



İŞ'TE DAVRANIŞ DERGİSİ

Journal of Behavior at Work

Volume: V Issue: 1 Year: 2020

Editör / Editor in Chief

Bilal Çankır (İstanbul Medeniyet University)

Danışma Kurulu / Advisory Board

Salami Mutiu Olagoke (University Pendidikan Sultan Idris)

Nihat Alayoğlu (Istanbul Medipol University)

Mehmet Lütfi Arslan (Istanbul Medeniyet University)

Ömer Erdem Koçak (İstanbul Medipol University)

İbrahim Taha Dursun (Sakarya University)

Selma Arıkan (İstanbul Medeniyet University)

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Tülay Turgut (Marmara University)

Serdar Yener (Sinop University)

Tarandığı Endeksler / Indexes



ECONBIZ



RePEc



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.

The contents in the articles cannot be used without citation.

İş'te Davranış Dergisi © 2020

Journal of Behavior at Work © 2020

İş'te Davranış Dergisi / Journal of Behavior at Work (JB@W)

2020, Cilt/Volume: V, No:1

BU SAYININ HAKEMLERİ

İpek Okkay (*İstanbul Ayoansaray Üniversitesi*)

Serkan Erebak (*Acibadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi*)

Elif Baykal (*İstanbul Medipol Üniversitesi*)

Mevlüt Yılmaz (*Fırat Üniversitesi*)

Gülbeniz Akduman (*İstanbul Bilgi Üniversitesi*)

Aslan Tolga Öcal (*Marmara Üniversitesi*)

Ayhan Durmuş (*Sakarya Üniversitesi*)

Gözde Özkılıçcı (*İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi*)

Alptekin Güney (*Beykent Üniversitesi*)

HAKEM LİSTESİ

ULUSLARARASI/ INTERNATIONAL

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Mutiu Abdsalaam (University Pendidikan Sultan Idris)

TÜRKİYE / TURKEY

Alev Torun (Marmara Üniversitesi)

Alper Çalıkođlu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Alptekin Güney (Beykent Üniversitesi)

Aslan Tolga Öcal (Marmara Üniversitesi)

Ayhan Durmuş (Sakarya Üniversitesi)

Ayşegül Özbebek Tunç (İstanbul Üniversitesi)

Barış Uslu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Berna Dinçer (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Bora Yenihan (Kırklareli Üniversitesi)

Bora Yıldız (İstanbul Üniversitesi)

Burcu Aydın (Marmara Üniversitesi)

Çiğdem Özkan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Deniz Palalar Alkan (Yeditepe Üniversitesi)

Derya Semiz Çelik (Marmara Üniversitesi)

Dilhan Apak (Haliç Üniversitesi)

Esra Atilla Bal (Acıbadem Üniversitesi)

Ezgi Saatçi Yıldırım (İstanbul Okan Üniversitesi)

Fatma İnce (Mersin Üniversitesi)

Fevzi Esen (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Gökhan Silahtarođlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)

Gözde Özkılıççı (İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi)

Güler İslamođlu (Marmara Üniversitesi)

Halim Baş (İstanbul Medipol Üniversitesi)

İbrahim Dursun (Sakarya Üniversitesi)

İdil Tamer (İstanbul Medipol Üniversitesi)

İpek Okkay (İstanbul Ayvansaray Üniversitesi)

Kutlu Çalışkan (Marmara Üniversitesi)

Mehmet Lutfi Arslan (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Mehmet Nuri İnel (Marmara Üniversitesi)
Mevlüt Yılmaz (Fırat Üniversitesi)
Muhammet Atalay (Kırklareli Üniversitesi)
Mustafa C. Altunel (Kırklareli Üniversitesi)
Mutlu Gürsoy (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Alayoğlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Tak (Kırklareli Üniversitesi)
Uđur Demirci (Emniyet Genel M¼d¼rl¼đ¼)
Ođuz Bařol (Kırklareli Üniversitesi)
Olgun Irmak etin (Trakya Üniversitesi)
Onur Ünl¼ (Yalova Üniversitesi)
Orhan Koçak (İstanbul Üniversitesi)
Özg¼r Ayhan (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Öznur Gülen Ertosun (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Ramazan Tiyek (Kırklareli Üniversitesi)
Safiye şahin (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Seçil Bal Tařtan (Marmara Üniversitesi)
Serdar Yener (Sinop Üniversitesi)
Serkan Erebak (Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi)
Tuncay Yılmaz (Sakarya Üniversitesi)
T¼lay Turgut (Marmara Üniversitesi)
¼mran Y¼ce (Eskiřehir Osmangazi Üniversitesi)
¼nsal Sığrı (Bařkent Üniversitesi)
Yaprak Kalafatođlu (Marmara Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı-Türü / Article Name-Type</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>Psikolojik Sözleşme ile Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi / The Moderating Effect of Personality Traits on the Relationship Between Psychological Contract and Social Loafing</i> Tuğçe Kırmanoğlu, Elif Özge Erbay	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 2-16
2	<i>Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma / A Research to Determine the Effect of Career Satisfaction on Happiness Level</i> Adviye Aslı Denizli, Gönen İlkar DüNDAR	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 17-25
3	<i>İşe Alım Sürecinde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü / Similar-To-Me Effect in the Recruitment Process: The Role of Personality Similarity between the Candidate and the Interviewer on the Evaluation and Selection</i> Gülbeniz Akduman	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 26-37
4	<i>Akademik Personel için A İş Doyumu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi / Development of A Job Satisfaction Scale for Academic Staff and Investigation of Its Psychometric Properties</i> Arkun Tatar, Sami Çamkerten, Gaye Saltukoğlu, Meltem Namlı	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 38-45
5	<i>Örgütsel Psikoloji Bağlamında Ücret Algısı / Perception of Pay in The Context of Organizational Psychology</i> Fatih Bal	<i>Derleme Makalesi / Review Article</i> 46-53



The Moderating Effect of Personality Traits on the Relationship Between Psychological Contract Violation and Social Loafing¹

Tugce Kirmanoglu², Elif Ozge Erbay

^aİstanbul Aydın University, Psychology Department

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30.03.2020

Received in revised form:
17.04.2020

Accepted: 26.04.2020

Key Words: Psychological Contract, Psychological Contract Violation, Social Loafing, Big Five Personality Traits

Type of Article: Research Article

ABSTRACT

Objectives: This research aims to examine the moderating effect of personality traits on the relationship between social loafing and employees' perceptions of psychological contract violation.

Methods: Correlational research model as a quantitative method is used to study if there is a relationship between psychological contract violation and social loafing. This model for the research, is designed to consider psychological contract as an independent variable, social loafing as a dependent variable and personality traits as moderator.

Results: Research results show that; as the participants' openness to new experiences increased, their positive perceptions about the psychological contract increased. It was also determined that psychological contract violation significantly predicts social loafing. It is found that the moderating effects of personality traits of extraversion, conscientiousness, and openness to experiences on the relationship between psychological contract and social loafing, whereas the traits of neuroticism and agreeableness have not any moderating effects on this relationship.

Originality: Because of the limited number of studies about the antecedents of social loafing behavior as a widely experienced concept in collectivist cultures like our country where group performance comes prior to individual performance; it is considered that studying psychological contract as an antecedent of social loafing behavior, and measuring the moderating effect of personality traits, would contribute to the future researches and provide managerial suggestions for business world.

Psikolojik Sözleşme İhlali ile Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi¹

Tuğçe Kirmanoğlu², Elif Özge Erbay İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihi:

Başvuru: 30.03.2020

Revizyon: 17.04.2020

Kabul: 26.04.2020

Anahtar Kelimeler:

Psikolojik Sözleşme,
Psikolojik Sözleşme
İhlali, Sosyal Aylaklık,
Beş Faktör Kişilik Özelliği

Makale Türü: Araştırma
Makalesi

Amaç: Bu araştırma, örgüt çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları ile sosyal aylaklık davranışları arasındaki ilişkide kişilik özelliklerin düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamıştır.

Tasarım/Yöntem: Araştırma, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkiyi öğrenmek amacıyla nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modelinde psikolojik sözleşme ihlali bağımsız değişken, sosyal aylaklık bağımlı değişken, kişilik özelliği ise düzenleyici değişken olacak şekilde tasarlanmıştır.

Sonuçlar: Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların yeni deneyimlere açıklık özellikleri arttıkça psikolojik sözleşmeye dair olumlu algılarının arttığı gözlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlaliyle yönelik algının ise sosyal aylaklık davranışını yordadığı tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık davranışı arasındaki ilişkideki dışadönüklük, öz disiplin/sorumluluk ve yeniliğe açıklık kişilik özelliklerinin düzenleyici etkilerinin olduğu; ancak duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliklerinin ise düzenleyici rollerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Özgün Değer: Ülkemiz gibi grup performansının kişisel performansın önüne geçtiği toplulukçu kültürlerde sıklıkla karşılaşılan sosyal aylaklık davranışının öncüllerine dair yapılan sınırlı sayıda çalışma olması sebebiyle; bu araştırma ile sosyal aylaklığın bir öncülü olarak örgüt çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının çalışılmasının ve kişilik özelliklerinin ise bu ilişkideki düzenleyici etkisinin ölçülmesinin de literatüre katkı sağlaması; iş dünyasına ise yönetsel düzeyde öneriler sunması amaçlanmaktadır.

1 Bu çalışma, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji (tezli) yüksek lisans programı kapsamında hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Corresponding author. E-mail address: tugcekirmanoglu@stu.aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9965-1273; eliferbay@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7927-0596, Cite: Kirmanoğlu, T. ve Erbay,

E. Ö. (2020). Psikolojik Sözleşme İhlali ile Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi. İş'te Davranış Dergisi, 5(1), 1-15, DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.710441>.

1. Giriş

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin başarılı olmasındaki en önemli etkenlerden biri kuşkusuz ki insan faktörüdür. Örgütler zaman zaman çetin rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için küçülmeye gitmekte, ortaklık yapısını değiştirmekte, teknolojiden faydalanarak çalışan sayılarını azaltmaktadır. Bu gibi uygulamalar zaman zaman örgüt içerisinde çalışanların psikolojik sözleşmelerine dair ihlal algılarının doğmasına sebep olabilmektedir. Psikolojik sözleşmesi ihlal edilen bir çalışan öfke ve hayal kırıklığı duyguları ile örgüt içerisinde olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler (Robinson ve Rousseau, 1994). Çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışlar ise hiç şüphesiz örgütün verimliliğini, karlılığını ve rekabet gücünü etkileyebilmektedir.

Örgüt verimini etkileyen olumsuz davranışlardan biri olan sosyal aylaklık, bireylerin diğerleriyle birlikte çalıştıklarında ve bireysel performansları değerlendirilmediklerinde; basit işlerde kötü performans, karmaşık işlerde ise daha iyi performans sergileme eğiliminde olmaları olarak tanımlanmaktadır (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Çalışanın grup içerisindeki performans düşüklüğü diğer çalışma arkadaşlarını da etkileyerek verimsiz bir çalışma ortamının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Bu bağlamda, bireysel performansının yeterince değer görmediğini ve fark edilmediğini düşünen çalışanın, psikolojik sözleşmesine dair yaşadığı ihlal algısıyla sosyal aylaklık davranışına yönelebileceği tahmin edilmektedir. Bu süreçte örgütlerin sosyal aylaklık davranışının oluşumunun önüne geçmeleri adına öncüllerine dair doğru değerlendirmeler yapmaları örgüt verimliliği ve rekabet gücü açısından oldukça önem taşımaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak Argyris'in (1960) araştırmasıyla ortaya çıkmıştır. Argyris'e (1960) göre çalışanlar ile örgüt arasında formal olmayan ortak değerler bulunmaktadır. Bu değerlere göre örgüt ile çalışanlar arasında bir ilişki kurulmaktadır. Buna göre çalışanlar örgütlerinden iş güvenliği, tatmin edici bir ücret, yan haklar, daha az baskı ve kendi işlerini yönetebilme yetkisi beklemektedir. Çalışanların kendi işlerini yönetiyor olması ve beklediği değeri görüyor olması çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını arttıracak ve daha verimli çalışmalarını sağlayacaktır. Bunlara karşılık çalışanın işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık ve çatışma oranında ise azalma beklenmektedir (Argyris, 1960). 1962 yılında Levinson ve arkadaşları psikolojik sözleşmeyi iş gören ve örgüt arasındaki karşılıklı ve yazılı olmayan beklentiler olarak tanımlamışlardır (Levinson vd., 1962'den akt. Özgen ve Özgen, 2010). Buna göre kişiler için psikolojik sözleşme üç temel kaynaktan oluşmaktadır: (1) Örgüt yetkilileri tarafından kişilere verilmiş olan sözler, (2) kişilerin örgüt kültürü hakkındaki algıları ve (3) çalışanların şirket uygulamaları, işleyişi hakkında idealize ettiği beklentileridir (Turnley ve Feldman, 1999).

