

# PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ VE POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS ECONOMICS, SOCIOLOGY AND POLICY JOURNAL

ISSN: 1305-7979

Yıl: 2020, Cilt/Vol: 16, Sayı/Issue: 2, Page: 219-236



**PARADOKS**  
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



## Editörler / Editors in Chief

Prof. Dr. Sema AY  
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN  
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

## Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof.Dr.Sema AY (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)  
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)  
Prof.Dr.Elif KARAKURT TOSUN  
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)  
Prof.Dr.Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)  
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)  
Doç.Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)  
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)  
Doç.Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

## Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)  
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)  
Prof.Dr.Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)  
Prof.Dr.Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)  
Doç.Dr.Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Arzu ÇAHANTİMUR (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)  
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)  
Doç. Dr.Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)  
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)  
Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)  
Dr. Öğr.Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)  
Dr. Öğr.Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALTIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)  
Dr. Murat GENÇ (Otago University)  
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)

# ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ ROL BELİRSİZLİĞİ VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

## THE EFFECTS OF ORGANIZATION BASED SELF-ESTEEM ON ROLE AMBIGUITY AND JOB PERFORMANCE

*Emrecan Tüllef*

*Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi*

### ÖZET

Çalışma yaşamında bireylerin örgüt temelli öz-saygı düzeyleri verimliliklerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı örgüt temelli öz-saygı kavramının rol belirsizliği ve iş performansı kavramları üzerindeki etkilerini incelemektir. Örgüt temelli öz-saygı, rol belirsizliği ve iş performansı ölçekleri kullanılarak, anket yöntemi ile kurumsal şirketlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlara ulaşılmıştır. Örgüt temelli öz-saygının düzeyi arttıkça rol belirsizliğinin azaldığı, iş performansının ise arttığı belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgüt Temelli Öz-Saygı, Rol Belirsizliği, İş Performansı

## ABSTRACT

In worklife, organizational based self esteem levels of individuals affect their productivity significantly. The purpose of this study is to examine the effect of organizational based self esteem concept on the concepts of role ambiguity and job performance. In this study the data collected by the method of questionnaire from white-collar employees working in corporate companies using organizational based self esteem, role ambiguity and job performance scales. It is identified that higher levels of organizational self esteem leads to lower ambiguity of roles and higher job performance.

**Key Words:** Organization Based Self-Esteem, Role Ambiguity, Job Performance

## GİRİŞ

**T**eknolojinin gelişiminin her dönem çalışma yaşamında önemli değişikliklere sebep olduğu bilinen bir gerçektir. Bu değişikliklerin çalışma hayatından önce bireylerin hayatlarını, yaşama ve kendilerine bakış açılarını değiştirdikleri bilinmektedir. Özellikle son otuz yılda dünyada ortaya çıkan yeni gelişmeler insanın tekrardan kendini sorgulamasına, kendine ait soruların yeni detaylara ulaşmasına ve kendini yaşadığı ortamda nasıl konumlandıracağına dair soruların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bireylerin kendilerini hayatta ne ölçüde yetkin, önemli ve değerli gördüklerinin sonuçları hayatta ne kadar önemli sonuçlar doğurduysa çalışma hayatında da örgüt içerisinde bireylerin kendilerine ait değerlendirmelerinin önemli sonuçları olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte küresel rekabet içerisinde iş performansının her geçen gün önemine önem kattığı aşikârdır. Teknolojinin sürekli gelişimi iş performansından beklentilerin eş düzeyde artmasına da sebep olmaktadır. İş performansının bu fark yaratmada ciddi rol oynadığı rekabet ortamında çalışanların görevleri ile ilgili beklentilerinin net olarak belirli olması durumu da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt temelli öz-saygı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlara etkileri olduğu görülecektir. Bu çalışmada örgüt temelli öz-saygının iş performansı ve rol belirsizliği üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Uluslararası literatürde yapılan çalışmalara bir ek olarak ülkemizde de bu etkilerinin incelenmesinin sağlanmasının akademik literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

### 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt temelli öz-saygı kavramının akademik literatüre girmesi evrensel öz-saygının örgütsel araştırmalarda kullanıldığında önemli ilişkileri göstermekte yetersiz kalması üzerine yapılan çalışmalarla başlamıştır (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989). Bu çalışmalar neticesinde örgüt temelli öz-saygı, örgüt üyelerinin, örgüt bağlamındaki rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanmaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Pierce vd., 1989). Örgüt temelli öz-saygı kavramı bireylerin çalıştıkları örgüt içerisinde kendilerini önemli, yetkin ve yetenekli olarak gördükleri kendi değer algılarını yansıtmaktadır (Pierce, Gardner, 2004). Örgüt Temelli Öz-Saygı bireyin örgüte değerli bir katkı sunmak için kendisine ne derece inandığı sorusuna karşılık gelmektedir (Kanning ve Hill, 2012). Örgüt temelli öz-saygının, içsel motivasyon (Hui ve Lee, 2000), iş tatmini (Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall

ve Alarcon, 2010; Haar ve Brougham, 2016), örgütsel bağlılık (Tang ve Gilbert, 1994; Minibas-Pousard, Le Roy ve Erkmen, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (Tang ve İbrahim, 1998; Kim ve Behr, 2018) gibi örgütsel yapıya fayda sağlayan kavramlarla olumlu ve önemli ilişkileri daha önce yapılan çalışmalarda gözlemlenmiştir.

