



Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi¹

H. Zeynep SEMERCİ

Yüksel Lisans Öğrencisi-Kırıkkale üniversitesi,
Yönetim ve Organizasyon A.B.D.
zeynepsemerci@kku.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-1372-3852>

Makale Başvuru Tarihi : 20.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 15.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11400640

Recep YÜCEL

Prof. Dr.-Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F İşletme
Bölümü,
akademik71@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-4755-417X>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Benlik Saygısı,
İş Tatmini,
İş Performansı,
Eğitim Personeli.

Çağımızda küresel rekabetin hızla artması sonucunda, insan kaynakları yönetimi bakımından iş gören performansı ve iş tatmini benlik saygısı temelinde daha hassas, kritik ve kilit bir faktör haline dönüşmektedir. Çalışmanın amacı; çalışanların benlik saygısının, iş görenlerin performansı ve iş tatmini üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmaya çalışmaktır. Çalışmanın araştırma kısmını, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ankara ve Kırıkkale illerinde, merkez ve ilçelerde görevli rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 402 eğitim personeli oluşturmaktadır. . Araştırmada kullanılan İş Performansı Ölçeğini Koopmans ve arkadaşları (2013), Minnesota İş Tatmin Ölçeğini, Weiss ve Arkadaşları (1967) ve son olarak Rosenberg Benlik Saygısı ölçeğini Morris Rosenberg (1965) geliştirmiştir. Araştırmanın verileri, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

The Effect of Self-Esteem on Employees' Work Performance and Job Satisfaction

Abstract

Keywords:

Self-Esteem,
Job Satisfaction,
Job Performance,
Educational
Personnel

As a result of the rapid increase in global competition in our age, employee performance, job satisfaction and self-esteem are becoming more sensitive, critical and key factors in terms of human resources management. The aim of this study is to investigate what effect employees' self-esteem has on their performance and job satisfaction. The research part of the study consists of 402 education personnel selected by random sampling method working in the center and districts of Ankara and Kırıkkale provinces under the Ministry of National Education. In the research three scales, the job performance scale developed by Koopmans et al. (2013), the Minnesota job satisfaction scale developed by Weiss et al. (1967) and the Rosenberg self-esteem scale developed by Morris Rosenberg (1965) were used. The data of the study were analyzed using exploratory factor analysis (EFA), item-total correlation and confirmatory factor analysis (CFA) methods. According to the results of the research, it was understood that self-esteem has a positive effect on employees' work performance and job satisfaction.

¹ Bu çalışma "Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" isimli, H. Z. SEMERCİ tarafından hazırlanan, Prof. Dr. R. YÜCEL danışmanlığında, 2024 yılında hazırlanan Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

1.GİRİŞ

Benlik, ergenlik ve gençlik dönemlerinde başlayıp hayat boyu devam eden dinamik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Benlik saygısı uzun zamandır iyi bir ruh sağlığının temel bir bileşeni olarak görülüp, son yıllarda birçok araştırmacının dikkatini çekmektedir. Psikoloji alanında, kendine karşı olumlu bir tutum, tarihsel olarak sağlıklı psikolojik işleyişin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Neff, 2003: 3). Hizmet sunucularının kurumsal sadakati ve işten memnuniyeti, bireyin memnuniyeti ve hizmet kalitesiyle doğrudan ilişkilidir.

Genel olarak iş tatmini çalışanların, çalışma ortamlarında kendilerini memnun ve olumlu hissetmeleri anlamına gelir (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013: 4). Öte yandan çalışanların istekli ve yapıcı davranışları yöneticilerin işlerini kolaylaştırdığı gibi yöneticilerin asıl görevlerine daha fazla zaman ve enerji harcamasına yardımcı olmaktadır (Nergiz, 2016: 3).

Literatürde iş tatmini, örgütlerde stresi, tükenmişliği ve sapkın davranışları azaltan, verimliliği ve performansı artıran, arzu edilen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Akar ve Bekâr, 2022: 27). İş tatmini ile performans arasında açık bir ilişki olduğundan, iş tatmini ve performansın etkin yönetimi daha mutlu bir iş gücüne olanak sağlar. Bu bağlamda iş tatmini ve performans, örgütlerin çalışanların etkinliğini ve memnuniyetini artırmak için kullanabileceği önemli araçlar olarak değerlendirilebilir (Çetin vd. 2021: 4).

Benlik saygısı kendimizle, başkalarıyla ve genel olarak yaşamla olan ilişkilerimizi etkiler. Aynı zamanda nasıl öğrendiğimizi, çalıştığımızı ve iletişim kurduğumuzu da doğrudan etkiler. Kişisel başarımız veya başarısızlığımız öz saygımızda yatmaktadır. Benlik saygınız yüksek olduğunda yeni şeyler deneme olasılığınız artmaktadır (Potter, Gosling vd., 2001: 7).

Düşük benlik saygısı kişinin sosyal ilişkileri üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Bu kişiler sıklıkla sosyal ilişkilerde çekingenlik yaşarlar, çatışmalardan kaçınırlar ve başkalarıyla iletişimde sorun yaşarlar. Bu, sosyal izolasyon ve yalnızlık duygularına yol açabilmektedir (Gümüş ve Kanbur, 2021: 4).

Orth, Meier ve Robins (2009: 6) göre, düşük benlik saygısına sahip bireyler, yeterli başa çıkma kaynaklarına sahip olmadıkları için depresyona yatkın oldukları, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin ise olumsuzluklarla etkili bir şekilde başa çıkabildikleri görülmektedir. Kendinizi anlamak, güçlü ve zayıf yönlerinizi tanımak önemlidir. Olumsuz düşüncelerinizi fark etmek ve bunları değiştirmek için farkındalık geliştirebilmektedir.

