TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ)
ANABİLİM DALI

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Nur KARAVEYİSOĞLU KAFADAR

Ankara-2017

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ)
ANABİLİM DALI

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Nur KARAVEYİSOĞLU KAFADAR

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Afife Başak OK

Ankara-2017

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ)
ANABİLİM DALI

Nur KARAVEYİSOĞLU KAFADAR

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Afife Başak OK

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı	**İmzası**
Yrd. Doç. Dr. Afife Başak OK	.....
Doç. Dr. Ayda BÜYÜKŞAHİN SUNAL	.....
Yrd. Doç. Dr. Yonca TOKER	.....

Tez Sınavı Tarihi ..... 24.11.2017 .....

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(24/11/2017)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Nur KARAVEYİSOĞLU KAFADAR

İmzası



TEŞEKKÜRLER

Uzun süren tez yazım sürecimin ilk aşamasında danışmanım olmayı kabul eden, bu süreçte kendime olan inancımı kaybetmeme asla izin vermeyen ve rehberliğini benden esirgemeyen Prof. Dr. Selim Hovardaoğlu'na, bu sürecin ikinci aşamasında yapıcı eleştirileri, akademik ve manevi desteğiyle hep yanımda olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Afife Başak Ok'a çok teşekkür ederim. Ayrıca jürimde yer alan Doç. Dr. Ayda Büyükşahin Sunal ve Yrd. Doç. Dr. Yonca Toker'e değerli eleştiri ve önerilerini benimle paylaştıkları için teşekkür ediyorum.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi, yüksek lisans sürecinde de destekçim olan, sevgileri ile beni hep sarıp sarmalayan canım ailem; annem Nihal, babam Nuri ve kardeşim Nihan Karaveyisoğlu'na sonsuz teşekkür ederim; iyi ki varsınız...

Yüksek lisans sürecinde "iyi ki" hayatıma giren, tezin her aşamasında bana yardımcı olan ve beni hep destekleyen sevgili eşim Özgün Kafadar'a teşekkür ederim.

Bu süreçteki yol arkadaşlarım, çıkmazlarımı en iyi anlayan, attığım her adımda benimle birlikte sevinen, Ankara'daki ailem sevgili Sema Ateş ve Şayan Çamlıöz Ertaş'a çok teşekkür ederim.

Yüksek Lisans, akademik olarak kazandırdıkları bir yana, hayatıma kattığı tüm güzel insanlar için bile yaşamaya değerdi. Bana bu fırsatı veren, bu süreçte desteklerini esirgemeyen herkese tekrar teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜRLER ..... **i**

İÇİNDEKİLER ..... **ii**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **iv**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **iv**

1. BÖLÜM

GİRİŞ **1**

1.1. Temel Benlik Değerlendirmeleri (TBD) 3

1.2. İş Doyumu 15

1.3. Örgütsel Bağlılık 24

1.4. Temel Benlik Değerlendirmeleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü 37

1.5. Araştırmanın Hipotezleri 40

2. BÖLÜM

YÖNTEM **42**

2.1. Katılımcılar 42

2.2. Veri Toplama Araçları 44

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 44

2.2.2. Temel Benlik Değerlendirmeleri 44

2.2.3. İş Doyumu 46

2.2.4. Örgütsel Bağlılık 47

2.3. İşlem 50

3. BÖLÜM

BULGULAR 51

3.1. Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar 51

3.2. Model Testi 54

4. BÖLÜM

TARTIŞMA 57

4.1. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Değerlendirmeler 57

4.2. Korelasyonel İlişkilere İlişkin Değerlendirmeler 59

4.3. Model Testine İlişkin Değerlendirmeler 61

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 65

4.5. Uygulamaya ve Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler 66

ÖZET 68

ABSTRACT 70

EKLER LİSTESİ

EKLER 101

EK - 1 Ankara Üniversitesi Etik Kurul Onayı 101

EK - 2 Araştırmada Kullanılan Anket Formu 102

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 49

Tablo 2 50

Tablo 3 52

Tablo 4 54

Tablo 5 62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.....41

Şekil 2.....56

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bireyin hayatının çok önemli bir bölümünü oluşturan iş hayatında mutlu olması, hem çalışan hem de işveren açısından arzu edilen bir çıktıdır. Birey açısından bakıldığında, işe yönelik olumlu tutumlar, kişinin yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkiye sahipken (Afroz ve Kumari 2015; Judge ve Watanabe 1993; Keser 2005; Mishra, Nielsen, Smyth ve Newman, 2014), işveren açısından örgütün verimliliği ve gelişimi açısından önem taşımaktadır (Harrison, Newman ve Roth, 2006; Judge, Parker, Colbert, Heller ve Ilies 2001; Judge ve Ilies 2004). Bu noktada, bireylerin işe yönelik olumlu tutumlarının (örn., iş doyumu, örgütsel bağlılık) öncüllerini belirlemek, E/Ö Psikolojisi ve örgütsel davranış araştırmacıları için önemlidir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012a). Bu çalışmada söz öncüller arasında önemli bir yere sahip olan kişilik özelliklerinin (temel benlik değerlendirmeleri) iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın birincil amacı, tam zamanlı bir işte çalışmakta olan bireylerin temel benlik değerlendirmeleri (TBD; core self-evaluations - CSE) ile iş doyumları (job satisfaction) ve örgütsel bağlılıkları (organizational commitment) arasındaki ilişkinin Türkiye'de farklı sektörleri içeren geniş bir örneklemde incelenmesidir. Bu bağlamda, kamu ve özel sektörün mimarlık, mühendislik, medya, finans, sağlık, eğitim, bankacılık, pazarlama, satış, psikoloji, tekstil, yazılım, taşımacılık, turizm gibi farklı alanlarda faaliyet gösteren kurum çalışanlarından veri toplanmıştır. Daha ayrıntılı açıklamak gerekirse, iş doyumunun temel benlik değerlendirmeleri ve örgütsel bağlılığın her üç boyutu (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) arasında aracı değişken rolü oynadığı bir modeli test etmektir. Bu bağlamda, temel benlik değerlendirmelerinin örgütsel

bağlılığın her üç boyutu üzerindeki etkileri hem doğrudan hem de iş doyumu üzerinden dolaylı olarak incelenmiştir.

Bu araştırmanın konu ile ilgili alanyazına üç nedenle katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İlk olarak, temel benlik değerlendirmelerinin özellikle çalışma yaşamı ile bağlantılı tutumları yordama gücünün yüksek olduğu yurtdışında (bir özet için bakınız; Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012a) ve ülkemizde yapılan araştırmalarda gözlenmiş olmakla beraber (örn. Özkırış, 2012; Ayla, 2016) temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılığın her üç boyutu üzerindeki doğrudan etkisini ortak bir model içerisinde detaylı olarak inceleyen bir çalışma henüz yapılmamıştır. Her ne kadar temel benlik değerlendirmelerini oluşturan her bir alt boyutun (özsaygı, genel öz yeterlilik, duygusal dengelilik, kontrol odağı) iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilişkilerinin incelendiği pek çok araştırmaya (örn., Judge, Bono ve Locke, 2000; Judge vd., 2008; Stumpp, Muck, Hülsheger, Judge ve Maier, 2010) rastlamak mümkün olsa da, temel benlik değerlendirmelerinin pek çok ortak özellik taşıyan bu alt boyutlarının daha güçlü bir üst yapıyı oluşturduğu bilindiğinden (örn., Bono ve Judge, 2003), yapının bu haliyle yordayıcı gücünün incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma Türkiye'de temel benlik değerlendirmeleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasındaki ilişkinin sınanması konusunda yapılacak kapsamlı çalışmalardan birisi olması nedeniyle literatüre katkıda bulunacaktır.

İkinci olarak, her ne kadar iş doyumu ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki hem dünyada hem de ülkemizde yaygın olarak ele alınan bir konu olsa da, özellikle ülkemizde yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığı çoğunlukla tek boyut altında incelemektedirler (örn., Ülbeği ve Yalçın, 2016). Bu araştırmada iş doyumunun örgütsel bağlılığın her üç boyutu ile de ilişkisi inceleneceğinden, çalışmanın bulgularının konu ile ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Üçüncü olarak, temel benlik değerlendirmeleri ölçeği temel olarak Judge ve diğerleri tarafından, işe alım sürecinde kullanılabilecek farklı bir kişilik özellikleri ölçeği olarak geliştirilmiştir. Bu bağlamda, temel benlik değerlendirmelerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin incelenmesinin bu özelliğin kurumlarda arzu edilen olumlu iş tutumlarını ne ölçüde yordadığı konusundaki bilgimize katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca, bu özelliğin ülkemizde işe alım süreçlerinde kullanılabilirliğinin gösterilmesinin de uygulama alanına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1.1. Temel Benlik Değerlendirmeleri (TBD)

Ayırıcı kişilik özellikleri, psikoloji literatüründe 1920'lerin başında tartışılmaya başlanmış (Allport ve Allport, 1921) ve günümüzde hala önemini korumakta olan bir konudur. Kişilik özelliklerinin (dispositional traits) E/Ö Psikolojisi bağlamında çalışılmaya başlamasının temelleri iş doyumu/doyumsuzluğu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin raporlanmasıyla 1930'larda başlamış olsa da (Fisher ve Hanna 1931; Hoppock 1935 [akt. Judge, Heller ve Mouth, 2002]) kuram 1980'lerden sonra popülarite kazanmıştır (Arvey, Bouchard, Segal ve Abraham, 1989; Staw, Bell ve Clausen 1986; Staw ve Ross, 1985). Sonraki yıllarda birçok kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki ilişki çalışmalara konu olmuş (Judge, Heller ve Mouth, 2002), fakat bu literatürü birleştirerek, hangi kişilik özelliklerinin iş doyumunun temel yordayıcıları olduğuna dair kuramsal bir çerçeve sağlanamamıştır (Arvey, Carter ve Buerkley, 1991).

Judge, Locke ve Durham (1997) yaklaşık 20 yıl önce öz saygı (self-esteem), öz yeterlilik (self efficacy), denetim odağı (locus of control) ve duygusal dengelilik (neuroticism) alt boyutlarından oluşan bir gizil/örtük üst (higher order latent variable) kişilik boyutu olan Temel Benlik Değerlendirmeleri (Core Self-Evaluations) kavramını öne sürerek, literatürdeki kuramsal çerçeve boşluğunu doldurmayı amaçlamışlardır.

Temel Benlik Değerlendirmeleri yeni bir özellik olmaktan çok, alanyazında çok incelenmiş olan daha dar bazı kişilik özelliklerinin entegrasyonu şeklinde tanımlanabilir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012b).

Temel benlik değerlendirmeleri "kişilerin kendileri, ne derece değerli oldukları, yeterlilik ve yetenekleri ile ilgili yaptıkları temel değerlendirmelerdir" (Judge, Bono, Erez ve Locke, 2005, s.258). Bir diğer deyişle, kişilerin kendileri ve dünyadaki işlevleri hakkında sahip oldukları düşünceleridir (Judge vd., 1997). Kişilik özelliklerini "bireylerin sergiledikleri değişmeyen ve tutarlı düşünce, his ve hareket şekilleri" olarak tanımlayan Judge ve diğerleri (1997, s.155), iş doyumunu yordayacak özelliklerin belirlenmesinde üç temel kriter kullanmışlardır; değerlendirme odaklılık, esaslık (temellik, özlük), ve geniş kapsamlılık (Judge vd.,1997). Bu özelliklere sahip olan kişilik özelliklerinin incelenmesi sonucunda, Temel Benlik Değerlendirmelerini oluşturan kişilik özelliklerini, kişilik psikolojisi tarihinin en fazla araştırmaya konu olmuş (Judge ve Bono 2001a) bir kaç özellikten öz saygı, genelleştirilmiş öz yeterlilik, nevrotiklik düzeyi ve kontrol odağı olarak belirlemişlerdir (Judge, Locke, Durham ve Kluger, 1998b).

Temel benlik değerlendirmelerinin en önemli ve en temel benlik değerlendirmesi olan öz-saygı bireyin genel olarak ne kadar değerli olduğu konusundaki fikri olarak tanımlanabilir (Harter, 1990). Kişinin kendini kabulü, öz saygısını ve öz beğenisini içerir (Judge ve Larsen, 2001).

Genel öz yeterlik, bireyin karşılaşması olası durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan yetkinliklere ne ölçüde sahip olduğuna ilişkin kişisel inancıdır (Bandura, 1982; Bandura, 1994). Genel öz-yeterlilik spesifik bir göreve yönelik yeterlilik ile aynı değildir, kişinin kendisini genel olarak ne kadar yeterli gördüğü ile ilgilidir; bu inanç,

geçmiş deneyimleri sonucunda kişinin kendisi için önemli/değerli olan görevlerdeki başarısının bir değerlendirmesi olarak oluşur (Judge vd., 1997).

Kişiliğin "Beş Büyük" (Big Five) boyutundan birisi olan (Goldberg, 1990) nevrotiklik (duygusal dengelilik) genelde öz saygının zıttı olarak düşünülür. Kişinin kendisini genel olarak olumsuz görmesi, kendisinden şüphe etmesi, kendisini endişeli, kızgın, güvensiz, kaygılı ve depresyonda hissetmesi, uykusuzluk yaşaması nevrotiklik göstergeleridir (Barrick ve Mount, 1991; Judge vd., 1997; Watson 2000).

Kontrol odağı, kişinin dahil olduğu olaylar ve çevresi üzerindeki etkisi hakkındaki inançlarıdır (Rotter, 1966). Bu boyutun farklı uçlarındaki bireyler iç denetim odaklı ve dış denetim odaklı olarak tanımlanırlar. İç denetim odaklı bireyler çevrelerinde meydana gelen olayların kontrolü üzerinde etkileri olduğuna inanırken, dış denetim odaklı bireyler çevrelerinde meydana gelen olayların kendi kontrollerinde olmayan (kader, şans, başka kişiler vb.) faktörlerin bir sonucu olduğuna inanırlar (Gürbüz, Erkuş ve Sığrı, 2010).

Birbirleriyle yüksek derecede ilişkili olan (Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2002) ve birlikte ele alındıklarında tek faktöre yüklendiği gözlemlenmiş olan (Erez ve Judge, 2001; Judge vd., 1998b) bu dört özellik bir arada temel benlik değerlendirmesi üst boyutu altında incelendiğinde, iş doyumu (Bono ve Judge 2003), iş performansı (Judge, Erez ve Bono, 1998a), değişimle baş etme (Judge, Thoresen, Pucik ve Welbourne, 1999), motivasyon (Erez ve Judge, 2001) ve yaşam doyumu (Judge vd., 2005) üzerinde her bir faktörün tek tek etkisinden daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Yine de belirtmek gerekir ki, Temel Benlik Değerlendirmeleri kuramı ile Judge ve diğerleri, TBD'yi oluşturan alt boyutların ayrı ayrı (tek başına) incelenmesinin yanlış

olduğunu iddia etmemektedirler (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012b). Aksine her bir özelliğin birlikte açıkladıkları ortak varyans haricinde tek başına açıkladığı bir ek varyans olduğunu belirtmektedirler (Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2002b). Yapılan çalışmalar stres, depresyon, stres yükleyiciler (stressors), gerginlik (strain) ve çeşitli başa çıkma stratejileri (Judge vd., 2002b; Kammeyer-Mueller, Judge ve Scott, 2009) gibi bazı spesifik durumların araştırıldığı çalışmalarda temel değerlendirmelerin tek başlarına çalışılmasının önemli olduğunu göstermektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012b). Temel olarak, genel iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin incelendiği çalışmalarda temel benlik değerlendirmeleri gibi global (global/broad) ölçeklerin, stres gibi daha spesifik değişkenlerin incelendiği araştırmalarda ise durum spesifik yapıların kullanılmasının daha uygun olduğuna yönelik bir genelleme yapılmaktadır. Yine de araştırmacılar, hangi durumlarda temel benlik değerlendirmelerinin, hangi durumlarda spesifik özelliklerin ölçülmesinin faydalı olduğunun bulunması adına, mümkün olan durumlarda karşılaştırmalı araştırmalar yapmanın mevcut alanyazına ve uygulamaya katkısının olacağını belirtmektedirler (Judge vd., 2002b; Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012b).

Kuramın ilk oluşturulduğu dönemde temel benlik değerlendirmeleri her alt boyut için var olan ölçeklerin kısaltılmış formları ile ölçülmekteydi (örn., Erez ve Judge, 2001; Judge, Bono ve Locke, 2000). Yapılan analizler Judge ve diğerlerinin (1997) önerdikleri gibi bu dört alt boyutun tek faktöre yüklendiğini desteklemiş ve ortaya çıkan boyutun gizil bir üst (higher order latent variable) kişilik boyutu olarak değerlendirilebileceği kanısını güçlendirmiştir (Erez ve Judge, 2001; Judge, Bono ve Locke, 2000; Judge vd., 1998a; Judge vd., 1998b). Judge, Erez, Bono ve Thoresen (2003) tarafından tüm alt boyutlarla ilgili soru içeren, fakat temelde tek boyut halinde temel benlik değerlendirmelerini ölçen bir ölçek geliştirilmiştir. Bu şekilde asıl

ölçülmek istenen temel boyut, soru karmaşası yaratılmadan, daha güvenilir, ekonomik ve hızlı bir şekilde ölçülebilmektedir.

Bu aşamada kişilik özellikleri araştırmalarında kullanılan diğer kişilik ölçekleri ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiye değinmek faydalı olacaktır. Temel benlik değerlendirmeleri diğer kişilik özellikleri ile aynıysa, bu durumda temel benlik değerlendirmelerini incelemek anlamsız olacaktır. Bu sorunun yanıtını verebilmek amacıyla yapılan çalışmalarda araştırmacılar kişilik özellikleri alanyazınında öne çıkan iki önemli sınıflandırma olan "olumlu / olumsuz duygulanım" (positive / negative affectivity) ve kişiliğin "beş faktör" (big five) kuramı ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Konu ile ilgili yapılmış ilk çalışma Judge ve diğerleri (1998b) tarafından iki farklı ülkede (ABD ve İsrail), üç farklı örneklemde (hekim, öğrenci-ABD ve öğrenci-İsrail), öz bildirim ve bir tanıdık bildirimi (eş, yakın arkadaş, kardeş, ebeveyn vb.) gibi farklı kaynaklar kullanılarak veri toplanan kapsamlı bir çalışmadır. Bu araştırmada temel benlik değerlendirmelerinin iş ve yaşam etkileri ölçülmüş, ayrıca temel benlik değerlendirmeleri, olumlu ve olumsuz duygulanım ve Nötr Objeler Doyum Ölçeğinin (Neutral Objects Satisfaction Questionnaire-NOSQ) birbirlerinin varlığında iş ve yaşam doyumu üzerinde açıkladıkları doyumu üzerindeki doğrudan ve dolaylı özgün ek varyans incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu üzerinde hem doğrudan hem de iş özelliklerinin algılanışı aracılığıyla dolaylı etkileri mevcuttur. Ayrıca bu çalışmaya göre temel benlik değerlendirmeleri, olumlu ve olumsuz duygulanım ve NOSQ ile birlikte analize sokulduğunda, hem temel benlik değerlendirmeleri hem de olumlu-olumsuz duygulanım, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı özgün ek varyans açıklamaktadır. Benzer şekilde, Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke (2005)

olumlu-olumsuz duygulanım ve NOQS ile birlikte analize sokulduğunda temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu, yaşam doyumu ve mutluluk üzerinde açıkladığı özgün ek varyansın Japon örnekleminde de anlamlı olduğunu bulmuşlardır.

Temel benlik değerlendirmeleri kısa ölçeğini geliştirdikleri çalışmalarında ise Judge ve diğerleri (2003) yeni geliştirilen ölçeğin ek geçerliliğini (incremental validity) sınadıkları fayda analizlerinde temel benlik değerlendirmelerini oluşturan faktörleri, temel benlik değerlendirmeleri (kısa ölçek) ve beş faktör kişilik özelliklerini dört farklı örneklemde incelemişlerdir. Bu analizlerde söz konusu kişilik özellikleri, iş doyumu, iş performansı ve yaşam doyumunu yordama güçleri açısından dört farklı örneklemde ikişerli gruplar halinde analize sokulmuşlardır. Buna göre, temel benlik değerlendirmeleri kısa ölçeği, temel benlik değerlendirmelerini oluşturan boyutların ayrı ayrı ölçeklerle ölçüldüğünde olduğu kadar başarılı sonuçlar vermektedir. Ayrıca bu çalışmaya göre temel benlik değerlendirmeleri, beş faktör kişilik özellikleri ile birlikte analize sokulduğunda çoğu durumda hem temel benlik değerlendirmeleri hem de beş faktör kişilik özellikleri iş doyumu, iş performansı ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı özgün ek varyans açıklamaktadır.

Bu öncül çalışmalar ışığında Judge, Heller ve Klinger (2008) farklı görevlerde çalışan üniversite çalışanları ve bu çalışanların bir yakınlarının (significant other) katıldığı boylamsal ve çok kaynaklı bir çalışma ile olumlu ve olumsuz duygulanım, beş faktör kişilik özellikleri ve temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumunu yordama düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Buna göre, teker teker analize sokulduklarında, her üç kişilik özelliği sınıflandırmasının da iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak, her üç kişilk özelliği birlikte analize sokulduğunda sadece temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu üzerinde

anlamlı özgün ek varyans (significant unique incremental variance) açıkladığı gözlemlenmiştir (R^2 =.079, p < .05).

Temel benlik değerlendirmeleri ölçeğinin kısa formunun Almanca versiyonunun uyarlanması ile ilgili çalışmada, ölçeğin ek geçerliliğini (incremental validity) sınadıkları analizlerinde Stumpp ve diğerleri (2010) temel benlik değerlendirmelerinin olumlu olumsuz duygulanım ve beş faktör kişilik özellikleri kontrol edildiğinde iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu üzerinde açıkladığını özgün ek varyansın anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Ayla (2016) tarafından Türkiye'de banka çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada temel benlik değerlendirmeleri kontrol edildiğinde, olumlu/olumsuz duygulanımın iş doyumu üzerinde anlamlı bir özgün etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bu araştırmaların da gösterdiği gibi, iş doyumu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmek istenildiği durumlarda, temel benlik değerlendirmelerini araştırmalarına dahil etmeyen çalışmalar potansiyel açıklanabilir varyansı dışarıda bırakmaktadırlar.

Demografik değişkenler ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar, demografik özelliklerin temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir (Bıçaksız, 2009; Judge, Hurst ve Simon, 2009; Kisbu, 2006; Özkırış, 2012; Wu ve Griffin, 2012). Demografik değişkenler harcinde temel benlik değerlendirmelerinin öncülü olarak ele alınan fiziksel çekicilik, zeka, genetik gibi bazı değişkenler araştırmalara konu olmuştur (Judge vd., 2009; Judge, Illies ve Zhang, 2012). Örneğin Judge ve diğerleri (2009) bir boylamsal çalışmada 191 katılımcıdan toplanmış olan verilerin analizi sonucunda, genel zihinsel yetilerin (zeka) ve fiziksel çekiciliğin, temel benlik değerlendirmelerinin yordayıcıları olduğunu tespit etmişlerdir. Söz konusu çalışmada temel benlik değerlendirmeleri ile eğitim düzeyi arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Judge, Illies

ve Zhang (2012) tarafından yürütülen ve İsveçli 594 ikizin (114 tek yumurta ikizi ve 183 çift yumurta ikizi) katıldığı bir diğer araştırmada ise, temel benlik değerlendirmelerinin sağlık problemleri üzerindeki hem doğrudan, hem de dolaylı etkisinin kısmen genetik kaynaklı olduğu belirtilmiştir. Dolaylı etkiye aracılık eden değişkenler ise iş doyumu ve iş stresidir.