Rol stresi kavramının unsurlarından olan rol belirsizliği kavramı çeşitli durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bunlar, çalışanın işiyle ilgili olarak net bir şekilde planlı hedeflerinin olmaması, yapmakla yükümlü olduğu rolün yetkilerinin tanımlanmamış, sınırlarının belirlenmemiş olması; sorumlulukların bilinmemesi, görevi ile ilgili beklentilerin kendisine açık bir şekilde bildirilmemiş olması durumlarıdır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964; Biddle, 1986). Rol belirsizliği kavramı ile çalışanların rolleri, sorumlulukları, kendilerinden beklenenleri gerçekleştirmeleri için gerekli prosedürlerle ilgili bir netliğin olmadığı anlaşılabilmektedir (Van Sell, Brief ve Schuler, 1981). Rol belirsizliği kavramı iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık gibi kavramları olumsuz yönde etkilerken, duygusal tükenme, duyarısızlaşma, ayrılma eğilimi ve gerginlik gibi kavramların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Örtqvist, Wincent, 2006).

Performans, kelime anlamı olarak yapılan iş, uygulama, icraat anlamına gelmektedir (TDK, 2020). Hayatın her alanında büyük bir öneme sahip olan kavramın iş hayatında da oldukça önemli bir yer tuttuğu açıktır. İş performansı örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışanın doğrudan ya da dolaylı olarak sergilediği davranış yapılarının ortaya çıkardığı toplam değer olarak tanımlanabilmektedir (Rich vd, 2010). İş performansı kavramı ile çalışanın işle ilgili görevlerini ne kadar iyi yaptığını açıklamak amaçlanmaktadır (Caillier, 2010).

Örgüt temelli öz-saygı iş ve örgütsel bağlamda bireylerin ne kadar değerli olduklarına dair kendi değerlendirmeleridir (Gardner, Pierce, 2015). Örgüt temelli öz-saygı düzeyi yüksek çalışanlar örgütsel deneyimlerine olumlu bir bakış açısı ile bakmaya yatkındırlar (Gardner, Pierce, 2011). Bu durumun çalışanların iş performanslarına ve rol belirsizliğine etkilerini araştırmak çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. İş performansındaki en küçük bir değişikliğin rekabet koşullarında büyük önem arz ettiği günümüzde, çalışanların kendilerine dair değerlendirmelerinin önemi her geçen gün daha da artmaktadır.

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### 2.1. Yöntem

Araştırmanın bu kısmında araştırma amaçları, veri toplama araçlarının yapısı, söz konusu araçlara dair geçerlilik ve güvenilirlik bulguları, araştırma hipotezleri, modeli ve araştırmada kullanılan istatistiksel analiz tekniklerinden bahsedilmiştir.

#### 2.1.1. Amaç ve Kapsam

Araştırmanın temel amacı çalışanların çalıştıkları kurumda şahıslarına yönelik algıladıkları örgüt temelli öz saygı düzeyinin çalışanın iş performansı ve rol belirsizliği üzerindeki etkilerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların mesleki hayatlarında belirleyici özellikler oldukları düşünülen eğitim seviyesi, yaş grubu ve mesleki tecrübe süreleri ile algılanan örgüt temelli öz saygı, iş performansı ve rol belirsizliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi de araştırma kapsamında tutulmuştur.

#### 2.1.2. Örneklem ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım kişisel bilgi formu, ikinci kısım iş performansı ölçeği,

üçüncü kısım rol belirsizliği ölçeği ve dördüncü kısım örgüt temelli öz saygı ölçeğinden oluşmaktadır. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 03.07.2010 tarihinde gerçekleştirdiği 2020 – 04 oturumunda anket sorularının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucaya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir. Bu karar üzerine Bursa'da faaliyet gösteren dört kurumsal şirketin 130 beyaz yakalı çalışanına anketler elden ve elektronik posta yöntemi ile ulaştırılmış ve iki hafta içerisinde yine aynı yöntemle geri toplanmıştır. Anketlerden 121 tanesi geri dönmüş ve bu 121 anket verisi istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçme araçları olan ölçeklere dair geçerlilik ve güvenilirlik bulguları yer almaktadır. Ölçeklerin yapısal geçerliliklerine dair incelemeler varimax rotasyon tekniği ve temel bileşenler analizi ile yapılmıştır. Varimax rotasyonları öncesi Kaiser Meyer Örnekleme Yeterliliği ölçütleri incelenerek KMO değeri 0.5 ile karşılaştırılmış ve kullanılan ölçek maddelerinin madde evrenini temsil yeteneğinden emin olunmuştur ( $KMO > 0.5$ ). Diğer yandan Bartlett küresellik testinin istatistiksel olarak anlamlı olması ise ölçeklerin ölçmek üzere tasarlandığı olguları ölçmek için yeterli ilişki seviyesindeki maddelerden oluştuğuna kanıt olarak kabul edilmiştir (Özdamar, 2016).

Ölçeklerin ölçme yeterliliğine dair istatistiklerin denetlenmesinin ardından alt boyutsuz olan ölçekler için varimax rotasyonları yapılarak madde faktör puanlarının 0.3'ün üzerinde olması ve ölçeğin açıklanabilen varyanslarının %50'in üzerinde olması arzu edilerek söz konusu istatistikler incelenmiştir. Ölçek yapısal geçerliliklerine dair istatistiklerin olumlu olması sebebiyle ölçeklerden madde dışlanmaksızın Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiş ve söz konusu istatistiğinde yüksek güvenilirlikte ölçme araçlarına işaret etmesi sayesinde ölçek maddelerinin ortalamaları alınarak ölçek değerleri oluşturulmuştur.

### 2.1.2.1. İş Performansı Ölçeği

Bu çalışmada Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş, Sigler ve Pearson (2000) tarafından da kullanılmış ve Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılan İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek 4 adet madde ile çalışanların iş performansını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğe varimax rotasyonu ile uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser Meyer Örnekleme Yeterliliği Ölçütününün 0.714 olduğu, Bartlett Küresellik testinin ise %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $X^2(6)=179.611, p<0.05$ ). Bu şartlar altında ölçeğin bir olguyu ölçmek üzere yeterli ilişki düzeyinde maddelerden oluştuğuna karar verilmiştir. Ölçeğin varimax rotasyonunda maddelerin tek bir boyut ile ölçek varyansının %65,5'ini açıklayabildiği görülmüştür. Ölçek maddelerinin faktör puanları ise 0.621 ile 0.710 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0.822 olarak hesaplanmıştır.