Benlik saygısı, çocukluk döneminden itibaren gelişmeye başlar ve yaşam boyu şekillenir. Aile, arkadaşlar, eğitim sistemi, medya ve toplum gibi çeşitli faktörler, bireyin benlik saygısını etkileyebilir (Evirgen Geniş, 2017: 28). Örneğin, olumlu bir aile ortamı ve destekleyici bir eğitim sistemi, bireyin kendine güvenini artırabilirken, sürekli eleştiri veya aşağılama içeren bir çevre, benlik saygısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dilek ve Aksoy, 2015: 2). Sonuç olarak, benlik saygısı, insanın kendisini değerlendirdiği ve algıladığı temel bir kavramdır. Kişinin kendi değerini ve önemini tanıması, sağlıklı ilişkiler kurması ve psikolojik iyi oluşu için önemlidir. Bu nedenle, bireylerin benlik saygısını geliştirmek için çaba göstermeleri ve destekleyici bir çevrede bulunmaları önemlidir.

Eğitim, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanır. Nitelikli insan kaynağı, bir toplumun ilerlemesi için temel bir gerekliliktir. Eğitim, insanların kendi

potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve topluma katkıda bulunmalarına yardımcı olmaktadır (Taşçı, vd. 2020: 166).

Özetle; eğitim toplumların sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimi için kritik bir öneme sahiptir. Eğitimli bir toplum, daha sağlıklı, daha adil, daha demokratik ve daha yenilikçi olma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, eğitim sistemlerinin kalitesini artırmak ve eğitime erişimi genişletmek, bir toplumun uzun vadeli başarısı için hayati önem taşımaktadır. Eğitimin önemi bu kadar büyükken eğitici rolünü üstlenen eğitim personelinin (öğretmenlerin) niteliği ve memnuniyeti de bir o kadar önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarında çalışan bireylerin benlik saygısının çalışma performansı ve iş tatminleri üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik bu çalışmada eğitim personelinin yönetim açısından istenilen kaliteye ulaşabilmesi için performans ve tatmin değerlendirmelerinin yapılmasını savunmaktadır.

Öte yandan, iş yaşamında ise benlik saygısı, çalışma performansı ve iş tatmini eğitim yönü ile de önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Çünkü bu kavramlar sayesinde, çalışanlar, öğrencilere bilgi aktarma ve onların gelişimine katkıda sağlamaları daha kolaylaşabilir. Bu nedenle, iş görenlerin benlik saygısı, hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Benlik saygısının kazandırdığı özgüvene dayanarak eğitim çalışanları, işlerine daha fazla motive, mutlu olmak suretiyle iş başarımlarını artırabilirler. Böylece, eğitimcilerin, kendilerine olan güvenleri artar ve daha yaratıcı, yenilikçi ve üretici işlere yönelebilir ve etkili iletişim sağlayabilirler. Dolayısıyla benlik saygısının kişide geliştirdiği yetenekler ve beceriler sayesinde, insanların hal, davranışları ve tutumlarında değişkenlik görülebilir. Dolayısıyla bu çalışmada bireylerin benlik saygılarının performans ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Benlik Saygısı

Benlik saygısı ilk kez 1890'da William James tarafından tartışıldı ve benlik saygısını insanların sürekli olarak önemli hedeflere ulaşabildikleri zaman elde ettikleri olumlu değerlendirme olarak tanımladı. Sosyal bilimlerde benlik saygısı, kişinin genellikle duygusal olarak kendi değerine ilişkin genel değerlendirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Zeigler-Hill vd., 2013: 113).

İnsanın önemli bir parçası olan benlik saygısı, kişinin yaşamının tüm yönlerini etkileyebilmekte ve davranışlarına şekil verebilmektedir. Kişinin sosyalleşme düzeyinde önemli rol oynayan algı, duygu ve düşüncelerin toplamı olan benlik saygısı, kişilik gelişiminde de önemli bir yere sahiptir (Deniz, 2006: 1168). Benlik saygısı düşük olan kişilerin daha savunmasız oldukları, devamlı onaylanmaya ihtiyaç duydukları ve iş yerindeki insanlarla bağlantı kurma olasılıklarının daha düşük olduğu öne sürülüyor (Yazıcıoğlu ve Ulağı, 2020: 3-4). Bu insanlar onaylanma konusunda büyük ölçüde çevrelerindeki insanlara bağımlıdırlar. Bu durum onları duygusal ortamlarda savunmasız hale getirdiği için iş tükenmişliğine daha fazla maruz kalmaktadırlar (Baloğlu ve ark., 2006: 348).

Benlik saygısı kavramı açıkça tanımlanması zor bir kavramdır. Bazıları için bu düşünme yeteneğimize olan güvendir; yaşamın temel zorluklarıyla başa çıkma yeteneğimize olan güven, başarı ve mutluluk hakkımıza duyduğumuz güven, değerli olduğumuzu hissetme, hak etme duygusu, ihtiyaçlarımızı ve isteklerimizi savunma hakkı, değerlerimize ulaşma ve çabalarımızın

meyvelerinden keyif alma arzusudur. (Hooks, 2003: 106). Benlik saygısı genel olarak “bireyin kendine yönelik tutumlarında ifade edilen kişisel değerlilik yargısı” olarak da tanımlanır (Coopersmith, 1967: 5).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, maaş, iş arkadaşları, terfiler ve çalışma koşulları boyutları kullanılarak tanımlanmaktadır. Ancak, kişinin performansını artırmak için kullanılan boyut veya faktörler konusunda bir fikir birliği yoktur; bugün en çok bahsedilenler terfiler, maaş, iş arkadaşları, liderlik ve işten duyulan memnuniyettir. (Akar ve Bekar, 2022: 27). Kişinin işinden istediği ile işin kişiye sunduğu arasında uyum varsa buna iş tatmini, aksi durumda ise iş tatminsizliği denilebilmektedir (Arslan ve Aydın, 2013: 5). Çalışan için iş tatmini kişisel bir unsurdur ve kişinin yaptığı işe, işyerine, çalışma arkadaşlarına, aldığı maaşa veya çalışma koşullarına vb. nasıl bir anlam verdiği ile ilgilidir (Tuzcu, 2016: 3-4).

