırmada da çevirisi yapılan ölçeklerde bahsedilen basamaklara uyulmuş, ölçekleri geliştiren veya Türkçeye çeviren tüm yazarlardan izin alınmıştır.

Veriler, örnekleminizde yer alan sağlık çalışanlarının hazırladığımız ankete verdikleri cevaplar üzerinden elde edilmiştir. Katılımcılara yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Veriler %95 güven aralığında ve $p < 0,05$ olarak anlamlandırılmıştır. Katılımcılarının demografik özellikleri ve çalışma özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde dağılımları tablolarından yararlanılmıştır. Araştırma verileri üzerinde SPSS 16.0 programıyla araştırmada kullanılan ölçek ile ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin elde edilen genel skorların demografik değişkenler açısından farklılıklarını incelemek üzere öncelikle normallik testleri (Shapiro Wilk) yapılmış ve elde edilen sonuçlara göre normal dağılım varsayımı kabul edilememiştir ($p < 0,01$). Bu nedenle ikili grupların karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testine ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testine başvurulmuştur.

Araştırma öncesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 28/02/2018 tarih ve 206 sayılı 2018/86 nolu kararla etik kurul izni alınmıştır. Çalışma; kesitsel, tanımlayıcı ve nicel bir çalışmadır. Çalışmanın sınırlılıkları ise araştırma kesitsel bir tasarıma sahip olduğundan ele alınan değişkenler, zaman içinde değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Ayrıca, araştırma sonucu elde edilen bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre değişiklik gösterebileceğinden araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekmektedir. Araştırmanın bir diğer kısıtlılığını, tek bir ilde yapıyor olması oluşturmaktadır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait demografik özelliklere yönelik soruların frekans ve yüzde değerleri Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	530	58,9
	Erkek	370	41,1
Yaş	18-25	273	30,3
	26-35	392	43,6
	36-40	103	11,4
	41-50	120	13,3
	51 yaş ve üstü	12	1,3

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Devamı)

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Medeni Hal	Evli	441	49
	Bekar	459	51
Öğrenim Durumu	İlköğretim	6	0,7
	Lise	177	19,7
	Lisans	342	38
	Yüksek Lisans	45	5
	Ön lisans	316	35,1
	Doktora	14	1,6
Meslek Grubu	Teknisyen	9	1
	Hemşire	338	37,6
	Doktor	41	4,6
	Sekreter	218	24,2
	Tekniker	284	31,6
	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni (VHKİ)	10	1,1
Çalışma Süresi	1 yıldan az	65	7,2
	1-3 yıl	290	32,2
	4-6 yıl	164	18,2
	7-9 yıl	124	13,8
	10 yıl ve üstü	257	28,6
Yönetici ile Görüşme	Neredeyse hiç	307	34,1
	Birkaç kez	419	46,6
	Her gün	127	14,1
	Günde birkaç kez	47	5,2

Tablo 1.'de belirtildiği üzere, çalışmaya katılanların çoğunluğu %58,9 oranı ile kadınlardan oluşmaktadır. Yaş frekanslarına bakıldığında ise en çok %43,6 ile 28-35; ikinci olarak %30,3 ile 18-25 yaş arası görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların %38'ini lisans eğitimi almış kişiler oluşturmaktadır. Diğer yüksek oran ise %35,1 ile ön lisans mezunlarıdır. Katılımcılara meslekleri sorulduğunda %37,6'sı hemşire olarak yanıtlamıştır. Diğer büyük oran ise %31,6 ile teknikerliktir. Katılımcıların %51'i bekar ve %32,2'si 1-3 yıl arasında iş deneyimine sahiptir. Yönetici ile görüşme sıklığına bakıldığında ise %46,6 oranında 'birkaç kez' cevabı verilmiştir.