2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Çalışanın ve kurumun karşılıklı olarak taleplerini bildirdikleri yazılı sözleşmelerin yanı sıra, tarafların beklentilerinin yazılı olmayan karşılıkları psikolojik sözleşme olarak tanımlanır (Çankır, 2016). Psikolojik sözleşme ihlali, işletmenin verilen sözleri yerine getirmemesi, karşılıklı beklentilerde uyumsuzluk oluşması, algılanan karşılanmamış söz ve vaatlerle ortaya çıkmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik sözleşme ihlali çalışana taahhüt edilen ile çalışanın elde ettiği arasında bir tutarsızlık ortaya çıktığında var olmaktadır. Taraflar kendi üzerine düşenleri yerine getirip getirmediği konusunda karşılaştırma yaptığında bir boşluk ortaya çıkması halinde psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği sonucuna varmaktadır. Gerçekleşme olasılığı mümkün olmayan veya zamanından önce verilmiş sözlerin yerine getirilmemesi de psikolojik sözleşme ihlaline sebep olmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997). Örneğin, bir kişi daha çok çalıştığı zaman daha fazla ücret alabileceğini düşünebilir. Bu beklentisi yerine gelmediğinde hayal kırıklığına uğrar. Bu beklentilere sahip olan çalışanlar beklentileri karşılanmadığında performansları düşer, daha az tatmin edilebilir olur ve işten ayrılma niyetleri oluşmaya başlar. Hayal kırıklığına uğrayan iş gören şiddetli duygusal tepkilerle birlikte ihanet duygusu, haksızlık ve adaletsizlik duygusu yaşar (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik sözleşme ihlali, karşılıklı güveni azaltır. İşveren tarafından yapılan psikolojik sözleşme ihlali çalışan ile ilişkiyi negatif yönde etkileyecektir (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik Sözleşmesinin ihlal edildiğine dair algı geliştiren çalışanın performansını yükseltmesi de oldukça zor olur (Robinson ve Rousseau, 1994).

2.3. Sosyal Aylaklık

Sosyal aylaklık davranışı, kişilerin başkalarıyla birlikte çalışırken ve bireysel olarak değerlendirilmediklerinde rahatlayarak; basit işlerde kötü performans, karmaşık işlerde ise daha iyi performans sergileme eğiliminde olmalarıdır (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Başkaları ile çalışmanın başarı üzerindeki etkisini ilk Fransız mühendis Max Ringelmann (1913) incelemiştir. Ringelmann'ın halat çekme deneyinde kişiler tek başına olduğunda daha fazla çaba sarf ederken, birkaç kişi aynı anda aynı halatı çektiğinde ise kişiler tek başına sergiledikleri çabadan daha az çaba sergiledikleri tespit edilmiştir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Ringelmann yaptığı deneyde kişi sayısı arttıkça elde ettiği güç miktarı arasında pozitif bir ilişki bulamamıştır.

Ringelmann'ın raporunda her katılımcının istenen çabayı göstereceğine dair komşusuna güvendiğini, bu nedenle kendisinin yeterli çabayı sarf etmediği belirtilmiştir. Ringelmann'ın araştırması sosyal aylıklık ile oldukça bağlantılı gözükmektedir (Kravitz ve Martin,1986). Latene ve arkadaşları (1979), grup içerisinde bağırma ve alkışlama deneyleri yapmışlardır. Deneylere göre bireylerin grup içerisinde gösterdikleri performans, kişisel olarak gösterdikleri performansa göre oldukça az bulunmuştur. Latene ve arkadaşları (1979) bu olguyu "Sosyal Aylıklık" olarak isimlendirmişlerdir. Karau ve Williams (1991) çalışma arkadaşlarının performans beklenti etkileri üzerine yaptıkları çalışmalarında, sosyal telafi kavramını ortaya atmışlardır. Bunun için gerçekleştirdikleri üç farklı deneyde; katılımcılar eğer çalışma arkadaşlarını güvenilmez, gönülsüz, elinden iş gelmeyen biri olarak tanımlarlarsa sosyal telafi gerçekleştirme eğiliminde bulunmaktadırlar. Bu eğilimdeki amaç meslektaşlarına yardım etmek değil, işe dair sonuçların saygınlık uyandırmasını sağlamak adına çalışma arkadaşlarının eksikliğini kendi performansları ile kapatmaktır. Yüksek kabiliyet gösteren kişiler görevi anlamsız bulurlarsa, performanslarını düşük kabiliyet gösteren kişilerin seviyesine çekebilirler (Karau ve Williams, 1991). Karau ve Williams'ın 1993 yılında sosyal aylıklık ile ilgili 78 araştırmayı inceledikleri bir meta analiz çalışmasına göre; sosyal aylıklığa sebebiyet veren çok sayıda etken bulunmuştur. Değerlendirilme potansiyeli, iş arkadaşının beklenen performansı, görev anlamlılığı ve kültür çok güçlü etkenlere sahiptir. Hung ve arkadaşları (2009) çalışma arkadaşına dair algılanan sosyal aylıklık davranışının örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı zarar verici çalışma davranışlarına neden olduğunu söylemektedirler. Buna göre, iş arkadaşına dair sosyal aylıklık algısı oluşmuş kişide, iş arkadaşlarına ve örgütüne karşı intikam duyguları uyanmakta; görevi kötüye kullanma, fiziksel saldırganlık, sözlü hakaret ve sabotaj gibi işten kaçınma gibi faaliyetleri içeren zarar verici davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Bu iki kavramın temelde çalışan performansı ve örgüt verimine etkisi düşünüldüğünde; çalışanın özellikle örgütü tarafından beklediği değeri görmemesiyle psikolojik sözleşme ihlali algısı yaşaması ve bu algının oluşturduğu olumsuz tutum ve davranışlar arasında sosyal aylıklık davranışının da yer alacağı tahmin edilmektedir. Diğer yandan, beklentilerinin karşılanmadığını ve vaat edilenlerin yerine getirilmediğini düşünen her çalışanın, sosyal aylıklık davranışında bulunup bulunmayacağı sorusu üzerinden; çalışanların kişilik özelliklerinin verecekleri olası tepkiye dair düzenleyici bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Bu noktada kişilik özellikleri, bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerden biri olmuştur.

2.4. Kişilik

Kişilik, insanın kendisini ve diğerlerini tanımlamak için kullandığı kavramdır. Türk Dil Kurumu'na göre kişilik; "Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet", "insanlara yakışacak durum ve davranış", "bireyin toplumsal hayatı içerisinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü" olarak tanımlanmaktadır (TDK,2011). İlgili literatür incelendiğinde kişilik hakkında her kuramcının farklı şekilde tanımlama yaptığı görülmüştür. Tüm bu tanımlamaların yanı sıra kişilik hakkındaki ortak söylem, kişinin davranış kalıplarının tutarlı olduğu ve bu kalıpları açıklayan özelliklerin bütünü olduğu yönündedir (İnanç ve Yerlikaya, 2017). Buna göre kişilik, zamana ve durumlara göre sabit ve süredendir. Bu açıklamalarla kişiliği "bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü" olarak tanımlamak mümkündür (İnanç ve Yerlikaya, 2017). Kişiliği belirleyen tek bir faktör bulunmamakla birlikte, kişiliği oluşturan ve belirleyen faktörler biyolojik, sosyal ve kültürel faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Kurt ve Yıldız, 2017).

Robert Mccrea ve Paul Costa'nın 1983-1985 yılları arasında geliştirdikleri çalışmalar, kişiliğin yapısını beş faktörde incelemişlerdir. Kişiliğin yapısını incelemek için faktör analizi kullanılmış, ilk olarak nevrozizm ve dışadönüklük boyutları incelenmiş ancak, daha sonra deneyime açıklık adını verdikleri yeni bir boyut ortaya konmuştur. Araştırmacılar ilk başta bu üç boyutu savunurken, sonraları beş boyutun ölçülebilmesini sağlayan ölçme araçları geliştirmişlerdir (Costa ve McCrea,1985'den akt. İnanç ve Yerlikaya, 2017). Kişilik yapısını oluşturan bu beş faktöre dair araştırmacılar farklı isimler kullanmış olsalar bile en sık kullanılan tanımlamalar; Nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve öz disiplindir (Burger, 2016).

Nevrotiklik; Bu boyutta yer alan kişiler, duygusal olarak değişkenlik gösteren ve bu nedenle duygusal olarak sıkıntı yaşayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Nevrotiklik seviyesi yüksek olan insanlar, günlük olaylar karşısında daha sık stres tepkisi göstermektedirler. Nevrotiklik seviyesi düşük olan kişiler ise, sakin, ılımlı, duygusal olarak dengeli olarak tanımlanan kişilerdir (Burger,2016).

Dışa dönüklük; Dışa dönük bireyler iş ve yaşamlarında mutlu olma eğilimindedirler. İçe dönüklere nazaran daha fazla olumlu duygu yaşamının yanı sıra bu duygularını daha rahat ifade edebilirler. Kişiler arası etkileşim gerektiren işlerde daha iyi performans sergileme eğilimindedirler. Sosyal olarak daha baskın olduklarından daha fazla liderlik özelliği göstermektedirler. Dışadönüklerin dezavantajı ise içe dönüklere göre dürtüsellik ve heyecan aramaları, işe fazla gelmemek, fazla alkol alımı gibi davranışları içermektedir (Robbins ve Judge, 2013). İçe dönük kişiler, yavaş, insan ilişkileri zayıf, sessiz olarak tabir edilen ve duygularını içeride yaşayan kişilerdir (Güney, 2012). Dışa dönük bireylerin temel motivasyon kaynakları içerisinde üstün olmak ve ödül kazanma isteği bulunmaktadır (Barrick vd., 2002'den akt. Özer, 2013).

Yeni deneyimlere açıklık; Yeni deneyimlere açıklık, kültürel gelişim, entelektüel sermaye, yüksek derecede bireysellik, yaratıcılık, düşüncelilik ve çeşitlilik konularını içermektedir. Yeni deneyim kazanma ve proaktif olmak ile ilişkilidir. Yeni deneyimlere açık kişiler, işbirlikçi, duyarlı, yardımsever, analitik düşünen, yeni çözüm önerileri getirebilen ve daha az rekabetçi kişilerdir (Park ve Antonioni, 2007'den akt. Tozkoparan,2013). Yeni deneyimlere açıklık seviyesi yüksek olan bireylerin sanatta ve bilimde daha yaratıcı kişiler ve etkili liderler olmaları daha muhtemeldir. Bu kişiler ikilemlerde ve değişimlerde yeni

deneyimlere açıklık boyutu düşük olanlara göre daha rahattırlar, örgüt içerisindeki değişimler ile daha kolay başa çıkar ve daha iyi uyum gösterebilirler (Robbins ve Judge, 2013).

Uyumluluk; Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan kişiler güvenilir, sevecen ve yardımsever kişiler olarak tanımlanırken, düşük puan alan kişiler ise düşmanca ve kuşkucu insanlar olarak tanımlanmaktadır (Burger,2016). Uyumlu insanlar iş birliği içerisinde olmayı severken, uyumluluğu düşük insanlar çıkarları ve inançları için gerginlik çıkartabilirler (Burger,2016). Seibert ve Kraimer'e (2001'den akt. Çetin&Varoğlu,2009) göre, yüksek uyumluluk düzeyinin, kişinin güvenilir olması, işbirlikçi yaklaşım gibi olumlu özellikler taşımasının yanı sıra kişinin kendi avantajı için gerekli olan sıkı pazarlığı yapmak, kendi çıkarını gözetmek, diğerlerini idare etmek ve etkileyebilmek için gerekli olan özellikleri engellenmesine de neden olmaktadır. Uyumluluğun bir yönü olan yüksek seviyede yakın ilişkiler, çalışanları etkileyen zor kararların alınmasını içeren yönetsel kararların alındığı pozisyonlar için olumlu gözükmemektedir. Ilies , Scoot ve Judge'ye (2006'den akt. Çolak, Yıldırım ve Esen,2018) göre ise uyumluluk özelliği yüksek olan bireyler çalışma ortamlarında karşılaştıkları olumsuz durumlardan daha az etkilenmekte ve bu durumlarla baş edebilmek için daha fazla çabalamaktadırlar.

