

PAPER DETAILS

TITLE: Temel Benlik Degerlendirmesi alışanların Performansını Nasıl Etkiler? İse Tutulmanın Aracılık Rolü

AUTHORS: Murat GÜLER

PAGES: 61-71

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/631396>



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: Ocak 2019 Cilt-Sayı: 12(1) ss: 61-71

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: January 2019 Vol-Issue: 12(1) pp: 61-71

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.498802

Geliş Tarihi / Received: 18.12.2018

Kabul Tarihi / Accepted: 20.01.2019

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ ÇALIŞANLARIN PERFORMANSINI NASIL ETKİLER? İŞE TUTULMANIN ARACILIK ROLÜ

Murat GÜLER¹

Özet

Çalışanların performansları üzerinde etkili olan değişkenlerin ve bunların birbirleri arasındaki ilişkilerin anlaşılması, bireysel performansın etkin biçimde yönetilmesine katkı sağlayabilme potansiyeli taşımaktadır. Bu araştırmada çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin bireysel performansları üzerindeki etkisinin nasıl gerçekleştiğinin açıklanmasına yönelik olarak işe tutulma düzeylerinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaçla 238 çalışandan anket yöntemiyle kesitsel olarak veri toplanmış ve nicel analizler yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular bireylerin olumlu benlik değerlendirmelerinin performansları üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu ve işe tutulmanın bu etkiye kısmı olarak aracılık ettiğini, bununla birlikte olumsuz benlik değerlendirmesinin performans üzerindeki etkisinin ise tamamen işe tutulma aracılığıyla gerçekleştiğini göstermiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular yazın bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Temel Benlik Değerlendirmesi, İşe Tutulma, Bireysel Performans.

Jel Sınıflandırılması : M10, M54.

HOW CORE SELF EVALUATIONS EFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE? THE MEDIATING ROLE OF JOB ENGAGEMENT

Abstract

Understanding the variables that affect the performance of the employees and the relationships between these variables have the potential to contribute to the effective management of individual performance. In this study, the mediating role of job engagement was investigated in order to explain how the effect of core self evaluations on individual performance occurs. For this purpose, the research data was collected from 238 employees by questionnaire method and quantitative analyzes were performed. As a result of the analyzes, it was found that the positive core self evaluations of the individuals had a significant effect on their performance and this effect was partly mediated by job engagement. On the other hand, the effect of negative core self evaluations on performance was full mediated by job engagement. The findings of the study were discussed in the context of the literature.

Key Words : Core self evaluations, Job engagement, Individual performance.

Jel Classification : M10, M54.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, murat_guler@ohu.edu.tr,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7370-2976>

GİRİŞ

Bireyin temel benlik değerlendirmeleri işinden duyduğu tatmin düzeyi ve bireysel iş performansı ile doğrudan ilişkili görülmektedir (Judge, Locke ve Durham, 1997; Erez ve Judge, 2001; Judge ve Bono, 2001). Kuramsal olarak öne sürülen ve görgül araştırmalarla desteklenen bu ilişkinin temel unsurları olarak bir yanda iş bağlamıyla ilişkili bir kavram olan iş performansı ve diğer tarafta iş bağlamından bağımsız bazı temel kişisel özellikler ve inançları ifade eden temel benlik değerlendirmeleri yer almaktadır. Performansın yordanmasında kullanışlı bir enstrüman sağlamasının yanında, temel benlik değerlendirmeleri teorisinin, etrafından şekillendiği bu temel ilişkinin neden ve nasıl gerçekleştiği hakkında yeterli bir açıklama getirememesi ise eleştirilen bir yönüdür (Chang vd., 2012; Tims ve Akkermans, 2017). Bireyin temel benlik algısının iş tatmini, iş performansı gibi işe yönelik tutum ve davranışlar üzerindeki doğrudan etkisinin ortaya konulmasının ötesinde artık bu etkinin veya etkileşimin nasıl gerçekleştiğinin, bu ilişkiler üzerinde olası değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik rollerinin ortaya konulması ve aydınlatılması ihtiyacı giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Tims ve Akkermans, 2017).