Temel benlik değerlendirmeleri kavramını ortaya atan Judge'ın dahil olduğu araştırma grupları tarafından yapılan araştırmalar doğal olarak yaklaşımın temel taşları sayılmaktadır. Bu çalışmalar, temel benlik değerlendirmelerini oluşturan boyutların gerçekten tek bir faktör yapısı altında toplandığını kanıtlayan bir meta-analiz (Judge vd., 1998a) ve bu yapının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkilerinin iki ülkede (ABD ve İsrail) üç farklı örneklemde desteklendiği bir araştırma ile başlamıştır (Judge vd., 1998b).

Judge'ın dahil olduğu araştırmalar yoğunluklu olarak temel benlik değerlendirmeleri ve iş doyumu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye yoğunlaşmış olsa da (Judge ve Bono, 2001b; Judge vd., 2005; Judge, Bono, ve Locke, 2000; Judge vd., 2008; Piccolo vd., 2005; Srivastava, Locke, Judge ve Adams, 2010), yapının örgütsel bağlılık ($ß$= ,64, p < .01; Judge vd., 1999), iş performansı (Bono ve Judge, 2003; Erez ve Judge, 2001; Judge ve Bono, 2001b), değişimle başa çıkma (Judge vd., 1999), iş karmaşıklığı düzeyi (Judge, Bono ve Locke, 2000; Srivastava vd., 2010), yaşam doyumu (Judge, Bono, Erez, ve Locke, 2005; Piccolo vd., 2005), stresle başa çıkma (Kammeyer-Mueller, Judge ve Scott, 2009), motivasyon (Erez ve Judge, 2001), gelir düzeyi (Judge ve Hurst, 2007; Judge vd., 2009), fiziksel ve psikolojik sağlık (Tsaousis, Nikolau, Serdaris ve Judge, 2007), iş hayatında yakalanan başarı (Judge ve Hurst, 2008) ve popülaritenin (Scott ve Judge, 2009) de yordayıcısı olduğuna yönelik bulgular mevcuttur.

Temel benlik değerlendirmeleri hakkında yurtdışında yapılan diğer araştırmalar da Judge ve diğerlerinin araştırmaları ile paralel gitmiş, kimi durumlarda ise farklı alanlara kaymıştır. Bu araştırmalara konu olan, temel benlik değerlendirmelerinin yordadığı bazı değişkenler arasında tükenmişlik (Best, Stapleton ve Downey, 2005), iş doyumu (Dormann, Fay, Zapf ve Frese, 2006), örgütsel bağlılık (β = .56, p < .01; Stumpp, Hülsheger, Muck ve Maier, 2009), işsizlik dönemlerinde iş arama istikrarı (Wanberg, Glomb, Song ve Sorenson, 2005), geri bildirimlerden sağlanan fayda (Bono ve Colbert, 2005), algılanan iş stresi (Brunborg, 2008), akademik başarı (Rosopa ve Schroeder, 2009), işten ayrılma niyeti (Harris, Harvey ve Kacmar, 2009), iş performansı (Gardner ve Pierce, 2009), dönüştürücü liderlik (Resick, Whitman, Weingarden ve Hiller, 2009), yaşam doyumu (Heilmann ve Jonas, 2010), hedef bağlılığı (Kamer ve Annen, 2010), gelir düzeyi (Cheung, Herndon ve Dougherty, 2015), çalışan katılımı (Lee ve Ok, 2015) yer almaktadır.

Temel benlik değerlendirmeleri uzun yıllardır yurtdışında çalışılan (bir derleme için bkz. Judge, 2009) ve farklı kültürlerde geçerliliği sınanmış (Erol-Korkmaz, 2010; Gbadamosi, 2006; Nikolaou ve Judge, 2007; Piccolo vd., 2005; Rode, Judge ve Sun, 2012; Stumpp vd., 2010; Wu ve Griffin, 2012) bir modeldir. Konu ülkemizde de bir grup araştırmacı tarafından araştırılmış olmakla birlikte bu çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır (örn., Bıçaksız, 2009; Erol, Çelik ve Üçok, 2015; Güven, 2007; Kisbu, 2016; Süral- Özer ve Tozkoparan, 2013a-b; Özer, 2016). Ülkemizde yapılan çalışmaların çoğu temel benlik değerlendirmelerini örgütsel bağlamda incelerken (örn., Bıçaksız, 2009; Kisbu, 2016; Süral- Özer ve Tozkoparan, 2013a-b) bir diğer grup araştırmacı da eğitim ve sağlık alanında temel benlik değerlendirmelerinin etkilerini (Coşar 2015; Erol vd., 2015; Güven 2007; Özer 2016; Özer, Hamarta ve Deniz, 2016) incelemiştir. Türkiye'de temel benlik değerlendirmelerini örgütsel bağlamda ele alan çalışmalarda iş doyumu ve örgütsel bağlılık incelenen değişkenler olmakla birlikte hem temel benlik

değerlendirmeleri ile bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki doğrudan ilişkiler incelenmemiştir hem de bu çalışmaların örneklemleri oldukça sınırlıdır.

Ülkemizde temel benlik değerlendirmelerinin incelendiği ilk araştırmada Kisbu (2006) 150 taksi şoföründen oluşan bir örneklem ile çalışmış, temel benlik değerlendirmelerinin gerçekçi olmayan iyimserlik ve kontrol yanılsaması değişkenlerini içeren algı yanılgıları ile çerçeve etkisini içeren seçim yanılgısından oluşan bilişsel yanılgıları nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre temel benlik değerlendirmeleri düşük olan taksi şoförlerinin, temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan meslektaşlarına göre daha az kontrol yanılsaması yaşadıkları tespit edilmiştir.

Bıçaksız (2009) evli ve kariyer sahibi 293 katılımcı ile yürütmüş olduğu çalışmada, temel benlik değerlendirmeleri, iş-aile ilişkisi ve öznel iş gerekleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sözkonusu araştırmada öznel iş gerekleri Peeters, Montgomery, Bakker, ve Schaufeli (2005) tarafından tanımlandığı haliyle nicel (örn; aşırı iş yükü), duygusal (işe bağlı stresin yarattığı duygusal yük) ve zihinsel (gerekli işlerin yapılması için ihtiyaç duyulan zihinsel çaba) iş gerekleri yönlerini içeren tek boyutlu bir yapı olarak incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, evli ve kariyer sahibi bireylerde temel benlik değerlendirmelerinin iş-aile çatışması ve iş-aile zenginleştirmesi üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, hem öznel iş gerekleri ve iş-aile çatışması ilişkisinde hem de öznel iş gerekleriyle iş-aile zenginleştirmesi arasındaki ilişkide temel benlik değerlendirmelerinin belirleyici bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Antalya'da beş yıldızlı otellerde çalışmakta olan 344 otel çalışanı ile yürüttükleri çalışmalarında Akgündüz ve Akdağ (2014), kişiliğin beş büyük boyutu, temel benlik değerlendirmeleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda temel benlik değerlendirmeleri ile işten ayrılma niyetini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, otel çalışanlarının temel benlik

değerlendirmeleri ile özdisiplin, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Bir diğer çalışmada temel benlik değerlendirmelerinin olumlu duygulanım durumu deneyimine etkileri aracılığıyla iş doyumu, örgütsel bağılılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu örgütsel çıktıları yordadığı bulunmuştur (Erol-Korkmaz, 2010; Erol-Korkmaz, Sümer 2012). Gürbüz ve diğerleri (2010) temel benlik değerlendirmelerinin bilişim sektörü çalışanlarının iş doyumu ve iş performansını pozitif yönde yordadığını belirtmişlerdir. Şeşen (2010) tarafından, örgüt içi girişimcilik davranışlarının öncüllerini ve sonuçlarını bir yapısal eşitlik modeli içinde test etmek amacıyla, Türk savunma sanayi firmalarında çeşitli kademelerde çalışan 375 yöneticinin katılımı ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre temel benlik değerlendirmeleri, toplumsal kültürel değer algısı ve örgütteki kültürel eğilimin hep birlikte örgüt içi girişimci davranışları etkilediği bulunmuştur. Ayrıca temel benlik değerlendirmeleri, toplumsal kültürel değer algısı ve örgütteki kültürel eğilimin hep birlikte örgüt içi girişimcilik davranışları aracılığıyla örgütsel bağlılık ve iş doyumunu yordadığı bulunmuştur. Benzer bir şekilde, Türkiye'nin farklı illerinden beyaz yakalı 479 çalışanın katıldığı bir çalışmada, temel benlik değerlendirmelerinin iş ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Süral-Özer ve Tozkoparan, 2013a).

Kuzey Kıbrıs'ta 146 banka müşteri temsilcisi ve gişe görevlisi ile yürütülen bir araştırmada temel benlik değerlendirmelerinin, müşteri kaynaklı sosyal stres yükleyicilerin etkisi üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahip olduğu, yüksek temel benlik değerlendirmelerine sahip çalışanların aşırı ya da belirsiz müşteri beklentileri, müşterilerin sözlü saldırıları ya da sevilmeyen müşterilerden kaynaklı problemlerle daha kolay başa çıkabildikleri ve dolayısıyla daha az duygusal tükenmişlik deneyimledikleri bulunmuştur (Karatepe, Haktanır ve Yorgancı, 2010). Örneklemini 250 doktorun

oluşturduğu çalışmalarında Süral-Özer ve Tozkoparan (2013b) temel benlik değerlendirmelerinin tükenmişlik düzeyini ve örgütsel adalet algısının dağıtım adaleti boyutu ile tükenmişliği yordadığını tespit etmişlerdir. Buna göre, hekimlerin temel benlik değerlendirmeleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Sığrı ve Oğuzhan (2012) Ankara'da görev yapan 164 ilköğretim okulu öğretmeni ile gerçekleştirdikleri, izlenim yönelimi taktikleri oluşturmada temel benlik değerlendirmeleri, etiksel iklim ve lider üye etkileşiminin etkilerini araştırdıkları çalışmalarında temel benlik değerlendirmelerinin izlenim yönetimi taktikleri kullanımını azalttığını ortaya koymuştur. Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan 309 akademisyen ile yürütülen bir araştırmada ise, temel benlik değerlendirmelerinin akademisyenleri iş doyumları ve duygusal örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Özkırış, 2012).

Yukarıdaki çalışmaların gösterdiği gibi temel benlik değerlendirmeleri çıkış noktası Amerika olmakla beraber diğer ülkelerde (örn., Japonya ve Türkiye) yürütülen araştırmalar kuramın Amerika dışında ve farklı kültürlerde de geçerliliği olduğuna dair görgül destek sağlamaktadır. Temel benlik değerlendirmelerinin uluslararası yazında bu kadar hızlı kabul edilmesini sağlayan etkenlerden birisi, Judge'ın dahil olduğu sonraki araştırmaların en başından itibaren birden fazla ülke örneklemini içermesidir (örn., Judge vd., 1998b; Judge vd., 1999; Judge, Van Vianen ve De Pater, 2004; Piccolo vd., 2005).

Açık bir şekilde görülebileceği gibi temel benlik değerlendirmeleri özellikle örgütsel bağlamda işe yönelik pek çok tutum ve davranışın yordayıcısıdır. Temel benlik değerlendirmelerinin E/Ö psikolojisinin en fazla çalışmaya konu olmuş tutumlarından iş doyumu ile ilişkisi kuramın çalışılmaya başladığı ilk günlerden beri çalışılmakta, örgütsel bağlılık ve temel benlik değerlendirmeleri ilişkisini konu eden çalışmaların

sayısı ise gün geçtikçe artmaktadır. İlerleyen bölümlerde araştırmanın konusu olan bu değişkenler hakkında bilgi verilmekte ve temel benlik değerlendirmeleriyle ilişkilerinden bahsedilmektedir.

1.2. İş Doyumu

Günümüzde çalışma hayatı bireyin yaşamının çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İş hayatı birey için, hem hayatının önemli bir bölümünü geçirdiği ortam olması, hem eğitim hayatı boyunca yaptığı yatırımların bir karşılığı olması, hem de çoğu durumda hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorunda olması bakımından önemlidir.

Günümüz Türkiye'sinde resmi haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olsa da, TÜİK (2016) verilerine göre tam zamanlı bir işte çalışan bireylerin %47'si haftada 50 saat ve üzerinde çalışmakta, bunların içerisinde %27'lik bir grup çalışan ise haftada 60 saat ve üzerinde çalışmaktadır (https://biruni.tuik.gov.tr). Kabaca bir hesap yapıldığında Türkiye'de tam zamanlı bir işte çalışanların ortalama haftalık çalışma süreleri yaklaşık 52 saattir. Kişilerin çalışma saatleri değişse de, ortalama bir insan, uyanıkken gerçekleştirilen aktiviteler içerisinde en fazla zamanı işinde harcamaktadır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012a).

Bireyin yaşamının bu kadar önemli bir alanını oluşturan işinde mutlu olması şüphesiz ki hem çalışan hem de işveren için önemlidir. Hem örgütsel hem de bireysel çıktıları açısından önem taşıyan işe yönelik bu tutum, psikoloji (Spector, 1997), sosyoloji (Gruenberg, 1980), örgüt bilim (Judge, Heller ve Mount, 2002) gibi birçok farklı disiplinin ilgi odağı olmuştur. İlginçtir ki iş doyumu örgütsel psikolojinin ve örgütsel davranış araştırmacılarının en çok araştırdığı konulardan biri olsa da, bu tutum işverenler tarafından yeterli ilgiyi görmemektedir (Judge ve Church, 2000).

İş doyumu, örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konularından birisi olmasının da bir sonucu olarak (Judge vd., 2001), farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış bir kavramdır. Örneğin, Spector (1997) iş doyumunu genel olarak kişilerin işlerinden duydukları hoşnutluğun derecesi olarak tanımlarken, Locke (1976) iş doyumunu "kişinin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklı hoşa giden ya da olumlu bir duygu durumu" (s. 1304) olarak tanımlamaktadır. Weiss ve diğerlerine göre iş doyumu bireyin işi hakkında yaptığı bir "genel değerlendirmedir" (Weiss, Nicholas ve Daus, 1999). Judge ve Kammeyer-Mueller'e (2012a) göre ise iş doyumu kişinin işi ile ilgili hoşnutluğunu ve pozitif duygularını ifade eden bir değerlendirme durumudur. Bu tanımlar farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ifade edilmiş olsalar da, ortak bir paydada buluşmaktadırlar; iş doyumu kişinin işi ile ilgili yorumunun olumlu olması halidir.

Pek çok iş tutumunda olduğu gibi, iş doyumunun ölçümünde de pek çok farklı yaklaşım mevcuttur. Bazı araştırmacılar genel iş doyumunu ölçerken (örn., Brayfield ve Roth, 1951; Ironson, Smith, Brannick, Gibson ve Paul, 1989; Kunin, 1955) diğerleri iş doyumunu farklı boyutlar altında incelemiştir (örn., JDI: Smith, Kendall ve Hulin, 1969; JSS: Spector, 1985; MSQ; Weiss, Davis, England ve Lofquist, 1967). İş doyumunu ölçmeye yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, farklı kültürlerde kullanılmış pek çok ölçme aracı mevcuttur. E/Ö Psikolojisi alanında incelenen iş doyumu alt boyutlarının bazıları işin kendisi, maddi kazanç, ek faydalar (benefits), koşullu ödüller (contingent rewards), yükselme imkanları, çalışma arkadaşları, yöneticiler (supervision), fark edilme (recognition), çalışma koşulları, şirket ve yönetim, kontrol, iletişim olarak sıralanabilir. İş doyumu ölçümünde tek boyutlu (genel) ya da alt boyutları olan bir ölçme aracının tercih edilmesi araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmelidir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012b).

İş doyumunun belki de en önemli alt boyutlarından birisi olan "işin kendisi" boyutu, kişiden kişiye açıklaması değişecek olsa da (işte yapılan aktiviteyi sevmek, işi mükemmel bir şekilde yapabiliyor olmanın hazzı, işin öğrenmeye izin vermesi, işin saygın olması vb.) (Locke, 1976) genel anlamda bireyin yapmakta olduğu iş hakkındaki olumlu tutumudur. Genel iş doyumu ile en yakından bağlantılı olan alt boyutun "işin kendisi" olduğu gözlenmiştir (Ironson vd., 1989; Jurgensen, 1978; Rentsch ve Steel, 1992).

İş doyumunu önemli kılan, işin bireyin yaşamındaki hayati yeri dolayısıyla, hem birey hem de kurum için arzu edilen pek çok tutumun yordayıcısı olmasıdır (Judge vd., 2001; Tekarslan, 2000). Bunların belki de en önemlileri yaşam doyumu (Judge ve Watanabe, 1993; Mishra vd., 2014; Near ve Rechner, 1993), psikolojik ve fiziksel sağlık (Judge, Ilies ve Zhang, 2012), iş performansı (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001; Kacmar, Collins, Harris ve Judge, 2009; Ostroff, 1992), örgütsel vatandaşlık davranışı (Ilies, Scott ve Judge, 2006; Ilies, Johnson, Judge ve Keeney, 2010; Organ ve Ryan, 1995), verimlilik (Ostroff, 1992), örgütsel bağlılık (Vandenberg ve Lance 1992), daha karmaşık işler edinme (attainment of more complex jobs: Judge, Bono ve Locke 2000) ve belki de en önemlisi ayrılma davranışları başlığı altında toplanan işe devamsızlık, işten ayrılma, sendikalaşma, işe geç kalma, madde bağımlılığı, emeklilik, işten ayrılma niyeti (Adler ve Golan, 1981; Hulin, 1991; Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb ve Ahlburg, 2005; Kinicki vd., 2002; Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola, 1998; Ostroff 1992) olarak sıralanabilir. İş doyumun farklı alt boyutlarla ölçüldüğü çalışmalarda, işin kendisi alt boyutu özellikle ayrılma davranışları ve işten ayrılma niyeti ile en yüksek ilişkiye sahip olan iş doyumu boyutudur (Kammeyer-Mueller vd., 2005; Kinicki vd., 2002). İş doyumu üzerine yapılmış olan kapsamlı bir meta-analiz çalışmasında Harter, Schmidt ve Hayes (2002) bireysel iş doyumu ile müşteri memnuniyeti için çalışma, verimlilik, kar, işgücü devri ve iş kazaları arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. İş

doyumunun yordadığı değişkenlerin değişip gelişiyor olması, iş kavramının zaman içerisinde gelişmekte ve değişmekte olmasından kaynaklanmaktadır (Judge vd., 2001).

İş doyumunu yordayan bazı demografik değişkenler yaş (örn., Clark, Oswald ve Warr, 1996; Decker ve Borgen, 1993; O'Brien ve Dowling, 1981), cinsiyet (Bartol ve Wortman, 1975; Brief, Rose ve Aldag, 1977; Clark vd., 1996; Keller, 1983), eğitim düzeyi (Clark, 1996; Clark ve Oswald, 1996; Fabra Florit ve Vila Lladosa, 2007) ve medeni durumdur (Gazioğlu ve Tansel, 2006; Lam, Zhang ve Baum, 2001). İşe yönelik tutumlarla ilgili demografik değişkenlerle ilgili veriler farklı örneklemlerde (farklı ülkeler, farklı sektörler, farklı kurum yapıları vb. gibi) farklı sonuçlar verebilmektedir. Çeşitli modellemelerde demografik değişkenlerin hem kendi aralarında, hem de işle ilgili diğer etkenlerle birlikte ele alındıklarında daha tutarlı sonuçlara ulaşılmaktadır (örn., Clark vd., 1996).

Demografik değişkenler haricinde ise, iş doyumu araştırmalarının ilk günlerinden bu yana iş doyumunun yordayıcısı olduğu kabul edilen değişkenlerden bazıları kişilik özellikleri (Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2008; Judge, Heller ve Mount, 2002), genetik (Li, Stanek, Zhang, Ones ve McGue, 2016), maaş (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw ve Rich, 2010; Parker ve Brummel, 2016), çalışılan sektör (kamu-özel), toplam çalışma süresi (kıdem) ve mevcut iş yerinde çalışma süresi (Hom ve Griffeth, 1995; Oshagbemi, 2000), iş özellikleri (Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007), algılanan maaş adilliği (Williams vd., 2006) ve şirket politikalarıdır (örn., Halpern, 1966; Soliman, 1970). Yakın dönemde çalışılmaya başlayan bazı güncel değişkenler kendini ifade etme, iş yükü/baskısı, yetkilendirme (employee empowerment; Seibert, Silver ve Randolph, 2004) olarak sıralanabilir (Judge vd., 2001).

Kişilik özellikleri özelinde bakıldığında, iş doyumunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi farklı araştırmacılar tarafından çalışılmış, özellikle 1980'li yıllardan sonra E/Ö

psikolojisi araştırmacılarının artan ilgisine maruz kalmış (örn., Arvey vd., 1989; Judge ve Hulin, 1993; Judge ve Locke, 1993; Staw ve Ross, 1985; Watson ve Slack, 1993) ve bu ilgi sayesinde söz konusu ilişkinin varlığının gözlemlendiği pek çok araştırma yapılmıştır (Judge, Heller ve Mouth, 2002). İş doyumu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin önem kazanmasına neden olan çalışmalar Staw ve Ross'un (1985) yürüttüğü boylamsal bir çalışmada iş doyumunun zaman içerisinde ve farklı çalışma koşullarında dahi tutarlı olduğunu gösteren çalışmaları ile Staw ve diğerlerinin (1986) kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin boylamsal olduğunu gösteren çalışmasıdır. Bu çalışmalar, E/Ö psikolojisi alanında iş doyumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların öncüllerinden olup, kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilgili önemli bir yordayıcı olduğunu göstermiştir.

İş doyumuyla ilişkisi en fazla araştırmaya konu olmuş olan kişilik özellikleri olumlu-olumsuz duygulanım (Judge vd., 2008), beş faktör kişilik özellikleri (Judge, Heller ve Mount, 2002) ve hem teker teker, hem de bir üst boyut olarak temel benlik değerlendirmelerini oluşturan öz saygı, öz yeterlilik, denetim odağı ve nevrotikliktir (Judge ve Bono, 2001). Kişilik özellikleri ve iş doyumu ilişkisi hakkındaki alanyazın farklı kollardan devam etmiş olsa da (Arvey vd., 1991), birleştirici bir kuramsal yaklaşım olarak temel benlik değerlendirmeleri son yıllarda öne çıkmaktadır (Judge vd., 1997). Bahsedilen tüm boyutların iş doyumunun yordayıcısı olduğu, hepsi birlikte incelendiğinde ise temel benlik değerlendirmelerinin açıklama gücünün diğerlerinden daha yüksek olduğu konusunda görgül kanıtlar mevcuttur (Judge vd., 2008).