Öz disiplin (Sorumluluk); Bu boyut, kişilerin kontrol ve disiplin sahibi olma oranlarını ölçmektedir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler düzenli, planlı hareket eden ve kararlı kişilerdir; düşük puan alan kişiler ise dikkatsiz, dikkati çabuk dağılan ve güvenilmez kişilerdir (Arthur ve Graziano, 2001'den akt. Burger, 2016). Öz disiplin puanı yüksek olan çalışanlar yüksek seviyede iş bilgisi edinmek istemekte ve buna bağlı olarak daha çok öğrenme gerçekleştirmektedirler. Yüksek iş bilgisine bağlı olarak, yüksek oranda performans sergilemektedirler. (Robbins ve Judge, 2013). Bu boyutu yüksek olan kişiler, teknik uzmanlık özellikleri göstermektedirler ve aynı zamanda soyut yardım etme stiline de eğilimlidirler. Bu nedenle liderlik özellikleri göstermektedirler (McCrea ve Costa, 2008'den akt. Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012). Soyut stil kullanan kişiler kendilerine başkalarının bakış açısıyla bakabilirler. Kendilerini tanıma ve davranış kalıplarını görmekte zorluk çekmezler. Kendileri hakkında düşünmekte ve yaşadıkları olayların kendileri üzerindeki etkilerinin farkındadırlar (Ivey,1991'den akt. Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012).

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma örgüt içerisinde verimliliği azaltan negatif durum ve tutumların kişilik özellikleri bağlamında anlaşılmasına ışık tutacaktır. Araştırmanın sonucunda literatüre ve gelecekteki araştırmalara katkı sağlamak hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

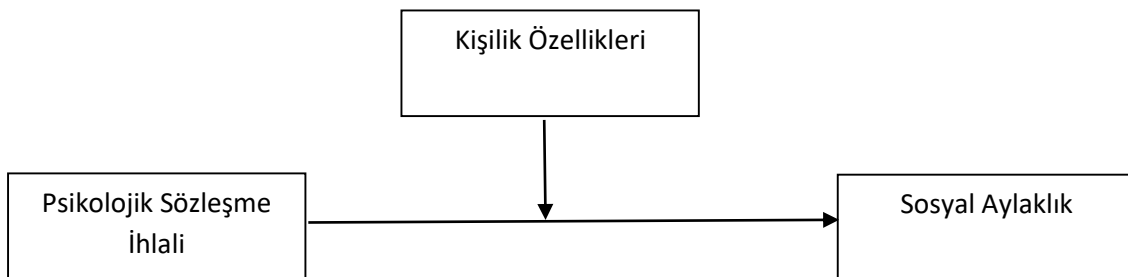
Araştırma, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama yöntemi, iki veya daha fazla değişkenler arasında birlikte değişimin varlığı veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar,2018). Araştırmanın modelinde psikolojik sözleşme ihlali bağımsız değişken, sosyal aylıklık bağımlı değişken, beş faktör kişilik özelliği ise düzenleyici değişken olacak şekilde tasarlanmıştır (Bkz. Şekil 1).

İş görenlerin psikolojik sözleşme ihlaline verdikleri sosyal aylıklık tepkilerinin kişilik özelliklerine göre farklılaştığı düşünülmektedir. Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Psikolojik sözleşme ihlali sosyal aylıklık davranışını anlamlı şekilde yordar.

H2: Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi vardır

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye'de çalışan özel sektör çalışanlarından seçilmiştir. 2018 yılı SGK işgücü istatistiklerine göre Türkiye'de özel sektörde çalışan zorunlu aktif sigortalı sayısı 14.229.170'dir (SGK,2018). Araştırma örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile özel sektörde çalışan 303 kişiden oluşmaktadır. Kamu sektöründe bulunan örgütler genel itibarıyla hizmet odaklı iken özel sektöre bağlı kurumlar kar elde etmeyi ön planda tutmaktadırlar (Erdem,2016). Özel sektörün seçilme sebebi rekabetçi çalışma ortamının fazla olması ve ticari kaygı gibi sebeplerle psikolojik sözleşme ihlallerinin kamu sektörüne göre daha fazla olacağını düşünülmesidir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket uygulaması tamamen gönüllük esasına göre yapılmış olup elden anket doldurma yöntemi ve online anket formu üzerinden 303 kişiye uygulanmıştır. Anket formu demografik bilgi formu, Beş Faktör Kişilik Özelliği Anketi, Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Sosyal Kaytarma (Sosyal Aylaklık) Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmuştur.

Demografik bilgi formu; Anketin ilk bölümünde anket katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işletmedeki kıdem ve çalışmakta oldukları grup sayıları sorulmuştur.

Beş faktör kişilik özelliği anketi; Katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla beş faktör kişilik özelliği anketi uygulanmıştır. Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen 44 maddelik beş faktör kişilik anketini, Sümer ve Sümer (2005) Türkçe'ye uyarlamışlardır. Türkçe'ye uyarlanan beş faktör kişilik envanterinin Türk örneklemini için yapılan çalışmalarda alt ölçeklere ait Cronbach alfa değerleri 0,64 ve 0,77 arasında değişmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği; Katılım sağlayanların psikolojik sözleşme ihlallerini ölçmek amacıyla Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen Aykanat'ın (2014) araştırmasında kullanmış olduğu dokuz maddelik psikolojik sözleşme ihlali ölçeği kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri çalışanların psikolojik sözleşme algılarına dair olumlu ifadelerden oluştuğundan, ölçekten elde edilen toplam puan arttıkça, ihlale yönelik algının azaldığı düşünülebilir. Aykanat (2014), psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin güvenilirlik analizi neticesinde iç tutarlılık katsayısını 0,94 olarak belirlemiştir.

Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği; Anketin dördüncü bölümünde çalışma arkadaşlarının sosyal aylaklık düzeylerini ölçmek için çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği uygulanmıştır. Liden, Wayne, Jaworski ve Bennet (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması İlgin (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. 13 maddelik "Sosyal Kaytarma Ölçeği tek boyuttan oluşmakta ve Cronbach alfa değeri 0,86 olarak ifade edilmektedir. Latene ve arkadaşları (1979), yaptıkları araştırma sonucunda kişinin çalışma arkadaşlarının kendisi kadar verimli çalışmadığını düşünmesi halinde durumu eşitlemek adına performanslarını düşürdüklerini ve sıkı bir şekilde çalışsalar bile grup içerisinde performanslarının görülmeyeceğini düşünmeleri nedeniyle adil bir şekilde ödül alamayacaklarını bildiklerinden sosyal aylaklık davranışına yöneldiklerini saptamışlardır. Bu araştırma ışığında kişinin kendi sosyal aylaklık düzeyi, çalışma arkadaşlarına dair algıladıkları sosyal aylaklık düzeyi üzerinden ölçümlenmiştir.

3.4.1. Ölçeklerin güvenilirlik ve iç tutarlılık testleri

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlik düzeyini belirlemek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 0,70 ve daha büyük katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmektedir (Tavşancıl,2005). Bununla birlikte, 0,50 ve daha yüksek alfa değerlerinin de önemli olduğunu belirten açıklamalar da bulunmaktadır (Schmitt, 1996).

Tablo 1. Ölçme Araçlarına Ait Güvenirlik Katsayıları

	Madde sayısı	Cronbach-Alfa Katsayıları
Beş faktör kişilik özelliği ölçeği	44	0,89
Dışadönüklük	8	0,75
Duygusal dengelilik (Nevrotiklik)	8	0,54
Uyumluluk	9	0,62
Öz disiplin (Sorumluluk)	9	0,74

Yeni deneyimlere açıklık	10	0,82
Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği	9	0,93
Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği	13	0,90

Tablo incelendiğinde, beş faktör kişilik envanterinin dışadönüklük, nevrozizm, uyumluluk, özdisiplin ve yeni deneyimlere açıklık boyutları için alfa katsayıları sırasıyla 0,75; 0,54; 0,62; 0,74 ve 0,82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu gözlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ve çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçekleri için hesaplanan alfa katsayıları sırasıyla 0,93 ve 0,90 olarak belirlenmiştir. Elde edilen katsayılar, ölçme araçlarının güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analiz sürecinde öncelikle normal dağılımın gerçekleşmesini engelleyen uç değerlerin veri setinde yer alıp almadığını belirlemek için kutu grafikleri oluşturulmuş ve incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, veri setinde herhangi bir uç değer bulunmadığı gözlenmiştir. Verilerin dağılımını incelemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları temel alınmıştır. Bu katsayıların ± 1 aralığında bulunması verilerin normal dağılımdan aşırı sapmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu araştırmada elde edilen katsayılar belirtilen aralıkta yer almaktadır.

Araştırma kapsamında, beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sözleşme ihlali ve çalışma arkadaşı sosyal aylıklık puanları arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini test etmek için hiyerarşik doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bilgi Formundan Elde Edilen Sonuçlar

Araştırma kapsamında katılımcılara demografik form başlığı altında yöneltilen sorulardan alınan yanıtlara göre, katılımcıların genel özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	168	55,4
	Kadın	135	44,6
Yaş grubu	18-25	50	16,5
	26-32	138	45,5
	33-39	86	28,4
	40-46	15	5,0
	47 ve üstü	14	4,6
Eğitim durumu	İlkokul	4	1,3
	Ortaokul	11	3,6
	Lise	88	29,0
	Ön lisans	44	14,5
	Lisans	115	38,0
	Yüksek lisans	41	13,5
Çalışılan pozisyon	Müdür/ Müdür Yardımcısı	45	14,9
	Şef/Kıdemli Uzman	62	20,5
	Beyaz Yaka Çalışan (Memur)	51	16,8
	Mavi Yaka Çalışan (İşçi)	131	43,2
İşletmedeki kıdem	0-1 yıl	54	17,8
	2-3 yıl	66	21,8
	4-7 yıl	98	32,3
	8-10 yıl	59	19,5
	11-15 yıl	15	5,0

	16 yıl ve üstü	11	3,6
Çalışılan gruptaki kişi sayısı	2-5 kişi	96	31,7
	6-10 kişi	74	24,4
	11-20 kişi	57	18,8
	21-30 kişi	36	11,9
	31-40 kişi	12	4,0
	41 ve üstü	28	9,2
	Toplam	303	100,0

4.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımcıların psikolojik sözleşme puanları ile yeni deneyimlere açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ($r=0,137$; $p<0,05$); diğer kişilik özellikleri ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Bkz. Tablo 3). Diğer deyişle, katılımcıların yeni deneyimlere açıklık özelliği arttıkça psikolojik sözleşme algılarının da arttığı gözlenmiştir.

Sosyal aylıklık puanları ile duygusal dengelilik ($r=-0,271$; $p<0,01$), uyumluluk ($r=-0,187$; $p<0,01$), ve yeni deneyimlere açıklık ($r=-0,032$; $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmakta, diğer kişilik özellikleri ile arasında bir ilişki görülmemektedir. Diğer deyişle, katılımcıların duygusal dengelilik ve uyumluluk özellikleri arttıkça sosyal aylıklık algılarının azaldığı gözlenmiştir.

Psikolojik sözleşme puanları ile sosyal aylıklık puanları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,168$; $p<0,01$). Yani, katılımcıların psikolojik sözleşmeye dair olumlu algıları arttıkça sosyal aylıklık algılarının azaldığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Dışadönüklük	1						
2. Duygusal dengelilik	,351**	1					
3. Uyumluluk	,351**	,405**	1				
4. Öz disiplin	,448**	,418**	,544**	1			
5. Yeni deneyimlere açıklık	,539**	,265**	,477**	,621**	1		
6. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği	0,104	0,065	0,076	0,091	,137*	1	
7. Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği	-0,037	-,271**	-,187**	-0,107	-0,032*	-,168**	1

** $p<0,01$; * $p<0,05$; $N=303$

4.3. Regresyon Analizlerinin Sonuçları

Araştırmanın amacına uygun olarak kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için bir dizi çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde yalnızca anlamlı çıkan analiz sonuçlarına detaylı şekilde yer verilmiştir.

4.3.1. Psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki katkısı

Analizlerin ilk adımında psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme sosyal aylıklığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). Bu sonuca göre H1 hipotezi destek görmektedir.