Temel benlik değerlendirmeleri kavramından (Judge vd., 1997) daha önce öne sürülmüş bir kavram olan işe tutulma (Kahn, 1990) bireyin iş rolü performansı için sahip olduğu bilişsel, duygusal ve fiziksel enerjisini ortaya koymasını ifade etmektedir ve temel benlik değerlendirmeleri alanında aranan bireysel faktörlerle iş performansı arasındaki bağlantıyı sağlama potansiyelini barındırmaktadır (Rich, Lepine ve Crawford, 2010). Bu çalışmada bireyin öz-yeterliliği, öz saygısı, duygusal denge durumu ve iç kontrol odağının düzeyini gösteren birleşik bir kavram olan bireyin temel benlik değerlendirmesinin iş performansı üzerindeki etkisinin nasıl gerçekleştiğini açıklamaya katkı sağlayabilmek amacıyla işe tutulmanın bu etki üzerindeki aracılık rolü incelenmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

I.1. Temel Benlik Değerlendirmesi ve İş Performansı

Temel benlik değerlendirmesi, bireyin kendini ne kadar değerli ve yetenekli gördüğünü gösteren temel bir değerlendirmeyi içermektedir. İnsanların karşılaştıkları farklı durumlar karşısındaki değerlendirmelerinin bilinçaltında sahip oldukları daha genel temel değerlendirmelerden etkilendiği (Packer, 1985; Chang vd., 2012) önermesine dayanmaktadır. Temel benlik değerlendirmesi kavramının bileşenleri, bireyin kendine verdiği değeri gösteren öz saygı, karşılaştığı olayların üstesinden gelebileceğine dair inancı olan öz yeterliliği, sakin ve güvende hissetme eğilimini, duygusal kararlılık düzeyini gösteren nörotiklik ve yaşadığı olayların kontrolünün ne kadar kendisinde olduğuna inandığı iç kontrol odağı düzeyidir. Bu birbiriyle tutarlı biçimde ilişki olan kişisel özelliklerin bir üst yapı altında birleşimi temel benlik değerlendirmesini oluşturmaktadır (Judge vd., 1997; Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2003).

Kendini daha yetkin, değerli bulan ve karşılaştığı durumlar üzerinde kontrolünün yüksek düzeyde bulunduğunu düşünen, duygusal kararlı bireylerin işlerinde daha fazla hedeflerine ulaşma motivasyonuna sahip oldukları, iş bağlamını daha olumlu algıladıkları ve böylece daha yüksek düzeyde performansla ilişkili davranışları gösterdikleri ve işlerinden daha fazla tatmin oldukları temel benlik teorisinin temel önermelerinden biridir. Dolayısıyla yüksek temel benlik değerlendirmesi, yüksek iş tatmini ve iş performansı ile ilişkili görülmektedir (Judge, Heller ve Klinger, 2008; Judge ve Bono, 2001; Erez ve Judge, 2001). Görgül araştırma bulguları temel benlik değerlendirmesinin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla aynı yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Chang vd., 2012). Temel benlik değerlendirmelerinin bireyin olumlu duygusal durumlar yaşamasına yol açtığı ve bunda iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı,

örgütsel bağlılık gibi işle ilgili olumlu sonuçlara neden olduğu bildirilmektedir (Erol-Korkmaz ve Sümer, 2012).

Yukarıdaki açıklamalara dayanarak oluşturulan araştırmanın ilk hipotezi aşağıda belirtilmiştir:

Hipotez 1. "Bireylerin temel benlik değerlendirmelerinin iş performansları üzerinde aynı yönde anlamlı etkisi vardır."

Ancak kişisel bir özellik olan temel benlik değerlendirmesinin, iş performansı gibi işle ilgili sonuçları nasıl ve niçin etkilediğinin ayrıntılı biçimde açıklanamaması nedeniyle temel benlik teorisi eleştirilmektedir ve bu konuya yönelik görgül araştırma bulguları bütüncül bir anlayış geliştirilmesini sağlamak için yeterli düzeyde görülmemektedir (Chang vd., 2012; Tims ve Akkermans, 2017).