Daha önce de belirtildiği gibi temel benlik değerlendirmeleri, kişilik özellikleri ve iş doyumu ilişkisi ile ilgili bir kuramsal çerçeve oluşturma amacıyla Judge ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiş, öz saygı, öz yeterlilik, denetim odağı ve nevrotiklik alt boyutlarından oluşan gizil bir üst kişilik boyutudur. Bu araştırmacıların

da belirttiği gibi, temel benlik değerlendirmeleri yeni bir kişilik özelliği değil, işe yönelik tutumlarla ilişkili olarak en çok incelenmiş olan bazı kişilik özelliklerinin bir harmanıdır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012b). Judge ve diğerlerinin (1997) çalışmasından günümüze dek yapılan çalışmalar, iş doyumunun kişilik özellikleri modelini destekler sonuçlar vermektedir (bir inceleme için bkz. Judge ve Kammeyer-Mueller, 2011).

Temel benlik değerlendirmelerini önemli kılan, kişinin kendisi hakkında yaptığı bu geniş kapsamlı değerlendirmelerin, karşılaştığı daha spesifik durumlara yönelik oluşturacağı değerlendirmeler için bir zemin oluşturacak olmasıdır (Judge vd., 1997). Detaylandıracak olursak, araştırmacılar kuramsal çerçevenin oluşturulduğu yayınlarında temel benlik değerlendirmelerinin duygusal genelleme süreçleri, işin değerlendirilme şekli ve çalışanların davranışlarını etkilemek gibi üç farklı mekanizma yoluyla kişilerin duruma özel değerlendirmelerini etkileyeceğini öne sürmektedir (Judge vd., 1997).

Bu mekanizmalar, kuram iş doyumunu yordama gücü üzerinden geliştirildiğinden, iş doyumu başlığı temelinde açıklanmış olsa da, ilerleyen yıllarda temel benlik değerlendirmelerinin yordadığı bulunmuş olan duruma özgü tüm değerlendirmeler için genellenebilir niteliktedir. Temel benlik değerlendirmeleri kişilerin kendilerini nasıl gördüklerini belirlemenin haricinde olayları algılama ve yorumlama şekillerine de etki eder (Stumpp vd., 2009). Bunun bir sonucu olarak, olumlu temel benlik değerlendirmelerine sahip çalışanlar sadece işlerini daha doyurucu bulmakla kalmamakta, karşılaştıkları olayları ve içinde bulundukları durumu yorumlama şekilleri de diğer etkenlerden bağımsız olarak olumlu olmaktadır (Judge ve Ilies, 2004; Judge vd., 1998b).

Judge'ın dahil olduğu araştırmaların başı çektiği uluslararası araştırmalar, temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumunu yordadığını ortaya koymaktadır (Judge ve

Bono 2001b; Judge vd., 2005; Judge, Bono ve Locke, 2000; Judge vd., 2008; Piccolo vd., 2005; Rode vd., 2012; Srivastava vd., 2010). Judge ve diğerleri (1998b) üç farklı örnekleme ait verileri inceledikleri araştırmalarında temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu üzerindeki toplam etkisinin değişkenlere ait ölçeklerin her ikisi de çalışanın kendisi tarafından cevaplandığı durumlarda .48 olduğunu, temel benlik değerlendirmeleri bağımsız olarak (çalışanın bir yakını tarafından) ölçüldüğünde ise bu oranın .37 olduğunu bulmuşlardır (Judge ve Larsen, 2001).

Staw ve diğerlerinin (1986) araştırma sonuçlarına paralel olarak, Judge, Bono ve Locke (2000) iş doyumu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin temel benlik değerlendirmeleri ile ölçüldüğü bir çalışma yürütmüşlerdir. Söz konusu araştırma iki farklı çalışmadan oluşmakta olup, iki örneklemden üç farklı yöntemle (özbildirim, tanıdık bildirimi ve klinik mülakat) veri toplanmıştır. Birinci çalışmada 351 grup verinin (bir özbildirim ve bununla eşleşen bir tanıdık bildirimi - eş, kardeş, ebeveyn, arkadaş ve diğer) analizi sonucunda bireylerin temel benlik değerlendirmelerinin her iki değerlendirme türünde de iş doyumunu yordadığı, yordama gücünün öz bildirim için daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Klinik görüşmeler sonucu boylamsal olarak veri toplanan ikinci çalışmada ise bireylerin çocukluk ve genç yetişkinlik (30-38 yaş) dönemlerinde ölçülen temel benlik değerlendirmelerinin 41-50 yaş arasında ölçülen iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Genç yetişkinlik döneminde ölçülen temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumunu yordama gücü, çocukluk döneminde ölçülene görece daha yüksek olsa da, temel benlik değerlendirmelerinin zaman içerisinde oldukça sabit kaldığı gözlenmiştir.

Judge ve Bono (2001b) 169 çalışmayı kapsayan meta-analiz çalışmalarında temel benlik değerlendirmelerini oluşturan alt boyutların her birinin iş doyumunu yordadığını tespit etmişlerdir. Söz konusu meta-analiz sonuçları tek bir boyut altında

birleştirildiğinde ise toplam gerçek korelasyon (true correlation) .41 olarak hesaplanmıştır (Judge, Bono, Erez, Locke ve Thoresen, 2002).

Temel benlik değerlendirmeleri ölçeğinin geliştirilmesiyle birlikte bu üst boyutun iş doyumunu yordama gücü daha kolay ve doğru şekilde ölçülmeye başlanmıştır (Judge vd., 2003). Ölçeğin geliştirildiği çalışmada kullanılan, bir gıda firmasının çalışanları ve bir ilaç firmasında çalışan satış temsilcilerinden oluşan iki farklı çalışan örnekleminde temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasındaki düzeltilmiş korelasyon sırasıyla .49 ve .59 olarak gözlenmiştir. Benzer şekilde Judge, Van Vianen ve de Pater (2004) ölçeğin Felemenkçe versiyonunun da iş doyumu ile güçlü bir korelasyona sahip olduğunu bulmuştur (r= .56, p<.01). Ölçeğin Japonca (Piccolo vd., 2005) versiyonunun uyarlandığı çalışmada temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu üzerindeki yordayıcı etkisi görgül olarak gösterilmiştir. (β=0.47, R^2=.22, p< .05). Ölçeğin Almanca (Stumpp vd., 2010) versiyonunun uyarlandığı çalışmada söz konusu etkiye ek olarak temel benlik değerlendirmeleri kısa ölçeğinin beş faktör kişilik özellikleri, olumlu olumsuz duygulanım ve temel benlik değerlendirmelerini oluşturan kişilik özelliklerinin teker teker ölçümlerinin kontrol edildiği durumda iş doyumu üzerinde açıkladığı bir özgün ek varyans olduğu da tespit edilmiştir (β=0.27, ΔR^2=.02, p < .001).

Rode ve diğerlerinin (2012) İş Tanımlama İndeksi (JDI) kullanarak temel benlik değerlendirmeleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında temel benlik değerlendirmeleri ile en yüksek ilişkiye sahip olan JDI boyutunun "işin kendisi" olduğu ve özsaygı kontrol edildiğinde dahi temel benlik değerlendirmelerinin işin kendisi üzerinde açıkladığı bir özgün ek varyans olduğu tespit edilmiştir (β = 0.36, ΔR^2= .07, p < .001). Temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ile olan ilişkisini inceleyen araştırmaların yakın zamanda bir araya getirildiği bir meta-analiz çalışmasında Johnson,

Rosen ve Tan (2012) temel benlik değerlendirmeleri ile ilgili 149 çalışmayı incelemişlerdir. Bu çalışmada Hunter-Schmidt (HS) ve Rastgele Etki (Random Effects-RE) modelleri olmak üzere iki farklı analiz yöntemi kullanılmış olup, her iki yöntemle incelendiğinde de temel benlik değerlendirmeleri ile iş (HS; ρ = .36, RE; ρ = .44) ve yaşam doyumu (HS; ρ = .54, RE; ρ = .57) arasında güçlü pozitif ilişkiler olduğu gözlenmiştir.

Ülkemizde ise temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu araştırmalarda kullanılan iş doyumu ölçekleri genel iş doyumunu ölçmeye yönelik olup, iş doyumunun farklı boyutları ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma henüz ülkemizde yapılmamıştır. Temel benlik değerlendirmeleri kavramı ülkemizde yaklaşık on senedir çalışılmakta olan oldukça yeni bir kavramdır (İlk çalışma; Kisbu, 2006) ve konu henüz hak ettiği ilgiyi görmeye başlamamıştır.

Şeşen (2010) Türk Savunma Sanayi firmalarında çeşitli kademelerde çalışan 375 yönetici ile yürütmüş olduğu bir çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (r = 0.19, p < .01). Bilişim sektöründen 112 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada Gürbüz ve diğerleri (2010) temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumunu yordama gücünün oldukça yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (β = .496, p < .01, Düzeltilmiş R^2 = .23). Bir devlet üniversitesinde çalışan 220 yönetici ile yürütülen bir başka çalışmada temel benlik değerlendirmelerinin olumlu duygulanım durumu deneyimine etkileri aracılığıyla iş doyumunu yordadığı (r = 0.19, p < 0.05) bulunmuştur (Erol-Korkmaz, 2010; Erol-Korkmaz ve Sümer 2012).

Özkırış (2012) özel ve devlet üniversitelerinde çalışan 309 akademisyen ile yürüttüğü araştırmasında, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş

doyumları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (r = 0.593; p < 0.01). Çalışmada iş doyumlarındaki toplam varyansın %35'inin temel benlik değerlendirmeleri tarafından açıklandığı gözlenmiştir. Süral-Özer ve Tozkoparan (2013a) Türkiye'nin farklı illerinden beyaz yakalı 479 çalışanın katıldığı bir çalışmada, temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (r = 0.45, p < 0.01).

Yukarıda ayrıntılı bir biçimde ele alınmış olan literatür ışığında, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

Hipotez 1: Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri iş doyumunu doğrudan ve pozitif yönde yordamaktadır.

E/Ö psikolojisinde iş doyumundan sonra en fazla çalışılan iş tutumlarından bir diğeri de örgütsel bağlılıktır (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller ve Hulin, 2017). Örgütsel bağlılık, hem iş doyumu hem de kişilik özellikleri ile olan ilişkisi sıklıkla çalışılan bir çalışan tutumudur. İlerleyen bölümde örgütsel bağlılık kavramından ve bu değişkenin iş doyumu ve temel benlik değerlendirmeleri ile ilişkisi anlatılmaktadır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık E/Ö psikolojisi alanında iş doyumundan sonra en fazla çalışılan işe yönelik tutumlardan birisidir. Çalışmalar özellikle 1970'lerden itibaren önem kazanmaya başlamış, 1990 sonrası alanın en çok ilgi çeken konularından birisi haline gelmiştir (Judge vd., 2017). Farklı disiplinlerde çalışılan pek çok tutum gibi, örgütsel bağlılık da farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk işevuruk tanımlardan biri Wiener (1982) tarafından yapılmıştır. Wiener'a (1982) göre örgütsel bağlılık "örgütsel çıkarlara hizmet etmek için

içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı"dır (s. 418). Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) ise örgütsel bağlılığı bireyin kendini bir örgüte ne kadar ait hissettiği ve örgüte katılım derecesi olarak tanımlamış, örgütsel bağlılığın "(a) örgütün hedef ve değerlerine karşı güçlü inanç ve kabullenme, (b) örgüt yararına yüksek düzeyde çaba harcamaya gönüllü olmak ve (c) örgütün üyesi kalmak için güçlü bir arzu hissetmek" şeklinde tanımlanabileceğini belirtmişlerdir (s. 604). Bu öncü araştırmacılar örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak tanımlamış ve her biri bağlılığın farklı yönlerine odaklanmıştır.

Örgütsel bağlılığın yukarıdaki tanımları bağlılığın başlangıçta tek boyutlu bir yapı olarak ele alındığını göstermektedir. İlerleyen yıllarda bir diğer grup araştırmacı örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir yapı olarak ele almaya başlamıştır. Örneğin, O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık bireyin örgütün değerlerini/bakış açışını kabul etmesi ve içselleştirmesiyle sonuçlanan, bireyin örgüte bağlanma düzeyidir. Bu araştırmacılara göre örgütsel bağlılık 3 boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır; özdeşleşme (identification), içselleştirme (internalization) ve uyum (compliance). Örgütsel bağlılık alanındaki çalışmaları birleştirici bir anlayışla konuya yaklaşan Meyer ve Allen (1984; Allen ve Meyer, 1990), daha önce farklı şekillerde tanımlanmış olan örgütsel bağlılığı, üç boyutlu bir yapı olarak tanımlamıştır. Öncelikle devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olarak ele aldıkları boyutlara (Meyer ve Allen, 1984) normatif bağlılığı da ekleyerek (Allen ve Meyer, 1990), günümüzde hala kullanılmakta olan, üç boyutlu örgütsel bağlılık kuramını geliştirmişlerdir. Bu araştırmacılara göre örgütsel bağlılık "bireyi örgütle birleştiren psikolojik durum"dur (Allen ve Meyer, 1990). Daha farklı bir ifadeyle "bağlılık bireyi belirli bir veya birden fazla hedefe yönelik olarak davranmaya iten zorlayıcı güçtür" (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 301). Bu sınıflandırma örgütsel bağlılık alanında yapılmış olan farklı tanımların hemen hemen tümünü tek çatı altında

toplamayı başaran bir yapı olup (Allen ve Meyer, 1990) 1990 sonrası örgütsel bağlılık araştırmalarında çoğunlukla kullanılan önemli bir sınıflandırmadır.

Özetle, örgütsel bağlılık bireyi örgüte bağlayan güç olup, bireyin örgütten ayrılma ihtimalini azaltıyorsa da Allen ve Meyer'a (1990) sınıflandırmasının temelini bu bağlılığın doğası belirlemektedir. Buna göre bağlılık üç boyuttan oluşmaktadır; duygusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif bağlılık (normative commitment). "Güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler *istedikleri* için, güçlü devam bağlılığına sahip bireyler *ihtiyaç duydukları* için ve yüksek normatif bağlılığa sahip bireyler ise *zorunlu oldukları*" için örgütte çalışmaya devam ederler (s.3). Duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütle özdeşleşip örgütün üyesi olmaktan keyif aldıkları için örgüte bağlıdırlar. Devam bağlılığına sahip bireyler örgütün üyesi olmanın ve bundan vazgeçmenin kendilerine getireceği kar-zarar hesabı sonucunda örgütte kalmanın kendileri için daha karlı olduğu sonucuna vardıkları için örgütte kalmayı seçen bireylerdir. Normatif bağlılığa sahip olan bireyler ise toplum baskısı ya da ahlaki zorunluluk hissettikleri için örgütte kalmaya kendilerini mecbur hissederler. Birey bu bağlılıkların her birine aynı anda ve farklı düzeylerde sahip olabilir (Allen ve Meyer, 1990).

Sıklıkla çalışılan bu örgütsel bağlılık kuramının alt boyutları birbirlerinden farklı olmakla beraber birbirleriyle ilişkilidirler (Allen ve Meyer, 1990; Allen ve Meyer, 1996; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). Özellikle normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişki gözlenmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal ve normatif bağlılık arasındaki güçlü korelasyon hem Batı'daki çalışmalarda (örn., Allen ve Meyer, 1990) hem de kuramın geçerliliğinin sınandığı Güney Kore gibi toplulukçu kültürlerde gözlenmektedir (Ko, Price ve Mueller, 1997). Devam bağlılığı bu alt boyutlar arasında en fazla sorgulanan boyuttur. Bu boyutun kendi içerisinde iki

boyutlu olduğunu, bu boyutların ise seçenek yokluğu (lack of alternatives) ve yüksek özveri (high sacrifice) olduğunu savunan araştırmacılar mevcuttur (örn., McGee ve Ford 1987; Stinglhamber, Bentein ve Vandenberghe, 2002). Türkiye örnekleminde üç boyutlu yapının geçerliliğini gösteren çalışmalar mevcut (örn., Ballı ve Yanık, 2014; Wasti, 2000) olmakla birlikte üç boyutlu yapının gözlemlenemediği araştırmalar da mevcuttur (örn., Baysal ve Paksoy, 1999; Ünüvar, 2006; Wasti, 1999). Diğer ülkelerde yapılan çalışma bulgularıyla tutarlı bir şekilde ülkemizde de bazı araştırmacılar duygusal bağlılık ile normatif bağlılık boyutları arasında yüksek ilişkilere rastlamışlardır (örn., Baysal ve Paksoy, 1999; Ok, 2007; Wasti, 1999).

Bağlılığın örgütsel bağlamda ilgi çekmesinin temel nedeni tutumun iş ile ilgili önemli davranışları yordamasıdır (Judge vd., 2017; Meyer vd. 2002; Porter vd. 1974; Steers, 1977). Bunlardan en önemlisi örgütsel bağlılığın her üç boyutunun da negatif yönlü ilişkili olduğu işten ayrılma niyeti (turnover intention) ve işten ayrılma (turnover) davranışıdır (Meyer vd., 2002). Ayrıca her üç boyut da performansı yordamaktadır; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık performans ile pozitif yönlü ilişkiye sahipken, devam bağlılığı performans ile negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Meyer vd., 2002). Duygusal bağlılık devamsızlık davranışını, stres ve iş-aile çatışmasını anlamlı ve negatif yönde yordamaktayken, devam bağlılığı stres ve iş-aile çatışması ile anlamlı olumlu bir ilişkiye sahiptir (Meyer vd., 2002). Örgütsel vatandaşlık davranışı ise duygusal ve normatif bağlılık ile olumlu ilişkiye sahip olan bir çalışan davranışıdır (Meyer vd., 2002).

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönü pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu konuda araştırmacılar dörde ayrılmaktadır; iş doyumunun örgütsel bağlılığı yordadığını savunanlar (Mowday, Porter ve Steers, 1982; Rusbult ve Farrel, 1983; Williams ve Hazer, 1986), örgütsel bağlılığın iş doyumunu

yordadığını savunanlar (Bateman ve Strasser, 1984; Vandenberg ve Lance, 1992), iki değişken arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu savunanlar (Farkas ve Tetrick, 1989; Lance, 1991) ve iki değişken arasında herhangi bir ilişki olmadığını savunanlar (Curry, Wakefield, Price ve Mueller, 1986).

Tett ve Meyer (1993) 155 çalışmada kullanılan 178 bağımsız örneklemi dahil ettikleri metanaliz çalışmasında örgütsel bağlılık, iş doyumu, işten ayrılma niyeti ve isten ayrılma davranışı arasındaki ilişkileri farklı modeller çerçevesinde incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık birbiriyle ilişkili fakat bağımsız iki yapıdır ve aralarında bir nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır (Tett ve Meyer, 1993). Brown ve Peterson (1993) ise 59 araştırmayı dahil ettikleri meta-analiz çalışmasında geliştirdikleri model çerçevesinde örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki nedensellik ilişkisini de test etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre ise örgütsel bağlılık iş doyumunun bir sonucudur. Örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Meyer ve diğerleri (2002) meta-analiz çalışmalarında örgütsel bağlılığın farklı boyutları ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre iş doyumu ile en güçlü pozitif ilişkiye sahip olan örgütsel bağlılık boyutu duygusal bağlılıktır (ρ = .65). Söz konusu ilişki normatif bağlılık (ρ = .31) ve devam bağlılığı (ρ = -.07) için ise daha düşüktür. İş doyumunun alt boyutlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelendiğinde ise en yüksek ilişki işin kendisi ile duygusal bağlılık arasında gözlenmiştir (ρ = .62).

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Türkiye'de de farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir (örn., Erol-Korkmaz, 2010; Ok, 2007; Sığrı ve Basım, 2004). Çoğu araştırmada iki kavram arasında bir nedensellik ilişkisi kurulmamışsa da, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı pek çok araştırmada

belirtilmektedir (örn., Erol-Korkmaz, 2010; Sığrı ve Basım, 2004; Top, Akdere ve Tarcan 2015). Nedensellik ilişkisinin kurulduğu araştırmalarda ise uluslararası alanyazınla benzer şekilde, iş doyumunun örgütsel bağlılığın bir öncülü olduğu konusundaki araştırmalar yoğunluktadır (örn., Kuruüzüm, İpekçi-Çetin ve Irmak, 2009; Ok, 2007; Özkırış, 2012)

Ülkemizde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişkinin varlığı gözlenmektedir (örn., Ok, 2007; Özkırış, 2012; Ülbeği ve Yalçın, 2016). Devam bağlılığı ile iş doyumu arasındaki ilişki ise kimi araştırmalarda negatif olarak gözlenirken (örn., Alper-Ay, Alper, Bircan ve Öncül, 2015), bir kısmında ise pozitif bir ilişki görülmektedir (örn., Akar ve Yıldırım, 2008). Ülkemizde iş doyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmaların dahil edildiği bir meta-analiz çalışmasında Ülbeği ve Yalçın (2016) devam bağlılığı ve iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif ancak zayıf bir ilişki bulmuşlardır ($\rho = .26$). Bu ilişkinin pozitif çıkmasının nedeni analize dahil edilen çalışmaların çoğunda olumlu sonuçlara ulaşılmış olması olsa da, devam bağlılığı konusunda araştırmaya dahil edilen çalışma sayısının çok düşük ($n = 20$) olması (Ülbeği ve Yalçın, 2016) ve bazı başka çalışmalarda ise devam bağlılığı ile iş doyumu arasındaki ilişkinin anlamsız bulunmuş olması (örn., Kaplan, Öğüt, Kaplan ve Aksay, 2012; Kuruüzüm vd., 2009; Özmen, 2005) göz ardı edilmemesi gereken faktörlerdir.

Kuruüzüm ve diğerleri (2009) tarafından beş yıldızlı otellerde tam zamanlı olarak çalışan 439 katılımcı ile yürütülen araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ($\beta = .32$, $p < 0.01$) ve normatif bağlılık ($\beta = .20$, $p < 0.05$) boyutları iş doyumunun yordayıcısıdır. Benzer şekilde, Mete, Sökmen ve Bıyık (2016) tarafından bir bakanlığın bilgi işlem departmanında çalışan 147 katılımcı ile yürütülen

araştırmanın sonuçlarına göre de iş doyumu örgütsel bağlılık tarafından yordanmaktadır ($\beta = .331$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.214$).

Kaplan ve diğerleri (2012) tarafından Konya bölgesinde bulunan özel hastanelerde çalışan 362 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, iş doyumu duygusal bağlılık ($\beta = 0.341$, $p < 0.001$) ve normatif bağlılığı ($\beta = 0.271$, $p < 0.001$) yordarken, devam bağlılığı ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada duygusal örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %11.7'sinin ve normatif bağlılıktaki toplam varyansın %7.3'ünün iş doyumu tarafından açıklandığı gözlenmiştir.

Özkırış (2012) tarafından akademisyenler üzerinde yürütülen araştırmada özel ve devlet üniversitelerinde çalışan 309 katılımcıdan elde edilen verilere göre, akademisyenlerin iş doyumları ve duygusal örgütsel bağlıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir ($r = 0.577$, $p < 0.01$). Çalışmada duygusal örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %33'ü ($R^2 = 0.33$) iş doyumu tarafından açıklanmaktadır. Ok (2007) tarafından 321 beyaz yaka banka çalışanı ile yürütülmüş olan, bireye ve kuruma özgü değişkenlerle, kurumsal iletişimin farklı boyutları, örgütsel bağlılık, kurumsal özdeşim, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmada, iş doyumunun örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı bulunmuştur ($\beta = .33$).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini inceleyen alanyazın bu iki çalışan tutumunun birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Hem yurtdışında hem de Türkiye'de yürütülmüş çalışmaların bulguları doğrultusunda iş doyumunun örgütsel bağlılığı orta düzeyde pozitif yönde yordaması beklenmektedir:

Hipotez 2a: İş doyumu, örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2b: İş doyumu örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2c: İş doyumu örgüte devam bağlılığını pozitif yönde yordamaktadır.