Ölçeklerin örnekleme uygulanması sonucunda doğrulayıcı, açıklayıcı faktör analizleri ve yol diyagramı kullanılarak yeniden boyutlandırılmış ölçekler elde edilmiştir. Bunun sonucunda örgüt kültürü olgusunu en iyi ölçen her biri iki alt boyuta sahip 'Katılım', 'Tutarlılık' ve 'Uyum' temel boyutlu 15 maddeden oluşan yeni bir Örgüt Kültürü Ölçeği'ne ulaşılmıştır. Ayrıca 'İlişkisel' ve 'Geleneksel' temel boyutlu 14 maddeden oluşan yeni bir psikolojik sözleşme ölçeğine ulaşılmıştır. Yine 'Ödüllendirme ve iş akışı', 'Liderlik ve Kariyer', 'Performans ve Empati', 'İş/Hayat Dengesi', 'İş bulma' temel boyutları olan 16 maddeden oluşan yeni bir 360° Yetenek Yönetimi Ölçeği'ne ulaşılmıştır. Son olarak 'Duygusal İletişim', 'Duygusal Tepki', 'Duygusal İfade', 'Duygusal Zorluk', 'Duygusal Farkındalık', 'Duygusal Denge' ve 'Duygu ve statü' boyutları olan 23 maddeden oluşan yeni bir Duygusal Zeka Liderliği Ölçeği'ne ulaşılmıştır ve araştırma yeni boyutlar üzerinden sürdürülmüştür.

Cinsiyet değişkenine ilişkin farklılıkları ortaya koymada (Tablo 2.) sürdürülen Mann-Whitney U test istatistiğine göre kadın ve erkeklerin sadece Duygusal Zeka Liderlik Ölçeği 'Duygusal denge' boyutundan elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (p=0,04).

Tablo 2. Duygusal Zeka Liderliği Ölçeği 'Duygusal Denge' Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sp.	Hata Ort.	Mann-Whitney U	p değeri
DZLO_B6*	Kadın	501	3,566	0,856	0,038	82518,5	0,042
	Erkek	358	3,404	1,006	0,053		

*DZLO_B6: Duygusal zeka liderliği- duygusal denge

Katılımcıların ölçeklerden elde edilen puanların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 3.'te verilmiştir. Kruskal-Wallis test istatistiğine göre sadece Denison Örgüt Kültürü Ölçeği'nin 'Uyum' başlıklı alt boyutuna verilen yanıtlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş ($p=0,037$) ve bu farklılığın kaynaklarını incelemek üzere yapılan Bonferroni düzeltilmeli ikili karşılaştırmaya göre "Evli" bireylerin, "Bekar" grubunda yer alan bireylere göre daha az uyum gösterdiği tespit edilmiştir ($p^{bc}=0,012$).

Tablo 3. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği'nin Uyum Başlıklı Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p değeri
DOKO_U*	Evli	417	3,489	0,692	0,034	6,595	0,037
	Bekar	406	3,533	0,725	0,036		
	Boşanmış /Eşi ölmüş	36	3,778	0,694	0,116		

*DOKO_U: Örgüt kültürü-Uyum

Kişilerin öğrenim durumlarına göre ölçeklere verdikleri yanıtlar incelendiğinde; öğrenim durumunun her bir ölçek ve alt boyutundan elde edilen puanlara bir etkisi olmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca katılımcıların çalışma sürelerinin ölçeklerden elde ettikleri puanları etkilemediği gözlenmiştir. Meslek gruplarına göre farklılık olup olmadığına dair sonuçlar ise Tablo 4.'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçek ve Ölçek Alt Boyutlarının Meslek Gruplarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Meslek	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p değeri
YYO_B3**	Diğer	58	3,321	0,746	0,098	11,516	0,021
	Hemşire	276	3,529	0,759	0,046		
	Doktor	41	3,546	0,631	0,099		
	Sekreter	208	3,668	0,626	0,043		
	Tekniker	276	3,608	0,694	0,042		
PSE_I*	Diğer	58	2,517	0,285	0,037	21,350	0,000
	Hemşire	276	2,571	0,278	0,017		
	Doktor	41	2,676	0,224	0,035		
	Sekreter	208	2,504	0,266	0,018		
	Tekniker	276	2,549	0,279	0,017		

*PSE_I: Psikolojik Sözleşme- İlişkisel; **YYO_B3: Yetenek yönetimi- Performans ve empati