I.II. Aracı Değişken Olarak İşe Tutulma

Davranışsal bir eylemin sürecini açıklamaya yönelik olan mantıklı eylem teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975) bir davranışın niyet, tutum ve normların bir fonksiyonu olduğu, sürecin başlangıcında ise davranışa yönelik inançların bulunduğunu öne sürmektedir. Bu model kapsamında temel benlik değerlendirmesi ve iş performansı ilişkisi ele alındığında, temel benlik değerlendirmesi inançları ve belirli ölçüde davranışsal kontrolü yansıtmaktadır. Ancak modelde iş performansı davranışına götüren tutumları ve niyeti açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bireyin benlik inançları ve iş davranışları arasındaki bağlantıyı Kahn'ın (1990) işe tutulma yaklaşımının kurabileceği düşünülmektedir.

İşe tutulma, kavramsal olarak bireyin tüm benliğiyle fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisini iş rolü performansına adanmasını, koymasını ifade etmektedir (Kahn, 1990) ve benlik ile performans arasındaki bağlantıya işaret etmektedir (Rich vd., 2010). İşe tutulma enerjik olma, adanma ve yoğunlaşmayla karakterize edilen işle ilgili aktif ve olumlu bir durumdur (Bakker, 2011). Anlık ve o anki koşullara özgün bir durum olmak yerine bireyin işine yönelik daha kalıcı ve genel duygusal ve bilişsel tutumunu göstermektedir (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Bireyin işinde psikolojik var olması işine tutulmasına dayandırılmaktadır. Birey işinde bilişsel olarak dikkatli, duygusal olarak diğerlerine bağlı ve fiziksel olarak işleriyle yakından ilgili olduğunda tutulma söz konusu olmaktadır (Kahn, 1992). Bu bakımdan tutulma kavramının belirli ölçüde güdüsel yapıları temsil ettiği (Rothbard, 2001) söylenebilir ve işe yönelik olumlu tutumların bir parçası olarak değerlendirilebilir (Turgut, 2010).

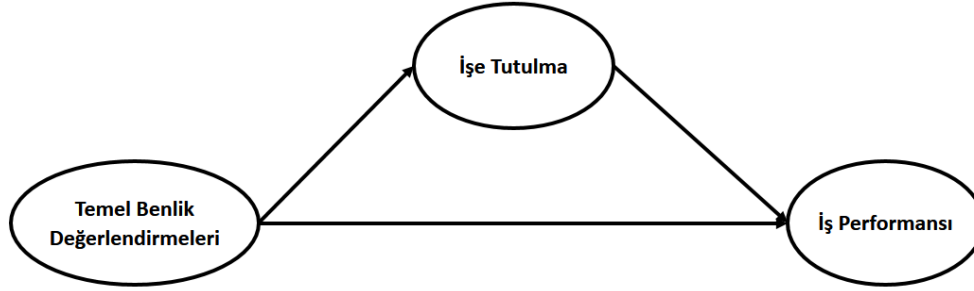
İş talepleri-kaynakları modeli (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001) bireyin sahip olduğu kaynakların işin beklentilerini karşıladığı veya aştığı durumda işe tutulmanın gerçekleştiğini bunun tersi durumun ise bireyi tükenmeye götüreceğini öne sürmektedir. Çalışanın işe tutulması işin çalışandan yerine getirilmesini bekledikleri ve bu talepleri karşılayabilmek için sahip olduğu kişisel ve örgütsel kaynakların dengede olması durumuna bağlıdır (Schaufeli ve Bakker 2004; Schaufeli ve Taris, 2014). Bireyin temel benlik değerlendirmeleri, sahip olduğu kişisel kaynaklarına yönelik algısı ve inancının temel göstergelerinden biri olarak görülmektedir (Mastenbroek vd., 2014). Bu kaynakların yüksekliği aynı zamanda bireyin iyi oluşunda da olumlu etkiye sahiptir (Hobfoll, 1989). Çalışanın kişisel kaynaklarının düzeyi, iş çevresini kontrol etme ve etkilemeye yönelik becerileriyle ve çalışanın kendini işiyle uyumlu hissetmesiyle ilişkilidir (Hobfoll, Johnson, Ennis ve Jackson, 2003). Dolayısıyla bireyin kişisel kaynaklarını gösteren temel benlik değerlendirmesinin işe tutulma gibi işle ilgili tutumlarla ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