Örgütsel bağlılığın öncülleri konusunda da çok sayıda araştırma yapılmış olup, çok farklı değişkenlerin örgütsel bağlılığın öncülü olabileceği öne sürülmüştür (örn., Allen ve Meyer, 1990; Bateman ve Strasser, 1984; Hrebiniak ve Alutto, 1972; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer, Allen ve Smith, 1993; Ko vd., 1997; Steers, 1977). Bu değişkenler içerisinde en fazla çalışılanları üzerinde Meyer ve diğerlerinin (2002) gerçekleştirdiği meta-analiz çalışması konu ile ilgili önemli bilgiler sunmaktadır. Bu araştırmada örgütsel bağlılığın öncülleri dört grup altında sınıflandırılmıştır; demografik değişkenler, kişisel özellikler, iş deneyimleri ve seçenekler/yatırımlar. Demografik değişkenlerden yaş ve kıdemin her üç bağlılık boyutunu da güçlü şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bunun haricinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının her birinin kendine ait özgün öncülleri bulunmaktadır (Meyer vd., 2002).

Erkeklerin duygusal bağlılık düzeyleri kadınlarınkinden daha yüksek, benzer şekilde evli bireylerin duygusal bağlılıkları bekar olanlarınkinden daha yüksek bulunmaktadır. Eğitim düzeyi ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. İş deneyimlerini oluşturan örgütsel destek, dönüştürücü liderlik, rol belirsizliği, rol çatışması ve adalet algısı gibi değişkenlerinen yüksek ilişki olduğu bağlılık boyutu duygusal bağlılık olup bunu normatif bağlılık izlemektedir. İş deneyimleri ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiler ise zayıf ve duygusal ve normatif bağlılık boyutlarından farklı olarak negatif yönlüdür. Yatırımların doğrudan ölçüldüğü araştımalarda yatırımlar, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır. Algılanan seçenekler, eğitimin aktarılabilirliği ile tüm bağlılık boyutları negatif yönde ilişkili olup ilişkinin güçlü olduğu boyut devam bağlılığıdır. Yine bu çalışmaya göre yeteneklerin aktarılabilirliği duygusal ve normatif bağlılık olumlu yönde ilişki gösterirken, devam bağlılığı negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Meyer vd., 2002).

Örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki alanyazında çok fazla çalışılmamış olsa da, bazı kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Meyer ve diğerleri (2002) örgütsel bağlılığın öncülleri, ilişkili olduğu değişkenler ve sonuçları ile ilgili gerçekleştirmiş oldukları meta-analiz çalışmasında dış kontrol odağı (ρ = -.29) ve öz yeterlilik (ρ = .11) kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığın öncülü olduğunu belirtmektedir. Bu iki kişilik özelliği temel benlik değerlendirmelerine dahil olan özellikler olması dolayısıyla ilgi çekicidir. Benzer şekilde, Mathieu ve Zajac (1990) yaptıkları meta-analiz çalışmasında öz yeterliliğin (perceived personal competence) örgütsel bağlılığı yordadığını bulurken, Ng, Sorensen ve Eby (2006) iç kontrol odağı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel bağlılık ile temel benlik değerlendirmelerine dahil olan diğer boyutlar arasında ilişki kuran çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Syed, Saeed ve Farrukh (2015) nevrotiklik (duygusal dengelilik) düzeyi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif, devam bağlılığı ile ise pozitif yönlü bir ilişki gözlemlerken, özsaygı ve özyeterlilik ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulan çalışmalar da mevcuttur (örn., Gardner ve Pierce, 1998).

Judge ve diğerleri (1999) yedi farklı kişilik özelliğinin değişim karşısında verilen yönetimsel tepkilere etkisini inceledikleri çalışmalarında temel benlik değerlendirmelerini oluşturan 4 boyut olan genelleştirilmiş öz yeterlilik, öz saygı, duygusal dengelilik ve kontrol odağı boyutarını tek boyut altında toplayarak analizlere dahil etmişlerdir. Analizler sonucunda bu boyutun araştırmada incelenen tüm değişkenler içerisinde en yüksek ilişkiyi örgütsel bağlılıkla gösterdiğini tespit etmişlerdir. Örgütsel bağlılık ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki doğrudan ilişkiyi bir model çerçevesinde inceleyen ilk çalışma ise Stumpp ve diğerlerinin (2010) temel benlik değerlendirmelerinin Almanya örneklemindeki geçerliliğini test ettikleri çalışmasıdır. Çalışmada ölçeğin Almanca versiyonun çeşitli psikometrik özelliklerinin

değerlendirilmesi adına üç farklı örneklemden veri toplanmış, bu örneklemden ikisinde örgütsel bağlılık ölçülmüştür ve her iki örneklemde de örgütsel bağlılık ile temel benlik değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir (birinci örneklem için r = .46, ikinci örneklem için r =.32). Birinci örneklem farklı şirketlerde görev yapan 199 çalışandan oluşmaktadır bu örneklemden elde edilen veriler temel benlik değerlendirmeleri kısa ölçeğinin Almanca versiyonunun artan geçerliliğinin sınanması adına kotrol değişkenleri ve ayrıca temel benlik değerlendirmelerini oluşturan kişilik özelliklerinin özerk ölçümlerinin de dahil olduğu çeşitli kişilik özelliklerinin de dahil edildiği çok aşamalı regresyon analizine tabi tutulmuş ve temel benlik değerlendirmeleri ölçeğinin kısa formunun özgün yordayıcılığı olduğunu gözlemlemişlerdir *(*β= .22, ΔR^2= .01, p < .001). İkinci örneklem farklı şirketlerde işe yeni başlamış 118 çalışandan oluşmaktadır. Temel benlik değerlendirmeleri kısa ölçeğinin görgül (emprical) geçerliliğini ölçmek adına bu çalışanlardan dört ay arayla (iki farklı zamanda) veri toplanmıştır. İlk zamanda temel benlik değerlendirmeleri ölçülmüş, ikinci zamanda ise çalışanların iş doyumları, örgütsel bağlılıkları ve yaşam doyumu düzeyleri ölçülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre birinci zamanda ölçülen temel benlik değerlendirmeleri ikinci zamanda ölçülen örgütsel bağlılığı anlamı şekilde yordamaktadır (β= 0.32, ΔR^2= .10, p < .001). Benzer şekilde Crawford, Hubbrad, O'Neill ve Guarino (2010) restoran çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmanın sonuçlarına dayanarak temel benlik değerlendirmeleri ve örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkiler az çalışılmış olsa da, meta-analiz çalışmalarında Chang, Ferris, Johnson, Rosen ve Tan (2012) temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye özel olarak yer vermişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (ρ =

.30). Bu ilişki toplulukçu kültürlerde yürütülen çalışmalarda (ρ = .39), bireyci kültürlerde yürütülen çalışmalara (ρ = .27) görece daha güçlüdür. Yine aynı çalışmanın bulgularına göre, temel benlik değerlendirmeleri ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki gözlenmekte (ρ = -.22), normatif bağlılık ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin ise anlamsız olduğu belirtilmektedir (Chang vd., 2012). Gbadamosi (2006) de temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif, devam bağlılığı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu belirtmiştir. Bir başka araştırmada da Rode ve diğerleri (2012) temel benlik değerlendirmelerinin duygusal bağlılığı yordadığını gözlemlemişlerdir (β= 0.26, ΔR^2= .04, p < .001). Söz konusu ilişkiler genel olarak keşfedici (açımlayıcı) şekilde incelenmiştir.

Temel benlik değerlendimelerinin temelini oluşturan kişilik özellikleri (öz saygı, genelleştirilmiş özyeterlilik, kontrol odağı, duygusal dengelilik) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde, temel benlik değerlendimelerinin farklı bağlılık boyutlarını farklı şekillerde etkilemesinin mümkün olduğu düşünülmektedir. Örneğin Coleman, Irving ve Cooper (1999) 232 kişilik bir çalışan örnekleminde yürüttükleri araştımalarında iç kontrol odağının duygusal bağlılıkla, dış kontrol odağının ise devam bağlılığı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. İç kontrol odağına sahip olan bireyler karar alma süreçlerinde daha fazla bilgi edinen (Phares, 1968), daha proaktif ve tatmin olmadıkları durumları terk etme olasılıkları daha yüksek olan bireyler (Spector, 1982) olarak seçtikleri kuruluşlara duygusal olarak bağlılıkları daha yüksek olmaktadır. Genel olarak iç kontrol odaklı bireylere oranla daha az seçenekleri olduğu algısına sahip olan dış kontrol odaklı bireyler (Spector, 1982) ise kendilerini mevcut işlerine muhtaç hissederek devam bağlılığı geliştirmeleri daha olasıdır (Coleman vd., 1999). Erdheim, Wang ve Zickar (2006) otomotiv sektöründe çalışan 183 kişi ile yürüttükleri araştımalarında, duygusal dengelilikleri düşük olan bireylerin yüksek devam bağlılığı

geliştirdiklerini gözlemlemişlerdir. Yaşamlarında daha fazla negatif olayla karşılaştıkları bilinen duygusal dengelilikleri düşük bireylerin (Magnus, Diener, Fujita, ve Pavot, 1993) işlerini kaybetme ve daha iyi seçenekler bulamama korkularının daha yüksek olması, yani yüksek devam bağlılığına sahip olmaları muhtemeldir (Erdheim vd., 2006). Öz-yeterlilik duygusal ve normatif bağlılığın bir öncülüdür (Meyer vd. 2002; Van Vuuren, de Jong & Seydel, 2008). Kendi yeteneklerine güvenleri yüksek olan bireyler hedeflerine ulaşabileceklerine yönelik inançları daha kuvetli olacağından, o hedefe yönelik olarak hareket etmeleri ve bu hedefe ulaşmak için gerekli değerleri benimsemeleri daha olasıdır (Bandura, 2002: akt. Van Vuuren, de Jong & Seydel, 2008).

Temel benlik değerlendirmelerinin genel algılama süreçlerini etkilediği (Judge vd., 1997) varsayımından hareketle, temel benlik değerlendirmeleri olumlu olan bireylerin, içinde bulundukları durumlarla ilgili değerlendirmelerinin olumlu olacağı düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak, temel benlik değerlendirmeleri olumlu olan bireylerin kişilik özelliklerinin bir çıktısı olarak işlerini ve yaşamlarını daha olumlu değerlendirmeleri, bu değerlendirmenin bir sonucu olarak iş ortamlarında olumlu deneyimler yaşamaları beklenmektedir (Judge vd., 1998b). Bu tekrar eden olumlu duygu durumu ve buna bağlı yaşanan olumlu deneyimlerin ise bireyin örgütle özdeşleşmesini güçlendirmesi beklenmektedir (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren ve De Chermont, 2003).

Temel benlik değerlendirmelerinin işe yönelik tutumlar üzerindeki etkilerinin nedenlerini açıklamaya yönelik olan yapılan çalışmalarda çeşitli teoriler de test edilmiştir. Bunlardan birisi temel benlik değerlendirmelerinin öz denetim süreçlerini (self-regulatory processes) etkileyerek işe yönelik tutumları etkilediğini varsayan yaklaşımdır. Buna göre temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan bireyler kendilerine

uygun amaçlar belirleme konusunda daha başarılıdır ve bu amaçlara yönelik olarak hareket etme motivasyonları daha yüksektir, bu da işe yönelik olumlu tutumlara sahip olmalarına yol açmaktadır (Judge vd., 2005). Benzer şekilde öz doğrulama teorisi (self-verification theory) ile temel benlik değerlendirmeleri ve olumlu iş tutumları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan araştırmalar da mevcuttur (Rode vd., 2012). Buna göre ise temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan bireyler algıladıkları yüksek yeterlilik ve kapasitelerini doğrulayacak niteliklere sahip işler seçmektedir (Judge, Bono, ve Locke, 2000; Rode vd., 2012) ve bunun bir sonucu olarak da olumlu iş tutumlarına sahip olmaktadır. Temel benlik değerlendirmelerinin iş tutumlarını yordama gücünün kültürler arası geçerliliğe sahip olduğu gözlenmektedir (Piccolo vd., 2005; Rode vd., 2012; Stumpp vd., 2010).

Ülkemizde temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmaların çoğunda bu ilişki bir araştırma modelinin temelinde olmayıp, yardımcı bir değişken olarak ele alınmakta ve örgütsel bağlılık ile temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (örn., Erol-Korkmaz, 2010; Erol-Korkmaz ve Sümer, 2012; Şeşen, 2010). Ülkemizde temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki doğrudan ilişkinin incelendiği ilk araştırma Özkırış (2012) tarafından bir akademisyen örnekleminde çalışılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = .586$, $p < 0.01$).

Bu bilgiler doğrultusunda, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasında beklenen ilişkilere yönelik olarak aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir:

Hipotez 3a: Temel benlik değerlendirmeleri örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 3b: Temel benlik değerlendirmeleri örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 3c: Temel benlik değerlendirmeleri örgüte devam bağlılığını negatif yönde yordamaktadır.

1.4. Temel Benlik Değerlendirmeleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü

İş doyumunun çok sayıda farklı değişkenle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığına dair alanyazında görgül destek bulunmaktadır. Örneğin, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet algısı (Crow, Lee ve Joo, 2012), eğitim kalitesi (Trivellas ve Santouridis, 2016), iş stresi (Elangovan, 2001) gibi çeşitli değişkenler arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık etkisinin bulunduğu farklı çalışmalarda gösterilmiştir. Bunun yanı sıra, 199 polis memuru ile gerçekleştirdikleri boylamsal bir araştırmada Spagnoli ve Caetano (2012) iş doyumunun dışadönüklük ve özdisiplin gibi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde de aracı değişken rolü oynadığını bulmuşlardır. Aynı doğrultuda yapılan bir diğer çalışmada Muter-Şengül (2015) 304 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında kişilik özellikleri (ego durumu boyutları- ego involvement dimensions) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık etkisi olduğunu gözlemlemiştir.

Diğer taraftan, temel benlik değerlendirmeleri ve iş doyumunun doğrudan ilişkisini (örn., Johnson vd., 2012) ve iş doyumu ile örgütsel bağlılığın doğrudan ilişkisini gösteren çalışmalar literatürde mevcut olmakla birlikte (örn., Mowday, Porter ve Steers, 1982), iş doyumunun temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık

arasındaki aracılık rolünü inceleyen çalışmalar az sayıdadır (örn., Kittinger, Walker, Cope ve Wuensch, 2009; Özkırış 2012). İş doyumunun temel benlik değerlendirmeleri ile diğer değişkenler arasındaki aracı etkisini inceleyen çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olması temel benlik değerlendirmeleri kuramının kişilik özelliklerinin iş doyumu üzerindeki etkisini açıklamak üzerine kurulmuş olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Bu konuda yapılmış olan ilk araştırmada iş doyumunun temel benlik değerlendirmeleri ile yaşam doyumu (Judge vd., 1998b) arasındaki aracılık etkisi incelenmiştir. Söz konusu çalışmada ayrıca iş özelliklerinin algılanışının iş doyumu ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki aracılık etkisi de incelenmiştir. Buna göre, temel benlik değerlendirmeleri iş doyumunu hem doğrudan hem de iş özelliklerinin algılanışı aracılığıyla etkilemektedir. Ayrıca temel benlik değerlendirmelerinin yaşam doyumu üzerinde hem doğrudan hem de iş doyumu aracılığıyla dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Her ne kadar temel benlik değerlendirmeleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın bir arada çalışıldığı araştırmalar mevcutsa da (örn.,Brown, Ferris, Heller ve Keeping, 2007; Stumpp vd., 2009), söz konusu aracılık etkisini inceleyen, yurtdışında yürütülmüş sadece bir çalışmaya rastlanmıştır (örn., Kittinger vd., 2009). Temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu, iş doyumunun da örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerinden yola çıkan araştırmacılar, iş doyumunun örgütsel bağlılık ve temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkide aracılık etkisi olabileceği varsayımında bulunmuşlardır. Temel benlik değerlendirmelerinin işe yönelik tutumları duygusal genelleme süreçleri ile etkiliyor olmasından yola çıkarak, temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişkinin de mevcut olabileceği varsayımında bulunmuşlardır. Bunu test etmek adına temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi çeşitli modeller çerçevesinde incelemiş ve bu ilişkinin doğrudan olmadığı bulmuşlardır (Kittinger vd., 2009). Bu

çalışmaya göre, temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu ve iş özelliklerinin tam aracılık etkisi söz konusudur (Kittinger vd., 2009). Sadece iş doyumunun aracı değişken olarak incelendiğimodelde temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki büyük oranda dolaylıdır (doğrudan etki; $\beta = 0.055$, dolaylı etki; $\beta = 0.325$, toplam etki; $\beta = 0.379$).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolünün incelendiği bir çalışma mevcuttur. Özkırış (2012) İstanbul'da iki farklı üniversitede çalışmakta olan akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki üzerinde iş doyumunun kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlemiştir. Söz konusu aracılık etkisini inceleyen, örgütsel bağlılığın diğer boyutlarının da dahil edildiği bir çalışma ise bulunmamaktadır.

Yukarıda tartışılan literatür ışığında, temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin açıklanmasında iş doyumunun aracılık etkisinin olması beklenmektedir. Buna göre aşağıdaki hipotez öne sürülmektedir:

Hipotez 4a: Temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değişken rolü oynamaktadır. .

Hipotez 4b: Temel benlik değerlendirmeleri ile normatif örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değişken rolü oynamaktadır.

Hipotez 4c: Temel benlik değerlendirmeleri ile örgüte devam bağlılığı arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değişken rolü oynamaktadır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda önerilen model Şekil 1'de yer almaktadır.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri iş doyumunu doğrudan ve pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2a: İş doyumu, örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2b: İş doyumu örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2c: İş doyumu örgüte devam bağlılığını pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 3a: Temel benlik değerlendirmeleri örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 3b: Temel benlik değerlendirmeleri örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.

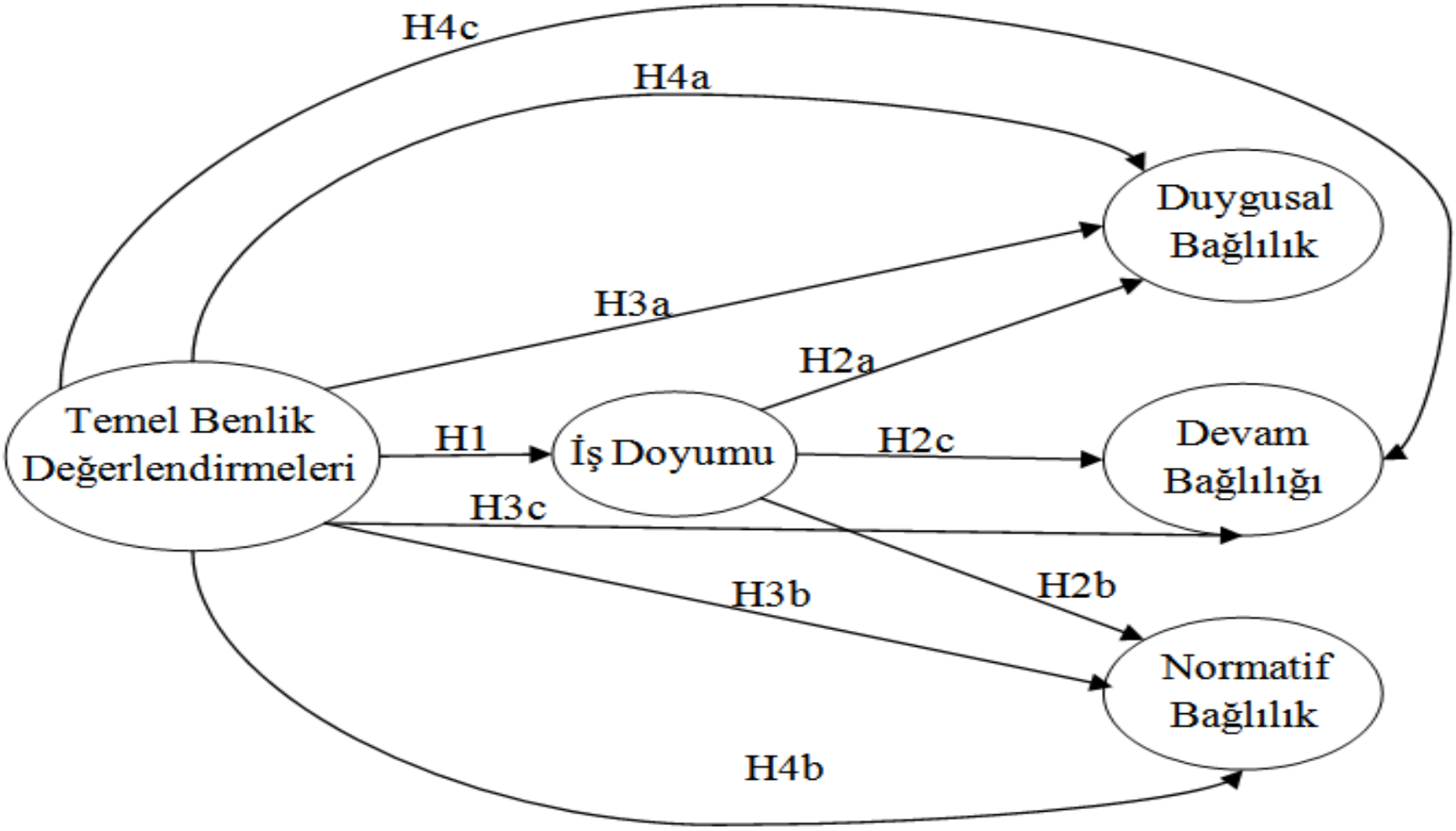
Hipotez 3c: Temel benlik değerlendirmeleri örgüte devam bağlılığını negatif yönde yordamaktadır.

Hipotez 4a: Temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değiken rolü oynamaktadır. .

Hipotez 4b: Temel benlik değerlendirmeleri ile normatif örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değiken rolü oynamaktadır.

Hipotez 4c: Temel benlik değerlendirmeleri ile örgüte devam bağlılığı arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değiken rolü oynamaktadır.

Şekil 1. Araştırmada Önerilen Model



Not: Doğrudan etkiler düz oklarla, dolaylı etkiler ise kavisli oklarla gösterilmiştir; H4a= H1xH2a, H4b= H1xH2b, H4c= H1xH2c

2. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın örneklemi, veri toplama araçları ve veri toplama süreci hakkında bilgiler yer almaktadır.

2.1. Katılımcılar

Bu araştırmanın örneklemini, araştırmaya katıldığı dönemde aktif olarak tam zamanlı bir işte çalışmakta olan bireyler oluşturmaktadır. Veriler uygun örneklem (convenient sampling) yöntemi kullanılarak hem basılı (kağıt-kalem) anketler hem de internet üzerinden toplanmıştır.

Veri toplama sürecinde basılı anketler aracılığı ile 425 katılımcıya ulaşılmış, bu katılımcılardan toplanan anketlerin 103 tanesi analize uygun bulunmuştur. Internet anketleri aracılığı ile 878 katılımcıya ulaşılmış ve bu verilerin 453 tanesi analize uygun bulunmuştur.