Buna göre, katılımcıların mensubu olduğu çalışma gruplarına göre psikolojik sözleşme envanterinin ilişkisel boyutu ve Yetenek Yönetimi Ölçeği'nin 'performans ve empati' boyutuna verdikleri yanıtlarda istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Çıkan bu farklılıkların temelinde ilk olarak yetenek yönetiminin 'performans ve empati' boyutu için (ihtiyaç olan yerlerde boşlukları doldurmak için zaman ve enerji harcarım, birimimizde performans sorunları zamanında çözülür, bireylerin gelişim ihtiyaçları objektif bir şekilde değerlendirilir vb.) yürütülen ikili karşılaştırmalara göre görev tanımı sekreter olan katılımcıların diğer (teknisyen, VHKİ ve ebe) kategorisinde yer alan katılımcılara göre yetenek yönetimine daha yatkın oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların yönetici ile görüşme sıklıklarının genel örgüt kültürü ile bu kültürün altında yer alan 'Katılım' ve 'Tutarlılık' faktörlerine istatistiksel olarak etki ettiği gözlenmiştir. Ayrıca yöneticilerin söylediklerini uygulama, iş görme yöntemlerinde net ve tutarlı değerler sistemi yaratma, anlaşmazlıklarda her bir çalışanın çözüm gayreti göstermesini destekleme ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturma da yöneticiler ile görüşme sıklığı anlamlı sonuçlar vermiştir.

Sürdürülen ikili karşılaştırmalar neticesinde elde edilen bulgulara göre yönetici ile günde birkaç kez görüşen çalışanların, neredeyse hiç görüşmeyen ve hemen hemen her gün görüşen çalışanlara nazaran örgüt kültürüne daha yatkın oldukları ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde yetenek yönetimi ve 'ödüllendirme ve iş akışı' alt boyutuna ilişkin yürütülen analizlerde yine yönetici ile günde birkaç kez görüşen çalışanlarda, neredeyse hiç görüşmeyenlere göre daha yüksek değerler elde edilmiştir.

Son olarak ise duygusal zeka liderliğinde yönetici ile neredeyse hiç görüşmeyen çalışanlar, yönetici ile her gün ve birkaç kez görüşenlere kıyasla daha zayıf bir performans sergiledikleri gözlenmiştir. Sonuçlar, Tablo 5.'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçek ve Ölçek Alt Boyutlarının Yönetici İle Görüşme Sıklığına Göre Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Yönetici ile Görüşme	N	Ort.	Std. Sp.	Std. Hata	Kruskal-Wallis H	p değeri
DOKO_K ¹	Neredeyse hiç	290	3,438	0,728	0,043	8,759	0,033
	Bir kaç kez	405	3,493	0,732	0,036		
	Her gün	117	3,348	0,798	0,074		
	Günde bir kaç kez	47	3,695	0,597	0,087		
DOKO_T ²	Neredeyse hiç	290	3,404	0,751	0,044	12,905	0,005
	Bir kaç kez	405	3,524	0,773	0,038		
	Her gün	117	3,340	0,827	0,076		
	Günde bir kaç kez	47	3,638	0,830	0,121		
YYO ³	Neredeyse hiç	290	3,524	0,531	0,031	10,207	0,017
	Bir kaç kez	405	3,632	0,508	0,025		
	Her gün	117	3,630	0,488	0,045		
	Günde bir kaç kez	47	3,743	0,459	0,067		
YYO_B1 ⁴	Neredeyse hiç	290	3,352	0,903	0,053	10,817	0,013
	Bir kaç kez	405	3,493	0,851	0,042		
	Her gün	117	3,527	0,866	0,080		
	Günde bir kaç kez	47	3,752	0,721	0,105		
DZLO ⁵	Neredeyse hiç	290	3,540	0,421	0,025	12,756	0,005
	Bir kaç kez	405	3,629	0,419	0,021		
	Her gün	117	3,657	0,445	0,041		
	Günde bir kaç kez	47	3,552	0,495	0,072		

4. TARTIŞMA

Aynı zamanda, ‘Uyum’ sağlayan örgütsel kültürün yanında ‘İş/hayat dengesi’ pratikleri iş memnuniyetini artırırken, işi bırakma niyetini azaltmaktadır (Tliss, Boselie ve Hofaidhlaoui, 2017, s. 429). Bulgular, bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Sleiderink (2012) sağlık sektöründe çalışan yöneticiler ile yaptığı çalışmada; yöneticilerin yeteneği performansa dayalı olarak tanımladıklarını ve terfi, kişisel hedeflerin başarılması gibi unsurların yeteneği yönetmede etkin olduğunu bulmuştur. Sağlık kurumlarında yetenek yönetimi temel olarak hizmet içi eğitimlere dayanma eğilimindedir. Ayrıca, çalışanları motive etmek için bazı girişimlerde bulunulmakta ancak bu amaca ulaşmak için çoğunlukla finansal motivasyon kullanılmaktadır (Ingram ve Glod, 2016).