İşe tutulma kavramının, bireyin sahip olduğu bireysel kaynaklarını işe adanması ve duygusal yatırımı yoluyla performansını artırması sürecindeki rolüyle benlik ve iş performansı arasındaki ilişkinin açıklanmasına katkı sağlayabileceği düşünülmekte ve işe tutulmanın bireysel faktörlerin iş performansının farklı yönleri üzerindeki etkisine aracılık ettiği öne sürülmektedir (Rich vd, 2010: 631). Görgül araştırma bulguları, temel benlik değerlendirmelerinin işe tutulmayla ilişkili olduğunu

(Tims ve Akkermans, 2017), ayrıca işe tutulmanın yüksek iş performansı ile aynı yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Rich vd., 2010; Salanova, Agut ve Peiro, 2005).

Kavramsal açıklamalar ve görgül araştırma bulgularına dayanılarak belirlenen araştırmanın ikinci hipotezi aşağıda belirtilmiştir. Araştırma modeli ise Şekil 1’de görülmektedir.

Hipotez 2. “Temel benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü vardır.”



Şekil 1. Araştırma Modeli

II. YÖNTEM

Mevcut araştırma, anket yöntemiyle kesitsel olarak toplanan verinin nedensel tarama deseninde nicel analizlerinin yapılmasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

II.I. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları yaşları 26 ile 54 arasında değişen (ort= 37.09) farklı iş yerlerinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Toplam 238 katılımcının 118’i (%49,6) kadın, 120’si (%50,4) erkektir. Kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan katılımcıların çalışmaya katılımı gönüllük esasına göre olmuştur.

II.II. Ölçüm Araçları

a. Temel benlik değerlendirmeleri: Katılımcıların temel benlik değerlendirmelerini ölçmek amacıyla Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen 12 maddelik Likert tipi “Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği” (CSES) kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması Şeşen (2010) tarafından yapılan ölçek, bireyin öz yeterliliğini, öz saygısını, duygusal kararlılığını ve iç kontrol odağını birleşik bir yapıda ölçmektedir. Mevcut çalışmada ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile doğrulanamamıştır. Yapılan keşfedici faktör analizinde ölçeğin olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşan maddeleri iki ayrı alt boyutta toplanmıştır. Olumlu benlik ve olumsuz benlik olarak isimlendirilen iki boyutlu ölçek yapısı yapılan DFA ile doğrulanmıştır ve ulaşılan uyum iyilik değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Uyarılma çalışması kapsamında tek boyutlu yapısı için ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının .85 olarak bulunduğu bildirilmektedir (Şeşen, 2010). Mevcut

çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olumlu benlik boyutu için .79, olumsuz benlik boyutu için .74 olarak bulunmuştur.

b. İşe tutulma: Katılımcıların işe tutulma düzeylerini ölçmek üzere Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen, Eryılmaz ve Doğan (2012) ile Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan 9 maddelik Likert tipi “Utrecht İşe Bağlanma Ölçeği Kısa Formu” (UWES-9) kullanılmıştır. Ölçeğin enerjik olma, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere üçer maddelik üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek tek boyutlu veya üç alt boyutu ile kullanılabilir. Mevcut araştırmada ölçek tek boyutlu olarak kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin 9 maddeli tek boyutlu yapısına yönelik olarak on ülkede gerçekleştirilen kültürlerarası geçerlilik çalışmalarında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının .85 ile .92 arasında bulunduğu bildirilmektedir (Schaufeli vd., 2006). Mevcut araştırmada işe tutulma ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

c. İş performansı: Katılımcıların bireysel iş performansını ölçmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 maddelik Likert tipi “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek çalışan performansını öz-değerlendirmeye dayalı olarak tek faktör altında ölçmektedir. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının .83 olduğu bildirilmektedir. Mevcut çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .76 olarak bulunmuştur.

Araştırma kapsamında ayrıca kontrol değişkenleri olarak katılımcıların demografik özellikleri hakkında cinsiyetlerine ve yaşlarına ait bilgiler birer madde ile toplanmıştır.

III. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yapısal geçerliliğini incelemek amacıyla her bir ölçek ve tüm değişkenlerin yer aldığı ölçüm modeli için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen uyum iyilik değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Temel benlik değerlendirmeleri ölçeği olumlu benlik ve olumsuz benlik alt boyutlarının esas alındığı iki boyutlu yapıda, diğer ölçekler ise tek boyutlu yapıda incelenmiştir. Elde edilen değerler incelendiğinde verinin araştırmanın ölçüm modeli ve ölçüm araçlarının yapılarıyla uyumlu olduğu (Hu ve Bentler, 1999) ve ölçüm araçlarının yapısal olarak geçerli olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Ölçüm Araçlarının Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüm Araçları	χ^2/sd	CFI	SRMR	RMSEA
1. Temel Benlik Değerlendirmesi (İki boyutlu yapı)	2,16	0,93	0,06	0,07
2. İşe Tutulma	2,61	0,98	0,05	0,08
3. Performans	3,45	0,98	0,04	0,10
4. Ölçüm Modeli	2,19	0,91	0,07	0,07

χ^2/sd = ki kare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, SRMR= Standardize edilmiş ortalama hataların karekökü, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü

Araştırma değişkenlerinin betimleyici istatistikleri ve birbirleri arasındaki ikili ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Demografik değişkenler olan cinsiyet ve yaşın araştırma değişkenleri ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Olumlu benlik ve olumsuz benlik değerlendirmeleri arasında ($r = -.47$) aksi yönde anlamlı ($p < .01$) ilişki

bulunmuştur. Olumlu benlik değerlendirmesi işe tutulma ile ($r = .63$) ve iş performansı ile ($r = .62$) aynı yönde anlamlı ($p < .01$) biçimde ilişkili bulunmuştur. Diğer yandan olumsuz benlik değerlendirmesi işe tutulma ile ($r = -.53$) ve iş performansı ile ($r = -.31$) aksi yönde anlamlı ($p < .01$) biçimde ilişkili bulunmuştur. İşe tutulma iş performansı ile ($r = .59$) aynı yönde anlamlı ($p < .01$) biçimde ilişkili görülmüştür.

Tablo 2. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.Cinsiyet	-	-	-					
2.Yaş	37.09	7.44	.10	-				
3.Olumlu Benlik	3.91	0.62	.02	.04	(.79)			
4.Olumsuz Benlik	2.95	0.79	.06	-.09	-.47**	(.74)		
5.İşe Tutulma	4.28	1.04	-.09	.12	.63**	-.53**	(.94)	
6. Performans	3.82	0.72	-.04	.05	.62**	-.31**	.59**	(.76)

* $p < .05$, ** $p < .01$, $n = 238$, ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Araştırma modeli doğrultusunda değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ve aracılık rolünü incelemek amacıyla 3 farklı modelde regresyon analizi yapılmıştır. Birinci regresyon modelinde temel benlik değerlendirmelerinin işe tutulma üzerindeki etkileri incelenmiştir. İkinci modelde temel benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Üçüncü modelde ise temel benlik değerlendirmesi ve işe tutulmanın birlikte iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Olumlu benlik değerlendirmesi ve olumsuz benlik değerlendirmesi için analizler ayrı ayrı tekrarlanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Bağımsız değişkenler</i>	<i>Bağımlı değişken</i>		
	İşe Tutulma	İş Performansı	
	Model 1 B	Model 2 B	Model 3 B
Sabit	0.04	0.97**	0.96**
Cinsiyet	-0.20	-0.08	-.03
Yaş	0.01	0.00	0.00
Olumlu Benlik	1.03**	0.73**	0.50**
İşe Tutulma	-	-	0.22**
R ²	.404	.398	.457
Sabit	6.02**	4.59**	2.11**
Cinsiyet	-0.11	-0.03	0.01
Yaş	0.01	0.00	0.00
Olumsuz Benlik	-0.67**	-0.28**	-0.01
İşe Tutulma	-	-	0.41**
R ²	.276	.094	.344

** $p < .01$, B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı,

Birinci modeldeki analiz sonuçlarına göre olumlu temel benlik değerlendirmesinin işe tutulmayı aynı yönde ($B=1.03$), olumsuz temel benlik değerlendirmesinin ise aksi yönde ($B=-0.67$) anlamlı ($p < .01$) biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Demografik değişkenler olan ve analizlerde kontrol değişkenleri olarak ele alınan cinsiyet ve yaşın tüm modellerde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İkinci modelde iş performansı üzerindeki etkilere bakıldığında olumlu temel benlik değerlendirmesinin aynı yönde ($B=0.73$), olumsuz temel benlik değerlendirmesinin ise aksi yönde ($B=-0.28$) anlamlı ($p < .01$) biçimde etkilerinin olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmanın birinci hipotezini destekleyen bulgulara ulaşılmıştır.