### 2.1.2.2. Rol Belirsizliği Ölçeği

Çalışmada, Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Yıldırım (1996) tarafından yapılan Rol Belirsizliği ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek 6 adet Rol belirliliği ifade eden madde ile (Ters Soru) çalışanların rol belirsizliklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin ölçtüğü olguya ters yönde olmaları sebebiyle sorular ters çevrilerek ölçek değerleri hesaplanmaktadır. Ölçeğe uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser Meyer Örnekleme Yeterliliği Ölçütü 0.850 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Bartlett Küresellik testinin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır ( $X^2(15)=354.245, p<0.05$ ). Ölçeğin bir olguyu ölçmek üzere yeterli ilişki düzeyinde maddelerden oluştuğu görülmüştür. Ölçek maddeleri tek bir boyut ile ölçek varyansının

%61.473'ünü açıklayabilmektedir. Ölçek maddelerinin faktör puanları ise 0.385 ile 0.777 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0.871 olarak hesaplanmıştır.

### 2.1.2.3. Örgüt Temelli Öz-Saygı Ölçeği

Çalışmada kullanılan Örgüt Temelli Öz-Saygı ölçeği Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham (1989) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Çisil Akalın (2006) tarafından Yüksek Lisans tez çalışmasında gerçekleştirilmiştir. Tek boyuttan oluşan ölçek 10 adet madde ile çalışanların çalıştıkları kurumda şahıslarına yönelik algıladıkları örgüt temelli öz saygı düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin KMO istatistiği 0.873, Bartlett küresellik testi ise %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olarak hesaplanmıştır ( $X^2(45)=989.853$ ,  $p<0.05$ ). Tek boyut ile ölçek varyansının %62.125'i açıklanabilirken, ölçek maddelerinin faktör puanları 0.649 ile 0.838 arasında değişmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise 0.928 olarak hesaplanmıştır.

### 2.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri şu şekildedir;

H1: Çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeylerinin rol belirsizliği üzerinde negatif etkisi vardır.

H2: Çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeylerinin iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Demografik özelliklere göre algılanan örgüt temelli öz saygı düzeyi farklılık göstermektedir.

H3a: Farklı yaştaki çalışanlar arasında algılanan örgüt temelli öz saygı düzeyi bakımından fark vardır.

H3b: Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında algılanan örgüt temelli öz saygı düzeyi bakımından fark vardır.

H3c: Farklı tecrübe yılına sahip çalışanlar arasında algılanan örgüt temelli öz saygı düzeyi bakımından fark vardır.

H4: Demografik özelliklere göre algılanan iş performansları farklılık göstermektedir.

H4a: Farklı yaştaki çalışanlar arasında algılanan iş performansları bakımından fark vardır.

H4b: Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında algılanan iş performansları bakımından fark vardır.

H4c: Farklı tecrübe yılına sahip çalışanlar arasında algılanan iş performansları bakımından fark vardır.

H5: Demografik özelliklere göre algılanan rol belirsizlikleri farklılık göstermektedir.

H5a: Farklı yaştaki çalışanlar arasında algılanan rol belirsizlikleri bakımından fark vardır.

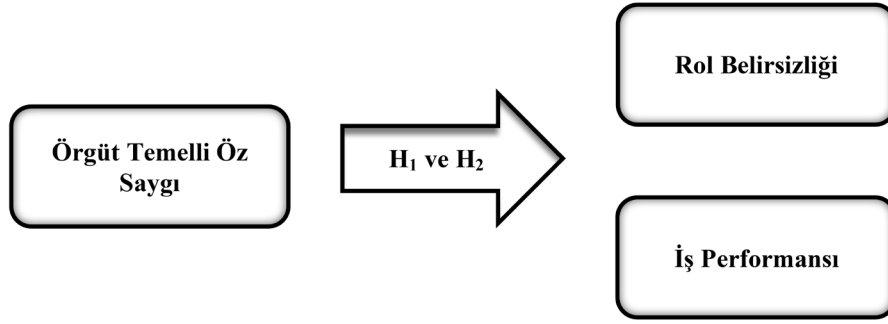
H5b: Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında algılanan rol belirsizlikleri bakımından fark vardır.

H5c: Farklı tecrübe yılına sahip çalışanlar arasında algılanan rol belirsizlikleri bakımından fark vardır.

### 2.1.4. Araştırmanın Modeli

İstatistiksel tarama modeli ile gerçekleştirilen çalışmada araştırma amaçları ve hipotezleri göz önünde bulundurulduğunda araştırma modeli şekil 1'deki gibi görselleştirilebilir.





\*Kontrol Değişkenleri: Yaş, Eğitim Seviyesi, Mesleki Tecrübe (H3, H4, H5)

### Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 2.1.5. Veri Analizi

Araştırmanın izleyen kısmı olan bulgular kısmının ilk bölümünde araştırmaya dâhil edilen örnekleme ait tanımlayıcı ve demografik istatistikler sunulmuştur. İkinci bölümde ölçek değerlerine ait betimsel istatistikler ve normal dağılım test istatistikleri yer almaktadır. Ölçek değerlerinin normal dağılıma yakın olduğu saptanmış ve üçüncü kısımda araştırma hipotezlerinin test edilmesi için parametrik test istatistiklerinden faydalanılmıştır.

Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiler ilişkilerin yönü ile birlikte şiddetine dair bilgi verebilen basit doğrusal regresyon analizleri ile incelenmiştir. Regresyon analizi öncesi ön fikir vermesi amacıyla değişkenler arasındaki korelasyon matrisi incelenmiştir. Regresyon analizi sırasında ilişkinin doğrusallığına dair Doğrusallık testi otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarının varlığına dair ise sırasıyla Durbin Watson ve Breusch Pagan testleri gerçekleştirilmiştir. Söz konusu testler sonucunda otokorelasyon ve değişen varyans sorunu tespit edilmediğinden dirençli standart hatalar ile tahminlere gerek duyulmamıştır.

İki grup arasındaki farkların tespitini içeren hipotezlerin test edilmesi sırasında bağımsız örneklem t testi, ikinden fazla grup arasındaki farkların tespitini içeren hipotezlerin test edilmesi amacıyla ise tek yönlü varyans analizinden (Anova) faydalanılmıştır. Parametrik testlerde karşılaştırılarak grupların üye sayılarının 30'un üzerinde olma varsayımının ( $n>30$ ) sağlanması amacıyla bazı gruplar birleştirilmiştir.

## 2.2. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında anket verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

### 2.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen çalışanlara ait demografik ve tanımlayıcı istatistikler tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Demografik İstatistikler

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	100	82.6
	Kadın	21	17.4
	<b>Toplam</b>	121	100.0
Medeni Durum	Evli	95	78.5
	Bekâr	26	21.5
	<b>Toplam</b>	121	100.0
Yaş	25 yaş altı	6	5.0
	26-30 yaş arası	13	10.7
	31-35 yaş arası	37	30.6
	36-40 yaş arası	35	28.9
	41-45 yaş arası	20	16.5
	46-50 yaş arası	5	4.1
	51 yaş ve üzeri	5	4.1
	<b>Toplam</b>	121	100.0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	1	0.8
	Lise	18	14.9
	Ön lisans	18	14.9
	Lisans	63	52.1
	Lisansüstü	21	17.4
	<b>Toplam</b>	121	100.0
Tecrübe	5 yıl ve altı	18	14.9
	5-10 yıl arası	34	28.1
	11-15 yıl	39	32.2
	16-20 yıl arası	14	11.6
	21-25 yıl arası	9	7.4
	25 yıl üzeri	7	5.8
	<b>Toplam</b>	121	100.0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya dâhil edilen çalışanların %82,6'sının erkek(n=100), %17,4'nün kadın(n=21) olduğu görülecektir. Bu çalışanların %21,5'i bekâr(n=26), %78,5'i ise evlidir(n=95). Çalışanların yaş gruplarına göre dağılımlarının 25 yaş altı için %5,0 (n=6), 26-30 yaş arası için %10,7 (n=13), 31-35 yaş arası için %30,6 (n=37), 36-40 yaş arası için %28,9 (n=35), 41-45 yaş arası için %16,5 (n=20), 46-50 yaş arası için %4,1 (n=5), 51 yaş ve üzeri için %4,1 (n=5) olduğu görülecektir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde önemli bir bölümünün lisans düzeyinde eğitim aldığını söylemek yerinde olacaktır(n=63, %52,1). Çalışanların mesleki tecrübelerine göre dağılımlarının 5 yıl ve altı için %14,9 (n=18), 5-10 yıl arası için %28,1 (n=34), 11-15 yıl arası için %32,2 (n=39), 16-20 yıl arası için %11,6 (n=14), 21-25 yıl arası için %7,4 (n=9), 25 yıl üzeri için %5,8 (n=7) olduğu görülmektedir.

### 2.2.2. Betimsel İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarında yer alan likert tipli maddelerin ortalamalarından elde edilen ölçek değerlerine ait betimsel istatistikler Tablo 2'deki gibidir.

**Tablo 2. Ölçek Betimsel İstatistikleri**

Değişken	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	S.S
İş Performansı	121	3.50	5.00	4.47	0.42
Rol Belirsizliği	121	1.00	2.67	1.73	0.46
Örgüt Temelli Öz Saygı	121	3.70	5.00	4.39	0.45

$\bar{X}$ : Ortalama, S.S: Standart Sapma

İş performansı ölçeği ortalama 4.47, minimum 3.50, maksimum 5.00 ve 0.42 standart sapma değerlerine sahiptir. Rol belirsizliği ölçeği ortalama 1.73, minimum 1.00, maksimum 2.67 ve 0.46 standart sapma değerlerine sahiptir. Örgüt temelli öz saygı ölçeği ortalama 4.39, minimum 3.70, maksimum 5.00 ve 0.45 standart sapma değerlerine sahiptir.

Ölçeklere ait normal dağılım test istatistikleri ise Tablo 3'teki gibidir.

**Tablo 3. Ölçek Normal Dağılım Test İstatistikleri**

Değişken	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			S	K
	ist.	S.D	Sig.	ist.	S.D	Sig.		
İş Performansı	.161	121	.000	.898	121	.000	-.156	-1.145
Rol Belirsizliği	.184	121	.000	.931	121	.000	-.125	-1.056
Örgüt Temelli Öz-Saygı	.184	121	.000	.891	121	.000	.054	-1.495

Tabloda görüldüğü üzere normal dağılım test istatistikleri anlamlılık değerlerine göre ölçekler %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır (sig.<0.05). Bununla birlikte sosyal bilimlere ait ölçek gibi ölçme araçları ile toplanan verilerin, normal dağılım test istatistik sonuçlarına göre normal dağıldığını tespit etmek çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Tutum ve olguların sayısallaştırılmasını amaçlayan bu tür ölçme araçları için normal dağılım testleri ile birlikte çarpıklık katsayılarının da incelenmesi önerilmektedir. Çarpıklık katsayısının mutlak değerce 1'den küçük olması durumunda veri çarpıklığının manidar olmadığı söylenebilir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2013). Ölçek çarpıklık katsayıları incelendiğinde manidar olmayan negatif ve pozitif çarpıklıkların söz konusu olduğu görülmektedir. Bu durumda değişkenlerin normal dağılıma yakın dağılım sergiledikleri ve değişkenler ile yapılacak parametrik testlerde normal dışılıktan kaynaklanabilecek manidar bir sapmanın beklenmeyeceği söylenebilir.