Örgütlerde arkadaşlık, maaş düzeyi, sosyal olanaklar, çalışma saatleri, işin kalitesi, iş politikaları, organizasyondaki yönetimin tutum ve davranışları iş tatmininin en büyük etkenleridir (Kılıç ve Saygılı, 2021: 4). Kurumların iç ortamındaki güvenilir ortam ve yüksek iş tatmini, çalışma arkadaşlarına, organizasyon yapısına ve yöneticilere bağlanmaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 2).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı tutumlarını, motivasyonlarını ve bağlılıklarını etkileyebilir. Yüksek iş tatmini genellikle çalışanların daha mutlu, daha verimli ve işlerine daha bağlı olmalarıyla ilişkilendirilirken, düşük iş tatmini ise işten ayrılma eğilimini artırabilir, motivasyonu azaltabilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 5).

Çalışanlar psikolojik olarak rahat hissettiğinde, işletmeler çalışan verimliliğinin artması ve personel devir oranlarının azalması gibi faydalar elde edebilir (Seyhan ve Sivok, 2021: 4). İşletmelerde çalışanların iş tatmini arttığında, çalışanların performansı olumlu yönde etkilenir. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan işletmelerde performans artışı sağlanır ve bu da rekabet avantajı elde etmelerini destekler (Choudary ve Bhaskar, 2016: 1).

İş tatmininin, örgüt içinde motivasyonu artırma, bağlılığı güçlendirme ve iş yükünün yarattığı yıpranmayı azaltma gibi olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu durum kurumsal işletmelerin başarısında önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Çetin vd., 2021: 3). Günümüz iş yaşamında yöneticilerin en önemli hedeflerinden biri gerekli şartlara sahip çalışanları çekmek, iş tatminini sağlamak ve örgütsel verimliliklerini arttırmaktır (Güney, 2007: 189).

İş tatmini hem bireylerin hem de işletmelerin başarısı ve refahı açısından önemli bir faktördür. İyi bir iş tatmini, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş performansını ve işletme başarısını olumlu yönde etkileyebilirken, düşük iş tatmini ise işletmeler için personel kaybına ve verimlilik kayıplarına yol açabilmektedir.

Benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi, işletme yönetimi öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmayla da doğrulanmıştır. Bu çalışmada benlik saygısı yüksek öğrencilerin daha zor ve karmaşık görevleri tercih ettikleri, görev zorluğunun benlik saygısı, iş tatmini ve görev başarısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Srivastava, vd., 2010). Sigorta acentelerinde çalışanların hedef alan bir çalışmada da, benlik saygısının bireysel hedef belirleme, hedefe bağlılık, motivasyon, objektif ve subjektif satış performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Erez ve Judge, 2001). Kendini değerlendirme dört kişilik özelliğini içeren bir

kavramdır. Benlik saygısının bu dört özelliği, kişinin bir kişi olarak kendisine verdiği değeri gösterir. Öz-yeterlik, nevrotiklik, duygusal kararlılık ve kişinin hayatındaki olayların nedenlerine ilişkin inançları ifade eden kontrol odağıdır (Judge vd., 2003). Beş faktörlü kişilik tipolojisi ve olumlu ve olumsuz duygulanım tipolojileri ile değerlendirildiğinde, öz değerlendirmenin temel tipolojisi diğerlerinden daha fazla iş tatminini açıklayabilmektedir (Judge vd., 2008). Hemşireler üzerinde yapılan farklı bir araştırmada ise kadınlık alt ölçeği puanları ile iş tatmini arasında ilişki bulunmazken, erkeklik alt ölçek puanları ile iş tatmininin pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Kumcağız, vd., 2017). Yine yapılan bir çalışmada İstanbul'da yaş ortalaması 28,26 ± 4,87 yıl olan ve farklı meslek gruplarında çalışan 195 kadından oluşan bir örneklem araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre BEM cinsiyet rollerinin kadınlık boyutu ile iş tatmininin pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür. Öte yandan işyeri zorbalığı ile kadınlık, benlik saygısı ve iş tatmini alt boyutu arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Bahadır, vd., 2020). Bangladeş'te özel üniversite öğretmenleri arasında, benlik saygısının ve iyimserliğin iş üzerinde etkisini analiz etmek için yapılan çalışmada Pearson momentler çarpımı korelasyonu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, benlik saygısı ve iyimserliğin öğretmenlerin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğunu gösterilmiştir (Mozumdar, 2012).