Bu modele işe tutulmanın eklendiği üçüncü modele göre iş performansı üzerinde olumlu temel benlik değerlendirmesinin ($B=0.50$) ve işe tutulmanın ($B=0.22$) birlikte aynı yönde ve anlamlı ($p < .01$) etkisinin olduğu, önceki modele göre olumlu benliğin etkisinin azaldığı görülmüştür. Bu bulgu olumlu temel benlik değerlendirmesinin iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın kısmi aracılık rolünü göstermektedir.

Olumsuz temel benlik değerlendirmesiyle birlikte işe tutulmanın iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde ise olumsuz benlik değerlendirmesinin anlamlı etkisinin kaybolduğu, bu modelde sadece işe tutulmanın aynı yönde ($B=0.41$) anlamlı etkisinin ($p < .01$) olduğu görülmüştür. Bu bulgu olumsuz temel benlik değerlendirmesinin iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın tam aracılık rolünü göstermektedir. Söz konusu aracılık etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını görmek üzere dolaylı etkiler önyüklemeli yanlılığı düzeltilmiş % 95 güven aralığı yöntemiyle (Shrout ve Bolger 2002; Preacher ve Hayes, 2008) incelenmiştir. Bu analiz için IBM SPSS 24 programı üzerinde çalışan PROCESS v3.0 (Hayes, 2018) eklentisi kullanılmıştır. Önyükleme örnekleme 5000 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur. İncelenen etki değerlerinin belirlenen güven aralığının alt ve üst sınırları arasında aldıkları değerlerin “0” değerini içermemesi etkinin anlamlı olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 4. Aracılık Analizi Sonuçları

İncelenen Etki	B	S.H.	Önyükleme YD %95 GA	
			Alt Sınır	Üst Sınır
<u>Olumlu Benlik --> İş Performansı</u>				
Doğrudan Etki (c')	0.5041	.0731	0.3600	0.6482
Dolaylı Etki (axb) (Aracı : İşe tutulma)	0.2278	.0657	0.1135	0.3702
<u>Olumsuz Benlik --> İş Performansı</u>				
Doğrudan Etki (c')	-0.0028	.0582	-0.1175	0.1120
Dolaylı Etki (axb) (Aracı : İşe tutulma)	-0.2762	.0462	-0.3757	-0.1948

B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H.= Standart Hata, YD %95 GA= Yanlılığı Düzeltilmiş % 95 Güven Aralığı (BC 95% CI), n=238 / 5.000 Önyükleme (Bootstrap) örnekleme, a= yordayıcının aracı değişken üzerindeki etkisi, b= aracı değişkenin yordanan üzerindeki etkisi, c' = aracı değişken modele dahil edildikten sonra yordayıcının yordanan üzerindeki etkisi.

Bu analiz sonucunda olumlu benliğin işe tutulma üzerinden iş performansındaki dolaylı etkisinin ($B=0.23$, $0.11 < YD \%95 GA > 0.37$) anlamlı olduğu, ayrıca olumsuz benliğin işe tutulma üzerinden iş performansındaki dolaylı etkisinin ($B=-0.28$, $-0.38 < YD \%95 GA > -0.19$) anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu bulgular her iki aracılık rolünün de anlamlı olduğunu göstermiştir. Olumlu benliğin ve olumsuz benliğin iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın anlamlı biçimde aracılık rolünün olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırmanın ikinci hipotezinin de desteklendiğini göstermiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Mevcut araştırmada temel benlik değerlendirmeleri ve iş performansı arasındaki nedensellik ilişkisinin nasıl gerçekleştiğini açıklamaya katkı sağlamak üzere işe tutulmanın bu ilişki üzerindeki aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular bireylerin olumlu temel benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerindeki etkisinin kısmi olarak işe tutulma aracılığıyla gerçekleştiğini, bunun yanında olumsuz temel benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerindeki etkisinin ise tamamen işe tutulma aracılığıyla gerçekleştiğini göstermiştir.