### 2.2.3. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerinden ilk ikisi sürekli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesini içermektedir. Normal dağılıma yakın dağılım özellikleri gösteren söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla örgüt temelli öz-saygı değişkeninin bağımsız değişken olarak tanımlandığı, iş performansı ve rol belirsizliği değişkenlerinin ise bağımlı değişken olarak tanımlandığı iki ayrı regresyon modeli çözümlenmiştir. Regresyon analizi öncesi değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri bilgi sağlayıcı olabileceği düşünüldüğünden 3 değişken arasındaki korelasyon matrisi Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Değişken		İş Performansı	Rol Belirsizliği	Örgüt Temelli Öz Saygı
İş Performansı	$R_{XY}$	1	-0.510*	0.414*
	sig.		0.000	0.000
Rol Belirsizliği	$R_{XY}$		1	-0.654*
	sig.			.000
Örgüt Temelli Öz-Saygı	$R_{XY}$			1
	sig.			

\*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi ifade eder.  $R_{XY}$ : X ve Y değişken çiftleri arasındaki korelasyon katsayısını ifade eder.

Tablo 4 incelendiğinde iş performansı ile rol belirsizliği arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ( $R_{XY}=-0.510$ , sig.<0.05), iş performansı ile örgüt temelli öz-saygı arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ( $R_{XY}=0.414$ , sig.<0.05) korelasyon ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Diğer yandan rol belirsizliği ile örgüt temelli öz-saygı değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir korelasyon ilişkisi mevcuttur ( $R_{XY}=-0.654$ , sig.<0.05).

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin rol belirsizliği üzerindeki etkisini inceleyen regresyon modeli bulguları Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. Örgüt Temelli Öz-Saygının Rol Belirsizliği Üzerindeki Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		t	Sig.
	$\beta$	S.H	$\beta$			
Sabit Terim	4.667	0.313	-		14.920*	0.000
Örgüt Temelli Öz-Saygı	-0.668	0.071	-0.654		-9.428*	0.000
<b>Tanısal Testler</b>						
Determinasyon			$R^2=0.428$	D. $R^2=0.423$		
Uyum İyiliği			$F(1,119)=88.892^*$	Sig.=0.0000		
Breusch Pagan Test			$F(1,119)=1.633$	sig.=0.204		
Durbin Watson Test			D.W=1.866			
Hata Terimi Normal Dağılım			S=0.294	K=-0.288	K.S(121)=0.084	sig.=0.034
Doğrusallık Testi			$F(13,1)=98.176^*$		sig=0.000	

\*%5 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, S.H: Standart Hata, (parantez içlerinde test serbestlik dereceleri yer almaktadır.)

Tablo 5'te model uyum iyiliği değerleri incelendiğinde modelin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu görülmektedir ( $F(1,119)=88.892$ , sig.<0.05). Model için düzeltilmiş determinasyon katsayısı örgüt temelli öz-saygı düzeyinin rol belirsizliği kavramını yaklaşık %42 oranında açıklayabildiğini göstermektedir (D. $R^2=0.423$ ). Durbin Watson değerinin 2'ye oldukça yakın olduğu (D.W=1.866), Breusch Pagan Test istatistiğinin ise %5 anlamlılık düzeyinde anlamsız olduğu görülmektedir ( $F(1,119)=1.633$ , sig.>0.05). Bu durumda modelde otokorelasyon ve değişen varyans sorunları olmadığı söylenebilir. Modeldeki ilişkinin %5 anlamlılık düzeyinde doğrusal bir ilişki

olduğu söylenebilir( $F(13,1)=98.176$ , sig.<0.05). Regresyon hata terimleri dağılımı ise manidar bir çarpıklık göstermemektedir( $|S|<0.5$ ).

Regresyon modelinde tahmin edilen parametre incelendiğinde örgüt temelli öz saygı değişkeninin rol belirsizliği üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir( $\beta=-0.688$ , sig.<0.05). Ulaşılan sonuçlardan hareketle H1'in kabul edildiğini söylemek doğru olacaktır. Bu durumda çalışanların örgüt temelli öz-saygı düzeyinin artmasının rol belirsizliğini azalttığı söylenebilir.

Örgüt temelli öz-saygı değişkeninin iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen regresyon modeli bulguları Tablo 6'daki gibidir.

**Tablo 6. Örgüt Temelli Öz-Saygının İş Performansı Üzerindeki Etkisi**

Değişken	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		t	Sig.
	$\beta$	S.H	$\beta$			
Sabit Terim	2.742	0.349	-		7.854*	0.000
Örgüt Temelli Öz-Saygı	0.393	0.079	0.414		4.968*	0.000
<b>Tanısal Testler</b>						
Determinasyon			R <sup>2</sup> =0.172		D.R <sup>2</sup> =0.165	
Uyum İyiliği			F(1,119)=24.684*		Sig.=0.000	
Breusch Pagan Test			F(1,119)=1.332		sig.=0.251	
Durbin Watson Test			D.W=1.915			
Hata Terimi Normal Dağılım			S=0.704	K=2.542	K.S(121)=0.239	sig.=0.000
Doğrusallık Testi			F(13,1)=23.592*		sig=0.000	

\*%5 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı simgeler, S.H: Standart Hata, (parantez içlerinde test serbestlik dereceleri yer almaktadır.)