Benlik saygısı, yapılan çalışmalarda iş tatmini üzerinde etkili bulunmuştur. Bu çalışmalara dayanılarak Hipotez 1 geliştirilmiştir:

H₁ Benlik saygısı, iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

2.3. İş Performansı

Günümüzde, örgütlerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, çalışanlara ne kadar görev verileceğinin veya iş yapma yeteneklerinin nasıl belirleneceğidir. Bu zorluk, örgütlerde performans kavramının öneminin artmasına neden olmuştur (Bayram, 2006: 2). Performans, çalışanın işine gösterdiği çabanın karşılığında elde ettiği başarı düzeyidir. Yapılan işin amacına ulaşma derecesi aynı zamanda çalışanın etkinliğini de belirlemektedir (Barutçugil, 2002: 44). İş performansı, belirli bir hedefe, göreve veya işe ulaşmak için gösterilen çabadır (Akkoç, 2012: 18).

Performansı tanımlarken, çalışanın işi yapmak için bilgi ve yeteneğini kullanarak işletmenin kendisinden beklediği işi gerçekleştirme veya tamamlama becerisini ifade etmektedir. Ancak bir çalışanın bir görevi optimal düzeyde yerine getirebilmesi için sadece becerilerinden değil aynı zamanda dış faktörlerden de etkilendiği görülmektedir (Yıldız vd., 2014: 2). İş görenin bireysel performansının yüksek veya düşük olması, işletmenin genel performansını da etkileyebilmektedir (Aydın vd., 2010: 3).

Performans, örgütlerde yöneticiler için önemli bir konudur ve çalışanların iş davranışlarının bir sonucudur. Performans, bir çalışanın veya bir grubun birimin ve ilgili organizasyonun hedeflerine toplam niteliksel ve niceliksel katılımının ölçüsü olarak da tanımlanmaktadır (Bayram, 2006: 3). İnsan kaynakları açısından ise performansın tanımı, çalışanın önceden belirlenmiş standartlara uygun ve kendisine verilen herhangi bir göreve uygun eylemler gerçekleştirerek istenilen hedeflere ulaşma derecesidir (Özen, 2011: 38).

İş performansı, bireyin nitelik ve yeteneklerinin o iş için belirlenen iş başarısı kriterleri ile karşılaştırılmasıdır (Gümüştekin ve Öz Temiz, 2005: 11). Çalışan performansı, "bir belirli zaman diliminde veya bir faaliyetin sonucunda elde edilen çıktı düzeyini temsil etmektedir" (Çınar ve Yeşil, 2016: 4).

İş performansı hem bireylerin hem de işletmelerin başarısı için kritik bir öneme sahiptir. İyi bir iş performansı, işletmelerin hedeflerine ulaşmasına ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olabilirken, düşük bir iş performansı işletmeler için verimlilik kaybına ve rekabet dezavantajına yol açabilir. Bu nedenle, iş performansını artırmak için çeşitli stratejiler ve politikalar geliştirilmesi önemlidir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında, benlik saygısı düzeyleri ile iş performansı arasında doğrudan bir korelasyon olduğu desteklenmektedir (Ferris ve diğerleri, 2010). Öğrenilmiş çaresizlik teorisi (Peterson ve Seligman, 1984), olumlu benlik saygısı ile iş performansı arasındaki bağlantıyı desteklemektedir (Judge & Bono, 2001). Yapılan bir araştırmanın bulguları, benlik saygısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra, çarpan etkisinin de olduğu gözlemlenmektedir. Yani, benlik saygısındaki artışın, bu artışın karesi ile orantılı olarak iş performansında anlamlı bir artışa neden olmaktadır (Derya, 2022). Başka bir çalışmaya baktığımızda İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan 620 personel üzerinde örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma algıları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı bir rol üstlenip üstelenmediği araştırılmıştır. Bulgulara göre ise benlik saygısı ile işe bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Servet ve Özlem, 2024).

Benlik saygısı yapılan çalışmalarda iş performansı üzerinde etkili bulunmuştur. Bu çalışmalara dayanılarak Hipotez 2 geliştirilmiştir:

H₂ Benlik saygısı, iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

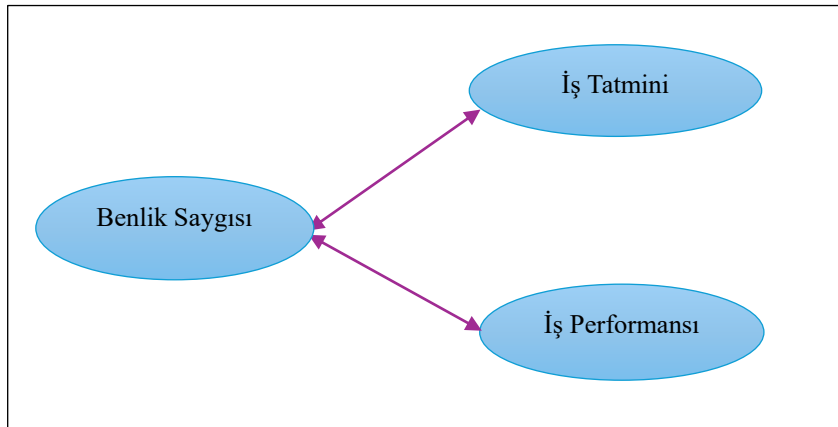
3. YÖNTEM

Bu araştırma, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi tespit etmek istenen ilişkisel tarama çalışmasıdır. Bağımlı değişkenin iş performansı ve iş tatmini, bağımsız değişken ise benlik saygısı olarak belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, çalışanların benlik saygısının, iş görenlerin performansı ve iş tatmini üzerindeki nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmaya çalışmaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Model