Olumlu ve olumsuz temel benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerinde anlamlı biçimde etkilerinin olduğu bulunmuştur. Temel benlik değerlendirmeleri teorisi bireylerin kendini değerli ve yetenekli olarak değerlendirmelerinin daha yüksek hedeflerine ulaşma motivasyonuna, iş tatminine ve daha yüksek performansa ulaşmalarını sağlayacağını öne sürmektedir (Judge vd., 1997; Erez ve Judge, 2001). Görgül araştırma bulguları da bu yaklaşımı desteklemektedir (Judge ve Bono, 2001; Chang vd., 2012). Mevcut araştırmada elde edilen olumlu temel benlik değerlendirmesinin iş performansı ile aynı yönde, olumsuz benlik değerlendirmesinin aksi yönde ilişkili bulunmasına yönelik bulguların yazında belirtilen önerme ve bulgularla tutarlı olduğu söylenebilir.

Yazında temel benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin neden ve nasıl gerçekleştiğini açıklamakta kuramsal ve görgül çalışmaların yetersizliğine yönelik eleştiriler (Chang vd., 2012; Tims ve Akkermans, 2017) göz önünde bulundurularak söz konusu etki üzerinde işe tutulmanın aracılık rolü incelenmiştir. Bireyin olumlu benlik değerlendirmesinin işle ilgili olumlu bir bilişsel ve duygusal tutum olan işe tutulmayı aynı yönde etkilediğine yönelik kuramsal önermeler ve görgül bulgular (Demerouti vd., 2001; Schaufeli vd., 2002; Tims ve Akkermans, 2017; Turgut, 2010) mevcut araştırmada da desteklenmiştir. Olumlu temel benlik değerlendirmesi ile iş performansı arasındaki ilişkide işe tutulmanın kısmi aracılığının olduğu olumsuz benlik değerlendirmesinin ise tam aracılık rolünün olduğu bulunmuştur. Mevcut bulgular, yazında karşılaşılan tek çalışma olan temel benlik değerlendirmesi ve performans arasındaki ilişkide işe tutulmanın aracılık rolünün bulunduğu dair Rich, Lepine ve Crawford'un (2010) bulgularıyla tutarlıdır. Bireyin kendini değerli ve yetkin olarak görme düzeyinin artması bireyin kendi fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjisini işine adanmasını artırarak performansını artırıyor görünmektedir. Ancak bu ilişkide belirli düzeyde benlik değerlendirmesinin doğrudan performans üzerinde etkisi de söz konusudur. Bu etkinin burada incelenmemiş başka bir aracı değişken aracılığıyla gerçekleşip gerçekleşmediğinin sonraki araştırmalarda incelenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Diğer yandan olumsuz temel benlik değerlendirmesinin iş performansı üzerindeki etkisinin tamamen işe tutulma aracılığıyla gerçekleştiği görülmüştür. Bu durumun birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan iki nedeni olabileceği düşünülmektedir. Birincisi istatistiksel bir değerlendirmeye dayanmaktadır. Olumsuz benlik değerlendirmesinin olumlu benlik değerlendirmesine göre iş performansı üzerindeki etkisi nispi olarak daha düşük bulunmuştur ve iş performansı ile belirli bir düzeyde ilişki olan işe tutulmayla beraber incelendiğinde kendi etkisinin anlamını yitirmiş olabileceği, performans üzerinde aynı varyansı açıklıyor oldukları söylenebilir. Diğer açıklama ise olumsuz benlik değerlendirmesinin duygusal içeriğinin daha yüksek olabileceği ve bu nedenle performans gibi bilişsel değerlendirmeye dayalı bir kavramdan ziyade duygusal bileşeni daha yüksek olan işe tutulma ile daha fazla ilişkili olabileceğinin değerlendirilmesidir. Bu nedenle olumsuz benlik değerlendirmesinin işe bağlanma düzeyini düşürücü etkisinin gerçekleşmiş olabileceği ve işe tutulma düzeyinin düşmesinin performans göstermek için daha az fiziksel, duygusal ve bilişsel enerji harcanmasına yol açtığı ve performans üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu ileri sürülebilir.