4.3.2. Dışadönüklüğün düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

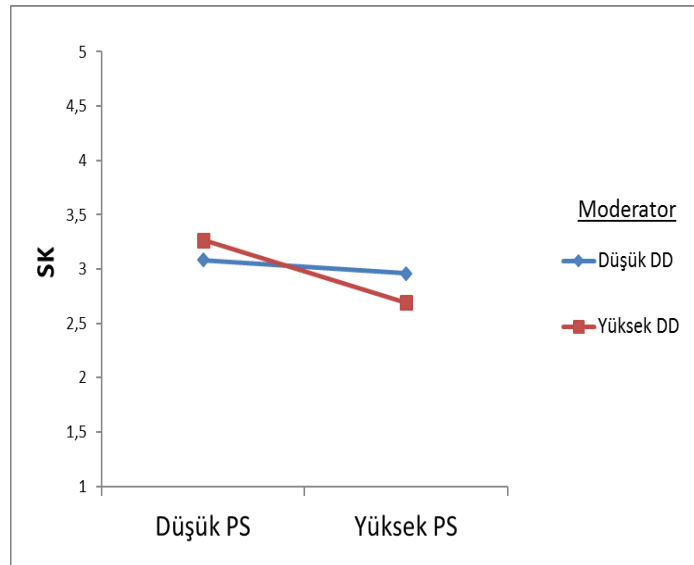
Araştırmanın amacına uygun olarak dışadönüklük kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde psikolojik sözleşme, dışa dönüklük ve etkileşim değişkeni (PSxDD) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Regresyon modelinin ilk adımında psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme sosyal aylıklığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda dışa dönüklük değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,165$; $p<0,01$). Dışadönüklüğün ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,20$; $p>0,05$). Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x DD) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşmenin ($\beta=-0,175$; $p<0,01$), dışa dönüklüğün ($\beta=-0,022$; $p>0,05$) ve etkileşim değişkeninin ($\beta=-0,126$; $p<0,05$) sosyal aylıklık üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, dışa dönüklüğün psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 4)

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme ve Dışa Dönüklüğün Sosyal Aylıklık Üzerine Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Predictors	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	B
Psikolojik Sözleşme (PS)	-0,168**	-0,165**	-0,175**
Dışa Dönüklük (DD)		-0,020	-0,022
Moderatör Etki (PSxDD)			-0,126*
ΔR^2	0,028	0,000	0,016
ΔF	8,69**	0,120	4,934*
R^2	0,028	0,028	0,044
F	8,69**	4,39*	4,61**

Düzenleyici etkiyi daha iyi ifade edebilmek için, regresyon eğrileri temel alınarak grafik oluşturulmuş ve incelenmiştir (Şekil 2). Grafik incelendiğinde, dışa dönüklük kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Dışa dönüklük kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir.

Şekil 2. Psikolojik Sözleşme ve Sosyal Aylıklık Arasındaki İlişkide Dışa Dönüklüğün Düzenleyici Etkisi



PS: Psikolojik Sözleşme, DD= Dışa Dönüklük, SK= Sosyal Aylıklık

4.3.3. Duygusal Dengelilik/Nevrotiklik düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Araştırma kapsamında duygusal dengeliliğin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde psikolojik sözleşme, duygusal dengelilik ve etkileşim değişkeni (PSxDD) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Elde edilen sonuçlar, regresyon modelinin ilk adımında psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme sosyal aylıklığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda nevroitiklik değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşme ($\beta=-0,150$; $p<0,01$) ve nevroitikliğin ($\beta=-0,261$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x DD) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşme ($\beta=-0,152$; $p<0,01$) ve nevroitikliğin ($\beta=-0,251$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin ise sosyal aylıklık üzerinde nevroitikliğin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

4.3.4. Uyumluluğun düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Uyumluluk kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için yine çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde bu kez, psikolojik sözleşme, uyumluluk ve etkileşim değişkeni (PSxUY) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Regresyon modelinin ilk adımında yine, psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmış ve psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda uyumluluk değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşme ($\beta=-0,154$; $p<0,01$) ve uyumluluğun ($\beta=-0,175$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x UY) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşme ($\beta=-0,158$; $p<0,01$) ve uyumluluğun ($\beta=-0,173$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,101$; $p>0,05$). Elde edilen sonuçlar, uyumluluğun psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

4.3.5. Öz disiplin/Sorumluluğun düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Araştırmanın kapsamında öz disiplin (sorumluluk) kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde bu kez, psikolojik sözleşme, öz disiplin ve etkileşim değişkeni (PSxSO) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Regresyon modelinin ilk adımında, önceki analizlerde de tekrar eden, psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi negatif yönde anlamlı bulunmuştur ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda öz disiplin değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,159$; $p<0,01$). Öz disiplinin ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,093$; $p>0,05$). Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x SO) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşmenin ($\beta=-0,163$; $p<0,01$), sorumluluğun ($\beta=-0,083$; $p>0,05$) ve etkileşim değişkeninin ($\beta=-0,148$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, öz disiplinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 5).

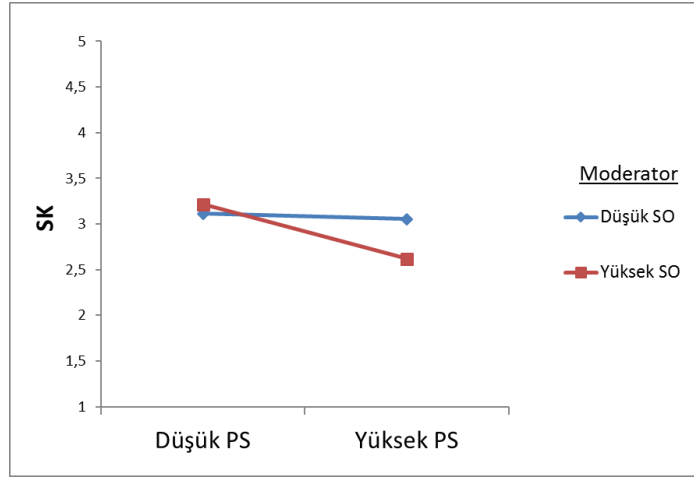
Tablo 5 Psikolojik Sözleşme ve Öz disiplin/Sorumluluğun Sosyal Aylıklık Üzerine Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Predictors	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	B
Psikolojik Sözleşme (PS)	-0,168**	-0,159**	-0,163**
Sorumluluk (SO)		-0,093	-0,083
Moderatör Etki (PSxSO)			-0,148**
ΔR^2	0,028	0,009	0,022
ΔF	8,69**	2,65	6,88**
R^2	0,028	0,037	0,058
F	8,69**	5,70**	6,17**

Düzenleyici etkiyi daha iyi ifade edebilmek için, regresyon eğrileri temel alınarak grafik oluşturulmuş ve incelenmiştir (Şekil 3). Grafik incelendiğinde, öz disiplin kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirdiği

anlaşılmaktadır. Öz disiplin kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir.

Şekil 3. Psikolojik Sözleşme ve Sosyal Aylıklık Arasındaki İlişkide Öz Disiplin/Sorumluluk Düzenleyici Etkisi



PS: Psikolojik Sözleşme, SO= Sorumluluk, SK= Sosyal Aylıklık

4.3.6.Yeni deneyimlere açıklığın düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bu kişilik özelliğinin için yapılan analiz modelinde bu kez, psikolojik sözleşme, yeni deneyimlere açıklık ve etkileşim değişkeni (PSxAÇ) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır.

Regresyon modelinin ilk adımında, önceki analizlerde de tekrar eden, psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi negatif yönde anlamlı bulunmuştur ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda yeni deneyimlere açıklık değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,166$; $p<0,01$). Yeni deneyimlere açıklığın ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,009$; $p>0,05$). Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x AÇ) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşmenin ($\beta=-0,168$; $p<0,01$), yeni deneyimlere açıklığın ($\beta=-0,030$; $p>0,05$) ve etkileşim değişkeninin ($\beta=-0,143$; $p<0,05$) sosyal aylıklık üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 6).

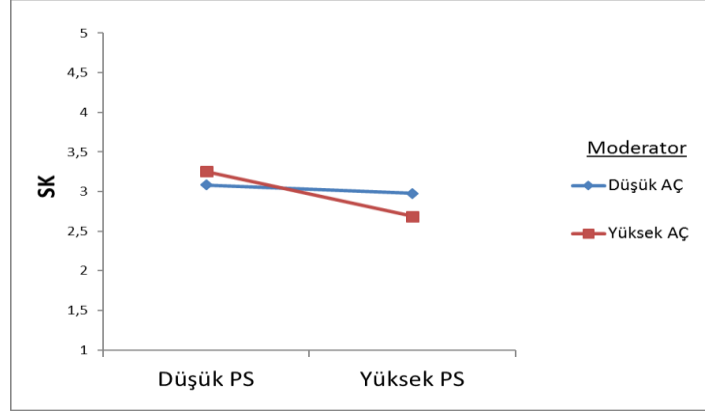
Tablo 6. Psikolojik Sözleşme ve Açıklığın Sosyal Aylıklık Üzerine Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Predictors	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	B
Psikolojik Sözleşme (PS)	-0,168**	-0,166**	-0,168**
Yeni Deneyimlere Açıklık (AÇ)		-0,009	-0,030
Moderatör Etki (PSxAÇ)			-0,143*
ΔR^2	0,028	0,000	0,020
ΔF	8,69**	0,026	6,30*
R^2	0,028	0,028	0,048
F	8,69**	4,34*	5,05**

Düzenleyici etkiyi daha iyi ifade edebilmek için, regresyon eğrileri temel alınarak grafik oluşturulmuş ve incelenmiştir (Şekil 4). Grafik incelendiğinde, yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkiyi

güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir.

Şekil 4. Psikolojik Sözleşme ve Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Yeni Deneyimlere Açıklığın Düzenleyici Etkisi



PS: Psikolojik Sözleşme, AÇ= Yeni Deneyimlere Açıklık, SK= Sosyal Aylaklık

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda, kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık davranışı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü öne süren 2. Hipotez; dışadönüklük, öz disiplin/sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin düzenleyici rollerinin tespiti ile kısmen destek görmüştür.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin ara değişken rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Literatür incelendiğinde psikolojik sözleşme algısının kişiden kişiye farklılık gösterdiği bilinmektedir. Levinson ve arkadaşlarına göre, psikolojik sözleşme yazılı ve biçimsel olmayan algılara dayanmaktadır. Kişiyeye özgüdür ve karşılıklı beklentilere dayanmaktadır (Levinson vd., 1962'den akt. Topaloğlu ve Arasman,2016). Buna bağlı olarak, psikolojik sözleşme ile kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizine bakıldığında katılımcıların yeni deneyimlere açıklık özellikleri arttıkça psikolojik sözleşmeye dair olumlu algılarının da arttığı gözlenmiştir. Yeni deneyimlere açıklık proaktif olmak ile ilişkilidir. Yeni deneyimlere açık kişiler, işbirlikçi, duyarlı, yardımsever, analitik düşünen, yeni çözüm önerileri getirebilen ve daha az rekabetçi kişilerdir (Park ve Antonioni,2007'den akt. Tozkoşaran,2013). Buna göre yeni deneyimlere açıklık olan kişilerin örgüt içerisinde proaktif davranabildikleri, yeni fikirler üretebildikleri ve deneyim kazandıkları sürece psikolojik sözleşme algılarının olumlu yönde etkilendiği düşünülmektedir. Topçu ve Basım'ın (2012) yapmış oldukları çalışmada, yeni deneyimlere açıklık faktörünün ilişkisel psikolojik sözleşme algısı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuç araştırma bulgumuzu destekler niteliktedir.

Sosyal aylaklık ile kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizine bakıldığında ise katılımcıların duygusal dengelilik ve uyumluluk özellikleri arttıkça sosyal aylaklık algılarının azaldığı gözlenmiştir. Mount ve arkadaşlarının yapmış oldukları meta analiz çalışmasında, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengelilik özelliklerinin performansla pozitif yönde ilişkisi olduğu saptanmıştır (Mount vd., 1998'den akt. Özkan,2018). Ayrıca bireyler duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliğine sahip iseler takım çalışmalarındaki performanslarının ikili ilişkilerdeki performanslarından daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Schipper (2014'den akt. Özkan, 2018), sosyal aylaklık üzerine yapmış olduğu çalışmada; sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri yüksek olan bireylerin sosyal aylaklık davranışının telafi edilmesinde bir etken olduğunu ileri sürmüştür. Benzer şekilde Özkan da (2018) yapmış olduğu çalışmasında sosyal aylaklık ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Nevrotiklik ile sosyal aylaklık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada, çalışanların psikolojik sözleşme algılarının sosyal aylaklık davranışlarına katkısını incelemek amacıyla regresyon analizi de yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, psikolojik sözleşmeye dair olumsuz algıların, sosyal aylaklık davranışını yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmanın ilk hipotezi destek görmektedir. Robinson ve Rousseau'ya (1994) göre, çalışanın psikolojik sözleşmesinin bozulmasıyla birlikte hayal kırıklığı, ihanet, haksızlık ve adaletsizlik duyguları açığa çıkar. Buna bağlı olarak çalışanın performansı, iş tatmini düşer ve işten ayrılma niyetleri oluşmaya başlar. Bu noktada psikolojik sözleşme ihlali algısına sahip çalışanın sosyal aylaklıkta bulunuyor olması, beklenen bir sonuç olmuştur.