Tablo 6'da model uyum iyiliği değerlerinden görüldüğü üzere regresyon modeli %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir( $F(1,119)=24.684$ , sig.<0.05). Düzeltilmiş determinasyon katsayısı örgüt temelli söz saygı düzeyinin çalışan performansı kavramını yaklaşık olarak %16 oranında açıklayabildiğini göstermektedir(D.R2=0.165). Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olduğu (D.W=1.915), Breusch Pagan Test istatistiğinin ise %5 anlamlılık düzeyinde anlamsız olduğu görüldüğünden ( $F(1,119)=1.332$ , sig.>0.05) modelde otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarının olmadığı söylenebilir. Regresyon ilişkisinin %5 anlamlılık düzeyinde doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir( $F(13,1)=23.592$ , sig.<0.05). Regresyon hata terimleri dağılımı manidar bir çarpıklık göstermemektedir( $|S|<1$ ).

Modelde tahmin edilen parametre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olarak hesaplanmıştır( $\beta=0.393$ , sig.<0.05). Ulaşılan sonuçlardan hareketle H2'nin kabul edildiğini söylemek doğru olacaktır. Bu durumda çalışanların örgüt temelli öz-saygı düzeyinin artmasının iş performansını artırdığı söylenebilir.

Yaşa bağlı farklılıkları incelemek için uygulanan anova testi bulguları Tablo 7'deki gibidir.

**Tablo 7. Yaş Gruplarına Göre Farkları İnceleyen Anova Testi Bulguları**

Değişken	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	S.S	F(2,118)	Sig.
İş Performansı	35 Yaş Ve Altı	56	4.451	0.389	0.191	0.827
	36-40 Yaş Arası	35	4.457	0.479		
	41 Yaş Ve Üzeri	30	4.508	0.428		
Rol Belirsizliği	35 Yaş Ve Altı	56	1.759	0.423	0.278	0.758
	36-40 Yaş Arası	35	1.686	0.483		
	41 Yaş Ve Üzeri	30	1.739	0.495		
Örgüt Temelli Öz-Saygı	35 Yaş Ve Altı	56	4.338	0.410	1.001	0.371
	36-40 Yaş Arası	35	4.471	0.472		
	41 Yaş Ve Üzeri	30	4.413	0.482		

$\bar{X}$ : Ortalama, S.S: Standart Sapma, (Parantez İçleri Test Serbestlik Derecelerini İfade Eder.)

İş performansı bakımından 35 yaş ve altı ( $44.51 \pm 0.389$ ), 36 ile 40 arası ( $4.457 \pm 0.479$ ), 41 yaş ve üzeri ( $4.508 \pm 0.428$ ) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $F(2,118)=0.191$ , sig.>0.05).

Rol belirsizliği bakımından 35 yaş ve altı ( $1.759 \pm 0.423$ ), 36 ile 40 arası ( $1.686 \pm 0.483$ ), 41 yaş ve üzeri ( $1.739 \pm 0.495$ ) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $F(2,118)=0.278$ , sig.>0.05).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından 35 yaş ve altı ( $4.338 \pm 0.410$ ), 36 ile 40 arası ( $4.471 \pm 0.472$ ), 41 yaş ve üzeri ( $4.413 \pm 0.482$ ) çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $F(2,118)=1.001$ , sig.>0.05).

Yukarıdaki sonuçlara göre H3a, H4a ve H5a hipotezlerinin kabul edilmediğini söylemek mümkündür.

Eğitim seviyesine bağlı farklılıkları incelemek için uygulanan bağımsız örneklem t testi bulguları Tablo 8'deki gibidir.

**Tablo 8. Eğitim Seviyesine Göre Farkları İnceleyen Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları**

Değişken	Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	S.S	t(119)	Sig.
İş Performansı	Lisans Altı	37	4.365	0.462	-1.777	0.078
	Lisans Ve Üzeri	84	4.512	0.399		
Rol Belirsizliği	Lisans Altı	37	1.842	0.441	1.769	0.077
	Lisans Ve Üzeri	84	1.685	0.457		
Örgüt Temelli Öz-Saygı	Lisans Altı	37	4.251	0.431	-2.394*	0.018
	Lisans Ve Üzeri	84	4.458	0.441		

%5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler,  $\bar{X}$ : Ortalama, S.S: Standart Sapma, (Parantez İçleri Test Serbestlik Derecelerini İfade Eder.)

İş performansı bakımından lisans altı ( $4.365 \pm 0.462$ ) eğitim seviyesindeki çalışanlar ile lisans ve üzeri ( $4.512 \pm 0.399$ ) eğitim seviyesindeki çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $t(119)=-1.777$ , sig.>0.05).

Rol belirsizliği bakımından lisans altı ( $1.842 \pm 0.441$ ) eğitim seviyesindeki çalışanlar ile lisans ve üzeri ( $1.685 \pm 0.457$ ) eğitim seviyesindeki çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $t(119)=1.769$ , sig.>0.05).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından lisans altı ( $4.251 \pm 0.431$ ) eğitim seviyesindeki çalışanlar ile lisans ve üzeri ( $4.458 \pm 0.441$ ) eğitim seviyesindeki çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel

olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. ( $t(119)=-2.394$ ,  $sig.<0.05$ ). Ortalamalar incelendiğinde farkın lisans ve üzeri eğitim seviyesindeki çalışanların lehine olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifade ile lisans ve üzeri bir eğitim kurumundan mezun olan çalışanların çalıştıkları kurumda şahıslarına yönelik algıladıkları örgüt temelli öz-saygı düzeyi lisans altı eğitim kurumlarından mezun çalışanlardan daha yüksek düzeydedir.

Yukarıdaki sonuçlara göre H3b'nin kabul edildiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte H4b ve H5b hipotezlerinin kabul edilmediğini söylemek yerinde olacaktır.

Meslek tecrübeye bağlı farklılıkları incelemek için uygulanan bağımsız örneklem t testi bulguları Tablo 9'daki gibidir.