Toplanmış olan 556 kullanılabilir anket ile internet verileri ve kağıt kalem verilerinin karşılaştırıldığı ilişkisiz grup "t" testleri yapılmıştır. Bu analizin sonuçları göre, basılı anketler aracılığı ile toplanan veriler ile internet aracılığıyla toplanan veriler arasında araştırmanın bazı bağımlı değişkenlerinin ölçümlerinde anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin veri toplama yönetime göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ilişkisiz grup "t" testi sonuçlarına göre iş doyumunun "işin kendisi" ($t_{(554)} = 3.89$; $p < 0.01$) ve "yönetici" ($t_{(554)} = 2.49$; $p < 0.01$) altboyutları üzerindeki veri toplama yönetimi etkisi anlamlı bulunmuştur. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın özgün ölçeği için " duygusal bağlılık" ($t_{(554)} = 3.90$; $p < 0.01$) ve " normatif bağlılık" ($t_{(554)} = 4{,}36$; $p < 0.01$), kültüre özgü ölçeği için ise örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları (duygusal: $t_{(554)} = 3.88$; $p < 0.01$, devam: $t_{(554)} = 3.05$; $p <$

0.01, normatif: $t_{(554)} = 3.65$; $p < 0.01$) üzerindeki veri toplama etkisi anlamlıdır. Tüm durumlarda basılı ölçeklerle toplanan verilerin puanları internet verilerininkinden anlamlı olarak yüksektir. Çalışmada kullanılan ölçekler katılımcıların kişilik özellikleri ve işe yönelik tutumları ile ilgili hassas değerlendirmeler içerdiğinden ve kağıt-kalem anketleri araştırmacı tarafından elden dağıtılıp toplandığı için, toplanan verilerde katılımcıların sosyal istenirlik yanlılığı ve uysallık yanlılığı gibi çeşitli katılımcı yanlılıklarından etkilendiği sonucuna varılmış, bu nedenle bu veriler analiz dışında bırakılmıştır.

Kalan katılımcılar içerisindeki 453 veriden 2 tanesinin uç değer verilere sahip olduğu saptanmış ve bu katılımcıların cevapları analiz dışı bırakılmıştır. Çalışılan sektör boyutunda "Diğer" seçeneğini işaretlemiş 7 verinin açıklamalarının incelenmesi sonucunda birçoğunun yurtdışında çalışmakta olduğu tespit edilmiş, karışıklık yaratmaması adına bu katılımcılara ait veriler de analiz dışı bırakılmıştır.

Nihai analizlerde kullanılan 444 veriyi cevaplayanların 247'si kadın (%55.6) ve 197'si erkektir (%44.4). Katılımcıların yaş ortalaması 30.83 yıldır (*SS* = 7.50, Min. = 22 yıl, Maks. = 86 yıl). Katılımcılardan 279'u bekar (%62.8), 165'i evlidir (%37.2). Eğitim düzeyleri incelendiğinde katılımcıların %4.3'ünün lise, %71.6'sının üniversite, %24.1'inin ise lisansüstü bir programdan mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38.5'i kamu sektöründe, %61.5'i ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların toplam iş tecrübesi ortalaması 6.97 yıl (*SS* = 7.401, Min. = 1 yıl, Maks. = 65 yıl), mevcut işlerindeki ortalama çalışma süreleri ise 4.2 senedir (*SS* = 5.107, Min. = 1 yıl, Maks. = 32 yıl). Katılımcılarının %5.9'unun aylık gelirinin ortalama 500 TL ile 1000 TL arası olduğu, %14.9'unun aylık gelirinin 1001 TL ile 1500 TL arası olduğu, %30'unun aylık gelirinin 1501 TL-2000 TL arası olduğu, %20.5'inin aylık gelirinin

2001 TL-3000 TL arası olduğu ve %28.8'inin aylık gelirinin 3001 TL ve üzeri olduğu görülmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama amacıyla kullanılan anket formu Kişisel Bilgi Formu, Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği, İş Tanımlama Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni içermektedir.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu formda katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, aylık gelir düzeyleri, çalışmakta oldukları sektör (kadrolu memur, sözleşmeli memur, özel sektör), çalışmakta oldukları pozisyon, toplam çalışma süreleri (halihazırda çalışmakta oldukları kurum ve bu kurum dışındaki iş tecrübelerinin toplamı), halihazırda çalıştıkları kurumda çalışma sürelerini içeren sorular yer almaktadır.

2.2.2. Temel Benlik Değerlendirmeleri

Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği (Core Self-Evaluations Scale) kişilerin kendileri, ne derece değerli oldukları, yeterlilik ve yetenekleri ile ilgili yaptıkları temel değerlendirmeleri belirleyebilmek amacıyla Judge ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır (örn., *"Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim," "Bazen kendimi işime hakim hissetmem," "Hayatımda ne olacağını ben belirlerim,""Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz görünür."*). Ölçekte yer alan soruların yarısı ters kodlanmaktadır. Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir ifadenin kendilerine ne derece uygun olduğunu 5-noktalı Likert tipi (1 = hiç katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) bir ölçek kullanarak belirtmeleri istenmektedir. Ölçekten alınan puanlar 12 ila 60 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların temel benlik değerlendirmelerinin olumlu olduğu

anlamına gelmektedir. Ölçek Türkçe'ye Kisbu ve Bayazıt (2006) tarafından uyarlanmış olup, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Erol-Korkmaz (2010) tarafından yapılmıştır.

Judge ve diğerleri (2003) dört farklı örneklemde, farklı kaynaklardan veri toplayarak yürüttükleri çalışmalarında .80'in üzerinde güvenirlik değerleri elde etmişlerdir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış versiyonunun Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı pilot çalışma ve ana çalışma için sırasıyla .80 ve .74 olarak belirtilmiştir (Erol-Korkmaz, 2010). Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .76 (11-madde) olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını incelemek amacıyla LISREL 8.80 programı (Jöreskog ve Sörbom, 2006) kullanılarak bir dizi doğrulayıcı faktör analizi (DFA; Confirmatory Factor Analysis – CFA) yapılmıştır. Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği'ne yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde ölçeğin uyum iyiliği değerleri $\chi^2(54, N = 444) = 366.19$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 6.78$, RMSEA=.114, CFI= .87, NNFI=.84 GFI= .88, AGFI= .83 olarak tespit edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri alanyazında kabul edilen değerlerden düşük çıktığından, modifikasyon indekslerinin incelemesi yapılmıştır. Bu inceleme sonuncunda, ölçeğin 2. (Bazen kendimi depresyonda hissediyorum) ve 12. (Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz görünür.) maddelerinin problemli olduğu gözlenmiş, maddelerin değerlendirilmesi sonucunda aynı şeyi ölçtükleri görülmüştür. Maddelerin her ikisinin de ölçeğin güvenilirliği üzerinde pozitif etkisi olduğundan, maddelerden ölçeğin güvenilirliğini en az düşüren madde olan ikinci maddenin analizlerden çıkartılmasına karar verilmiştir. Bu işlem sonrasında modifikasyon indekslerince önerilen ve uyumu önemli ölçüde artıran hata varyansı ilişkilendirilmeleri modele teker teker eklenmiştir. Eklenen her bir ilişki modeli anlamlı olarak daha iyi hale getirmiştir. Yapılan bu

değişikliklerle ulaşılan nihai uyum iyiliği değerleri χ^2(38 , N=444) = 105,74, p<.001, χ^2/sd = 2.78, RMSEA=.063, CFI= .96, NNFI=.94 GFI= .96, AGFI= .93 şeklindedir.

2.2.3. İş Doyumu

Katılımcıların işlerinin farklı boyutlarına ilişkin doyum düzeyleri Smith ve diğerleri (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index - JDI) kullanılarak ölçülmüştür. Araştırmada ölçeğin Roznowski (1989) tarafından revize edilmiş kısaltılmış formu kullanılmıştır. Her biri dokuz ifade içeren beş alt ölçekten oluşan iş tanımlama ölçeği Evet, Kararsızım (?) ve Hayır seçeneklerinden kişiye uygun olanın seçilmesi ile cevaplanmakta ve ölçekte yer alan 45 maddenin 22'si ters kodlanmaktadır. Bu alt ölçekler sırasıyla işin kendisi (İK), çalışma arkadaşları (İA), yönetici (Y), ücret (Ü) ve terfi imkanlarıdır (Tİ) (örn; İK: Harika, Sıkıcı – İA: Yavaş, Sadık – Y; Nazik Değil, Akıllı – Ü; Kazancım iyi, Adil Değil – Tİ; İşin önü tıkalı, İlerlemek Kolay) .

Ölçek Türkçe'ye farklı kişiler tarafından uyarlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Wasti (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin Wasti (2003) tarafından yapılan uyarlamasında alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları İK, İA, Y, Ü ve Tİ için sırasıyla, .84, .85, .86, .84 ve .90 olarak belirtilmiştir Bu çalışmada ise alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları İK, İA, Y, Ü ve Tİ için sırasıyla, .87, .89, .88, .86 ve .91 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri uygun çıkmasına rağmen, yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde ölçeğin uyum iyiliği değerleri χ^2 (935 , N=444) = 2301.51, p<.001, χ^2/sd = 2,46, RMSEA=.057, CFI= .96, NNFI=.95 GFI= .81, AGFI= .79 olarak tespit edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri alanyazında kabul edilen değerlerden düşük çıkmış, aynı alt boyutlar altına düşen modifikasyonların büyük

çoğunluğu yapılmasına karşın alanyazında kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip bir yapıya ulaşılamamıştır. Ölçek bu haliyle model testine dahil edildiğinde, modeli de anlamsız hale getirdiğinden, alanyazında da uygulamalarına rastlanıldığı gibi (örn., Wasti, 1999; Wasti, 2002), ölçeğin sadece işin kendisi alt boyutu ile analizlere devam edilmesine karar verilmiştir. Bu boyut bir anlamda ölçeğin genel iş doyumunu ölçen boyutudur.

Nihai analizlerde kullanılacak olan 9 maddelik ölçeğin (işin kendisi) birinci düzey DFA uyum indeksleri $\chi^2(27 , N=444) = 126{,}80$, $p<.001$, $\chi^2/sd = 4.70$, RMSEA=.091, CFI= .97, NNFI=.96 GFI= .94, AGFI= .90'dır. Ölçüm modelinin uyum değerleri genel anlamda kabul edilebilir sınırlara yakın olsa da, bu değerlerin daha da iyileştirilebilmesi için modifikasyon indekslerince önerilen ve uyumu önemli ölçüde arttıran hata varyansı ilişkilendirilmeleri modele teker teker eklenmiştir. Eklenen her bir ilişki modeli anlamlı olarak daha iyi hale getirmiştir. Yapılan bu değişiklerle ulaşılan nihai uyum iyiliği değerleri $\chi^2(22 , N=444) = 47{,}14$, $p<.001$, $\chi^2/sd = 2.14$, RMSEA=.051, CFI= .99, NNFI=.99 GFI= .98, AGFI= .95 şeklindedir.

2.2.4. Örgütsel Bağlılık

Katılımcıların çalıştıkları kuruma yönelik duygusal, normatif ve devam bağlılığı düzeyleri Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Scale) kullanılarak ölçülmüştür. Özgün ölçek örgütsel bağlılığın her bir boyutunun 6'şar madde ile ölçüldüğü toplam 18 maddeden oluşmaktadır (örn., Duygusal bağlılık: "Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var." Devam bağlılığı: "Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatım büyük oranda alt üst olur." Normatif bağlılık: "Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor").

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uygun hale getirilmesi amacıyla, özgün ölçeğe ek olarak yazar tarafından 15 kültüre özgü madde geliştirilmiştir. Katılımcılardan ölçekteki her bir ifadenin kendilerine ne kadar uygun olduğunu 7-noktalı Likert tipi bir değerlendirme formatı üzerinde (1 = hiç katılmıyorum, 7 = kesinlikle katılıyorum) değerlendirmeleri istenmektedir. Wasti'nın (1999) analizlerinde kültüre özgü maddeler eklenen ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları duygusal bağlılık için .83, devam bağlılığı için .77 ve normatif bağlılık için .87 olarak bulunmuştur. Yine Wasti'nin (1999) çalışmasına göre özgün ölçeğin Türkçe versiyonunun alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise duygusal bağlılık için .78, devam bağlılığı için .60 ve normatif bağlılık için .80'dir.

İlk aşamada ölçeğin hangi halinin (özgün / kültüre özgü) kullanılacağına karar verilmesi adına ölçeklerin üç (duygusal, devam ve normatif bağlılık) boyutlu olarak ele alındığı ve 13. (sadece kültüre özgü ölçek) ve 26. (her iki ölçek için de) maddelerin analiz dışı bırakılması haricinde herhangi bir modifikasyon yapılmamış doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelenmiştir. Özgün ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları (χ^2(116 , N=444) = 491,99, p<.001, χ^2/sd = 4,24, RMSEA=.086, CFI= .95, NNFI=.94 GFI= .88, AGFI= .85) kültüre özgü ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına (χ^2(431 , N=444) = 1731,58, p<.001, χ^2/sd = 4,02, RMSEA=.082, CFI= .96, NNFI=.96 GFI= .80, AGFI= .77) kıyasla daha kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. Bu sonuçlar ve kültüre özgü ölçeğin geliştiricisi A. Wasti'nin tavsiyesi (kişisel iletişim) göz önüne alınarak bu çalışmada ölçeğin Meyer ve Allen (1993) tarafından geliştirilmiş olan 18 maddelik özgün halinin Türkçe uyarlamasının analize sokulmasına karar verilmiştir. Ölçeğin alt boyutları için bu çalışmada elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları duygusal bağlılık için .85, devam bağlılığı için .62 ve normatif bağlılık için .80'dir. Devam bağlılığı boyutu için ulaşılan iç tutarlılık katsayısı, yazında kabul edilen değerden daha düşüktür.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Alt Boyut Maddeleri

Boyut Adı	Madde Sayısı	Ortalama	Min.	Maks.	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık (DuB)	6	22.45	6	42	9.06
Devam Bağlılığı (DeB)	6	22.34	6	39	6.63
Seçenek Yokluğu (DeB-sec)	3	11.93	3	21	4.15
Yüksek Özveri (DeB-yö)	3	10.41	3	21	4.03
Normatif Bağlılık (NB)	6	20.80	6	42	8.05
Duygusal ve Normatif (Du-NB)	12	43.25	12	84	15.86

Devam bağlılığı boyutunun iç tutarlılık katsayısı yazında kabul edilen .70 sınırından düşük olmasına karşın, örgütsel bağlılık ölçeği için bu boyutun da dahil edildiği çeşitli yapılar DFA'lar ile test edilmiştir (Tek boyutlu yapılar 1. Düzey, çok boyutlu yapılar ise 2. Düzey DFA'lar ile test edilmiştir). Test edilen yapılar içerisinde özgün ölçekte belirlenmiş olan duygusal bağlılık (Dub), devam bağlılığı (DeB), normatif bağlılık (NB) boyutlarının yanı sıra devam bağlılığının alt boyutları olduğu tartışılan seçenek yokluğu (DeB-sec) ve yüksek özveri (DeB-yö) boyutları ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın tek boyut olarak ele alındığı bir boyut (Du-NB) da bulunmaktadır. Boyutların olası kombinasyonları test edilmiştir. Bu yapılarda iyileştirilebilmesi için modifikasyon indekslerince önerilen ve aynı alt boyuta ait olan önemli değişiklikler de yapılarak, nihai analizler için en uygun olan yapı tespit edilmiştir. Test edilen yapılarda kullanılan alt boyutlara ilişkin maddeler Tablo 1'de, yapılan analizlere ait uyum değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Bu analizler sonucunda devam bağlılığı boyutunun analizlere dahil edilmemesinin daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülmüştür. Tüm yapıların incelenmesi sonucunda, örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşan iki boyutlu yapısının ise nihai analizlere dahil edilmesine karar verilmiştir. Söz konusu yapının uyum iyiliği değerleri $\chi^2(49 , N=444) = 119,10,\ p<.001,$

χ^2/sd = 2,43, RMSEA=.057, CFI= .99, NNFI=.98 GFI= .96, AGFI= .93 olarak gözlenmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Değişkenine ait DFA Sonuçları

Boyutlar*	Atılan Madde	χ2	sd	χ2/sd	RMSEA	CFI	NNFI	GFI	AGFI
Tüm maddeler		446.89	129	3.46	0.075	0.96	0.95	0.90	0.87
Du-NB		128.79	50	2.58	0.060	0.99	0.98	0.95	0.93
DuB ve NB		119.10	49	2.43	0.057	0.99	0.98	0.96	0.93
Du-NB ve DeB	OB33	294.88	113	2.61	0.060	0.97	0.97	0.93	0.90
DuB, DeB ve NB	OB33	315.90	110	2.87	0.065	0.97	0.96	0.92	0.89
Du-NB, DeB-sec ve DeB-yö		352.43	127	2.77	0.063	0.97	0.96	0.92	0.89
DuB, DeB-sec, DeB-yö ve NB		335.33	125	2.68	0.062	0.97	0.96	0.92	0.89
DuB, DeB-sec, DeB-yö ve NB	OB2	295.04	109	2.71	0.062	0.97	0.97	0.93	0.80
DuB, DeB-sec, DeB-yö ve NB	OB33	274,22	110	2.49	0.058	0.98	0.97	0.93	0.91
DuB, DeB-sec, DeB-yö ve NB	OB2 ve OB33	232.44	95	2.45	0.057	0.98	0.97	0.94	0.91

*Not: Du-NB = Duygusal ve Normatif Bağlılık, DuB = Duygusal Bağlılık, NB = Normatif Bağlılık, DeB = Devam Bağlılığı, DeB-alt = Devam Bağlılığı Seçenek Yokluğu, DeB-yö = Devam Bağlılığı Yüksek Özveri

2.3. İşlem

Veri toplamaya başlamadan önce, Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve Etik Kurul onayının ardından, anket uygulamalarına başlanmıştır (A.Ü. etik kurul onay formu için bkz. Ek-1). Basılı anketler aracılığıyla toplanan verilerde anket formları araştırmacı tarafından katılımcılara verilmiş ve çalışmanın amacına yönelik anket formunun ilk sayfasında yer alan bilgilendirme bir kez de sözlü olarak yapılmıştır. İnternet üzerinden toplanan verilerde ilk adım olarak yönerge sunulmuş, yönergenin anlaşıldığına ve verilerin kullanılması hakkındaki iznin verildiğine ilişkin onay alındıktan sonra diğer anketler katılımcılara sunulmuştur. Çalışmada kullanılan anket formu EK-2'de sunulmuştur. Ölçeklerin uygulama süresi yaklaşık 15-20 dakikadır.

3. BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın istatistiksel bulguları iki kısımda ele alınmaktadır. Birinci kısımda, araştırmadaki değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyonlar yer almaktadır. İkinci kısımda ise çalışmada önerilen modelin test edilmesine yönelik olarak yapılan yol analizi (path analysis) bulguları yer almaktadır.

3.1. Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Araştırmada ölçülen ve nihai analizlere dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla, Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon bulguları ve bu değişkenlere ait betimleyici istatistikler Tablo 3'te yer almaktadır. Korelasyon analizleri sonucunda bazı demografik değişkenler ve temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İlk olarak, cinsiyet ile TBD arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir (r = .16, p < .01). Buna göre Temel benlik değerlendirmeleri erkekler için daha yüksek, kadınlar içinse daha düşüktür. İkinci olarak ise medeni durum ile temel benlik değerlendirmeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur (r = .11, p < .05). Evli bireylerin temel benlik değerlendirmeleri düzeyleri bekar bireylerin temel benlik değerendirme düzeylerinden daha yüksektir.

İş doyumu ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu gözlenen demografik değişkenler ise sırasıyla yaş (r = .13, p < .01), cinsiyet (r = .15, p < .01), medeni durum (r = .11, p < .05), çalışma süresi (r = .11, p < .05) ve aylık gelirdir (r = .10, p < .05). Örgütsel bağlılığın her iki alt boyutu ile de anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olan demografik değişkenin çalışılan sektör olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki duygusal bağlılık için (r = .19; p< .01), normatif bağlılık için (r = .21; p< .01) bulunmuştur. Ayrıca, duygusal

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyonlar ve Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Yaş	1.000											
2. Cinsiyet	.179**	1.000										
3. Medeni Durum	.378**	.064	1.000									
4. Eğitim	.012	-.120*	.059	1.000								
5. Sektör	.016	.120*	-.052	-.263**	1.000							
6. Toplam Çalışma Süresi	.877**	.141**	.353**	-.044	.028	1.000						
7. Kurumda Çalışma Süresi	.680**	.097*	.333**	-.028	-.063	.714**	1.000					
8. Aylık Gelir	.273**	.263**	.234**	.220**	.069	.234**	.190**	1.000				
9. Temel Benlik Değerlendirmeleri	.040	.157**	.105*	-.029	.010	.089	.033	.056	**(.76)**			
10. İş Doyumu	.129**	.150**	.108*	.046	.052	.112*	.060	.103*	.392**	**(.87)**		
11. Duygusal Bağlılık	.101*	.090	.081	-.029	.191**	.079	.103*	.087	.270**	.531**	**(.85)**	
12. Normatif Bağlılık	.051	.110*	-.022	-.068	.214**	.051	.055	.015	.147**	.387**	.719**	**(.80)**
Ortalama	30.83	-	-	-	-	6.97	4.20	-	39.21	14.57	22.45	20.80
Standart sapma	7.50	-	-	-	-	7.40	5.11	-	5.42	8.07	9.06	8.05
Minimum	22	-	-	-	-	1	1	-	23	0	6	6
Maksimum	86	-	-	-	-	65	32	-	53	27	42	42

Not 1) Parantez içerisinde belirtilen değerler, ölçeklerin Cronbach Alpha değerleridir. 2) Cinsiyet (1 = Kadın, 2 = Erkek), medeni durum (1 = Bekar, 2 = evli) ve sektör (1 = Kamu sektörü, 2 = Özel sektör).

* $p < .05$, ** $p < .01$

bağlılık yaş (r = .10; p < .05) ve kurumda çalışma süresi (r = .19; p< .01) ile normatif bağlılık ise cinsiyet (r = .11; p< .01) ile anlamlı ve pozitif ilişkiye sahiptir. Korelasyon analizlerine göre, demografik değişkenler ile iş doyumu arasındaki ilişkiler literatürle tutarlı olup, temel benlik değerlendirmeleri ve bağlılık boyutlarının ise demografik değişkenlerle ilişkilerinin bir kısmının beklenenden farklı olduğu gözlemlenmiştir (örn. duygusal bağlılık ve cinsiyet ilişkisi, yaş ile normatif bağlılık arasında ilişki bulunamaması vb.).