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın araştırma kısmını, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ankara ve Kırıkkale illerinde, merkez ve ilçelerde bulunan 402 eğitim personeli oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları şunlardır; (Veriler toplanırken Kişisel Bilgi formu ve anket tasarlanacak PAPI Yöntemi ile veriler elde edilecektir). Bu çalışmanın kişisel bilgi formunu kullanarak eğitim çalışanlarının demografik ve mesleki özelliklerini amaçlanmaktadır. Örneklem rastgele örneklem metoduyla ulaşılmıştır. Veriler, yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada iş tatmini, iş performansı ve benlik saygı ölçeklerinden yararlanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

İş Tatmini Ölçeği: Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Hazırlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İç ve dış tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 5'li Likert tipinde yani, en düşük 1 ile "Hiç Memnun Değilim", en yüksek 5 ile "Çok Memnunum" şeklinde düzenlenmiştir. geçerlik ve güvenilirlik analizi Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilen ölçeğin, Cronbach Alpha kat sayısı $\alpha = 0,77$ şeklinde elde edilmiştir.

İş Performansı Ölçeği: Koopmans ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilmiş olup, 2021 yılında Köroğlu Kaba ve Öztürk tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal halinde Cronbach alpha değeri bağlamsal performans için %85, görev performansı için %78 ve üretkenlik karşıtı iş davranışı için %79, olarak belirtilmiştir. Ölçekte "Sürekli-5, Sıklıkla-4, Düzenli-3, Bazen-2, Nadiren-1" şeklinde 5'li Likert tipinde derecelendirme yapılmıştır.

Benlik Saygısı Ölçeği: Eğitim sektöründe çalışanların benlik saygısı algılarını tespit etmek için Morris Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlanma çalışması Çuhadaroğlu (1986) tarafından gerçekleştirilen Benlik Saygısı Ölçeğinin kullanılması planlanmaktadır. Genel geçerliliği %71 olarak bulunan ölçeğin, güvenilirlik çalışmalarında ise kendilik kavramının sürekliliği %75, duyarlılık %48, benlik saygısı %75, insanlara güvenme %55, hayalperestlik %75, eleştiriye depresif duygulanım %70, tartışmalara katılabilme derecesi %51, psikosomatik belirtiler %89, kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme %46, psikiş izolasyon %60, baba ile ilişki %79, ana-baba ilgisi %51 olarak ortaya çıkmıştır (Baybek ve Yavuz, 2005: 75).

3.5. Araştırmada Veri Toplanması

Verilerin analizinde SPSS veri analiz programından yararlanılmıştır. Tüm istatistikler analizlerde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi kabul edilecektir. Verilerin analizinde İlk önce ölçeklerin için güvenilirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, (AFA) açıklayıcı faktör analizi, (DFA) doğrulayıcı faktör analizi ve madde toplam korelasyonu yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeklerin güvenilirliği oldukça yüksek olduğu görülmüştür. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal

geçerliliğın sağlandığını gösterilmiştir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenmiştir.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizin bulgularına yer verilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Şehir	Sayı	Yüzde
Ankara	200	49.8
Kırıkkale	202	50.2
Toplam	402	100.0
Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	173	43.0
Erkek	229	57.0
Toplam	402	100.0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	252	62.7
Bekar	150	37.3
Toplam	402	100.0
Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde
Yüksek Okul	22	5.5
Üniversite	247	61.4
Yüksek Lisans	95	23.6
Doktora	36	9.0
Diğer	2	0.5
Toplam	402	100.0
Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde
0-5 Yıl	100	24.9
6-10 Yıl	77	19.2
11-15 Yıl	71	17.7
16-20 Yıl	57	14.2
21 Yıl ve üzeri	97	24.1
Toplam	402	100.0
Kurumdaki Kıdem	Sayı	Yüzde
0-5 Yıl	213	53.0
6-10 Yıl	74	18.4
11-15 Yıl	52	12.9
16-20 Yıl	19	4.7
21 Yıl ve üzeri	44	10.9
Toplam	402	100.0

Yukardaki tabloya göre Araştırmaya katılan kişilerin ikamet ettikleri illere göre frekans dağılımı bulgularına göre Ankara'dan katılımcıların oranı %49,68, ve Kırıkkale'den katılımcıların oranı ise %50,2 tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların kişilere cinsiyetlerine göre frekans dağılımına ilişkin bulgulara göre kadın katılımcıların oranı %43,0, ve erkek katılımcıların oranı ise %57,0 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kişilerin medeni durumlarına göre frekans dağılımı bulgularına göre evli olanların oranı %62,7 iken, bekâr olanların oranı ise %37,3 tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre frekans dağılımına baktığımızda ise katılımcıların %5,5'inin Yüksek Okul, %61,4'ünün Üniversite, %23,6'sının Yüksek Lisans, %9,0'ının Doktora ve %0,5'inin diğer öğrenime sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre frekans dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %24,9'unun 0-5 yıl, %19,2'sinin 6-10 yıl, %17,7'sinin 11-15 yıl, %14,2'sinin 16-20 yıl ve %24,1'inin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmüştür.