Benlik değerlendirmelerinin iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracılık rolünün tespit edilmesinin yanında mevcut araştırmanın dikkat çekici önemli bir katkısı olumlu ve olumsuz benlik değerlendirmelerinin etkilerinde farklılık olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Ulaşılan bulgular kişisel kaynakların yüksek olduğunun ve düşük olduğunun değerlendirilmesinin işe tutulma ve performansla olan ilişkisi aynı düzlemin iki ucu olmayabileceğine işaret etmektedir. Olumsuz

temel benlik değerlendirmesine ve düşük düzeyde kişisel kaynaklara sahip olanların, düşük performans göstermelerinin, işin yerine getirilmesi için gerekli bilişsel, fiziksel ve duygusal yatırımı yapmamlarından kaynaklandığı söylenebilir. Bununla beraber olumlu temel benlik değerlendirmesine ve yüksek düzeyde kişisel kaynaklara sahip olanların yüksek performans göstermeleri, belirli düzeyde işlerini yapmak için daha fazla bilişsel, fiziksel ve duygusal enerjilerini işlerine adanmalarına dayanmaktadır. Bunun yanında performans üzerinde olumlu benlik değerlendirmesinin kendisinden veya başka açıklanmayan aracı değişkenlerin etkilerinin varlığı söz konusudur. Nihai olarak, mevcut araştırmanın yazına, temel benlik değerlendirmeleri ve iş performansı ilişkisinin nasıl gerçekleştiğinin anlaşılmasında işe tutulmanın rolünün farklılaşan aracılık rolüne dikkat çekmesi bakımından katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Mevcut araştırmanın sonuçlarının değerlendirilmesinde bazı sınırlılıklarının bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın kesitsel veriye dayanması nedensellik ilişkilerinin incelenmesini sınırlandırmaktadır. Ayrıca, özellikle performans ölçümünün öz değerlendirmeye dayalı olarak anket yöntemiyle yapılmış olması ve diğer değişkenlerin de anket yöntemiyle ölçülmüş olmasının tek veri kaynağına dayalı olarak belirli ölçüde ortak yöntem varyansına yol açmış olabileceği düşünülmektedir. Sonraki araştırmalarda benzer değişkenlerle çalışıldığında, farklı kaynaklardan veri toplanmasının ve boylamsal veri toplanma yönteminin uygulanması önerilmektedir. Ayrıca olumlu temel benlik değerlendirmeleri ve iş performansı arasındaki ilişkide kuramsal bakımdan tutarlı farklı aracı değişkenlerin rollerinin araştırılmasının söz konusu etkinin nasıl gerçekleştiğine yönelik anlayışımıza katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S5-S18
- Chang, C., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations a review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demerouti E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279.
- Erol- Korkmaz, H. T. & 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*, 3, 22, 137-150
- Eryılmaz, E. & Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Özel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi, *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based perspective* (2nd Ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44, 513-524.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. E., Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner-city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). 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. *The Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56 (2), 303-331.
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 361-372.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W.A. (1992). To be full there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-49.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*. 42(1), 58-74.
- Mastenbroek, N. J. J. M., Jaarsma, A. D. C., Scherpbier, A. J. J. A. , Van Beukelen, P. & Demerouti, E. (2014). The role of personal resources in explaining well-being and performance: A study among young veterinary professionals, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 190-202.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 04-19.
- Packer, E. (1985). *Understanding the subconscious*. Jefferson School of Philosophy, Economics, and Psychology.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-91.
- Rich, B. L., LePine, J., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of work engagement with a short questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. 66(4), 701-716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer Netherlands.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-45.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Tims M., Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*, 12(8), 1-19.
- Turgut, T. (2010) Çalışmaya tutkunluk. İçinde G., İslamoğlu (Ed.) *Kurumlarda iyilik de var*. (s.55-89), Ankara: Nobel.