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu (r = .39; p< .01), duygusal bağlılık (r = .27; p< .01) ve normatif bağlılık (r = .15; p< .01) ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, iş doyumu ile duygusal bağlılık (r = .53; p< .01) ve normatif bağlılık (r = .39; p< .01) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Son olarak, literatürle tutarlı bir şekilde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında da anlamlı ve oldukça yüksek bir pozitif ilişki tespit edilmiştir (r = .72; p< .01).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışmanın ana modelinin bağımlı değişkenlerinden örgütsel bağlılığın her iki boyutu üzerinde de güçlü etkiye sahip olduğu tespit edilen "sektör" demografik değişkeninin model üzerinde etkisi keşfedici şekilde aşamalı regresyon analizleri ile incelenmiştir. Yordayıcı değişkenler iki blokta analize sokulmuştur. Birinci blokta sektör, ikinci blokta ise temel benlik değerlendirmeleri ve işin kendisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Sektörün kontrol edildiği durumda iş doyumunun duygusal bağlılık üzerinde açıklanan varyansın %27'sini (β = 0.522, ΔR^2= .272, p < .001) açıkladığı, normatif bağlılık üzerinde açıklanan varyansın ise %14'ünü (β = 0.377, ΔR^2= .142, p < .001)

açıkladığı gözlenmiştir. Sektör değişkeninin her iki bağlılık boyutu üzerindeki açıklayıcı etkisi anlamlı ve küçüktür (duygusal bağlılık için : β = 0.164, ΔR^2= .036, p < .001, normatif bağlılık için : β = 0.194, ΔR^2= .046, p < .001).

Tablo 4. Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

		Duygusal Bağlılık		Normatif Bağlılık	
Aşama	Değişken	ΔR^2	β	ΔR^2	β
1	Sektör[a]	0.036*	.164*	0.046*	0.194*
2	TBD		0.075		-0.003
3	ID	.272*	.522*	0.142*	0.377*

Not: a ; sektör yapay (dummy) kodlanmıştır. Beta değerleri son adımdan alınmıştır. * p < .001

3.2. Model Testi

Araştırmanın amaçları doğrultusunda, temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemek amacıyla bir model oluşturulmuştur (bkz. Şekil 1). Modeldeki doğrudan etkiler ile aracılık etkileri "bootstrapping" yöntemi kullanılarak 5000 yineleme gerçekletirilerek elde edilen veriler yapılan yol analizleri (path analysis) aracılığıyla LISREL 8.80 programında (Jöreskog ve Sörbom, 2006) sınanmıştır.

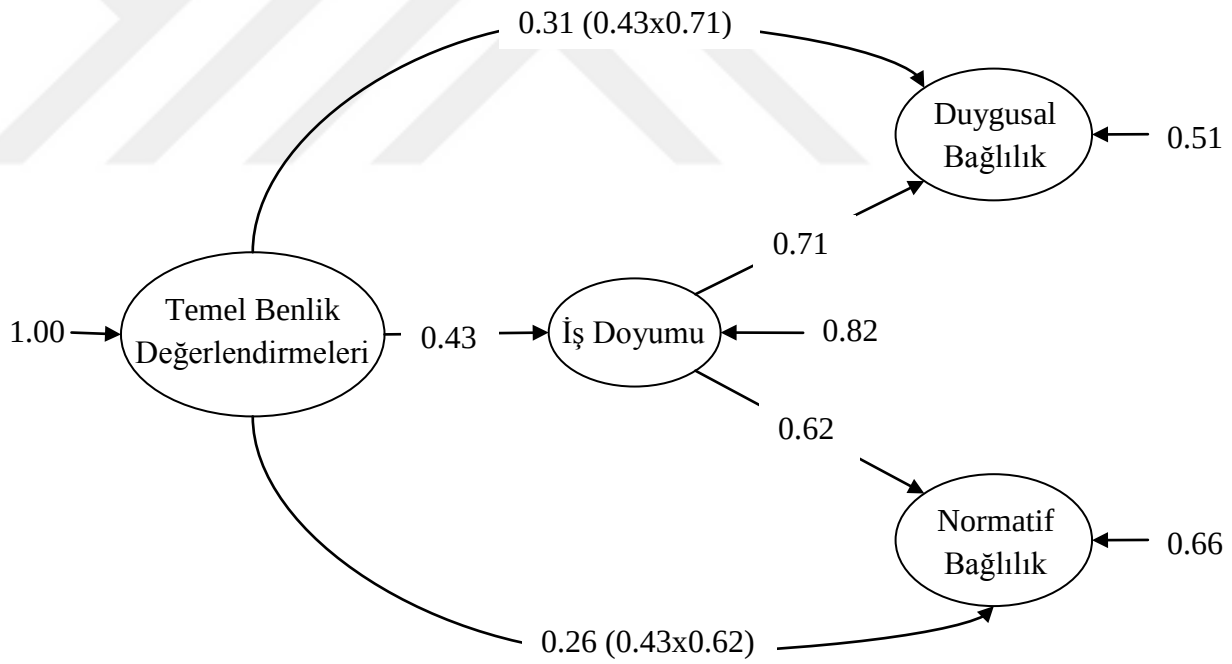
Önerilen modelde kullanılan ölçek yapılarının belirlenmesi her bir ölçek için ayrı gerçekleştirilen bir dizi doğrulayıcı faktör analizi sonucunda belirlenmiştir. Belirlenen yapılar çalışmanın hipotezleriyle uyumlu olacak şekilde analize sokulmuşlardır. Buna göre temel benlik değerlendirmeleri hem iş doyumunun hem de örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılıklarının doğrudan ve iş doyumu üzerinden ise duygusal ve normatif bağlılığın dolaylı yordayıcısı olarak analize dahil edilmişlerdir. Yapılan ilk analiz sonucuna göre model uyum değerleri $\chi 2$ (444, N = 444) = 1034.38, p <.001, $\chi 2$/sd = 2,33, RMSEA=.055, CFI= .95, NNFI=.95 GFI= .87, AGFI= .85 olarak tespit edilmiştir. Modelin iyileştirilebilmesi amacıyla modifikasyon

indeksi incelendiğinde, kendi içerisinde yüksek korelasyona sahip olan örgütsel bağlılığın alt boyutları duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın hatalarının ilişkilendirilmesinin model uyum değerlerini önemli ölçüde artıracağı görülmüştür. Literatürde bu iki bağlılık tipinin birbirleriyle ilişkili ama birbirlerinden farklı boyutlar olduklarının belirtilmektedir (örn., Meyer vd., 2002; Wasti, 1999). Ayrıca toplulukçu kültürlerde normatif bağlılığın duygusal bağlılıktan daha fazla önem kazanabildiği ve duygusal bağlılıktan farklı sonuçlara sahip olduğu tartışılmaktadır (örn, Wasti, 1999, Yao ve Wang, 2006). Konu hakkındaki literatürle paralel olarak söz konusu ilişkilendirme analizlere eklenmemiştir. Mevcut modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içindedir. Yol analizi sonuçlarına ilişkin anlamlı standardize puanlar Şekil 2'de görülebilir.

Yol analizi sonuçları temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasında, ayrıca iş doyumu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Temel benlik değerlendirmelerinin duygusal (β = -0.042, t = -0.77) ve normatif bağlılık (β = -0.090, t = -1.48) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmazken, sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkide iş doyumunun tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Temel benlik değerlendirmeleri iş doyumu aracılığıyla hem duygusal bağlılığı (β = 0.31, t = 6.32) hem de normatif bağlılığı (β = 0.26, t= 5.92) yordamaktadır. Temel benlik değerlendirmelerinin toplam etkisi duygusal bağlılık için β = 0.26, t = 4.44, normatif bağlılık için ise β= 0.17, t = 2.90 olarak tespit edilmiştir.

Yol analizi ile yapılan model testi sonuçlarına göre, temel benlik değerlendirmeleri iş doyumunu anlamlı olarak yordamaktadır (β = 0.43, t = 7.26). İş doyumu, duygusal (β = 0.71, t = 9.37) ve normatif (β = 0.62, t = 8.29) bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır.

Şekil 2. Temel Benlik Değerlendirmelerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri



$\chi 2$ (443 , N=444) = 1036.67, p<.001, $\chi 2$/sd = 2,33, RMSEA=.055, CFI= .95, NNFI=.95 GFI= .87, AGFI= .85

Not. Tabloda verilen değerler standardize β değerleridir. Doğrudan etkiler düz oklarla, dolaylı etkiler ise kavisli oklarla gösterilmiştir.

4. BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmanın amaçları doğrultusunda tam zamanlı bir işte çalışan katılımcıların temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki doğrudan ilişkileri ve çalışanların iş doyumlarının temel benlik değerlendirmeleri ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin açıklanmasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Ayrıca bireysel ve çalışma yaşamı ile ilgili farklılıklar ile temel benlik değerlendirmeleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonel ilişkiler keşfedici bağlamda incelenmiştir.

4.1. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Değerlendirmeler

Ölçüm araçlarının geçerlilik analizleri ve doğrulayıcı faktör analizleri ile detaylı incelenmesi sonucunda Türkiye'deki çalışmalarla tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar içerisinde çok boyutlu ölçüm araçlarıyla ilgili olarak alınan kararlar önemlidir. Örneğin, iş doyumunun çok boyutlu yapısının bu araştırmanın örnekleminde sağlıklı sonuçlar vermediği gözlenmiş, bu nedenle nihai analizlerde sadece "işin kendisi" boyutu kullanılmıştır. Bu uyumsuzluk Türkiye'de farklı araştırmalarda da gözlenmiş bir bulgudur; örneğin Wasti'nin (1999) çalışmasında iş doyumu ölçümünde JDI ölçeği kullanılmış ancak çok boyutlu yapının modele uymamasına bağlı olarak işin kendisi boyutu ile analizlere devam edilmiştir. Tüm JDI boyutları içerinde işin kendisi boyutu hem temel benlik değerlendirmeleri (Rode vd., 2012), hem de örgütsel bağlılıkla (Mathieu ve Zajac,1990; Porter vd., 1974) en yüksek ilişkiye sahip olan iş doyumu boyutu olduğundan, araştırma modeli ile en uyumlu iş doyumu boyutunun "işin kendisi" olması şaşırtıcı bir bulgu değildir.

Benzer şekilde, örgütsel bağlılık ölçeğinin üç alt boyutundan devam bağlılığı da nihai analizlerde model dışında bırakılmıştır. Öncelikle, söz konusu boyutun iç tutarlılık katsayısı literatürde minimum değer olarak kabul edilen .70 değerlerine ulaşamamıştır. Bu bulgu Türkiye'de Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen 18 maddellik ölçeğin kullanıldığı başka araştırmalarda da gözlenmiş olması nedeniyle şaşırtıcı değildir (örn., Wasti, 1999). Farklı modellerin test edilmesi sonucunda en sağlıklı bağlılık modelinin duygusal ve normatif bağlılık boyutlarından oluştuğu görüldüğünden model testleri iki boyutlu yapı ile tamamlanmıştır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında yüksek korelasyon gözlenmesine karşın hem normatif bağlılığın toplulukçu kültürlerde özel bir öneme sahip olabildiği tarışıldığından (örn, Wasti, 1999, Yao ve Wang, 2006) hem de literatürde bu iki bağlılık tipinin birbirleriyle ilişkili ama birbirlerinden farklı boyutlar oldukları ve farklı sonuçlara sahip oldukları belirtildiğinden (örn., Meyer vd., 2002; Wasti, 1999) bu boyutlar ayrı ayrı incelenmiştir.

Türkiye'de örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu nadiren incelenmiş (Ülbeği ve Yalçın, 2016), ve bazı çalışmalarda bu ilişki anlamsız çıkmıştır (Kaplan vd., 2012; Kuruüzüm vd., 2009; Özmen, 2005). Bu nedenle devam bağlılığı boyutunun Türkiye örnekleminde iş doyumu ile ilişkili modellere uygunluğu hakkında yorum yapabilmek için yapının farklı modellerde test edilmesi gereklidir. Örnek farklı modellerin, işten ayrılma niyeti ya da devamsızlık gibi devam bağlılığı ile ilişkili olduğu bilinen değişkenleri barındırması uygun olacaktır. Bu çalışmada devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları aynı modele dahil edildiğinde sağlıklı bir model elde edilememiştir. Bu problem, ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Wasti (1999) tarafından da raporlanmıştır. Ayrıca literatürde Meyer ve Allen'ın modellediği devam bağlılığının çok boyutlu bir yapısı olduğu ve bu boyutlardan bir tanesinin aslında bağlılığı değil işten ayrılma niyetini ölçütüğü de öne sürülmektedir (örn. McGee ve Ford, 1987, Meyer, Allen ve

Gellatly, 1990). Test edilecek modellerde bu çok boyutlu yapının da dahil edilmesi faydalı olacaktır.

4.2. Korelasyonel İlişkilere İlişkin Değerlendirmeler

Çalışmanın değişkenleri arasındaki korelasyonların incelenmesi sonucunda demografik değişkenlerle (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, sektör, toplam çalışma süresi, mevcut kurumdaki çalışma süresi) temel benlik değerlendirmeleri, iş doyumu, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında çeşitli anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu ilişkilerin çoğunluğu zayıf, bazıları ise zayıf-orta düzeyde olup, bir kısmı konuyla ilgili literatür ile tutarlıyken, diğerleri de literatürle uyumlu değildir.

Temel benlik değerlendirmeleri demografik değişkenlerden cinsiyet ve medeni durum ile zayıf düzeyde olumlu ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Buna göre erkek katılımcıların temel benlik değerlendirme düzeyleri kadınlarınkinden daha yüksektir. Benzer şekilde evli bireylerin temel benlik değerlendirmeleri de bekar bireylerin temel benlik değerlendirmelerinden daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu hem uluslararası alanyazında hem de Türkiye'de yapılış olan çalışmaların sonuçlarıyla çelişmektedir (örn., Judge vd., 2009; Özkırış, 2012; Wu ve Griffin, 2012). Söz konusu ilişki bu araştırmanın örnekleminin farklı iş kollarında ve farklı pozisyonlarda çalışan bireyleri içeren heterojen bir yapıya sahip olması açısından Türkiye'de yapılmış olan diğer çalışmalardan farklılaşması olabilir. Bu farklılığın tam olarak nedenlerinin anlaşılabilmesi için, farklı iş kollarından ve farklı pozisyonlarda çalışan bireylerin dahil edildiği karşılaştırılmalı araştırmalar yapılması gereklidir.

İş Doyumu demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve gelir ile zayıf düzeyde ilişkili bulunmuştur. Söz konusu bulgular literatürle

uyumlu olan beklendik bulgulardır. İş doyumunun yaşla (Ang ve diğerleri, 1993; Decker ve Borgen, 1993; O'Brien ve Dowling, 1981; Weisman ve diğerleri, 1981), cinsiyetle (Brief ve diğerleri, 1977; Goh, Koh ve Low, 1991; Lumpkin ve Tudor, 1990), medeni durumla (Clark, 1996; Lam vd., 2001), çalışma süresi ile (Hom ve Griffeth, 1995; Oshagbemi, 2000a), gelir ile (Judge vd., 2010) ilişkili olduğu farklı araştırmacılar tarafından farklı zamanlarda belirtilmiştir.

Duygusal bağlılık demografik değişkenlerden yaş ile zayıf, sektör ve kurumda çalışma ile ise zayıf-orta düzeyde ilişkili bulunmuştur. Bu bulgular literatürle tutarlı bulgulardır. Kamu çalışanları ile özel sektör duygusal bağlılıklarının birbirinden farklı olduğu daha önce de raporlanmıştır (örn., Demirel, 2009; Negiz, Oksay ve Akman, 2011). Benzer şekilde yaş, duygusal bağlılığın bilinen öncüllerindendir (Meyer vd., 2002). Çalışmada cinsiyet ile duygusal bağlılık arasındaki korelasyonel ilişki anlamlı değildir. Bu literatür ışığında beklenmeyen bir bulgu olsa da (Meyer vd., 2002), yakın zamanda yapılan çalışmalarda bu ilişkinin gözlenmediği araştırmalara da rastlanmaktadır (örn., Lapointe ve Vandenberghe, 2017; Özkırış, 2012). Bu ilişkinin gözlenmemiş olmasının nedeni, özellikle yüksek eğitimli olan örneklemde toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki farklılıkların azalması olabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki farkın kapanması bireylerin kuruma karşı duydukları duygusal bağlılığın benzer seviyelerde gözlenmesi ile sonuçlanmasına neden olabilmektedir.

Normatif bağlılık demografik değişkenlerden sektör ile zayıf-orta, cinsiyet ile zayıf düzeyde ilişkili bulunmuştur. Bağlılığın sektör ile ilişkisi daha önce de farklı çalışmalarda raporlanmış (örn., Kaya, 2008, Negiz vd., 2011) olduğundan, bu bulgu beklendik bir bulgudur. Normatif bağlılık ile cinsiyet arasındaki anlamlı ilişki literatürle uyumsuz (örn., Demirel, 2009; Ok, 2007) görünse de, bu ilişki hakkındaki alanyazın birbiriyle çelişen sonuçlar sunmaktadır (örn., Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer vd.,

2002). Benzer şekilde, yaş ile kıdemin normatif bağlılıkla ilişkili olmaması ilk bakışta beklentilerle uyumsuz gibi görünse de, aslında söz konusu ilişkilerin Kuzey Amerika dışında yürütülen araştırmalarda anlamlı olmadığı daha önce Meyer ve diğerleri (2002) tarafından belirtilmiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkiler incelendiğinde temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu orta-güçlü, duygusal bağlılık orta ve normatif bağlılık ise zayıf düzeyde anlamlı ilişkiye sahiptir. İş doyumu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki orta düzeyde ve normatif bağlılık arasındaki ilişki ise zayıf-orta düzeydedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında da güçlü bir korelasyonel ilişki mevcuttur. Söz konusu ilişkilerin her biri araştırmadan önerilen hipotezlerleve literatürle tutarlıdır (örn., Judge ve Bono, 2001; Ülbeği ve Yalçın, 2016; Özkırış, 2012; Meyer vd., 2002; Allen ve Meyer, 1990).

4.3. Model Testine İlişkin Değerlendirmeler

Çalışmada önerilen hipotezler, temel benlik değerlendirmeleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, oluşturulan model çerçevesinde yol analizi (path analysis) ile test edilmiştir. Yol analizi sonuçları önerilen hipotezlerin çoğunu desteklemektedir. Buna göre, çalışmanın hipotezleriyle tutarlı olarak temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasında, iş doyumu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur. Temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu tam aracılık etkisine sahiptir. Çalışmanın hipotezlerinden temel benlik değerlendirmelerinin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi bulgular tarafından desteklenmemiştir. Desteklenen ve reddedilen hipotezler Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 5. Desteklenen ve Reddedilen Hipotezler

Hipotez	Açıklaması	Kabul Durumu
1	Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri iş doyumunu doğrudan ve pozitif yönde yordamaktadır.	Kabul
2a	İş doyumu, örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.	Kabul
2b	İş doyumu örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.	Kabul
2c	İş doyumu örgüte devam bağlılığını pozitif yönde yordamaktadır.	Model Dışı
3a	Temel benlik değerlendirmeleri örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.	Red
3b	Temel benlik değerlendirmeleri örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde yordamaktadır.	Red
3c	Temel benlik değerlendirmeleri örgüte devam bağlılığını negatif yönde yordamaktadır.	Model Dışı
4a	Temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değiken rolü oynamaktadır.	Kabul
4b	Temel benlik değerlendirmeleri ile normatif örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değiken rolü oynamaktadır.	Kabul
4c	Temel benlik değerlendirmeleri ile örgüte devam bağlılığı arasındaki ilişkide iş doyumu aracı değiken rolü oynamaktadır.	Model Dışı

Araştırmanın birinci hipotezi "Çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu üzerinde doğrudan ve pozitif bir yordayıcı etkisi olması beklenmektedir" şeklindeydi. Araştırmada temel benlik değerlendirmeleri ile en güçlü ilişkiye sahip olan değişken iş doyumu olarak bulunmuştur. Bu bulgu yurtdışında ve ülkemizde yürütülmüş olan, temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları ile tutarlıdır (örn., Judge, Bono ve Locke, 2000; Judge vd., 2008; Özkırış, 2012; Şeşen, 2010). Kendileri ve dünyadaki işlevleri hakkında olumlu düşüncelere sahip olan bireylerin, hayatlarının çok önemli bir parçasını oluşturan işlerine yönelik değerlendirmelerinin de olumlu olması beklendik bir sonuçtur (Judge vd., 1997). Olumlu temel benlik değerlendirmelerine sahip bireyler kendilerini değerli ve yeterli görürler, bunun da çeşitli süreçler aracılığıyla karşılaştıkları daha spesifik durumlara yönelik oluşturacakları değerlendirmeleri etkilediği tahmin edilmektedir. Bu süreçlerin duygusal genelleme etkisi (spill over effect) yaratma, değerlendirme süreçlerinin daha olumlu olmasına neden olma ve duruma yönelik davranışlarının daha olumlu olmasına neden olduğu düşünülmektedir (örn., Judge vd., 1997; Judge vd., 2005; Judge, Bono ve Locke, 2000). Bu bulgu, araştırmanın birinci hipotezini desteklemektedir.

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler araştırma modeli kapsamında tespit edilen en güçlü ilişkilerdir. İş doyumu hem duygusal bağlılığı hem de normatif bağlılığı pozitif yordamaktadır. Bu bulgu hem yurtdışında (örn., Brown ve Peterson, 1993; Meyer vd., 2002) hem de Türkiye'de yapılan çalışmaların sonuçları ile uyumludur (Kaplan vd., 2012; Negiz vd., 2011; Ok, 2007). Bu ilişkinin muhtemel nedeni örgütsel bağlılığın zaman içerisinde gelişen bir tutum olması ve daha erken dönemlerden itibaren var olan iş doyumunun örgütsel bağlılığın oluşumunda rol oynamasıdır (Porter vd., 1974). Nihai analizlere dahil edilmediğinden, iş doyumu ile devam bağlılığı arasındaki ilişki yorumlanamamıştır. Türkiye'de yapılan çalışmaların

bir kısmında iş doyumu ile devam bağlılığı arasında anlamlı korelasyonel ilişkiler tespit edilse (örn., Negiz vd., 2011; Wasti, 1999), bu çalışmada da karşılaşılmış olduğu gibi, devam bağlılığı boyutunun bir model içerisindeki işlerliği ile ilgili sorunlar mevcuttur (örn., Wasti, 1999). Bazı çalışmalarda ise devam bağlılığı ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (örn., Kaplan vd., 2012). Bu bulgular "İş doyumu, örgüte a) duygusal, b) normatif ve c) devam bağlılığını pozitif yönde yordamaktadır" şeklinde olan araştırmanın ikinci hipotezine kısmi destek sağlamaktadır. Bir diğer deyişle, iş doyumu örgütsel bağlılığın (a) duygusal bağlılık boyutunu ve (b) normatif bağlılık boyutunu pozitif yönde yordamaktadır.