Çoğu örgüt, potansiyeli yüksek çalışanların geliştirilmesine yapılan yatırımın riskli olduğunu düşünmektedir. 1990’lardaki sözde ‘Eski’ psikolojik sözleşmenin bitmesiyle birlikte, işveren ve çalışanlar arasındaki yeni psikolojik sözleşmenin bağlılığa ve uzun hizmete daha az eğildiği; öz yönetimli kariyerlere ve en iyi anlaşmanın peşinde koşmaya daha eğilimli olduğu söylenmektedir (Garrow ve Hirsh, 2008, s. 398). Bu durumda, psikolojik sözleşme zarar görecektir.

Hunter ve Smith’in (2007) yaptıkları çalışmaya göre, hemşireler iş kimliğine uyum sağlayarak duygularını kontrol eder ve profesyonel bilgiyi yapılandırmak, örgüt kültürünü oluşturmak için duyguları kullanır. Yine, Clarke (2006)’ın yaptığı çalışmada duygusal zeka yeteneklerinin, işyerinin durumunu değerlendirirken, sağlık personeli rolünü yerine getirirken ve iş ilişkileri yoluyla profesyonel bütünlüğün sürdürülmesinden etkilendiğini tespit etmiştir.

Yapılan diğer çalışmalarda sağlık profesyonellerinin empati gücü ve kendi öz farkındalıkları yüksek olup (Nelson, Fierke, Sucher ve Janke, 2015) tatmin edici iş ilişkilerini sürdürmek, karmaşık örgütsel sınırlar boyunca takım ortamlarında etkin çalışmak, yetkin iletişim kurmak ve değişimi kolaylaştırmak (Benson, Ploeg ve Brown, 2010) stresle başa çıkmak ve kariyer gelişimine olumlu katkıda bulunmak (Por, Barriball, Fitzpatrick ve Roberts, 2011) için duygusal zeka yeteneklerini geliştirmeye ihtiyaçları

olduğu vurgulanmıştır (Nelson ve diğerleri, 2015). Çalışanlar için gerekli çalışma koşullarının oluşturulması, duygu ve düşüncelerini rahat ifade edebilecekleri bir ortamın yaratılmasında yetenek yönetimi uygulamalarının etkisi vardır (Çetinkaya ve Karaçelebi, 2017).

İra ve Aksu'nun (2009) çalışmasında; bekar katılımcıların, örgütsel kültürün yönetim alt boyutunda yapılan uygulamalara katılma dereceleri, evli katılımcılardan yüksek çıkmıştır. Bu durum, evli katılımcıları ailevi sorumluluklarının daha fazla olması, bakmakla yükümlü oldukları eşleri veya çocuklarının bulunması gibi nedenlerden dolayı yönetimden beklentilerinin, bekar katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Ancak örgüt kültürü ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığını vurgulayan çalışmalar da bulunmaktadır. Bakan'ın (2008) yaptığı çalışmaya göre, medeni durum ile üç örgüt kültürü türü (yenilikçi, rekabetçi ve toplumcu) arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır. Bir diğer çalışmada örgüt kültürü ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Erdem, Adıgüzel ve Kaya, 2010). Yine bir çalışmada güç kültürü, başarı kültürü, destek kültürü, hiyerarşi kültürü ve örgüt kültürü toplamı puan ortalamaları medeni duruma göre farklılaşmamıştır. Buna göre, evli ve bekâr katılımcıların güç kültürü, başarı kültürü, destek kültürü, hiyerarşi kültürü ve örgüt kültürü toplamı algılarının benzer eğilim gösterdiği anlaşılmıştır (Türkkan, 2017).

Psikolojik sözleşme ile meslek grupları arasındaki ilişki incelendiğinde; yapılan bir araştırmada, mesleki pozisyonların yükselmesi ile psikolojik sözleşme algı düzeyleri ortalamalarının da yükseldiği bulunmuştur. Bu duruma sebep olarak mesleki pozisyonlar yükseldikçe, eğitim-geliştirme, ücretler, terfi, işin niteliklerinin ve işin öneminin artması öne sürülmüştür (İra ve Aksu, 2009).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ölçek ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarını incelediğimizde; kadın ve erkeklerin Duygusal Zeka Liderlik Ölçeği'nin 'Duygusal denge' boyutundan elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. İnsanları işyerinde değerli hissettiren şeylerin neler olduğunu daha rahat anlama ve karar alırken hem teknik bilgiyi hem de hisleri aynı ölçüde kullanma konusunda cinsiyette farklılıklar görülmüştür. Hipotez 1, kabul edilmiştir.