Adams'ın eşitlik kuramına göre çalışan, yaptığı işte girdi ve çıktı oranını hesaplamaktadır. Çalışanın işi için bulunduğu fedakarlıklar ve sonuçta elde ettiği değerler arasındaki denge önem taşımaktadır (Huseman vd., 1987, akt. Kılıç,2016). Çalışanlar kendi harcadıkları emek sonucunda ortaya çıkan çıktılar ile aynı konumdaki çalışanların harcadıkları emek ile sonuçları arasında karşılaştırma yapmaktadırlar. Çalışan eğer adaletsizlik algırsa performansını düşürerek kendi adaletini sağlamaya çalışacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Nitekim kişilerin grup içerisinde çalışırken, bireysel çalışmalarına göre daha az çaba sarfetmesi olarak tanımlanan sosyal aylaklık (Williams, Karau ve Bourgeois, 1993'ten akt. Kara,2020), çalışanın kendi adaletini sağlama yolu olarak düşünülebilir. Latene ve arkadaşları (1979), yaptıkları araştırma sonucunda kişinin çalışma arkadaşlarının kendisi kadar verimli çalışmadığını düşünmesi halinde durumu eşitlemek adına performanslarını düşürdüklerini ve sıkı çalışmaları bile grup içerisinde performanslarının görülmeyeceğini düşünmeleri nedeniyle adil bir şekilde ödül alamayacaklarını bildiklerinden sosyal aylaklık davranışına yöneldiklerini saptamışlardır. Adams'ın eşitlik kuramı göz önüne alındığında, psikolojik sözleşme ihlaline uğrayan bir çalışan iş çıktıları ve elde ettiği ödül arasındaki dengeyi, diğer çalışma arkadaşları ile karşılaştırmaktadır. Performans ve elde edilen ödül arasında bir denge bulunmaması halinde, performansını azaltarak duruma tepki göstermektedir. Çalışma arkadaşlarının sosyal aylaklık yaptığını düşünen çalışan da performansını azaltarak diğer çalışma arkadaşları ile durumu eşitlemektedir.

Araştırmanın amacına uygun olarak kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için bir dizi çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık davranışı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü öne süren 2. hipotez; dışadönüklük, öz disiplin/sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin düzenleyici etkilerinin tespiti ile kısmen destek görmüştür. Duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliklerinin ise düzenleyici rolleri bulunmamaktadır. Hatipoğlu ve Akduman (2019), psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünü araştırdığı çalışmada dışa dönük, uyumlu ve yeni deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip çalışanların kendilerine verilen sözler yerine getirilmediğinde sessiz kalmadıklarını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar, bu araştırma bulgularını da destekler niteliktedir. Benzer bir sonuç, Behrem'in (2017) kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı davranış ilişkilerini incelediği çalışmada görülmüştür. Bu araştırmaya göre; öz disiplin sahibi ve uyumlu çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlara yönelmediği, nevroitiklik boyutu yüksek, duygusal dengesi düşük çalışanların ise üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ihtimallerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Bu araştırma kapsamında, dışa dönüklük kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Buna göre; çalışanın psikolojik sözleşmeye dair olumlu algısı arttıkça sosyal aylaklık davranışında azalma olduğu ve dışa dönük kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Dışa dönük çalışanların dışsal ödüllere karşı duyarlı oldukları geçmiş literatür çalışmalarında da belirtilmiştir. Ülke (2006), dağıtım adaletinin dışa dönüklük ve sosyal aylaklık arasında aracı rolü olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla, örgüt içerisinde beklentisi karşılanmayan psikolojik sözleşmesi ihlal edilen dışa dönük kişilik özelliğine sahip bir çalışanın sosyal aylaklık davranışı sergileyebileceği düşünülmektedir. Ülke'nin (2006) çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir.

Öz disiplini yüksek olan çalışanlar, düzenli, planlı, sorumluluk sahibi ve mükemmeliyetçidirler. Öz disiplini düşük olan kişiler ise dikkat eksikliği bulunan, kolay vazgeçen ve nispeten güvenilmez kişiler olarak tanımlanmaktadır (Burger,2006'dan akt. İrengün,2014). Bu çalışmada, öz disiplini temsil eden sorumluluk kişilik boyutunun sosyal aylaklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, öz disiplinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, öz disiplin kişilik özelliği baskın bireylerde olumlu psikolojik sözleşme algısı ve sosyal aylaklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu söylenebilir. Öz disiplin ile iş performansı arasında ilişki olduğu geçmiş literatür çalışmalarınca da bilinmektedir (Robbins ve Judge,2013). Öz disiplini yüksek olan çalışanlar, hedef odaklı, kararlı kişilik özelliklerine sahip olduklarından performanslarını yüksek tutmaktadırlar. Bu nedenle psikolojik sözleşmelerinin yüksek olması sosyal aylaklık davranışını ortadan kaldırmaktadır.

Yeni deneyime açıklık kişilik boyutunun sosyal aylaklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre; yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Araştırma kapsamında yeni deneyime açıklık kişilik özelliği arttıkça psikolojik sözleşmenin olumlu yönde etkilendiğini korelasyon analizi ile saptamıştık. Yeni deneyime açık kişilerin proaktif yapıları, çözüm önerileri getirebilen ve yenilikçi yapıları nedeniyle psikolojik sözleşmelerinin olumlu olması halinde sosyal aylaklık davranışı yapmayacakları düşünülebilir.

Bu araştırmaya göre sosyal aylaklık üzerinde duygusal dengelilik ve uyumluluğun psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Uyumluluk kişilik özelliği yüksek bireyler; empati yetenekleri güçlü, diğer insanlara karşı hassas ve duygusaldırlar. Bu bireyler yüksek geçimli olmaları nedeniyle çatışma yaşamaktansa daha azına razı olarak çalışmaya devam etmektedirler (Behrem,2017). Bu bulgu ışığında uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler psikolojik sözleşme ihlaline uğrasalar dahi örgüt içerisinde yeni durumlarına uyum sağlayarak çalışmaya devam edebilirler. Aynı şekilde çalışma arkadaşları sosyal aylaklık yapsa dahi onlarla uyumlu çalışarak safdil (Kerr, 1983'ten akt.

Comer,1995) durumunda olabilirler. Bu nedenle uyumluluk kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün bulunamadığı düşünülmektedir.

Duygusal dengeliklik kişilik özelliği; sabırlı, kendine güvenen, eleştiriye açık ve stresle baş edebilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (Bruck ve Allen,2003'ten; akt.Ötken ve Cenkci,2013). Duygusal dengeliklik kişilik özellikleri yüksek bireyler grup ile uyum içerisinde çalışmaktadır (Mount, Barrick ve Stewar ,1998'ten; akt. Özkan,2018). Stres ile daha rahat baş edebilen bu bireyler psikolojik sözleşme ihlali karşısında sakin, ılımlı ve iyimser kalabilirler. Takım arkadaşları ile uyumlu bir şekilde çalışmaya devam edebilirler. Bu nedenle duygusal dengeliklik kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici ilişkisinin bulunamadığı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkiyi beş faktör kişilik özellikleri bağlamında incelemesi ve bu konuda Türkiye'deki sınırlı araştırmalardan biri olması nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda bu çalışma gelecek araştırmacılar için kaynak oluşturabilir. Çalışma verileri özel sektörde çalışan kişilerden elde edilmiş olup, gelecek araştırmacıların kamu sektöründe çalışan kişilerden veri toplanarak, karşılaştırmalı analizlerle literatüre katkı sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Çalışma beş faktör kişilik özellikleri anketi kullanılarak beş farklı kişilik tipi baz alınarak oluşturulmuştur. Kişiliği oluşturan birçok etmen olduğu göz önüne alındığında farklı kişilik boyutları çalışmaya dahil edilerek sonuçlar zenginleştirilebilir.

Bir örgütün rekabet koşullarında başarılı ve sürdürülebilir olabilmesindeki etkenlerin başında iş görenlerin verimli ve birbirleriyle uyum içerisinde çalışmaları gelmektedir. Bu hususta örgüt yöneticilerinin psikolojik sözleşmenin olumlu yönlerini ve psikolojik sözleşme ihlali sonucu iş görenlerin verdikleri tepkilerin grup içerisinde etkilerini çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşmasında grup başarısının etkisi yadsınamaz. Bu araştırmanın sonucu yöneticilerin grup içerisindeki performans düşüklüğünün sebeplerini ve örgüt hedeflerine ulaşmasındaki engelleri anlamalarına ışık tutacaktır. Diğer yandan, grup veriminin kişisel verimin üstünde tutulduğu toplulukçu kültür özelliklerinin baskın olduğu ülkemizde, rekabetçi global iş dünyasının değişen şartları da göz önüne alınarak, her bir çalışanın performansının ayrı bir şekilde ölçülmesi, yüksek performanslı çalışanların ödüllendirilmesi, düşük performanslı çalışanların performans düşüklüğü sebeplerinin araştırılması ve önlemler alınması, sosyal aylaklık davranışını önlemede önemli bir tedbir olarak görülmektedir.

Araştırmanın popülasyonu özel sektör çalışanlarından oluşmuş, ancak araştırma örnekleme, kolayda örnekleme yöntemiyle özel sektörde çalışmakta olan 303 kişiden alınan veriler doğrultusunda oluşturulmuştur. Kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen verilerin genellenebilirliğine dair sınırlılıklar, bu araştırma için de geçerli olacaktır.

KAYNAKÇA

Argyris, C. (1960), Understanding organizational behavior. Homewood IL: Dorsey Press.

Aronson, E., Wilson, T., & Akert, R. (2012), Sosyal psikoloji. İstanbul: Kaknüs Yayınları

Aykanat, Z. (2014), Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: kalkınma ajanslarında uygulama, doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Behrem, Ü. (2017), "Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma", yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998), Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in spanish and english. *American Psychological Association*, 75(3), 729–750.

Burger, J. (2016). Kişilik. İstanbul: Kaknüs Yayınevi

Comer, D. (1995), A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.

Çankır, B. (2016). Psikolojik Sözleşme İhlalinin LMX Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. *Eurasian Business & Economics*. 1, 513-522.

Çetin, F. & Varoğlu, A. (2009), Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 51-66.

Çivitci, N. & Arıcıoğlu, A. (2012), Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri ve beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 78-96.

- Çolak,H., Yıldırım, Ş. & Esen, Ü. (2018), Çalışanların yalan söyleme eğilimi ve üretkenlik karşıtı davranışları arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 76-95.
- Erdem, H. (2016), Özel banka çalışanlarında psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel adalet etkileşimi: Elazığ ilinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 1-18.
- Güney, S. (2012), Örgütsel davranış,2.Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi
- Hatipoğlu,Z. & Akduman,G. (2019), Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2129-2151.
- Hung T., Chi N.& Lu W. (2009), Exploring the relationships between perceived coworkerLoafing and counterproductive work behaviors: the mediating role of a revenge motive. *Journal of Business and Psychology*, 24 (3), 257-27.
- İlgin, B (2010), Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde, duygusal zeka ve lider üye etkileşiminin rolü, doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İrengün, O. (2014), Beş faktör kişilik kuramının sosyal girişimcilik yönelimine etkisi ve bir alan araştırması, yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- İnanç,B. & Yerlikaya, E. (2017), Kişilik kuramları,13.Baskı, Ankara: Pagem Yayınları,
- Kara,A. (2020)," Kültürel sıklık-esnekliğin sosyal kaytarmaya etkisinde örgütsel adalet ve iletişim doyumunun aracılık etkisi",doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karau, S.& Williams, K. (1991), Social loafing and social compensation:The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61 (4), 570-581.
- Karau, S.& Williams, K. (1993), Social loafing: a meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 (4), 681-706.
- Karasar,N. (2018), Bilimsel araştırma yöntemi , 33.Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi
- Kılıç,D. (2016), Adams'ın eşitlik kuramı bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 19 (36), 193-235
- Kravitz,D. &Martin, B. (1986), Ringelmann rediscovered: The original article, *Journal of personality and social psychology*, 50 (5), 936-941.
- Kurt, D. &Yıldız, E. (2017), Kişilik kuramları, 2.Baskı, Ankara: Pagem Akademi,
- Latene, B., Williams, K.&Harkins, S. (1979), Many hands make light the work:The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (6), 822-832.
- Liden R., Wayne S., Jaworski R.&Bennet N. (2004), Social loafing: A field investigation, *Journal of Management*, 30 (2), 285-304.
- Morrison E. & Robinson S. (1997), When employee feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Rewiev*, 22 (1), 226-256.
- Ötken, A.&Cenkci,T. (2013), Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*,10 (39), 41-51.
- Özer, E. (2013), Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi, doktora tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özgen H. & Özgen H. (2010), Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 1-19.

Özkan, Ç. (2018), Çalışanların kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlıkları ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi: otel işletmeleri üzerine bir araştırma, yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Robbins, S. & Judge T. (2013), Örgütsel davranış, 14. Basım, Çeviri Editörü: Prof.Dr.İnci Erdem, Ankara: Nobel Yayınevi

Robinson S. & Rousseau D. (1994), Violating the psychological contract: Not the exception but the norm, *Journal Of Organizational Behavior*, 15 (3), 245-259.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2013), Örgütsel davranış, 5. Baskı, Bursa: Aktüel Yayıncılık

Schmitt, M. (1996), Uses and abuses of coefficient alpha, *Psychological Assessment*, vol.8(4), pp.350–353.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2018), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Sümer, N. & Sümer, H. C. (2005), Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007), Using multivariate statistics, (5th ed.) Boston: Allyn and Bacon.