Yine araştırmaya katılanların kurumdaki kıdem durumuna göre frekans dağılımı incelendiğinde, bulgulara göre katılımcıların %53,0'ının 0-5 yıl, %18,4'ünün 6-10 yıl, %12,9'unun 11-15 Yıl, %4,7'sinin 16-20 Yıl ve %10,9'unun 21 Yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 2. Benlik Saygısı Ölçeği için Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
BS1	0,928	0,931 ***	0,843	Özdeğer	4,335
BS2	0,936	0,967 ***	0,854	Açıklanan varyans (%)	54,182
BS3	0,088	0,088(p>0,05)	0,041	Cronbach's Alpha	0,832
BS4	0,885	0,881 ***	0,788	KMO	,812
BS5	0,004	0,151(p>0,05)	0,060	Bartlett's Test	Ki-kare: 2836,079 (p=0,000)
BS6	0,933	0,865 ***	0,852		
BS7	0,905	0,856 ***	0,812		
BS8	0,211	0,305 ***	0,070	DFA uyum değerleri	
BS9	0,211	0,181 **	0,192	CMIN/DF: 1,481 (<3) GFI: 0,975 (>0,900) CFI: 0,996 (>0,900) RMSEA: 0,049 (<0,08)	
BS10	0,189	0,174 **	0,165		

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0,01 ve **:p<0,05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

Benlik kaygısı ölçeği güvenirlilik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Ölçekte BS3 ve BS5 maddelerine ait madde toplam korelasyonları düşük ve DFA etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 3. İş Performansı Ölçeği için Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
IP1	0.865	0.897 ***	0.814	Özdeğer	7.440
IP2	0.870	0.891 ***	0.823	Açıklanan varyans (%)	67.639
IP3	0.865	0.890 ***	0.817	Cronbach's Alpha	0.950
IP4	0.910	0.930 ***	0.874	KMO	.946
IP5	0.892	0.914 ***	0.851	Bartlett's Test	Ki-kare: 4291.813 (p=0.000)
IP6	0.762	0.652 ***	0.727	DFA uyum değerleri	
IP7	0.852	0.812 ***	0.811	CMIN/DF: 2.86 (<3) GFI: 0.952 (>0.900) CFI: 0.979 (>0.900) RMSEA: 0.068 (<0.08)	
IP8	0.836	0.770 ***	0.798		
IP9	0.681	0.533 ***	0.645		
IP10	0.650	0.492 ***	0.614		
IP11	0.818	0.760 ***	0.775		
IP12	0.074	0.026(p>0.05)	0.177		
IP13	0.002	0.066(p>0.05)	0.130		
IP14	0.036	0.027(p>0.05)	0.152		

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0.01 ve **:p<0.05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

İş performansı ölçeği güvenirlilik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 3'de verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Ölçekte IP12, IP13 ve IP14 maddelerine ait madde toplam korelasyonları düşük ve DFA etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4. İş Tatmini Ölçeği için Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
IT1	0.271	0.233(p>0.05)	0.271	Özdeğer	10.514
IT2	0.739	0.702 ***	0.705	Açıklanan varyans (%)	55.339
IT3	0.737	0.700 ***	0.700	Cronbach's Alpha	0.950
IT4	0.701	0.674 ***	0.657	KMO	.952

IT5	0.730	0.689 ***	0.692	Bartlett's Test	Ki-kare: 5763.510 (p=0.000)
IT6	0.759	0.721 ***	0.723		
IT7	0.734	0.717 ***	0.690	DFA uyum değerleri	
IT8	0.757	0.723 ***	0.713	CMIN/DF: 2.26 (<3) GFI: 0.918 (>0.900) CFI: 0.945 (>0.900) RMSEA: 0.056 (<0.08)	
IT9	0.768	0.741 ***	0.717		
IT10	0.804	0.781 ***	0.758		
IT11	0.806	0.806 ***	0.764		
IT12	0.822	0.817 ***	0.790		
IT13	0.422	0.389 ***	0.403		
IT14	0.518	0.494 ***	0.502		
IT15	0.789	0.787 ***	0.767		
IT16	0.836	0.835 ***	0.805		
IT17	0.749	0.726 ***	0.718		
IT18	0.783	0.765 ***	0.745		
IT19	0.752	0.742 ***	0.721		
IT20	0.803	0.804 ***	0.767		

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulatoryıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0.01 ve **:p<0.05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

İş tatmini ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulatoryıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler İçin Korelasyon Katsayıları

		Benlik saygısı	Çalışma performansı	İş Tatmini
Benlik saygısı	Korelasyon katsayısı	1	,646	,204
	p		0,000	0,000
Çalışma performansı	Korelasyon katsayısı	,646	1	,156
	p	0,000		0,002
İş Tatmini	Korelasyon katsayısı	,204	,156	1
	p	0,000	0,002	

Çalışanların benlik saygısı, iş performansı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı bulguları Tablo 5'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre her üç değişken için ikişerli korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre değişkenler arasında aynı yönlü değişim olması beklenmektedir.

Tablo 6. Benlik Saygısı İle Çalışma Performansı Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	0,684		3,938	0,000
Benlik saygısı	0,752	0,646	16,911	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,646	0,417	0,415	285,979	,000

Benlik saygısının çalışma performansı üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 6’da verilmiştir. Modele göre düzeltilmiş R-kare değeri 0,415 dir. Buna göre çalışma performansındaki değişkenliğin %41,5 i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,646 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir. H_1 : Benlik saygısı ile çalışma performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır ve pozitif yönde desteklenmiştir.

Tablo 7. Benlik Saygısı İle İş Tatmini Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,316		20,490	0,000
Benlik saygısı	0,172	0,204	4,160	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,204	0,041	0,039	17,303	,000

Benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 7’de verilmiştir. Modele göre düzeltilmiş R-kare değeri 0,039 dir. Buna göre iş tatminindeki değişkenliğin %3,9 i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,204 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir. Dolayısıyla H_2 : Benlik saygısı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır ve pozitif yönde desteklenmiştir.