**Tablo 9. Mesleki Tecrübeye Göre Farkları İnceleyen Anova Testi Bulguları**

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	$\bar{X}$	S.S	F(2,118)	Sig.
İş Performansı	10 Yıl Altı	52	4.442	0.419	1.471	0.234
	11-15 Yıl Arası	39	4.558	0.423		
	16 Yıl Ve Üzeri	30	4.392	0.424		
Rol Belirsizliği	10 Yıl Altı	52	1.817	0.441	2.131	0.123
	11-15 Yıl Arası	39	1.620	0.465		
	16 Yıl Ve Üzeri	30	1.733	0.454		
Örgüt Temelli Öz-Saygı	10 Yıl Altı	52	4.285	0.423	2.875	0.060
	11-15 Yıl Arası	39	4.474	0.444		
	16 Yıl Ve Üzeri	30	4.483	0.465		

%5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler,  $\bar{X}$ : Ortalama, S.S: Standart Sapma, (Parantez İçleri Test Serbestlik Derecelerini İfade Eder.)

İş performansı bakımından 10 yıl altı ( $4.442\pm 0.419$ ), 11 ile 15 yıl arası ( $4.558\pm 0.423$ ), 16 yıl ve üzeri ( $4.392\pm 0.424$ ) sürede mesleki tecrübeye sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $F(2,118)=1.471$ ,  $sig.>0.05$ ).

Rol belirsizliği bakımından 10 yıl altı ( $1.817\pm 0.441$ ), 11 ile 15 yıl arası ( $1.620\pm 0.465$ ), 16 yıl ve üzeri ( $1.733\pm 0.454$ ) sürede mesleki tecrübeye sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $F(2,118)=2.131$ ,  $sig.>0.05$ ).

Örgüt temelli öz-saygı bakımından 10 yıl altı ( $4.285\pm 0.423$ ), 11 ile 15 yıl arası ( $4.474\pm 0.444$ ), 16 yıl ve üzeri ( $4.483\pm 0.465$ ) sürede mesleki tecrübeye sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $F(2,118)=2.875$ ,  $sig.>0.05$ ).

Yukarıdaki sonuçlara göre H3c, H4c ve H5c hipotezlerinin kabul edilmediğini söylemek mümkündür.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada örgüt temelli öz-saygı kavramının rol belirsizliği ve iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Uluslararası akademik çalışmalarda örgüt temelli öz-saygının çeşitli kavramlara olan etkilerinin incelendiği çalışmalar yirmi yılı aşkın süredir yapılmaktadır. Bununla birlikte ülkemizde örgüt temelli öz-saygı ile ilgili çalışmaların oldukça az olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu doğrultuda örgüt temelli öz-saygının rol belirsizliği ve iş performansı ile ilişkisini inceleyen bu çalışmanın literatüre katkısı olacağı açıktır.

Çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile rol belirsizliği arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İki kavramla ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde aralarında bu çalışmada olduğu gibi

olumsuz yönde bir ilişkinin saptandığı görülecektir (Pierce, Gardner, Dunham ve Cummings, 1993; Jex ve Elacqua, 1999; Ferris, Brown ve Heller, 2009; Bowling vd., 2010). Rol belirsizliğinin olmaması (rolün açık ve net olması) durumu ile örgüt temelli öz-saygı arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu da çeşitli çalışmalarda ortaya çıkmıştır (Lee, 2003; Panaccio ve Vandenberghe, 2011). Gerek bu çalışmadan çıkan sonuç gerekse de uluslararası yazında daha önce yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde örgüt temelli öz-saygısı yüksek çalışanların, çalıştıkları kurumdaki rollerine daha hâkim oldukları, rol belirsizliklerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgüt temelli öz-saygısı yüksek çalışanların görevi ve kendisinden ne beklediği konusunda örgüt temelli öz-saygısı düşük çalışanlara göre daha yetkin olduklarını belirtmek doğru olacaktır.

Çalışmada örgüt temelli öz-saygı ile iş performansı arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İş performansı ve örgüt temelli öz-saygı kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Pierce vd., 1989; Pierce vd., 1993; Judge, Bono, 2001; Gardner, Dyne ve Pierce, 2004; Arshadi ve Hayavi, 2013; Acaray, 2019). Örgüt temelli öz-saygının yüksek olması durumunda iş performansının artacağı, düşük olması durumunda ise iş performansının azalacağı sonucuna ulaşmak yerinde olacaktır. Örgüt temelli öz-saygı kavramı geliştirilirken, öz-saygısı yüksek çalışanların daha verimli ve yüksek performans gösterecekleri öngörülerek yola çıkılmıştır (Pierce vd., 1989). Çalışanların daha verimli ve üretken olmalarında örgüt temelli öz-saygı düzeylerinin önemli bir etkisi olacağı açıktır. Bu çalışma ve birçok çalışma örgüt temelli öz-saygı ve iş performansı arasındaki olumlu ilişkinin doğruluğunu ve önemini onaylar niteliktedir.

Çalışmanın ana amacı örgüt temelli öz-saygının rol belirsizliği ve iş performansı üzerindeki etkilerini ölçmek olmakla birlikte yaş eğitim seviyesi ve tecrübeye göre üç kavramın gerçekleştikleri düzeylerde anlamlı bir farklılık olup olmadığı da araştırılmıştır. Yaş gruplarına göre farklılıklar detaylı incelendiğinde iş performansı, rol belirsizliği ve örgüt temelli öz-saygı kavramları açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde çalışanların mesleki tecrübelerine göre farklılıkların detaylı incelenmesi sonucunda da anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim seviyelerine göre yapılan çalışmada iş performansı ve rol belirsizliği için anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte örgüt temelli öz-saygı kavramı özelinde farklı bir sonuca ulaşılmıştır. Lisans ve üstü eğitim alanların örgüt temelli öz-saygı düzeylerinin lisans eğitiminin altında eğitim almış olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öz-saygı kavramının eğitim seviyesine göre değişkenliğini araştırılan çeşitli çalışmalarda eğitim seviyesi arttıkça öz-saygı düzeyinin arttığına dair sonuçlara ulaşılmıştır (Hallsten, Rudman ve Gustavsson, 2012; Saygılı, Kesecioğlu ve Kırıktaş, 2015). Çalışanların eğitim düzeylerine göre örgüt temelli öz-saygı düzeylerinde ortaya çıkan farklılığın detaylı incelenmesi sonucunda ortaya çıkacak veriler örgütlere yeni pratikler kazandırabilecektir.