Temel benlik değerlendirmeleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde, bu ilişkide iş doyumunun tam aracılık etkisi olduğu gözlenmektedir. Bir başka deyişle, temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumunu etkilemekte, iş doyumundaki bu etki ise dolaylı olarak örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir. Temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki doğrudan ilişkiler hem duygusal hem de normatif bağlılık için negatif yönde olsa da anlamlı değildir. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri yükseldikçe iş doyumu seviyeleri yükselmekte, iş doyumundaki bu artış da örgütsel bağlılıklarında artışa neden olmaktadır. Bu sonuç Kittinger ve diğerlerinin (2009) iş doyumunun temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkilerini incelediği araştırmanın sonuçları ile tutarlıyken, temel benlik değerlendirmeleri ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun kısmi aracılık etkisi olduğunu belirten Özkırış'ın (2012) bulguları ile çelişmektedir. Olumlu temel benlik değerlendirmeleri bireyin işi ile ilgili olumlu değerlendirmelerini arttırmak yoluyla, bireyin örgütün üyesi olarak kalma yönünde bir istek ve zorunluluk hissetmelerine neden olmaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde çalışmanın üçüncü hipotezi reddedilirken, dördüncü hipotezi kısmen desteklenmiştir. Temel benlik değerlendirmeleri örgütsel

bağlılığı doğrudan yordamamakta, temel benlik değerlendirmelerinin örgütsel bağlılığın (a) duygusal ve (b) normatif bağlılık boyutunu üzerindeki etkisi ise iş doyumu aracılığıyla pozitif yöndedir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın çeşitli sınırlılıkları mevcuttur. Bu sınırlılıklardan en önemlisi, çalışmada kesitsel desen kullanılmış olmasıdır. Bu kısıtlılığın bir sonucu olarak araştırmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak bir neden-sonuç ilişkisinden bahsedilememektedir. Sonuçlar sadece önerilen değişkenler arasında bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı ise çalışmada özbildirim ölçeklerinin kullanılmış olmasıdır. Özbildirim yoluyla toplanan veriler çeşitli hatalara açıktır. Bunlardan bazıları sosyal istenirlik yanlılığı ve uysallık yanlılığı gibi katılımcı yanlılıklarıdır.

Verilerin internet aracılığıyla toplanmış olması eğitim düzeyi yüksek katılımcılara ulaşılmasına ve düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin örneklem dışı kalmasına sebep olmuş olabilir. Ayrıca katılımcıların hangi şehirde yaşadıkları sorulmadığı için araştırmanın genellenebilirliği konusundaki veriler de sınırlıdır.

Temel benlik değerlendirmelerinin ölçümünde Judge ve diğerleri tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Türkiye örnekleminde bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olsa da, üst boyutu altında listelenen öz saygı, genelleştirilmiş öz yeterlilik, duygusal dengelilik ve kontrol odağının ayrı ayrı da ölçüldüğü bir çalışma ile ölçeğin birleşen geçerliliği (convergent validity) sınanmamıştır. Son olarak, çalışmada kişilik özellikleri ile arzu edilir bazı işe yönelik tutumların ilişkisi test

edilmiş, fakat söz konusu tutumların sonuçlarından (örn., işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık) hiçbirisi modele dahil edilmemiştir.

4.5. Uygulamaya ve Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Hem E/Ö Psikolojisi araştırmacılarının hem de İK uzmanları, yöneticiler ve işverenlerin ortak kaygıları işe yönelik olumlu tutumlara sahip çalışanlara ulaşmanın yollarını bulmaktır. İşe yönelik olumlu tutumların bu kadar arzu edilir olma nedenleri hem birey hem de kurum için olumlu sonuçlar doğurmasıdır.

Araştırmanın sonuçları temel benlik değerlendirmeleri olumlu olan bireylerin daha yüksek iş doyumu ve buna bağlı olarak daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar uygulama alanında özellikle işe alım sırasında temel benlik değerlendirmeleri ölçümlerinin değerlendirme sürecine dahil edilmesinin faydalı olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, akademik çalışmalarda kişilik özellikleri ile işe yönelik tutum ve/veya davranışlar arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda temel benlik değerlendirmelerinin dahil edilmesinin söz konusu değişkenlerde açıklanabilen varyansı arttıracağı öngörülmektedir.

Boylamsal çalışmalar hem bireylerin ilgili değişkenler açısından zaman içerisinde gösterdiği değişimi görebilmek hem de değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin bir miktar anlaşılabilmesi için gereklidir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkinin nedenselliğinin belirlenmesi ve özellikle temel benlik değerlendirmelerinin zaman içerisinde nasıl bir değişim gösterdiğinin anlaşılabilmesi ancak farklı zamanlarda tekrarlı ölçümlerin yapıldığı bir çalışmanın Türkiye örnekleminde çalışılması ile mümkün olacaktır.

Yukarıda çalışmanın sınırlılıkları bölümünde de belirtildiği gibi temel benlik değerlendirmeleri ölçeğinin bileşen geçerliliğinin Türkiye örnekleminde de incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma da dahil olmak üzere, şimdiye kadar Türkiye'de yapılmış temel benlik değerlendirmeleri çalışmalarında özbildirim ölçekleri kullanılmıştır. Katılımcı yanlılıklarının kontrol edilebilmesi ve farklı kaynak tutarlılığının (inter-source reliability) gözlemlenebilmesi için, özbildirim ve farklı kaynaklardan (örn., çalışanın birincil yöneticisi, iş arkadaşları vb. gibi) verilerin birarada toplandığı bir araştırma deseninin kullanılması faydalı olacaktır.

Araştırmanın genellenebilirliğinin artırılması açısından gelecek araştırmalarda örneklem demografisinin çeşitlendirilmesi faydalı olacaktır. Özellikle eğitim düzeyi açısından daha çeşitlilik içeren ve dolayısıyla temsil ediciliği daha yüksek bir örneklemle çalışmanın tekrarlanması önemlidir. Ayrıca katılımcıların şehir ve iş kolu bazında karşılaştırıldığı çalışmaların yapılması özellikle temel benlik değerlendirmelerine ilişkin bulguların genellenebilirliğini destekleyebilmek için gereklidir.

Genel/global (broad) bir değişken olan temel benlik değerlendirmelerinin ölçüldüğü araştırmalarda diğer değişkenlerin ölçümlerinde de global ölçeklerin kullanılmasının daha sağlıklı sonuçlar doğurabileceği öngörülmektedir (Judge vd., 2012b). Bunun test edilebilmesi adına, hem global (örn; genel iş doyumu, genel örgütsel bağlılık vb.) hem de çok boyutlu (örn; çok boyutlu iş doyumu, örgütsel bağlılık vb.) ve/veya çok odaklı (örn; organizasyonel bağlılık, yöneticilere bağlılık, meşleğe bağlılık vb.) ölçümlerin bir arada çalışılması da bu konudaki soru işaretlerinin ortadan kalkmasını sağlayabilir.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, tam zamanlı bir işte çalışmakta olan bireylerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin Türkiye'de farklı sektörleri içeren geniş bir örneklemde incelenmesidir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda tam zamanlı bir işte çalışan katılımcıların temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki doğrudan ilişkileri ve çalışanların iş doyumlarının temel benlik değerlendirmeleri ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin açıklanmasındaki aracılık rolü yol analizi aracılığıyla incelenmiştir. Ayrıca hem bireysel hem de çalışma yaşamı farklılıkları ile temel benlik değerlendirmeleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonel ilişkiler keşfedici (açımlayıcı) şekilde incelenmiştir.

Bu çalışmanın örneklemi kamu ve özel sektörün mimarlık, mühendislik, medya, finans, sağlık, eğitim, bankacılık, pazarlama, satış, psikoloji, tekstil, yazılım, taşımacılık, turizm gibi farklı alanlarda faaliyet gösteren kurumlarda tam zamanlı olarak çalışan 252'si kadın, 199'u erkek 444 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu, Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği, İş Tanımlama Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklere yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda iş doyumunun çok boyutlu yapısının bu araştırmanın örnekleminde sağlıklı sonuçlar vermediği gözlenmiş, bu nedenle nihai analizlerde sadece "işin kendisi" boyutu kullanılmıştır. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ölçeğinin üç alt boyutundan devam bağlılığı da nihai analizlerde model dışında bırakılmıştır.

Araştırmanın denenceleri elde edilen bulgularla büyük oranda desteklenmiştir. Buna göre çalışmanın hipotezleriyle tutarlı olarak temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasında, iş doyumu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur. Temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal ve normatif

bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumu tam aracılık etkisine sahiptir. Çalışmanın hipotezlerinden temel benlik değerlendirmelerinin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi bulgular tarafından desteklenmemiştir. Araştırmanın sonuçları, sınırlılıkları ve gelecek araştırmalar için öneriler literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Temel Benlik Değerlendirmeleri, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the relationships among core self evaluations, job satisfaction and organizational commitment of full-time employees by using a sample including various sectors in Turkey. In line with the purposes of the study, both the direct relationships among the variables of interest and the mediating effect of job satisfaction in explaining core self evaluations' relationship with organizational commitment dimensions were examined through a path analysis. Furthermore, the correlational relationships between both personal and work life related differences and core self evaluations, job satisfaction and organizational commitment were examined in an exploratory fashion.

The sample of the study consists of 444 full-time employees (252 women and 199 men) who are working in various sectors of either public or private sector organizations such as architecture, engineering, media, finance, health, education, banking, marketing, sales, psychology, textile, software, transportation, and tourism. The questionnaire of the study included Demographic Information Form, Core Self Evaluations Scale, Job Descriptive Index, and Organizational Commitment Scale. Results of the confirmatory factor analysis did not support the multi-dimensional factor structure of the job satisfaction scale. Hence, in the final analysis only the "work itself" dimension of the job satisfaction scale was included. Similarly, among the three components of the organizational commitment scale, the continuance commitment was excluded from the model in the final analysis.

Results of the study provided support for most of the hypotheses. In accordance with the hypotheses of the study, positive significant relationships were found between core self evaluations and job satisfaction, job satisfaction and affective-normative commitment. Job satisfaction fully mediated the relationship between core self

evaluations and affective-normative commitment. Results did not support the hypothesis proposing a direct effect of core self evaluations on organizational commitment. The results of the study, its limitations and implications were discussed in more detail in the light of the relevant literature.

Keywords: Core Self Evaluations, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

REFERANSLAR

Adler, S. ve Golan, J. (1981). Lateness as a withdrawal behavior. *Journal Of Applied Psychology, 66*(5), 544-554. doi:10.1037/0021-9010.66.5.544

Afroz, Dr. N. ve Kumari, N. (2015). Organizational commitment, creative behaviour and life satisfaction through the lens of organizational justice. *Global Journal of Business Management, 9*(2), 10-26.

Akar, C. ve Yıldırım, Y.T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlilik, iş tatmini ve rol stress kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10*(2), 97-113.

Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi,12*(24), 295-318.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Allen, N.ve Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal Of Vocational Behavior*, *49*(3), 252-276. doi:10.1006/jvbe.1996.0043

Allport, F.ve Allport, G. (1921). Personality traits: Their classification and measurement. *The Journal Of Abnormal Psychology And Social Psychology*, *16*(1), 6-40. doi:10.1037/h0069790

Alper-Ay, F., Alper, A., Bircan, H. ve Öncül, M.S. (2015). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *The Journal of International Social Research, 38*, 806- 815.

Arvey, R., Bouchard, T., Segal, N.ve Abraham, L. (1989). Job satisfaction: environmental and genetic components. *Journal Of Applied Psychology*, *74*(2), 187-192. doi:10.1037/0021-9010.74.2.187

Arvey, R.D., Carter, G.W.ve Buerkley, D.K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *6*, 359–383.

Ayla, P. (2016). The role of time perspective in the workplace: Relative effects of job satisfaction, core self evaluations and burnout. *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Istanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ballı, H. ve Yanık, A. (2014). The evaluation of organizational commitment in health employees. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal, 16*, 1-18.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, *37*(2), 122-147. doi:10.1037//0003-066x.37.2.122

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).

Barrick, M. ve Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*(1), 1-26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

Bartol, K. ve Wortman, M. (1975). Male versus female leaders: effects on perceived leader behavior and satisfaction in a hospital. *Personnel Psychology*, *28*(4), 533-547. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01391.x

Bateman, T.ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy Of Management Journal*, *27*(1), 95-112. doi:10.2307/255959

Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Meslege ve örgüte bağlılıgın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *I.Ü. İsletme Fakültesi Dergisi*, *28*(1), 7-15.

Best, R., Stapleton, L.ve Downey, R. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal Of Occupational Health Psychology*, *10*(4), 441-451. doi:10.1037/1076-8998.10.4.441

Bıçaksız, P. (2009). The effects of gender role ideology, role salience, role demands, and core self-evaluations on work-family interface. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bono, J. ve Colbert, A. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, *58*(1), 171-203. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00633.x

Bono, J.ve Judge, T. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal Of Personality*, *17*(S1), S5-S18. doi:10.1002/per.481

Brayfield, A.ve Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, *35*(5), 307-311. doi:10.1037/h0055617

Brief, A., Rose, G.ve Aldag, R. (1977). Sex differences in preferences for job attributes revisited. *Journal Of Applied Psychology*, *62*(5), 645-646. doi:10.1037/0021-9010.62.5.645

Brown, S.ve Peterson, R. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal Of Marketing Research*, *30*(1), 63. doi:10.2307/3172514

Brown, D., Ferris, D., Heller, D. ve Keeping, L. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, *102(*1), 59-75. doi:10.1016/j.obhdp.2006.10.003

Brunborg, G.S. (2008). Core self evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, *13*(2): 96-102. doi:10.1027/1016-9040.13.2.96

Chang, C., Ferris, D., Johnson, R., Rosen, C., ve Tan, J. (2011). Core Self-Evaluations. *Journal Of Management*, *38*(1), 81-128. doi:10.1177/0149206311419661

Cheung, Y., Herndon, N. ve Dougherty, T. (2015). Core self-evaluations and salary attainment: the moderating role of the developmental network. *The International Journal Of Human Resource Management*, *27*(1), 67-87. doi:10.1080/09585192.2015.1042897

Clark, A., Oswald, A., ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, *69*(1), 57-81. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x

Clark, A., ve Oswald, A. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal Of Public Economics, 61*(3), 359-381. doi:10.1016/0047-2727(95)01564-7

Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations, 34*, 189-217.

Coleman, D.F., Irving, G.P. ve Cooper, C.L. (1999) Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: It depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behaviour, 20*(6), 995-1001.

Coşar, Z. B. (2015). Cerrahi operasyon geçirmiş meme kanseri hastalarinda travma sonrasi gelişimi yordayan faktörlerin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Crawford, A., Hubbard, S.S., O'Neill, M., Guarino, A. (2010). Does core self-evaluation have a place among restaurant employees?.*Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, 9*(3), 300-317. doi:10.1080/15332845.2010.487041

Crow, M., Lee, C. ve Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal Of Police Strategies & Management, 35*(2), 402-423. doi:10.1108/13639511211230156

Curry, J., Wakefield, D., Price, J. ve Mueller, C. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy Of Management Journal, 29*(4), 847-858. doi:10.2307/255951

Decker, P., ve Borgen, F. (1993). Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal Of Counseling Psychology, 40*(4), 470-478. doi:10.1037//0022-0167.40.4.470

Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılığın iç hizmet kalitesi üzerine etkisi: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *23*, 269- 281.

Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. ve Frese, M. (2006). A State-Trait Analysis of Job Satisfaction: On the Effect of Core Self-Evaluations. *Applied Psychology, 55*(1), 27-51. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00227.x

Elangovan, A. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership ve Organization Development Journal*, *22*(4), 159-165. doi:10.1108/01437730110395051

Erdheim, J. & Wang, M. ve Zickar, M. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, *41*, 959-970. doi:10.1016/j.paid.2006.04.005.

Erez, A., ve Judge, T. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal Of Applied Psychology, 86*(6), 1270-1279. doi:10.1037//0021-9010.86.6.1270

Erol, M., Çelik, H. ve Üçok, A. (2015). Investigation of “self perception” and “life satisfaction” of the adolescents who take the student selection and placement exam. *Journal of Theory and Practice in Education, 11*(1), 321-345.

Erol-Korkmaz, H. T. (2010). The relationship of categories of work events to affective states and attitudes in the workplace: A test of the affective events theory. *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erol-Korkmaz, H. T. ve Sümer, H.C. (2012). Relations of work events, core self and external evaluations, and affective state with employee attitude and behavior. *International Journal of Business and Social Science, 22* (3), 137- 150.

Fabra Florit, E., ve Vila Lladosa, L. (2007). Evaluation of the Effects of Education on Job Satisfaction: Independent Single-Equation vs. Structural Equation Models. *International Advances In Economic Research, 13*(2), 157-170. doi:10.1007/s11294-007-9081-3

Farkas, A., ve Tetrick, L. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal Of Applied Psychology, 74*(6), 855-868. doi:10.1037//0021-9010.74.6.855

Gardner, D., ve Pierce, J. (1998). Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context. *Group ve Organization Management, 23*(1), 48-70. doi:10.1177/1059601198231004

Gardner, D., & Pierce, J. (2009). The Core Self-Evaluation Scale: Further Construct Validation Evidence. *Educational And Psychological Measurement, 70*(2), 291-304. doi:10.1177/0013164409344505

Gazioglu, S. and A. Tansel (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Applied Economics, 8* , 1163-1171.

Gbadamosi, G. (2006). Predictors and correlates of charlatan behaviour in a non-western context . *Journal of Global Business and Technology, 2* (1), 23-32.

Goh, C.T., Koh, H.C. and Low, C.K. (1991). Gender effects on the job satisfaction of accountants in Singapore. *Work and Stress,5*(4), 341-8.

Goldberg, L. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal Of Personality And Social Psychology, 59*(6), 1216-1229. doi:10.1037//0022-3514.59.6.1216

Gruenberg, B. (1980). The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction. *American Journal Of Sociology, 86*(2), 247-271. doi:10.1086/227238

Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2*(1), 69-76.

Güven, L. (2007). The effect of positive core self and external evaluations on performance appraisals. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Halpern, G. (1966). Relative contributions of motivator and hygiene factors to overall job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology, 50*(3), 198-200. doi:10.1037/h0023421

Harris, K., Harvey, P. ve Kacmar, K. (2009). Do Social Stressors Impact Everyone Equally? An Examination of the Moderating Impact of Core Self-evaluations. *Journal Of Business And Psychology, 24*(2), 153-164. doi:10.1007/s10869-009-9096-2

Harrison, D., Newman, D. ve Roth, P. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy Of Management Journal, 49*(2), 305-325. doi:10.5465/amj.2006.20786077

Harter, J., Schmidt, F. ve Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. doi:10.1037//0021-9010.87.2.268

Harter, S. 1990. Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: A life span perspective. In Sternberg, R.J., Kolligan, J.Jr. (Eds.), *Competence Considered*. New Haven: Yale University Press.67-97.

Heilmann, T., ve Jonas, K. (2010). Validation of a German-language core self-evaluations scale. *Social Behavior And Personality: An International Journal, 38*(2), 209-225. doi:10.2224/sbp.2010.38.2.209

Hom, P. W. ve Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western

Hrebiniak, L., ve Alutto, J. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*(4), 555. doi:10.2307/2393833

Hulin, C. L. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 435–505). New York: Wiley.

Humphrey, S., Nahrgang, J. ve Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal Of Applied Psychology, 92*(5), 1332-1356. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1332

Ilies, R., Johnson, M., Judge, T. ve Keeney, J. (2010). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal Of Organizational Behavior, 32*(1), 44-64. doi:10.1002/job.677

Ilies, R., Scott, B. ve Judge, T. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior. *Academy Of Management Journal, 49*(3), 561-575. doi:10.5465/amj.2006.21794672

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M. ve Paul, K. B. (1989). Constitution of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology, 74*, 193-200.

Johnson, R., Rosen, C. ve Levy, P. (2008). Getting to the core of core self-evaluation: a review and recommendations. *Journal Of Organizational Behavior, 29*(3), 391-413. doi:10.1002/job.514

Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001a). A Rose by Any Other Name: Are Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Neuroticism, and Locus of Control Indicators of a Common Construct. In B. W. Roberts ve R. Hogan (Eds.), *Personality Psychology in the Workplace: Decade of Behavior* (93-118). Washington DC: American Psychological Association. doi:10.1037/10434-004

Judge, T., ve Bono, J. (2001b). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology, 86*(1), 80-92. doi:10.1037//0021-9010.86.1.80

Judge, T. A. ve Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and practice. In C. L. Cooper & E.A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (pp. 166−198). Oxford, UK: Blackwell.

Judge, T., ve Hulin, C. (1993). Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis. *Organizational Behavior And Human Decision Processes, 56*(3), 388-421. doi:10.1006/obhd.1993.1061

Judge, T., ve Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal Of Applied Psychology, 92*(5), 1212-1227. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1212

Judge, T., ve Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal Of Applied Psychology, 93*(4), 849-863. doi:10.1037/0021-9010.93.4.849

Judge, T., ve Ilies, R. (2004). Is Positiveness in Organizations Always Desirable?. *Academy Of Management Executive, 18*(4), 151-155. doi:10.5465/ame.2004.15268761

Judge, T. A., ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review, 21*, 331-341.

Judge, T., ve Kammeyer-Mueller, J. (2012b) General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal Of Organizational Behavior, 33*(2), 161-174. doi:10.1002/job.764

Judge, T., ve Kammeyer-Mueller, J. (2012a). Job Attitudes. *Annual Review Of Psychology, 63*(1), 341-367. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100511

Judge, T., ve Larsen, R. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior And Human Decision Processes, 86*(1), 67-98. doi:10.1006/obhd.2001.2973

Judge, T., ve Locke, E. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology, 78*(3), 475-490. doi:10.1037//0021-9010.78.3.475

Judge, T., ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction - life satisfaction relationship. *Journal Of Applied Psychology, 78*(6), 939-948. doi:10.1037//0021-9010.78.6.939

Judge, T. A., Bono, J. E. ve Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237-249.

Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science, 18*, 58-62.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., ve Thoresen, C. J. (2002b). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., ve Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257-268.

Judge, T. A., Erez, A., ve Bono, J. E. (1998a). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance, 11*, 167-187.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., ve Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., ve Thoresen, C. J. (2002b). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710.

Judge, T. A., Heller, D., ve Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530-541.

Judge, T. A., Heller, D., ve Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 361-372.

Judge, T. A., Hurst, C., ve Simon, L. S. (2009). Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)?: Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. *Journal of Applied Psychology, 94*, 742-755.

Judge, T. A., Ilies, R., ve Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 117*, 208-220.

Judge, T. A., Locke, E. A., ve Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior, 19,* 151-188.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., ve Kluger, A. N. (1998b). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83,* 17-34.

Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., ve Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, ve C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (pp. 25-52). London, UK: Sage.

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., ve Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 157-167.

Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., ve Patton, G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407. doi:10.1037//0033-2909.127.3.376

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., ve Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology, 84*, 107-122.

Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., ve De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance, 17,* 325-346.

Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J. ve Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal Of Applied Psychology, 102*(3), 356-374. doi:10.1037/apl0000181

Jurgensen, C. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal Of Applied Psychology, 63*(3), 267-276. doi:10.1037/0021-9010.63.3.267

Kacmar, K. M., Collins, B. J., Harris, K. J., ve Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and job performance: The role of the perceived work environment. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1572-1580.

Kamer, B., ve Annen, H. (2010). The Role of Core Self-Evaluations in Predicting Performance Appraisal Reactions. *Swiss Journal Of Psychology, 69*(2), 95-104. doi:10.1024/1421-0185/a000011

Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., ve Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process: Testing an integrative model. *Journal of Applied Psychology, 94*, 177-195.

Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Glomb, T. ve Ahlburg, D. (2005). The Role of Temporal Shifts in Turnover Processes: It's About Time. *Journal Of Applied Psychology, 90*(4), 644-658. doi:10.1037/0021-9010.90.4.644

Kaplan, M., Öğüt, E., Kaplan. A. ve Aksay, K. (2012). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: The case of hospital employees. *World Journal of Management, 4*(1), 22-29.

Karatepe, O. M. , Haktanır, M. ve Yorgancı, İ. (2010) The impacts of core self-evaluations on customer-related social stressors and emotional exhaustion. *The Service Industries Journal, 30*(9), 1565 - 1579. doi:10.1080/02642060802626766

Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi, 155*, 119-143.