Tavşancıl, E. (2005), Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Topaloğlu, H & Arastaman, G. (2016), Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme, *Ihlara Eğitim Araştırma Dergisi*, 1 (2), 25-36.

Topçu, M. & Basım, H. (2012), Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme algısına etkisi: Kobi'lerde bir araştırma, 8. kobiler ve verimlilik kongre kitabı, editörler: Prof.Dr.Müge İşeri, Yrd.Doç.Dr. Gülsüm Gökgöz, Yrd. Doç.Dr. Asuman Sönmez, İstanbul.

Tozkoparan, G. (2013), Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (2), 189-231.

Turnley, W. & Feldman, D. (1999), The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect, *Human Relations*, 52 (7), 1-18.

Türk Dil Kurumu (2011), Genel Türkçe Sözlük, viewed 18 September 2019, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5d8275de59a677.91263546

Ülke, H.E. (2006), Investigating the role of personality and justice perceptions on social loafing, yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Adviye Aslı Denizli*, Gönen İlkar Dündar

Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru:12.03.2020
Revizyon:04.05.2020
Kabul:17.05.2020

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer
Tatmini, Mutluluk

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZ

Amaç: Araştırma aracılığıyla bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca bireylerin kariyer tatminleri ve mutluluklarının cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özellikler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı da ele alınmıştır.

Tasarım/Yöntem: İstanbul'da çalışan 165 beyaz yakalıdan kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan veriler üzerinde, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın değişkenlerinin, katılımcıların demografik özellikleri bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı ise t-testi ve ANOVA aracılığıyla incelenmiştir.

Sonuçlar: Analizlerden elde edilen bulgular doğrultusunda; kariyer tatmini ile mutluluk düzeyi arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki olduğu ve kariyer tatmininin, bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Farklılık analizi sonuçları ışığında; bireylerin kariyer tatminleri demografik özelliklerine göre farklılaşmamakta, mutlulukları ise yalnızca eğitim durumu bakımından farklılaşmaktadır. Scheffe testi sonucuna göre; lisansüstü düzeyde eğitim görenlerin, ön lisans ve lisans mezunlarından daha mutlu oldukları belirlenmiştir.

Özgün Değer: Araştırmada bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluklarına da yansıdığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda kariyer tatmininin, hem bireylerin hem de örgütlerin esenliği bakımından önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kariyerinden memnuniyet duyan çalışanların, genel yaşam değerlendirmeleri olumlu yönde etkilenerek mutlulukları artacak bu durum da motivasyon, performans ve işe adanmışlıklarına yansıtılabilecektir. İleride gerçekleştirilecek araştırmalarda bahsi geçen bu değişkenlerin de incelenmesinin, konunun aydınlatılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

A Research to Determine the Effect of Career Satisfaction on Happiness Level

Adviye Aslı Denizli*, Gönen İlkar Dündar

Marmara University, Istanbul University

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 12.03.2020
Received in revised form:
04.05.2020
Accepted: 17.05.2020

Key Words: Career, Career
Satisfaction, Happiness

Type of Article: Research Article

ABSTRACT

Objectives: This study aims to determine the effect of the career satisfaction levels of the individuals on their happiness levels. Furthermore, this study examines whether the career satisfaction and happiness levels of the individuals differ in accordance with demographic characteristics such as gender, age and education levels

Methods: Correlation and regression analyzes were carried out on the data collected from 165 white-collar employees working in Istanbul by convenience sampling method. Whether the variables of the study differ in terms of the demographic characteristics of the participants were examined with t-test and ANOVA.

Results: In line with the findings obtained from the analysis; It has been determined that there is a positive moderate relationship between career satisfaction and happiness level and career satisfaction has a positive effect on the happiness levels of the individuals. In the light of the results of the difference analysis; career satisfaction of individuals does not differ according to their demographic characteristics, while their happiness differs only in terms of educational status. According to the Scheffe test result, It is determined that those who have studied at master's degree are happier than those who have studied at associate and undergraduate degree.

Originality: It was determined in the study that the career satisfaction levels of the individuals affect their happiness levels. In this sense, the career satisfaction is important for well-being of individuals as well as the organizations. General life evaluations of the employees who are satisfied with their careers will be more positively affected, and this will be reflected in their motivation, performance and engagement. It is thought that the examination of the mentioned variables in future studies will contribute to the clarification of the subject.

* Corresponding author. E-mail address: asli.denizli@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5342-8049, gdundar@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1097-1236. Cite As/ Alıntı: Denizli A. A., and Dündar, G. İ. (2020). Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 17-26. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.702802>.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının çalkantılı, belirsizliklerle dolu ve dinamik ortamında kariyer kavramının doğasının değiştiği görülmektedir. Örgüt kademelerinde ilerleyerek terfi, statü ve maddi kazanımların artmasını vurgulayan geleneksel kariyer yaklaşımından uzaklaşılarak psikolojik anlamda başarıya odaklanan bir anlayışın egemen olması söz konusudur. Diğer bir ifadeyle iş dünyasındaki gelişmelerin örgütlerin yapı ve işleyişine yansımaları sonucunda ortaya çıkan değişiklikler, bireyi kendi kariyerinin başat aktörü haline getirmektedir. Kariyerinin sorumluluğunu üstlenen birey, kendi değerleri ve yönelimleri doğrultusunda kariyerini şekillendirmekte, kariyer başarısını ise ücret ve terfi gibi nesnel unsurlardan ziyade kendi öznel başarı ölçütlerine göre değerlendirmektedir. Bu durum bireyin kariyerinde psikolojik olarak tatmin arayışını ön plana çıkarmaktadır.

Çalışma yaşamının barındırdığı zorluklar kimi zaman bireylerin stres düzeylerini tetiklese de, çalışma yaşamındaki içsel başarıma hazzı ve sosyal ilişkilerden duyulan tatmin gibi nedenlerle çalışmanın, bireyin mutluluğuna genel olarak olumlu katkılar sağladığı düşünülmektedir. Bireyin kariyerine ilişkin kendi değerlendirmeleri sonucunda vardığı tatmini ya da memnuniyeti ifade eden kariyer tatmini, genel yaşam memnuniyetinin önemli bir öncüsü olarak görülmektedir. Günümüzde bireyin kendi başarı kriterlerini kendisinin belirlediği ve kariyerinin mimarı olduğu düşünüldüğünde, bireylerin kariyer tatminleri ile mutlulukları arasındaki ilişki ilgi çekici hale gelmektedir. Bu çalışmada bireylerin kariyer tatminlerinin, mutlulukları üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Araştırmanın amacı; bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. En yalın anlamıyla kariyer, bireyin yaşamı boyunca üstlendiği rollerin bütünüdür ifade etmektedir. Bireyin yaşamında önemli bir yer edinen kariyerinden duyduğu memnuniyetin, bir anlamda genel yaşam kalitesinin içsel değerlendirmesini ifade eden mutluluk üzerinde etkili olması beklenmektedir. Araştırma aracılığıyla ampirik olarak bu konuya ışık tutmak hedeflenmiştir. Güncel kariyer yaklaşımları, bireylerin kendi kariyerlerini kendilerinin şekillendirdiği bir bakış açısına sahiptir. Böylesi bir ortamda bireylerin kariyerlerinin yönlendiricisi olmaları, kariyerlerinden duydukları tatmin ile mutlulukları arasındaki ilişkiyi ilgi çekici kılmaktadır.

Araştırmada ayrıca bireylerin kariyer tatminleri ve mutluluk düzeylerinin cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Tatmini

Kariyer konusu, doğası gereği farklı disiplinlerin ilgi alanına girmektedir. İşletme yönetimi yazınında kariyer kavramının, psikoloji ve sosyoloji disiplinlerindeki çalışmalardan temellendiğini, diğer bir deyişle genellikle bu disiplinlerde ortaya atılan kuramların örgüt ortamına taşındığını söyleyebilmek mümkündür (Arthur, 2008:166). Kariyer kavramının, ortaya atılması ve psikoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinlerce ele alınması daha önceki zamanlara rastlamakla birlikte kavramın, 1970'li yılların sonlarına doğru birey-örgüt etkileşimi ve kariyer yönetimine odaklanan çalışmalar aracılığıyla ele alındığı görülmektedir. 1980'lerden itibaren ise kariyer konusu, işletme yönetiminde ayrı bir çalışma alanı olarak yer edinmiş ve insan kaynakları yönetimi sisteminin bir parçası haline gelmiştir (Adamson, Doherty ve Viney, 1998:254).

Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işler ile iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemelerini barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısına göre kariyer, bireyin yaşamında elde ettiği pozisyonların tümünü ifade etmekte ve örgüt bakımından nesnel kariyer yaklaşımını yansıtmaktadır. Birey açısından konuyu irdeleyen öznel kariyer yaklaşımında ise kariyerin; değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarını içerdiği ifade edilmektedir (Bingöl, 2016:335).

Güncel kariyer yaklaşımlarının, esnek ve uyumlu olarak kariyer öz yönetimi, yaşam boyu öğrenme, psikolojik kariyer başarısı ve organizasyonlar arasında kariyer hareketliliği ile istihdam edilebilirliğin sürdürülmesine odaklandıkları görülmektedir (Clarke, 2009:8-9). Geleneksel kariyer yaklaşımlarının yerini alan güncel kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasıyla kariyer yönetimi ve gelişimine ilişkin sorumluluk, organizasyondan çok bireye yüklenir hale gelmiştir (Pang, Chua ve Chu, 2008:1383). Günümüzün çalkantılı iş ortamında bireylerin, kendi kariyerlerinin yönlendiricisi olmaları söz konusudur. Bireyin kariyeri artık örgütten ziyade bireyin değerlerinden temellenmektedir. Bireyin kendi değerleri ve hedefleri doğrultusunda kariyerine yön vermesi; maddi kazanımlar, terfi ve güç gibi objektif ödüllerden ziyade psikolojik anlamda başarıya odaklanmasını beraberinde getirmektedir (Waters vd., 2014:405).

Küçülme, kademe azaltma, dış kaynaklardan yararlanma gibi uygulamaların artmasıyla birlikte örgüt yapılarında görülen değişiklikler, bireylerin örgüt kademelerinde dikey yönlü ilerleme kaydederek yükselmeleri ve bu doğrultuda istikrarlı bir kariyer yolu takip ederek statü ve maddi kazanımlarını artırımlarının önüne geçebilmektedir. Bu karmaşık düzlemde bireyler açısından kariyere ilişkin beklentilerin de farklılaştığı, bireylerin başarısızlık hissinden kaçınmak adına kendileri için anlam taşıyan diğer başarı kaynaklarına yöneldikleri belirtilmektedir (Mirvis ve Hall, 1994:367).

Judge ve arkadaşları (1999:622) tarafından kariyer başarısı, içsel ve dışsal bileşenlere ayrılmıştır. İçsel başarı, bireyin kendi kariyerine ilişkin sübjektif tepkileri olarak kavramsallaştırılırken dışsal başarı ise objektif ve gözlemlenebilir olan ücret, terfi ve yükselme gibi sonuçları belirtmektedir.

Sübjektif kariyer başarısının en önemli göstergesi olarak kabul edilen kariyer tatmini, bireyin kariyer aktivitelerine ilişkin tutumları ile duygularını ifade etmektedir (Judge vd., 1999:622; Eby. vd., 2003: 690). Başka bir tanıma göre ise kariyer tatmini, bireyin kariyer hedeflerini ve beklentilerini karşılamadaki başarısından duyduğu memnuniyettir (Conley vd., 2005:41). Van Emmerik ve arkadaşları (2006:55) kariyer tatminini, bireyin mevcut işi, gelir, ilerleme olanakları ile profesyonel ağına ilişkin olumlu tutumları ve bunlardan tatmin derecesi olarak tanımlamaktadır.

İlgili yazında oldukça geniş bir yer bulan iş tatmini kavramı ile kariyer tatminin, birbirleriyle ilgili ancak farklı yapılar olduğu belirtilmektedir. İş tatmini, işe özgü bir ölçüt sağlarken kariyer tatmini ise bireyin tüm kariyerine değgin tatminini ya da memnuniyetsizliğini yansıtan duygularını temsil etmektedir (Lounsbury vd., 2008:352). Kariyer tatminini ölçmeye yönelik çalışmalarda bulunan Greenhaus ve arkadaşlarının (1990:86) kavramı; bireyin kariyerinde ulaştığı başarıdan, kariyer hedefleri ile terfi, gelir ve yeni yetenekler geliştirmeye yönelik kaydettiği ilerlemeden duyduğu tatmin çerçevesinde ele aldıkları görülmektedir.