Medeni durum açısından ele alındığında; Denison Örgüt Kültürü Ölçeği'nin 'Uyum' başlıklı alt boyutuna verilen yanıtlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş ve 'İş görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.' gibi ifadelerin yer aldığı boyutta bekar kalan bireyler için daha anlamlı istatistiksel değerler çıkmıştır. Bu sonuca göre evli çalışanlar, sonrasında bekar kalan bireylere göre örgüte daha az uyum sağlamaktadır ve Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Öğrenim durumu ve çalışma süresi, değişkenler üzerinde bir farklılık yaratmamıştır. Bunun sonucunda bizim örneklemimiz için öğrenim durumunun yetenek yönetimini etkilememiş olması dikkate değerdir. Bu nedenle Hipotez 3 ret edilmiştir. Görev tanımı sekreter olan katılımcıların diğer (teknisyen, VHKİ ve ebe) kategorisinde yer alan katılımcılara göre yetenek yönetimine daha yatkın oldukları belirlenmiştir. Ortaya konan Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin ilişkisel boyutuna ilişkin istatistiksel farklılığın temelinde ise yine sekreter olarak görev yapan katılımcıların bu kez hemşire ve doktora kıyasla daha düşük puan aldıkları yatmaktadır. Sonuçlara göre, Hipotez 4 ve Hipotez 5 kabul edilmiştir.

Çalışanların yönetici ile görüşme sıklıklarının genel örgüt kültürü ile bu kültürün altında yer alan 'Katılım' ve 'Tutarlılık' faktörlerine istatistiksel olarak etki ettiği gözlenmiştir. Yapılan iş ile bütünleşme, yeterli düzeyde bilgi paylaşımı olması sebebiyle herkesin istenilen bilgiye ulaşabilmesi, iş planlamada tüm çalışanların karar verme sürecine dahil edilmesi, takım çalışmasının önemli hale gelmesi, çalışanların kendi amaçları ile işletmenin amaçları arasında ilişkiyi fark etmesi, kendi işlerini planlarken gerekli yetkinin verilmesi, iş görme kapasitelerinin artırılması gibi süreçlerde yönetici ile görüşme sıklığı etkili olmuştur. Bununla birlikte, yönetici ile günde birkaç kez görüşen çalışanların, neredeyse hiç görüşmeyen ve hemen hemen her gün görüşen çalışanlara nazaran örgüt kültürüne daha yatkın oldukları ortaya çıkmıştır. Duygusal zeka liderliğinde ise yönetici ile neredeyse hiç görüşmeyen çalışanların, yönetici ile her gün ve birkaç kez görüşenlere kıyasla daha zayıf bir performans sergiledikleri gözlenmiştir. Buna göre, Hipotez 6 ve Hipotez 7 kabul edilmiştir.

Çalışmanın sunduğu öneriler, şu şekilde sıralanabilir:

Yöneticilerin, örgüt kültürünü bozabilecek olası durumlara (çatışma, ihlal vb.) karşı bir aksiyon planı oluşturması gerekmektedir. Çalışmada, yöneticiler ile çalışanların daha sık iletişim halinde olması gerektiği bulunmuştur. Bu nedenle, yöneticilerin iş akışını bozmayacak küçük toplantılar ile çalışanların duygu, tutum ve hedeflerine yönelik bilgileri edinmeleri gerekmektedir.

Servislerde veyahut birimlerde yer alan şeflere (sorumlular) duygusal zeka liderliği konusunda eğitim verilmeli ve olaylara hem akıl hem de hisleri ile müdahale edebilme yetisi kazandırılmalıdır. İnsanları işyerinde değerli hissettiren şeylerin neler olduğunu daha rahat anlama ve karar alırken hem teknik bilgiyi hem de hisleri aynı ölçüde kullanma konusunda cinsiyette farklılıklar görüldüğünden, duygusal zekanın daha etkin kullanılabileceği görevlerde kadın çalışanlara öncelik tanınabilir.

Yöneticilerin çalışanlar ile görüşme sıklığı, yetenek yönetimi sürecinde ‘Ödüllendirme ve İş akışı’ni etkilediğinden, yöneticilerin iş akışı konusunda çalışanlara daha net ve açık olması gerekmektedir. Görevini iyi tanımlayabilen bir sağlık personelinin motivasyonu daha yüksek olacağından ödüllendirilme beklentisi de o derece yükselecektir.