Keller, R. T. (1983). Predicting absenteeism from prior absenteeism, attitudinal factors, and nonattitudinal factors. *Journal of Applied Psychology, 68*(3), 536-540.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, 4*, 77-96.

Kisbu, Y. (2006). Influences of regulatory focus, core self-evaluations and age on biases in perception and choice. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Koç Üniversitesi.

Kisbu, Y. & Bayazit, M. (July, 2006). Are some drivers more prone to be biased? Influences of personality and age in biases in perception and choice. Poster presented at the 26th International Congress of the International Association of Applied Psychology. Athens, Greece.

Kittinger J. D., Walker A. G., Cope J. G., Wuensch K. L. 2009. The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Journal of Behavioral and Applied Management, 11*: 68-92.

Ko, J. W., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology, 82*(6), 961-973.

Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology, 8*, 65–77.

Kuruüzüm, A., Ipekçi-Çetin E. ve Irmak, S.(2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review, 64*(1), 4-16. doi: 10.1108/16605370910948821

Lam, T., Zhang, H. ve Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management, 22*(2), 157-165. doi:10.1016/s0261-5177(00)00039-x

Lance, C. E. (1991). Evaluation of a Structural Model Relating Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Precursors to Voluntary Turnover. *Multivariate Behavioral Research, 26*(1), 137-162. doi:10.1207/s15327906mbr2601_7

Lapointe, É., ve Vandenberghe, C. (2017). Supervisory mentoring and employee affective commitment and turnover: The critical role of contextual factors. *Journal Of Vocational Behavior, 98*, 98-107. doi:10.1016/j.jvb.2016.10.004

Lee, J. ve Ok, C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal Of Hospitality Management, 44*, 84-98. doi:10.1016/j.ijhm.2014.10.008

Li, W., Stanek, K., Zhang, Z., Ones, D. ve McGue, M. (2016). Are genetic and environmental influences on job satisfaction stable over time? A three-wave longitudinal twin study. *Journal Of Applied Psychology, 101*(11), 1598-1619. doi:10.1037/apl0000057

Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (2006). *LISREL 8.80 for Windows* [Computer Software]. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, R. & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior, 19*, 305-320.

Lumpkin, J., ve Tudor, R. (1990). Effect of Pay Differential on Job Satisfaction: A Study of the Gender Gap. *Journal Of Purchasing And Materials Management, 26*(3), 25-29. doi:10.1111/j.1745-493x.1990.tb00509.x

Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 1046–1053.

Mathieu, J., ve Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194. doi:10.1037//0033-2909.108.2.171

McGee, G., ve Ford, R. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal Of Applied Psychology, 72*(4), 638-641. doi:10.1037//0021-9010.72.4.638

Mete, E. S., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction: A research on IT employees. *International Review of Management and Business Research, 5*(3), 870- 901.

Meyer, J., ve Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal Of Applied Psychology, 69*(3), 372-378. doi:10.1037//0021-9010.69.3.372

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551

Meyer, J., ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299-326. doi:10.1016/s1053-4822(00)00053-x

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.

Mishra, V., Nielsen, I., Smyth, R. ve Newman, A. (2014). The job satisfaction-life satisfaction relationship revisited: Using the lewbel estimation technique to estimate causal effects using cross-sectional data. *Monash University Business and Economics, Discussion Paper* 26/14.

Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: *The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press

Muter-Şengül, C. (2015). The triangle of personality, job satisfaction and organizational commitment of employees. *International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies, 7*(2), 51-62.

Near, J., ve Rechner, P. (1993). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: An historical view of differences among West European countries. *Social Indicators Research, 29*(1), 109-121. doi:10.1007/bf01136199

Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. (2011) İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*, 207-229.

Ng, T., Sorensen, K., ve Eby, L. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal Of Organizational Behavior, 27*(8), 1057-1087. doi:10.1002/job.416

Nikolaou, I., ve Judge, T. (2007). Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in Greece: The role of core self-evaluations. *International Journal Of Selection And Assessment, 15*(2), 206-219. doi:10.1111/j.1468-2389.2007.00382.x

O'brien, G., ve Dowling, P. (1981). Age and Job Satisfaction.*Australian Psychologist, 16*(1), 49-61. doi:10.1080/00050068108254415

O'Reilly, C., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal Of Applied Psychology, 71*(3), 492-499. doi:10.1037//0021-9010.71.3.492

Ok, A. B. (2007). Correlates of organizational commitment: A special emphasis on organizational communication. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Organ, D., ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*(4), 775-802. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x

Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction?. *International Journal Of Social Economics, 27*(3), 213-226. doi:10.1108/03068290010286546

Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal Of Applied Psychology, 77*(6), 963-974. doi:10.1037//0021-9010.77.6.963

Özer, E. (2016). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinde temel benlik değerlendirmesi, başa çıkma stratejileri ve yaşam doyumu. *The Journal Of Academic Social Science Studies, 48,* 125-139. doi:10.9761/JASSS3497

Özer, E., Hamarta, E. ve Deniz, M. E. (2016). Emotional Intelligence, Core-Self Evaluation, and Life Satisfaction. *Psychology, 7*, 145-153. doi:10.4236/psych.2016.72017

Özkırış, B. (2012). Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmen, N. İ. (2005). Leadership style of Turkish middle level managers in private sector and its relationship with subordinate performance, satisfaction, and commitment. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Parker, K. ve Brummel, B. (2016). Examining the Curvilinear Relationship Between Income and Job and Pay Satisfaction. *Journal Of Personnel Psychology, 15*(4), 164-173. doi:10.1027/1866-5888/a000162

Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., ve Schaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal Of Stress Management, 12*(1), 43-61. Doi:10.1037/1072-5245.12.1.43

Phares, E. J. (1968). Differential utilization of information as a function of internal-external locus of control. *Journal of Personality, 36*, 649-662.

Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., ve Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction and happiness. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 965-984.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R. ve Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal Of Applied Psychology, 59*(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335

Rentsch, J. ve Steel, R. (1992). Construct and Concurrent Validation of the Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire. *Educational And Psychological Measurement, 52*(2), 357-367. doi:10.1177/0013164492052002011

Resick, C., Whitman, D., Weingarden, S. ve Hiller, N. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal Of Applied Psychology, 94*(6), 1365-1381. doi:10.1037/a0016238

Rode, J. C., Judge, T. A., ve Sun, J. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 19*(3), 326-340.

Rosopa, P. ve Schroeder, A. (2009). Core self-evaluations interact with cognitive ability to predict academic achievement. *Personality And Individual Differences, 47*(8), 1003-1006. doi:10.1016/j.paid.2009.07.028

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General And Applied, 80*(1), 1-28. doi:10.1037/h0092976

Roznowski, M. (1989). Examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal Of Applied Psychology, 74*(5), 805-814. doi:10.1037//0021-9010.74.5.805

Rusbult, C. ve Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal Of Applied Psychology, 68*(3), 429-438. doi:10.1037//0021-9010.68.3.429

Scott, B. A., ve Judge, T. A. (2009). The popularity contest at work: Who wins, why, and what do they receive? *Journal of Applied Psychology, 94*, 20-33.

Seibert, S. E., Silver, S. R. ve Randoph, W. A. (2004). Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *The Academy of Management Journal, 47*(3), 332-349.

Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin, 91*, 482-497.

Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2004). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6*(12), 131-154.

Sığrı Ü, Oğuzhan T. (2012). İzlenim Yönetimi Taktiklerini Oluşturmada Lider-Üye Etkileşimi, Kendilik Kavramı ve Etiksel İklimin Etkisi. *11. Ulusal İşletmecilik Kongresi*: Selçuk Üniversitesi, Konya.

Smith, PC, LM Kendall ve CL Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago. Rand McNally.

Soliman, H. (1970). Motivation-hygiene theory of job attitudes: An empirical investigation and an attempt to reconcile both the one- and the two-factor theories of job attitudes. *Journal Of Applied Psychology, 54*(5), 452-461. doi:10.1037/h0029922

Spagnoli, P., & Caetano, A. (2012). Personality and organisational commitment. *Career Development International, 17*(3), 255-275. doi:10.1108/13620431211241081

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology, 13*, 693-713.

Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., ve Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 255-265.

Staw, B. ve Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal Of Applied Psychology, 70*(3), 469-480. doi:10.1037//0021-9010.70.3.469

Staw, B., Bell, N. ve Clausen, J. (1986). The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly, 31*(1), 56. doi:10.2307/2392766

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.

Stinglhamber, F., Bentein, K. ve Vandenberghe, C. (2002). Extension of the threecomponent model of commitment to five foci: Development of measures and substantive test. *European Journal of Psychological Assessment, 18*(2), 123-138 .doi:10.1027//1015-5759.18.2.123

Stumpp, T., Hülsheger, U. R., Muck, P. M. ve Maier, G.W. (2009) Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitude. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(2), 148-166, doi: 10.1080/13594320802281110

Stumpp, T., Muck, P., Hülsheger, U., Judge, T. A., ve Maier, G. (2010). Core self-evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success. *Applied Psychology: An International Review, 59*, 674-700.

Süral-Özer, P. ve Tozkoparan, G. (2013a). Öz benlik değerlendirmeleri ile iş ve yaşam doyumu ilişkisinin sorgulanmasına yönelik görgül bir araştırma. *Journal of Yasar University, 30*(8) 4933-4947.

Süral-Özer, P. ve Tozkoparan , G. (2013b). Tükenmişlik, Örgütsel Adalet Algıları ve Öz Benlik Değerlendirmeleri İlişkisi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 583*, 65-79.

Syed, N., Saeed, A. ve Farrukh, M. (2015). Organization commitment and five factor model of personality: Theory recapitulation. *Journal of Asian Business Strategy, 5*(8), 183-190.

Tekarslan E., Kılınç T., Şencan H. ve Can Baysal A. (2000*) Davranışın Sosyal Psikolojisi*. İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 2000

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-292.

Thoresen, C. J.,, Kaplan, S. A Barsky, A. P., ve Warren, C. R. (2003). Modeling negative affectivity in the job stress process. *Paper presented at the 18th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando, FL.

Top, M., Akdere, M. ve Tarcan, M. (2014). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal Of Human Resource Management, 26*(9), 1259-1282. doi:10.1080/09585192.2014.939987

Trivellas, P. ve Santouridis, I. (2016). Job satisfaction as a mediator of the relationship between service quality and organisational commitment in higher education. An empirical study of faculty and administration staff. *Total Quality Management, 27*(2), 169-183. doi:10.1080/14783363.2014.969595.

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., ve Judge, T. A. (2007). Do core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences, 42*, 1441-1452.

TÜİK (2016).*Türkiye İstatistik Kurumu.* https://biruni.tuik.gov.tr

Ülbeği, İ.D. ve Yalçın, A. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi.*Türk Psikoloji Dergisi, 31* (77), 80-98

Ünüvar, T. G. (2006). An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Van Vuuren, M., de Jong, M., & Seydel, E. (2008). Contributions of self and organisational efficacy expectations to commitment. *Employee Relations*, *30*(2), 142-155. doi:10.1108/01425450810843339

Vandenberg, R. ve Lance, C. (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal Of Management*, *18*(1), 153-167. doi:10.1177/014920639201800110

Wanberg, C., Glomb, T., Song, Z. ve Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal Of Applied Psychology*, *90*(3), 411-430. doi:10.1037/0021-9010.90.3.411

Wasti, S. A. (1999). Organizational Commitment and Collectivism: The Case of Turkey. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, University of Illinois, Urbana- Champaign.

Wasti, S. A. (2000). Örgütsel baglılıgı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakıs. In Z. Aycan (Ed.) *Akademisyenler ve profesyoneller bakıs açısıyla ürkiye'de yönetim, liderlik, ve insan kaynakları uygulamaları* (pp. 201-224). Türk Psikologlar Dernegi Yayınları

Wasti, Arzu S., (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, *26*, (5), 525-550.

Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*, 303-321.

Watson, D. (2000). *Mood and temperament.* New York: Guilford Press.

Watson, D. ve Slack, A. (1993). General Factors of Affective Temperament and Their Relation to Job Satisfaction over Time. *Organizational Behavior And Human Decision Processes, 54*(2), 181-202. doi:10.1006/obhd.1993.1009

Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Weiss, H. M., Nicholas, J. P. ve Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 78*, 1–24.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy Of Management Review, 7*(3), 418. doi:10.2307/257334

Williams, L. ve Hazer, J. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal Of Applied Psychology, 71*(2), 219-231. doi:10.1037//0021-9010.71.2.219

Wu, C. ve Griffin, M. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology, 97*(2), 331-342. doi:10.1037/a0025673

Yao, X. ve Wang, L. (2006). The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 17*(6), 1058-1075. doi:10.1080/09585190600696671

EKLER

EK - 1 Ankara Üniversitesi Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : **09/12/2010**

Toplantı Sayısı : **38**

Karar Sayısı : **154**

154- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden Nur Karaveyisoğlu'nun "Temel Benlik Değerlendirmelerinin İş Doyumu ve Örgüt Bağlılığı ile İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tezine ilişkin 26/11/2010 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan incelemeler sonucunda **Nur Karaveyisoğlu**'nun "Temel Benlik Değerlendirmelerinin İş Doyumu ve Örgüt Bağlılığı ile İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tez araştırma projesinin, araştırma protokolüne uyulmak koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
09/12/2010
Aynur [illegible]
Genel Sekreterlik
Şube Müdürü

EK - 2 Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Bilgilendirme ve İzin Formu

Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Selim Hovardaoğlu danışmanlığında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Sosyal Psikoloji yüksek lisans öğrencisi Nur Karaveyisoğlu tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı, Bu çalışmanın amacı bireylerin temel benlik değerlendirmeleri ile işten aldıkları doyum ve örgütsel bağlılık dereceleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankette, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Bireysel hiçbir değerlendirme yapılmayacaktır.

Anket, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Katılım sırasında sorulardan ya da başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz. Soruları cevaplamanız yaklaşık 15-20 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Nur Karaveyisoğlu (e-mail: nur.karaveyisoglu@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Kabul ediyorsanız yandaki alanı işaretleyiniz ( )

Demografik Bilgi Formu

Aşağıda sizinle ilgili genel bilgiler istenmektedir. Her birinde size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Şu anda tam zamanlı ve ücretli bir işte çalışıyor musunuz?

Çalışıyorum ( ) Çalışmıyorum ( )

Yaşınız ; ……

Cinsiyetiniz ; Kadın ( ) Erkek ( )

Medeni Durumunuz ; Bekar ( )
Evli ( )

Eğitim Durumunuz ; İlkokul ( )
Orta okul ( )
Lise ( )
Üniversite ( )
Lisansüstü ( )

Çalışmakta olduğunuz sektör; Memur (Kadrolu) ( )
Memur (Sözleşmeli) ( )
Özel Sektör ( )
Diğer (Lütfen belirtiniz).....

Pozisyonunuz ;.....

Kaç yıldır tam zamanlı ve ücretli bir işte çalışmaktasınız? .....

Şu an çalışmakta olduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız? .....

Aylık Geliriniz; 500TL – 1000TL ( )
1001TL – 1500TL ( )
1501TL – 2000TL ( )
2001TL – 3000TL ( )
3001TL ve üzeri ( )

Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği

Aşağıdaki cümleler kişilerin kendileri ve hayatları ile ilgili düşüncelerini yansıtmaktadır**.** Her bir cümleyi dikkatlice okuyup, o cümlenin sizin durumunuzu ne kadar yansıttığını belirleyiniz. Daha sonra cümlenin sağ tarafında verilen seçeneğinin altındaki kutuyu (X) şeklinde işaretleyiniz.

Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Anketin geçerli olabilmesi için lütfen HER İFADE İLE İLGİLİ BİR SEÇENEĞİ işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.	( )	( )	( )	( )	( )
2*	Bazen kendimi depresyonda hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Uğraştığım zaman genelde başarırım.	( )	( )	( )	( )	( )
4*	Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
5	İşleri başarıyla tamamlarım.	( )	( )	( )	( )	( )
6*	Bazen kendimi işime hakim hissetmem.	( )	( )	( )	( )	( )
7	Genel olarak kendimden memnunum.	( )	( )	( )	( )	( )
8*	Yeteneklerimle ilgili şüphe duyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
9	Hayatımda ne olacağını ben belirlerim.	( )	( )	( )	( )	( )
10*	Meslek yaşamımdaki başarının kontrolümde olmadığını hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
11	Sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
12*	Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz görünür.	( )	( )	( )	( )	( )

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği (JDI)

A. İşin Kendisi

Aşağıdaki sorular İŞİNİZ ile ilgili neler düşündüğünüz hakkındadır. İşiniz ÇOĞU ZAMAN nasıldır? Lütfen her bir madde için, verilmiş olan sıfat İŞİNİZİ tanımlıyorsa "EVET" şıkkını, tanımlamıyorsa "HAYIR" şıkkını, kararsızsanız "?" şıkkını halka içine alınız.

HARİKA	Evet	?	Hayır
TATMİNKAR	Evet	?	Hayır
SIKICI *	Evet	?	Hayır
YARATICI	Evet	?	Hayır
İDDİALI	Evet	?	Hayır
BAŞARI HİSSİ VEREN	Evet	?	Hayır
ZEVK KAYNAĞI	Evet	?	Hayır
DURGUN *	Evet	?	Hayır
İLGİNÇ	Evet	?	Hayır

B. Çalışma Arkadaşları

Aşağıdaki sorular BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ İNSANLARIN ÇOĞUNLUĞU hakkında ne düşündüğünüz ile ilgilidir. Birlikte çalıştığınız insanlar GENELDE nasıldır? Lütfen her bir madde için, verilmiş olan sıfat BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ İNSANLARI tanımlıyorsa "EVET" şıkkını, tanımlamıyorsa "HAYIR" şıkkını, kararsızsanız "?" şıkkını halka içine alınız.

SIKICI *	Evet	?	Hayır
YAVAŞ *	Evet	?	Hayır
SADIK	Evet	?	Hayır
SORUMLULUK SAHİBİ	Evet	?	Hayır
ZAMAN KAYBI *	Evet	?	Hayır
TEMBEL *	Evet	?	Hayır
SEVİMSİZ *	Evet	?	Hayır
AKILLI	Evet	?	Hayır
BİRLİKTE İYİ ÇALIŞILAN	Evet	?	Hayır

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.

C. Yönetici

Aşağıdaki sorular ŞEFİNİZ hakkında ne düşündüğünüz ile ilgilidir. Lütfen her bir madde için, verilmiş olan sıfat ŞEFİNİZİ tanımlıyorsa "EVET" şıkkını, tanımlamıyorsa "HAYIR" şıkkını, kararsızsanız "?" şıkkını halka içine alınız.

MEMNUN EDİLMESİ ZOR (MÜŞKÜLPESENT) *	Evet	?	Hayır
NAZİK DEĞİL*	Evet	?	Hayır
İYİ İŞİ TAKDİR EDEN	Evet	?	Hayır
ANLAYIŞLI	Evet	?	Hayır
SİNİR BOZUCU *	Evet	?	Hayır
KÖTÜ*	Evet	?	Hayır
İŞİME KARIŞAN *	Evet	?	Hayır
KAFA KARIŞTIRAN DİREKTİFLER VEREN *	Evet	?	Hayır
İYİ YÖNETİCİ	Evet	?	Hayır

D. Maddi Kazanç

Bu bölümde, MADDİ KAZANÇLARINIZ hakkındaki düşüncelerinizi öğrenmek istiyoruz. Lütfen her bir madde için, verilmiş olan cümle MADDİ KAZANÇLARINIZI tanımlıyorsa "EVET" şıkkını, tanımlamıyorsa "HAYIR" şıkkını, kararsızsanız "?" şıkkını halka içine alınız.

GELIRIM NORMAL HARCAMALAR IÇIN YETERLI	Evet	?	Hayır
GELIRIMLE ANCAK GEÇINIYORUM *	Evet	?	Hayır
KÖTÜ *	Evet	?	Hayır
GÜVENCESIZ *	Evet	?	Hayır
HAKETTIĞIMDEN AZ *	Evet	?	Hayır
KAZANCIM IYI	Evet	?	Hayır
KAZANCIM YETERSIZ *	Evet	?	Hayır
ADIL DEĞIL*	Evet	?	Hayır
İHTIYAÇLARIMA YETECEK KADAR	Evet	?	Hayır

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.

E. Yükselme İmkanları

Bu bölümde, kurumunuzdaki YÜKSELME İMKANLARI hakkındaki düşüncelerinizi öğrenmek istiyoruz. Lütfen her bir madde için, verilmiş olan cümle kurumunuzdaki YÜKSELME İMKANLARINI tanımlıyorsa "EVET" şıkkını, tanımlamıyorsa "HAYIR" şıkkını, kararsızsanız "?" şıkkını halka içine alınız.

GELİŞME OLANAKLARI İYİ	Evet	?	Hayır
GELIŞME OLANAKLARI SINIRLI *	Evet	?	Hayır
YETENEĞE GÖRE TERFİ	Evet	?	Hayır
İŞIN ÖNÜ TIKALI *	Evet	?	Hayır
TERFI IMKANLARI IYI	Evet	?	Hayır
TERFI IMKANLARI SEYREK *	Evet	?	Hayır
DÜZENLI TERFI IMKANLARI	Evet	?	Hayır
TERFI IMKANLARI OLDUKÇA IYI	Evet	?	Hayır
İLERLEMEK KOLAY	Evet	?	Hayır

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kurum hakkında çeşitli duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Her bir cümleyi dikkatlice okuyup, o cümleye ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM açısından sizin duygu ve fikirlerinizi ne kadar yansıttığını belirleyiniz. Daha sonra cümlenin sağ tarafında verilen seçeneğinin altındaki kutuyu (X) şeklinde işaretleyiniz.

Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Anketin geçerli olabilmesi için lütfen HER İFADE İLE İLGİLİ BİR SEÇENEĞİ işaretleyiniz.

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği 1. Bölüm	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Parça Katılmıyorum	Kararsızım	Bir Parça Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
2	Şu anda, bu kurumda çalışmaya devam ediyor olmamın nedeni hem istiyor olmam hem de mecbur olmamdır.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
3*	Daha iyi bir imkan çıkarsa, çalıştığım kurumumdan ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
4*	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissim yok.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
5	İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
6	Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
7	Bu işyerinden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
8	Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatım büyük oranda alt üst olur.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
9	Yeni bir işyerine alışmak benim için zor olur.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
10	Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği 2. Bölüm		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Parça Katılmıyorum	Kararsızım	Bir Parça Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11*	Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
12	Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
13	Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağının garantisi yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
14	Kurumuma çok şey borçluyum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
15	Bu işyerinden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
16	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmam.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
17	Biraz daha fazla para için mevcut işyerimi değiştirmeyi ciddi olarak düşünmezdim.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
18*	Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
19	Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
20	Bu kuruma sadakat göstermenin görevim olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
21	Kurumum maddi olarak zor durumda olsa bile onu asla bırakmam.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
22	Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri alternatif işlerin olmamasıdır.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
23	Bu kuruma gönül borcu hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
24	Bu kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
25*	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
26	Bu kurumu bırakmayı düşünemeyecek kadar az iş seçeneğim var.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
27	Bu kurumun amaçlarını benimsiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği 3. Bölüm		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Parça Katılmıyorum	Kararsızım	Bir Parça Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
28	Bu kurum sayesinde ekmek parası kazanıyorum, karşılığında sadakat göstermeliyim.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
29	Mevcut kurumumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
30	Kurumumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
31	Zaman geçtikçe mevcut kurumumdan ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
32	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
33	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

Not: * ile işaretlenen maddeler ters kodlanmıştır.