4. SONUÇ

Yapılan bu çalışma ile Ankara ve Kırıkkale illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev alan öğretmenlerin benlik saygılarının çalışma performansı ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin analizi incelenmiştir. Bahsettiğimiz bu değişkenlerin demografik özellikler göz önüne alındığında da aralarında ne gibi farklılıkların ortaya çıktığı ele alınmıştır. Benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi birçok alanda olduğu gibi eğitim sektöründe de oldukça önemlidir. Eğitim sektöründe çalışanlar, öğrencilere bilgi aktarma ve onların gelişimine katkıda bulunma gibi önemli bir rol üstlenirler. Bu nedenle, iş görenlerin benlik saygısı hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Eğitimcilerin benlik saygısı, öğrencilerle olan ilişkilerini doğrudan etkiler. Kendine güvenen, değerli hissedenen ve özgüveni yüksek öğretmenler, öğrencilerle daha olumlu bir bağ kurabilirler ve hem kendilerinin hem de öğrencilerin başarısını artırabilirler. Çalışmada elde edilen verilere göre benlik saygısının iş tatmini ile çalışma performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buda gösteriyor ki, benlik saygısı arttıkça iş görenin gerek iş tatmininde gerekse iş performansında artış

görülmektedir. Hipotezlerimizin desteklendiğini gördüğümüz bu sonuçlarda çalışma performansının iş görenin medeni durumu ve mesleki kıdemi ile anlamlı bir ilişkisi varken iş tatmininin medeni durum ve mesleki kıdemle anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır.

Şahin ve Çankır (2018), İstanbul'da satış ve pazarlama yapan bir işletmede 344 çalışandan oluşan bir örnekleme iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolünü araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisinde iş coşkusu tam aracılık rolüne sahiptir. Araştırmalarının bir diğer sonucu ise satış ve pazarlama bölümünde çalışanların iş tatmini, işe bağlılık ve iş performans düzeylerinin düşük olmasıdır. İş tatmininin ve özellikle işe bağlılığın iş performansı ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin çalışan performansını artırmak için iş tatminini ve çalışanların işe bağlılık düzeylerini artırıcı hükümlere yer vermesi önerilmektedir. Başka bir araştırmada ise, Seki ve Dilmaç (2020), benlik saygısı ile ilişkisel faktörler üzerinde bir analiz çalışması yapmışlardır. Çalışmada, 2010-2019 yılları ele alınmış ve korelasyonel çalışmaların meta analizi yapılmıştır. Araştırmacılar, benlik saygısı ile 14 faktör arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü tek tek incelenmiş olup, sonuca göre, benlik saygısının yalnızlıkla ($r = -0,54$) aralarında güçlü düzeyde ve negatif yönde bir etki görülmüştür. Diğer bir araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenlerden yalnızca cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir Buradan hareketle kadınların erkeklere göre işlerinden daha az memnun oldukları görülmüştür (Srivastava vd., 2010). Benzer başka bir araştırmada Bilgiç (2010), tarafından yapılan korelasyon analizinde cinsiyet ile iş tatmini arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu gibi, mevcut araştırmaya benzer şekilde düşük bir korelasyon ($r = -0,13$) rapor edilmiştir. Güler ve Ocak (2019) ise olumlu öz değerlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini düzenlemede doğal duygusal emek ve yenilikçiliğin rolü araştırılmıştır. Araştırmanın temel bulgularına göre, olumlu öz değerlendirme iş tatmini üzerindeki etkisi, yenilikçiliğin ve doğal duygusal emeğin farklı düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Bu bulgulara dayanarak, pozitif benlik saygısı yüksek olan kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Alavi ve Askaripur (2003), çalışarlardaki öz saygının, çalışma ortamının fırsatları, niceliksel ve niteliksel faydalarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. İş yerindeki tatmin aynı zamanda özgüveni de artıracaktır. Benlik saygısı ile işyeri zorbalığı arasındaki negatif ilişki bulguları desteklemektedir.

Bu çalışmalarda da görüldüğü üzere, eğitim sektöründe çalışanların benlik saygısını desteklemek ve artırmak önemlidir. İş görenlere yönelik destekleyici bir çalışma ortamı sağlanabilir, sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunulabilir ve başarıları takdir edilebilir. Bu şekilde, iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini artırılabilir ve eğitim kalitesi yükseltilebilir.

ETİK BEYAN

“Benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi” başlıklı çalışmada, etik ve alıntı kurallarına, bilimsel kurallara uyulmuştur. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 19.12.2022 tarih ve 11 sayılı toplantısında etik kurul izinleri alınmıştır.

KAYNAKÇA

Açıkalin S. (2014). Öğretmenlere performans geribildirimini sunma: derleme, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(2), 15- 28.

Ahmed, M. A.(2015). The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in bangladesh. *Asian Business Review*, 1(1), 114-120. DOI:10.18034/abr.v1i2.322.

Akar, V. & Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 24-36.

Akkoç, İ.(2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 3 (2), 17-44.

Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32, 591-600.

Alp, S., & Kaymaz, Ö. (2024). Örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinde benlik saygısının aracı rolü: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 1-22. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1164663>.

Arslan, R. & Aydın, E., (2013). *Yabancılaşma yönetimi ve iş tatmini*, M. Paksoy (Ed.), Davranış Bilimleri (273-290). Ankara: Lisans Yayıncılık.

Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2010). İşletmelerde uygulanan toplam kalite yönetimi çalışmalarının çalışan performansı üzerine etkileri. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 5, 42-62. <https://doi.org/10.18092/ijeas.99895>.

Bahadır, E., Akkuzu, H., Ladikli, N. & Türkkkan, Z. (2020). İş tatmininin yaranmasında iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında incelenmesi.*International Social Sciences Studies Journal*, 6(64), 2724-2731.<http://dx.doi.org/10.26449/sss.2724>.

Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., Korkmaz, T. (2006), İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7 (2), 345-358.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. (2. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baybek, H., Yavuz, S. (2005). Muğla Üniversitesi Öğrencilerinin Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 73-95.

Baycan, Aslı, (1985).An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *İstanbul Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul*.

Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergileri*, (62), 47-65.

Bilgiç, R. (2010). İşe ilişkin tutumlar, iş rolü algıları ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 67-86.

Chaudhary, N.S. & Bhaskar, P. (2016). Training and development and job satisfaction in education sector. *Journal of Resource Development and Management*, (16), 42-45. <https://core.ac.uk/download/pdf/234696197.pdf>

Coopersmith S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W.H. Freeman.

Çetin, E., Arslan B., & Büyükyılmaz, O. (2021). Covid-19 pandemisi döneminde iş doyumunun iş performansına etkisi. *IJOSSAR Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 19-36.

Çınar, Ö., & Yeşil, S.(2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349-369. doi: 10.24289/ijsser.279105.

Cuhadarođlu F. (1986). Adolesanlarda benlik saygısı. [Yayınlanmamış uzmanlık tezi]. *Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara*.

Dilek, H., & Aksoy, A. B. (2015). Ergenlerin benlik saygısı ile anne-babalarının benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 95–109.

Deniz, M. E. (2006). The Relationships among Coping with Stress, Life Satisfaction, Decision Making Styles and Decision Self-Esteem: An Investigation on Turkish University Students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34 (9), 1161–1170. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1161>.

Erez, A., & Judge, T. A. (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.

Evirgen Geniş, N., & Gözün Kahraman, Ö. (2018). Okul öncesi dönem çocuklarında bağlanma ve benlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2446-2454. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.417456>.

Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561–593. DOI:10.1111/j.1744-6570.2010.01181.x.

Güler, M., & Ocak, M. (2019). Olumlu benlik ve iş tatmini ilişkisinde doğal duygusal emeğin ve yenilikçiliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 503-514. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019252107>.

Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara. Nobel Yayın.

Gümüş, D. & Kanbur, A. (2021). Çalışanların rekabetçi tutumu: Benlik saygısı ve kontrol odağının açıklayıcı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11 (2), 673-700. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.740375>.

Gümüştekin, G. E. & Öztemiz A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.

Hooks, B. (2003). *Rock my soul: Black people and self-esteem*. Boston, MA: South End Press,.

Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 361–372. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00318.x>.

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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>.

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. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J. & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.

Köroğlu Kaba N. & Öztürk H. (2021) Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293-301. Doi:10.54304/SHYD.2021.37132.

- Kılıç, T. & Saygılı, İ. (2021). İş tatmini ile alt boyutları arasındaki ilişkiler ve demografik faktörlerin değişkenler üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-17. <https://doi.org/10.51945/cuiibfd.588027>.
- Koç, H. & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Kumcağız, H., Şahin, C., & Akıllı, N.(2017). Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4289-4299. doi:10.14687/jhs.v14i4.4910.
- Neff, T.M. (2003). What successful companies know that law firms need to know: The importance of employee motivation and job satisfaction to increased productivity and stronger client relationships. *Journal of Law & Health*, 17(2), 385-419.
- Nergiz, H.G. (2016). Turizm sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir değerlendirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 217-247.
- Orth U., Meier L., & Robins R.W.(2009). Disentangling the effects of Low Self-esteem and stressful events on depression: findings from Three Longitudinal Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, (97), 307–321. Doi: 10.1037/a0015645.
- Özen, P. (2011). Performans eğitim ilişkisinin irdelenmesi ve çalışan performansının araştırılmasında eğitimin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. Doktora tezi, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.347>.
- Potter J., Gosling S.D. & Trezesniewski K. (2001). Personality correlates of self esteem. *Journal of Research in Personality*, 35, 463–482. doi: 10.1006/jrpe.2001-2324.
- Seki, T., & Dilmaç, B. (2020). Benlik Saygısı ve İlişkisel Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(2), 853-873. <https://doi.org/10.37217/tebd.735112>.
- Seyhan, F. & Sivuk, D. (2021). Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 185-201. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.748957>.
- Sevinç Altaş S. & Gündüz Çekmecelioğlu H. (2015). Örgütsel adalet algisinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421 - 439. <https://doi.org/10.16951/iibd.01902>.
- Sökmen, A. & Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi. adana’da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 87-104.
- Srivastava, A., Locke, E.A., Judge, T.A., & Adams, J.W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: the mediating role of seeking task complexity. *Journal Vocat Behav*, (77), 255- 265. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.008.
- Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 389-402. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>.
- Taşcı, D. (2020). *Eğitim ve Geliştirme*. Benligiray, S., Baraz, A. B, Kurulgan, M., Şakar, A. Kağncıoğlu, D., Taşcı, D., Suvacı, B. İnsan Kaynakları Yönetimi (s. 161-181). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tuzcu, M. A., (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER’de Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatmin Düzeyine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (1), 161-197. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002388.

Yazıcıoğlu, C. & Ulağı, S. (2020). Akademisyenlerin demografik özelliklerinin benlik saygısına etkisi. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 159-181.

Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249. <https://doi.org/10.18657/yecbu.75006>.

Yücel, D.(2022). Etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe katılım benlik saygısı ve iş performansına etkileri. *Earson Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(19),214-227. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.46872/pj.552>.

Zeigler-Hill, V. (Ed.). (2013). *Self-Esteem* (1st ed.).(1-20). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203587874>.