Araştırma örneklemini sadece devlet hastaneleri olduğundan, araştırmanın özel hastanelerde de yapılması veya bir şehri kapsayan değil, bir kaç şehri içeren bir araştırmaya dönüştürülmesi ‘Yetenek Yönetimi’ ve ‘Duygusal Zeka Liderliği’ alanında daha kapsamlı bulgular almamıza yarayabilir. Gelecekte yapılacak araştırmaların evreninin nicelik ve nitelik bakımından farklılaşması, elde edilen bulguların genellenebilmesi açısından yazına önemli katkılar sağlayabilir. Bu çalışmada evren sağlık personelleri iken gelecek çalışmalarda değişik örgüt kesimleri ve farklı meslek gruplarını kapsayacak şekilde araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ALTINÖZ, M. (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 82-95.
- AKERJORDET, K. & SEVERINSSON, E. (2008). Emotionally Intelligent Nurse Leadership: A Literature Review Study. *Journal of Nursing Management*, 16, 565-77.
- BAKAN, İ. (2008). ‘Örgüt Kültürü’ ve “Liderlik” Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *KMU İİBF Dergisi*, 10 (14), 13-40.
- BAL, P.M., JANSEN, P.G.W., VELDE, M.E.G., LANGE, A.H. & ROUSSEAU, D.M. (2010). The Role of Future Time Perspective in Psychological Contracts: A Study Among Older Workers. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 474-86.
- BENSON, G., PLOEG, J. & BROWN, B. (2010). A Cross-Sectional Study of Emotional Intelligence in Baccalaureate Nursing Students. *Nurse Education Today*, 30, 49-53.
- BRISLIN, R., LONNER, W. & THORNDIKE, R. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*: New York.
- BRYMAN, A. & CRAMER, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 And 13; A Guide for Social Scientists*. London and New York: Taylor& Francis Group.
- CHAMBEL, M. J. (2012). Does The Fulfillment of Supervisor Psychological Contract Make A Difference? Attitudes of In-House and Temporary Agency Workers. *Leadership & Organization Development Journal*, 35 (1), 20-37.
- CLARKE, N. (2006). Developing Emotional Intelligence Through Workplace Learning: Findings From A Case Study In Healthcare. *Human Resource Development International*, 9, 447-65.
- COLLINGS, D.G. & MELLAHI, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19 (4), 304-13.
- CONWAY, N. & BRINER, R.B. (2002). A Daily Diary Study of Affective Responses to Psychological Contract Breach and Exceeded Promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (3), 287-302.

- COYLE-SHAPIRO, J.A.M. & KESSLER, I. (2000). Consequences of The Psychological Contract for The Employment Relationship: A Large Scale Survey. *Journal of Management Studies*, 37 (7), 903-30.
- ÇETİNKAYA, A.Ş. ve KARAÇELEBİ, F.G. (2017). Yetenek Yönetiminin Duygu Düzenlemeye Etkisi: Konaklama İşletmeleri Araştırması. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 16, 391- 402.
- DE VOS, A., BUYENS, D. & SCHALK, R. (2003). Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation to Reality and The Role of Reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 537- 59.
- DENISON, D. R. & MISHRA, A.K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6 (2), 204-23.
- ERDEM, R., ADIGÜZEL, O. ve KAYA, A. (2010). Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 73-88.
- FLAHERTY, K. E. & PAPPAS, J. M. (2002). The Influence of Career Stage on Job Attitudes: Toward A Contingency Perspective. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22 (3), 135-43.
- GARROW, V. & HIRSH, W. (2008). Talent Management: Issues of Focus and Fit. *Public Personnel Management; Thousand Oaks*, 37 (4), 389-402.
- GELENS, J., DRIES, N., HOFMANS, J. & PEPERMANS, R. (2013). The Role of Perceived Organizational Justice in Shaping the Outcomes of Talent Management: A Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 23, 341–53.
- GIGNAC, G. E. (2010). Seven-Factor Model of Emotional Intelligence as Measured by Genos EI: A Confirmatory Factor Analytic Investigation Based on Self- and Rater-Report Data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26 (4), 309-16. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000041>
- GUERRERO, S. & HERRBACH, O. (2008). The Affective Underpinnings of Psychological Contract Fulfilment. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 4-17.
- HARRIS, J., CRAIG, E. & EGAN, H. (2010). How Successful Organizations Strategically Manage Their Analytic Talent. *Strategy & Leadership*, 38(3),15-22. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/10878571011042069>.
- HO, V.T., WEINGART, L. R. & ROUSSEAU, D.M. (2004). Responses to Broken Promises: Does Personality Matter? *Journal of Vocational Behavior*, 65, 276–93.
- HUNTER, B. & SMITH, P. (2007). Emotional Labour: Just Another Buzz Word? *International Journal of Nursing Studies*, 44, 859– 61.
- INGRAM, T. & GLOD, W. (2016). Talent Management in Healthcare Organizations -Qualitative Research Results. *Procedia Economics and Finance*, 39, 339-46.
- İRA, N. ve AKSU, A. (2009). Örgütsel kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi örneği). *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 43-62.
- JOHNSON, J.L. & O'LEARY-KELLY, A.M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-47.
- KARCIOĞLU, F. ve TÜRKER, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 121-140.