Örgüt temelli öz-saygı kavramı ile ilgili çalışmalar her geçen gün daha değerli hale gelmektedir. İşletmelere değer katacak olumlu yönde sonuçları önümüzdeki yıllarda bu alanda yapılacak çalışmaların ülkemizde de artmasına sebep olacaktır. Özellikle de iş performansı gibi örgütsel faaliyetlerde oldukça belirleyici özelliklerden bir tanesi üzerindeki olumlu etkisinin görülmesi önem arz etmektedir. Ayrıca çalışanlarda örgüt temelli öz-saygı düzeyi arttıkça rol belirsizliğinin azalması da önemli bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlarla birlikte çalışmada bir sonuç olarak eğitim seviyelerine göre örgüt temelli öz-saygı düzeylerinde farklılık ortaya çıkması çalışmaların daha spesifik özelliklere yönelmeye başlamasına sebep olabilecektir.



## KAYNAKÇA

- Acaray A. (2019). Örgüt Temelli Özsaygının İş Performansına Etkisinde Psikolojik İyi Oluş ve Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 10, 735-748
- Arshadi N., Hayavi G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739 – 743.
- Biddle B.J. (1986). Recent Developments in Role Theory, *Annual Review of Sociology* 12, 67–92.
- Bowling N.A., Eschleman K. J., Wang Q., Kirkendall C., Alarcon G. (2010). A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626.
- Caillier J.G. (2010). Factors Affecting Job Performance in Public Agencies, *Public Performance & Management Review*, 34, 139–165.
- Davis K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ferris D. L., Brown D. J., Heller D. (2009). Organizational Supports and Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279–286.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., Pierce, J. L. (2004). The Effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.
- Gardner D. G., Pierce J.L. (2011). A Question of False Self-Esteem: Organization-Based Self-Esteem and Narcissism in Organizational Contexts, *Journal of Managerial Psychology*, 26, 682-699.
- Gardner D. G., Pierce J.L. (2015). Organization-Based Self-Esteem in Work Teams, *Group Processes & Intergroup Relations*, 19, 394-408.
- Haar J.M., Brougham D. (2016). Organisational-Based Self-Esteem: A Within Country Comparison of Outcomes Between Maori and New Zealand Europeans, *Journal of Management & Organization*, 22, 722-723.
- Hair J.F., Black W. C., Babin B. J., Anderson R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Hampshire: Cengage Learning.
- Hallsten L., Rudman A., Gustavsson P. (2012). Does Contingent Self-Esteem Increase During Higher Education?, *Self and Identity*, 11, 223–236.
- House R.J., Rizzo J. R., Lirtzman S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Hui C., Lee C. (2000). Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships, *Journal of Management*, 26, 215-232.
- Jex S.M. (1998). *Stress and Job Performance*, California: Sage Publications.
- Jex S.M., Elacqua T. C. (1999). Self-esteem as a Moderator: A Comparison of Global and Organization-Based Measures, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 71-81.

- 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, 80-92
- Kahn R.L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D., Rosenthal R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley Pub.
- Kanning U. P., Hill A. (2012). Organization-Based Self-Esteem Scale – Adaptation in an International Context, *Journal of Business and Media Psychology*, 3, 13-21.
- Kim M., Beehr T.A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14, 385-398.
- Lee J. (2003). An Analysis of the Antecedents of Organization-Based Self-Esteem in Two Korean Banks, *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1046-1066.
- Minibas-Poussard J., Le Roy J., Erkmen J. (2017). The Moderating Role of Individual Variables in the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment, *Personnel Review*, 46, 1635 - 1650
- Örtqvist D., Wincent J. (2006). Prominent Consequences of Role Stress: A Meta-Analytic Review, *International Journal of Stress Management*, 13, 399-422.
- Özdamar K. (2016). *Ölçek Ve Test Geliştirme*, Eskişehir: Nisan Yayın Evi.
- Panaccio A., Vandenberghe C. (2011). The Relationships of Role Clarity and Organization Based Self-Esteem to Commitment to Supervisors and Organizations and Turnover Intentions, *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 1455–1485.
- Pierce J.L., Gardner D. G., Cummings L. L., Dunham R. B. (1989). Organizational Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation, *The Academy of Management Journal*, 32, 622-645.
- Pierce J.L., Gardner D. G., Dunham R.B., Cummings L.L. (1993). The Moderating Effects of Organization-based Self-Esteem on Role Condition-Employee Response Relationships, *The Academy of Management Journal*, 36, 271-288.
- Pierce J.L., Gardner D.G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature, *Journal of Management*, 30, 595-596.
- Rich B.L., Lepine A. J., Crawford E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *The Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Saygılı G., Kesecioğlu T.İ., Kırıktaş H. (2015). Eğitim Düzeyinin Benlik Saygısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4, 210-217
- Tang T.L.P., Gilbert P. R. (1994). Organization-Based Self-Esteem among Mental Health Workers: A Replication and Extension, *Public Personnel Management*, 23(1), 127-134.
- Tang T.L.P., Ibrahim A. H. S. (1998). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in the United States and in the Middle East, *Public Personnel Management*, 27, 529-550.
- Tdk, Performans, 15.08.2020 tarihinde, <https://sozluk.gov.tr/>
- Van Sell, M., Brief, A. P., Schuler, R. S. (1981). Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research. *Human Relations*, 34, 43-71