Kariyer dinamikleri üzerinde yapılan araştırmalarda sıklıkla ele alınan bir değişken haline gelen kariyer tatmini, bireyin kariyerinin önemli bir çıktısı olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra kariyer tatmininin, genel yaşam kalitesi ve yaşam tatmininin önemli bir öncüsü olduğu savunulmaktadır (Lounsbury vd., 2004:395-396). Bu çalışmada ise bireylerin kariyer tatminleri ile mutlulukları arasındaki ilişki ele alınmış ve kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

2.2. Mutluluk

Güncel Türkçe sözlükte (TDK,2019) mutluluk, “Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik” şeklinde tanımlanmaktadır. Mutluluk, insanların çaba gösterdiği ortak bir hedef olarak nitelendirilmektedir. Mutluluğa ulaşmanın önündeki engeller ve insanın yaşam kalitesini artıracak koşullar hakkında birçok görüşün ileri sürüldüğü görülmektedir (Buss, 2000:15). Mutluluk terimi, oldukça uzun bir geçmişe sahip olup Antik Çağlardan bu yana üzerine düşünülen bir kavram olagelmıştır. Tarihsel süreç içerisinde terime birçok farklı anlam yüklediği, aynı zamanda kavramın barındırdıklarına ilişkin tartışmalarla karakterize hale geldiği görülmektedir (Veenhoven, 1984:12). En yalın anlamıyla mutluluğu, bireyin genel olarak yaşamının toplam kalitesini ne düzeyde olumlu olarak değerlendirdiği biçiminde tanımlayabilmek mümkündür (Bülbül ve Giray, 2011:114). Bunun yanı sıra mutluluğun birçok farklı tanımına rastlanmaktadır. Örneğin Wessmann ve Ricks (1966) mutluluğu, bireyin kendi hayati işlerini yürütmedeki deneyimlerinin kalitesinin, birey tarafından genel bir değerlendirme olarak tanımlamaktadır. Tatarkiewicz (1975) ise mutluluğun yaşamla ilgili kalıcı, eksiksiz ve haklı bir memnuniyeti ifade ettiğini belirtmektedir. Cassel (1954) de mutluluğu, ego katılımıyla hedef belirleme ve hedefe yönelik çaba göstermeyi içeren oldukça hoş bir durum olarak betimlemektedir. Chekola'ya (1974) göre mutluluk, bir yaşam planının gerçekleştirilmesi ve bireyin hayatında ciddi memnuniyetsizlik ya da tatminsizliklerin olmamasıdır (akt. Veenhoven, 1984:16-17).

Mutluluk, bireyin hayatının genel kalitesini olumlu yönde değerlendirme derecesi olarak görülmektedir. Bireyin hayatına ilişkin genel değerlendirmesinin kaynakları; bireyin yaşamının onu genel olarak nasıl hissettirdiği ve bireyin çeşitli başarı standartlarıyla karşılaştırması sonucunda yaşamının ne denli olumlu olduğuna dair kanısı şeklinde ifade edilmektedir (Veenhoven,1991: 2-3).

Sağlık koşulları, aile ve gelir düzeyi bireyler tarafından en önemli mutluluk kaynakları arasında kabul edilmektedir. Ayrıca kişilik ve genetik faktörlerin yanı sıra dostluklar, iş ve çalışma durumu gibi yaşam koşulları da mutluluk üzerinde etkili olmaktadır (Easterlin, 2003:11182).

Çalışmanın bireyler açısından çoğunlukla tatmin edici ve zevkli olduğu söylenebilir. Bunun nedenleri arasında; hedeflere ve ödüllere ulaşmanın getirdiği haz, çalışmaktan kaynaklanan içsel tatmin ve çalışma arkadaşlarıyla geliştirilen sosyal ilişkilerden duyulan tatmin gibi unsurlar sayılmaktadır. Çalışma yaşamının beraberinde getirdiği stres nedeniyle kimi zaman olumsuz duygular tetiklense de, çalışmanın genel olarak bireylerin mutluluğu bakımından olumlu katkılarının olduğu belirtilmektedir (Argyle, 2001:3).

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda birey düzeyinde mutluluğun; iş tatmini, işe adanmışlık, işe bağlılık ve örgüte duygusal bağlılık kavramlarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir (Fisher, 2010: 385). Bu çalışmada ise bireylerin kariyer tatminleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki ele alınarak kariyer tatmininin mutluluğun yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir.

3. YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Ana kütlesi ve Örnekleme

Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul'da hizmet sektöründe görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılması mümkün olmamış, 165 beyaz yakalı çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle derlenen veriler araştırma kapsamında analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özellikler açısından dağılımlarına bakıldığında:

- %50,3'ünün (83) kadın, %49,7'sinin (82) erkek olduğu,
- %28,5'inin (47) 30 yaşın altında, %49,1'inin (81) 30-40 yaş arasında ve %22,4'ünün (37) ise 41 yaş ve üzerinde oldukları,
- %18,8'inin (31) önlisans, %49,1'inin (81) lisans ve %32,1'inin (53) ise lisansüstü düzeyde eğitim gördükleri belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde bireylerin kariyer tatminlerini ölçmek üzere Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yüksel (2005) tarafından gerçekleştirilen kariyer tatmini ölçeği yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Türkçe uyarlaması Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılan Oxford mutluluk ölçeğinin kısa formu (Hills ve Argyle, 2002) bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek üzere yöneltilen sorular yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 24.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilerek sonuçlar Tablo 1.'de sunulmuştur.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak üzere temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimax eksen döndürme tekniğiyle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklere ilişkin KMO değerleri ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları ile açıklanan toplam varyans yüzdeleri ve faktör yükleri incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin analiz edilmesinde ise hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları dikkate alınmıştır. KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure) değeri, örneklemin faktör analizi yapabilmek için yeterli olup olmadığını test etmekte kullanılmaktadır. Bu değer 0,6 ve üzerinde olması, örneklemin analiz için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi açısından uygunluğunu test etmektedir. Test sonucunun anlamlı olması durumunda faktör analizi yapılabilmektedir. Faktör analizinde genel olarak faktör yük değerlerinin 0,32'nin üzerinde olması, bunun yanı sıra tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın ise en az %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:291-292). Ölçekte yer alan tüm ifadelerin varyanslarının, genel ölçek toplam varyansına oranlanmasıyla hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı, 0 ile 1 arasında bir değer alabilmektedir. Elde edilen verilerin güvenilir kabul edilebilmesi için katsayının değerinin, en az 0,70 olması beklenmektedir (Kurtuluş, 2010:180).

Tablo 1.'de sunulan kariyer tatmini ölçeğine ilişkin analiz sonucunda hesaplanan KMO değeri, 0,847 olup oldukça tatmin edici düzeydedir. Dolayısıyla örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testinin sonucu da ($p=0,000<0,05$) anlamlı olup veri setinin faktör analizine uygun olduğunu işaret etmektedir. Tek boyuttan oluşan ölçeğin, toplam varyansı açıklama yüzdesi ise 66,519 olup sosyal bilimler alanındaki araştırmalar için yeterli kabul edilen düzeydedir. Hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısından (0,873), ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin orijinal formunun Cronbach Alfa katsayısının 0,880 olarak (Greenhaus vd., 1990:73), Yüksel (2005:308) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ise, katsayının 0,830 olarak hesaplandığı belirtilmiştir.

Tablo 1.'de sunulan Oxford mutluluk ölçeği için gerçekleştirilen analiz sonucunda hesaplanan KMO değeri 0,701 olup örneklemin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testinin sonucunun ($p=0,000<0,05$) da anlamlı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek maddelerinin orijinal formda ve Türkçe uyarlama çalışmasında tek boyutta, bu çalışmada ise iki boyut altında toplandığı görülmüştür. İki boyutlu yapının açıkladığı toplam varyans oranının ise (%57,858) yeterli düzeyde olduğu ifade edilebilir. Oxford mutluluk ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, 0,736 olarak hesaplanmış dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin orijinal formunun Cronbach Alfa katsayısının 0,910 olarak (Hills ve Argyle, 2002:1075), Doğan ve Çötök (2011:168) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ise, katsayının 0,740 olarak hesaplandığı belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizlerinin Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Toplam Varyans (%)	Cronbach Alfa
Kariyer Tatmini	5	,885-,655	66,519	,873
KMO: ,847 Bartlett: 425,413 df: 10 p:,000				
Mutluluk	7	,845-,431	57,858	,736
KMO: ,701 Bartlett: 270,711 df: 21 p:,000				

4. BULGULAR

4.1. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Korelasyonlar

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda değişkenlere ilişkin ulaşılan ortalama ve standart sapma değerleri ile Pearson korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü göstermekte ve -1 ile +1 aralığında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının yorumlanması, tam sayı değerleri haricinde güç olsa da; 0-0,3 arasındaki değerlerin zayıf, 0,3-0,7 arasındaki değerlerin orta, 0,7-1 arasındaki değerlerin ise pozitif yönlü güçlü bir ilişkiyi işaret ettiği kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:254). Buna göre kariyer tatmini ile mutluluk arasında (0,477), pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Değişken	Ort.	S.S.	Kariyer Tatmini	Mutluluk
Kariyer Tatmini	3,2461	,93694	1	,477**
Mutluluk	3,5706	,65589	,477**	1

**p<0,01 (Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

4.2. Araştırmanın Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda geliştirilen temel araştırma hipotezi aşağıda yer almaktadır.

H₁: Bireylerin kariyer tatmini, mutluluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

Araştırma hipotezini sınamak üzere tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analizden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3'de gösterilen model özetinde görüldüğü üzere bireylerin kariyer tatmini, mutluluk düzeyleri üzerinde %22,8 oranında bir değişimi açıklamaktadır.

Tablo 3. Kariyer Tatmininin Mutluluğa Etkisine İlişkin Model Özeti Tablosu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata
1	,477 ^a	,228	,223	,57816

a. Açıklayıcı: (Sabit), Kariyer Tatmini

Tablo 4'e göre; bireylerin mutluluklarını kariyer tatminleriyle açıklayan regresyon modelinin, anlamlı olduğu (F=48,060; p=0,000<0,05) görülmektedir.

Tablo 4. Kariyer Tatmininin Mutluluğa Etkisine İlişkin ANOVA^a Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
1	Regresyon	1	16,065	48,060	,000 ^b
	Hata	163	,334		
	Toplam	164			

a. Bağımlı Değişken: Mutluluk

b. Açıklayıcı: (Sabit), Kariyer Tatmini

Tablo 5’de yer alan katsayılar tablosundaki sonuçlara göre bireylerin kariyer tatminlerindeki 1 birimlik artış, mutlulukları üzerinde 0,334 birimlik bir artışa sebebiyet vermektedir. Modele ilişkin tahmin sonucu ise:

Mutluluk= 2,486 + (0,334 x Kariyer Tatmini) şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 5. Kariyer Tatmininin Mutluluğa Etkisine İlişkin Katsayılar^a Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	İstatistiksel Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,486	,163		15,276	,000
	Kariyer Tatmini	,334	,048	,477	6,933	,000

a. Bağımlı Değişken: Mutluluk

Yapılan tekli regresyon analizi sonucunda bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluklarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiş dolayısıyla araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

4.3. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin kariyer tatminlerinin ve mutluluk düzeylerinin, demografik özelliklerine farklılık gösterip göstermediği de araştırma kapsamında incelenmiştir.

Katılımcıların kariyer tatminlerinin; cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 6’da yer almaktadır.

Kariyer tatmininin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınanmıştır. Test sonucunda ulaşılan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,549>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu durumda çalışanların kariyer tatminlerinin, cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre kariyer tatminlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınanan Levene Testi sonucu 0,271 olup ($p>0,05$), varyansların homojen olduğunu dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda kariyer tatmininin, çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık sergilemediği saptanmıştır ($F=1,179$; $p=0,310>0,05$).

Çalışanların eğitim düzeyine göre kariyer tatminlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınanan Levene Testi sonucu 0,511 olup ($p>0,05$), varyansların homojen olduğunu dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda kariyer tatmininin, çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık sergilemediği belirlenmiştir ($F=2,819$; $p=0,063>0,05$).

Tablo 6. Kariyer Tatminine İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S. S.	p
Cinsiyet	Kadın	83	3,2024	,92102	,549
	Erkek	82	3,2902	,95641	
Yaş	30’dan az	47	3,2553	,85129	,310
	30-40 arasında	81	3,1531	,99462	
	41 ve üzeri	37	3,4378	,90411	
Eğitim Durumu	Önlisans	31	2,9806	,92138	,063
	Lisans	81	3,2049	,96591	
	Lisansüstü	53	3,4642	,86627	

Katılımcıların mutluluk düzeylerinin; cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 7'de yer almaktadır.

Mutluluk düzeyinin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınanmıştır. Hesaplanan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,577>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kadınlar ile erkekler arasında mutluluk düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Çalışanların yaşlarına göre mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınavan Levene Testi sonucu 0,451 olup ($p>0,05$), varyansların homojen olduğunu dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda mutluluğun, çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık sergilemediği saptanmıştır ($F=1,581$; $p=0,209>0,05$).