- MANDELL, B. & PHERWANI, S. (2003). Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17, 387–404.
- MAYER, J.D., CARUSO, D. & SALOVEY, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27, 267–98.
- NELSON, M.H., FIERKE, K.K., SUCHER, B.J. & JANKE, K.K. (2015). Including Emotional Intelligence in Pharmacy Curricula to Help Achieve CAPE Outcomes. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 79, 1–6.
- NIKOLAOU, I. & TSAOUSIS, I. (2002). Emotional Intelligence in The Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327–42.
- OEHLEY, A.M. (2007). *The Development and Evaluation of a Partial Talent Management Competency Model. (Master Degree)*. Stellenbosch University, Stellenbosch.
- PALMER, B.R., STOUGH, C., HARMER, R. & GIGNAC, G. (2009). *The Genos Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications*. In: Stough et al., (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence, The Springer Series on Human Exceptionality*.
- POR, J., BARRIBALL, L., FITZPATRICK, J. & ROBERTS, J. (2011). Emotional Intelligence: Its Relationship to Stress, Coping, Well-Being and Professional Performance in Nursing Students. *Nurse Education Today*, 31, 855–60.
- ROUSSEAU, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report, Version:3 August*.https://www.researchgate.net/publication/228910231_Psychological_Contract_Inventor_y_Technical_Report/link/5424ba980cf26120b7ac43c6/download
- SCHEIN, E.H. (1984). Coming to A New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- SLEIDERINK, D.E.M. (2012). *Talent Management in Health Care (Master Thesis)*. School of Management and Governance University of Twente, Enschede.
- STORMBROEK, R.V. & BLOMME, R. (2017). Psychological Contract as Precursor for Turnover and Self-Employment. *Management Research Review*, 40 (2), 235-50.
- SWAILES, S., AL SAID, L.G. & AL FAHDI, S. (2012). Localisation Policy in Oman: A Psychological Contracting Interpretation. *International Journal of Public Sector Management*, 25 (5), 357-72.
- THUNNISSEN, M., BOSELIE, P. & FRUYTIER, B. (2013). A Review of Talent Management: ‘Infancy or Adolescence?’. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (9), 1744-61.
- TLAISS, H., MARTIN, P. & HOFIDHLLAOUI, M. (2017). Talent Retention: Evidence From A Multinational Firm in France. *Employee Relations*, 39 (4), 426-45.
- TOPÇU, M.K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TÜRKKAN, E. (2017). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UÇKUN, G., DEMİR, B., YÜKSEL, A. & UÇKUN, S. (2014). Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 3(7), 19-38.
- VAN BUREN, H.J. (2000). The Bindingness of Social and Psychological Contracts: Toward A Theory of Social Responsibility in Downsizing. *Journal of Business Ethics*, 25, 205–19.

- VANTILBORGH, T. (2015). Volunteers' Reactions to Psychological Contract Fulfillment in Terms of Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Behavior. *Voluntas*, 26, 604–28.
- YAHYAGİL, Y.M. (2004). Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47, 53-76.
- YÜCESOY MANYASLI, D. (2015). *İşletmelerde Yeni İnsan Kaynakları Modeli Olarak Yetenek Yönetimi: İstanbul'da Kobi'ler Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- WALK, M., SCHINNENBURG, H. & HANDY, F. (2013). What Do Talents Want? Work Expectations in India, China, and Germany. *Zeitschrift für Personalforschung*, 27 (3), 251-78.