Çalışanların eğitim durumlarına göre mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Levene Testi sonucu 0,304 olup ($p>0,05$), grup varyanslarının homojen olduğunu, dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda mutluluk düzeyinin, çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergilediği ($F=7,110$; $p=0,001<0,05$) belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu saptamak amacıyla, Post Hoc testlerinden Scheffe testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucuna göre; lisansüstü düzeyde eğitim alanlar ile ön lisans düzeyinde eğitim alanların ($p=0,010<0,05$), ayrıca lisansüstü düzeyde eğitim alanlar ile lisans düzeyinde eğitim alanların ($p=0,004<0,05$) mutluluklarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Gruplara ilişkin ortalamalara bakıldığında, lisansüstü düzeyde eğitim alan grubun mutluluk düzeyinin diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Mutluluğa İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S. S.	P
Cinsiyet	Kadın	83	3,5422	,69727	,577
	Erkek	82	3,5993	,61412	
Yaş	30'dan az	47	3,5684	,66038	,209
	30-40 arasında	81	3,4991	,64962	
	41 ve üzeri	37	3,7297	,65360	
Eğitim Durumu	Önlisans*	31	3,3963	,69762	,001
	Lisans**	81	3,4621	,64534	
	Lisansüstü*/**	53	3,8383	,57077	

***Scheffe Testi sonucuna göre farklılığın kaynaklandığı gruplar

5. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular, kariyer tatmini ile mutluluk arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluk düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma aracılığıyla ulaşılan bu sonuçlar; kariyer tatmininin, genel yaşam kalitesi ve yaşam tatmininin önemli bir öncüsü olduğu görüşünü destekler niteliktedir (Lounsbury vd., 2004:395-396).

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve artan rekabet nedeniyle örgüt yapılarında meydana gelen değişiklikler, geleneksel kariyer anlayışının egemenliğini önemli ölçüde zayıflatmıştır. Günümüzde çalışanın örgüt kademelerinde dikey bir ilerleme göstererek daha fazla maddi kazanım ve statü elde etmesinden ziyade yatay ve çapraz hareketleri barındıran, bu yolla çoklu beceriler kazanarak istihdam edilebilirliğini ve kariyer sermayesini artıracak bir kariyer yönetimi anlayışı yaygınlaşmaktadır. Güncel kariyer yaklaşımlarında birey kendi kariyerinin mimarı olarak görülmekte ve bireyin kariyeri kendi değerleri çerçevesinde şekillenmektedir. Böylesi bir ortamda objektif kariyer başarısının ötesinde sübjektif kariyer başarısı dolayısıyla kariyer tatmini kavramının önem kazandığı görülmektedir. Örgütler açısından konuya bakıldığında kariyer tatmininin, devamsızlık ve işgücü devrinin önüne geçmede yardımcı olmanın yanı sıra birey ve örgüt performansına katkı sağlayacak önemli unsurlardan biri olduğu savunulmaktadır (August ve Waltman, 2004:178). Örgüt hedeflerine ulaşmanın yolu, örgütün insan kaynağının başarısından geçmektedir. Kariyer tatmini bireysel başarının önemli bir ölçütü olarak kabul gördüğünden, örgütlerin kariyer yönetimi uygulamalarında çalışanlarının kariyer tatminini önemle gözetmeleri gerektiğinin altı çizilmektedir (Kumudha ve Abraham, 2008:49). Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında, bireylerin kariyer tatminlerinin mutluluklarına da yansdığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda kariyer tatmininin, hem bireylerin hem de örgütlerin esenliği bakımından önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kariyerinden memnuniyet duyan çalışanların genel yaşam değerlendirmeleri olumlu yönde etkilenecek mutlulukları artacak bu durum da motivasyon, performans ve işe adanmışlıklarına yansıtılabilecektir.

İleride gerçekleştirilecek araştırmalarda bahsi geçen bu değişkenlerin de incelenmesinin, konunun aydınlığa kavuşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca bireylerin kariyer tatminleri ve mutluluk düzeylerinin, demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer tatmini bireylerin cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumları açısından farklılaşmamaktadır. Bireylerin mutluluk düzeylerinin ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermediği sadece eğitim durumu açısından bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Bulgular lisansüstü düzeyde eğitim görenlerin, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha mutlu olduklarını göstermektedir. Bu sonuç, ilgili yazındaki araştırmalarda ulaşılan, eğitim düzeyi yüksek bireylerin mutluluğa daha yakın oldukları yönündeki saptamaları destekler niteliktedir (Bülbül ve Giray, 2011:121).

Araştırmada tesadüflü örnekleme yöntemlerinden yararlanılamamış olması ve kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmacıların ulaşabildiği katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmeye alınması araştırmanın başlıca kısıtını oluşturmaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, örnekleme özgü olup genellenebilmesi söz konusu değildir.

Araştırmada kariyer tatmininin, bireylerin mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığından, mutluluğa etki edebilecek diğer değişkenlerin araştırma kapsamı dışında bırakılması ise başka bir kısıt oluşturmaktadır.

KAYNAKLAR

- Adamson, S.J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness (second edition)*. Hove, East Sussex: Routledge.
- Arthur, M.B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2),163-186.
- August, L., & Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2), 177-192.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15-23.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Academic Review*, 11, 113-123.
- Cassel, R. N. (1954). Psychological aspects of happiness. *Peabody Journal of Education*, 32(2), 73-82.
- Chekola, M.G., (1974). *The concept of happiness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visioners and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28.
- Conley, S., Muncey, D. E., & You, S. (2005). Standards-based evaluation and teacher career satisfaction: A structural equation modeling analysis. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18(1), 39-65.
- Doğan, T., & Çötök, A. N. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-170.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(19), 11176-11183.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hetty van Emmerik, I. J., Euwema, M. C., Geschiere, M., & Schouten, M. F. (2006). Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. *Women in Management Review*, 21(1), 54-66.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.

- Kumudha, A., & Abraham, S. (2008). Organization career management and its impact on career satisfaction: A study in the banking sector. *ICFAI University Journal of Bank Management*, 7(3), 48-58.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4), 351-366.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.
- Pang, M., Chua, B.-L., & Chu, C. W. L. (2008). Learning to stay ahead in an uncertain environment. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1383-1394.
- Tatarkiewicz, W. (1975). *Analysis of happiness*. Nijhoff, Den Haag.
- TDK Güncel Türkçe sözlük, çevrim içi : <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim tarihi 08.12.2019).
- Veenhoven R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht, The Netherlands: Reidel.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419.
- Wessman, A. E., & Ricks, D. F., (1966). *Mood and personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.



Similar-To-Me Effect in the Recruitment Process: The Role of Personality Similarity between the Candidate and the Interviewer on the Evaluation and Selection

Gülbeniz Akduman*

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Received in revised form:11.05.2020

Accepted:17.05.2020

Key Words: Recruitment, Mistakes In Recruitment, Similarity Effect

ORCID: 0000-0002-3256-982X

Type of Article: Research

ABSTRACT

Objectives: The aim is to analyze the effect of personality similarity of the candidate and interviewer on the recruitment process.

Methods: Two women, two male interviewers and 73 candidates experienced a real recruitment process in the research. The "Five Factor Personality Traits" inventory was applied online to both interviewers and candidates before the recruitment process but the results were not shared with them. The interviewers were asked to watch the candidates who prepared 2-minute videos to introduce themselves, and they were asked to evaluate the candidates positively or negatively as a first step in the recruitment process and in the second phase, the interviewers were asked to make positive or negative evaluations by making one-to-one interviews with the candidates. The data were analyzed using the SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 program. Cross-table and Chi-square and ANOVA tests were used to determine whether the evaluators preferred candidates similar to their personality traits.

Results: According to the results of the research, it was determined that there was no significant relationship between the personality characteristics of interviewers and candidates.

Originality: Interviewers do not tend to choose candidates that are similar to their personality traits.

İşe Alım Sürecinde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü

Gülbeniz Akduman

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 04.04.2020

Revizyon: 11.05.2020

Kabul: 17.05.2020

Anahtar Kelimeler: İşe Alım, İşe Alımda Yapılan Hatalar, Benzerlik Etkisi

ORCID: 0000-0002-3256-982X

Makale Türü: Araştırma

ÖZ

Amaç: İşe alım sürecinde görüşmeci ile adayın kişilik benzerliğinin işe alım sürecine olan etkisini analiz etmektir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada iki kadın, iki erkek görüşmeci ve 73 aday gerçek bir işe alım süreci yaşamışlardır. İşe alım süreci öncesi hem görüşmecilere hem de adaylara "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" envanteri online olarak uygulanmış fakat sonuçları kendileriyle paylaşılmamıştır. İşe alım sürecinde birinci aşama olarak adayların kendilerini tanıtmaya amaçlı çıktıkları 2 dakikalık videolar görüşmecilere izlettirilerek adayları olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri istenmiş, ikinci aşamada ise görüşmecilerden tüm adaylarla birebir görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Veriler, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Değerlendiricilerin sahip oldukları kişilik özelliklerine benzer adayları tercih edip etmediklerini belirlemek amacıyla çapraz tablo ve Ki-kare, ANOVA testlerinden yararlanılmıştır.

Sonuçlar: Araştırma sonuçlarına göre görüşmecinin kişilik özellikleri ile adayların kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Özgün Değer: Görüşmeciler kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçme eğilimi göstermemektedirler.

* Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi. Cite As/ Alıntı: Akduman, G. (2020). İşe Alım Sürecinde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 26-37. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.714746>.

1. GİRİŞ

Kaynak temelli yaklaşıma göre bir kurumun stratejik yeteneği çalışanlarına bağlı olduğu için işe alım sürecindeki başarı kritik öneme sahiptir (Armstrong, 2017: 171). Kurumlara rekabet avantajı sağlayacak en önemli kriter sahip oldukları çalışanlar olduğuna göre en fazla katkı sağlayacak çalışanların bulunarak işe alınması kurum performansını da olumlu etkileyecektir (Turan, 2015: 27). İşe alım sürecinin ana amacı işe en uygun adayın seçilmesi, iş ilgiliği kavramıyla ifade edilen iş ve kişi arasındaki uyumun sağlanmasıdır (Çetin, Dinç Özcan, 2013: 57).

İşgören seçimi, ihtiyaç duyulan pozisyona en uygun adaylar arasından değerlendirme yapılmasıdır. İşe alım sürecindeki aşamalar ve uygulama sıraları kurumdan kuruma farklılaşmakla birlikte temel olarak aşağıda sıralanan süreçlerden oluşmaktadır (Bingöl, 2016: 233, 239);

- İş ilanı yayınlanması
- Başvuruların toplanması
- Ön görüşmeye gelen adaylara başvuru formu doldurtulması
- Adaylarla ön görüşme yapılması
- Ön görüşme sonrası eleme yapılması
- Eleme sonrası kalan adaylara test uygulanması ve değerlendirilmesi
- Test uygulamasını geçen adaylarla görüşme yapılması
- Sosyal medya platformlarından adayların araştırılması
- Olumlu adaylardan kısa liste oluşturulması
- İlgili pozisyon yöneticisiyle adayın görüşülmesi
- Adaylardan işe en uygun olan adayın seçilmesi
- Sağlık muayenesi ve referans kontrolleri
- İşe alım kararı verilmesi
- İş teklifi yapılması ve işe yerleştirme

İşe alım süreci kuruma nitelikli adayı kazandırmak üzerine yapılandırılmıştır (Riggio, 2016: 81). Birebir görüşme (mülakat) işe alımda en çok kullanılan yöntemdir. Mülakatta adayın pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyime sahip olup olmadığı analiz edilmeye çalışılır (DeCenzo vd., 2017: 156). Mülakatın kolay kısmı adaylara soru sormak, zor olan kısmı ise doğru kişiyi belirleyip işe almaktır (Baltaş, 2009: 137).

İş hayatında karar alırken duyguları kontrol etmek, zekâ ve mantık çerçevesinde karar vererek mantığı duyguların üzerinde tutmak gerekli iken (Caruso, Salovey, 2010: 32) kişilerin herhangi bir konuda karar verirken duygularından tam olarak soyutlanması da mümkün olmamaktadır (Jackson, Schuler, 2003: 301). İşe alım görüşmecileri adaylar arasında değerlendirme yaparken ön yargılarını ve karakteristik özelliklerini mümkün olduğunda göz ardı etmeye çalışmalı, işe uygun adayı seçmeye odaklanmalıdırlar (Bingöl, 2016: 257). İşe en uygun olan adayı seçmek için objektif olmak yerine sübjektif davranan görüşmeciler işe alımın hatalı sonuçlanmasına sebep olmaktadır (Ertürk, 2011: 104). İşe alım sürecinde işe ve kuruma uygun olmayan kişinin işe alınması kurumun zarar hanesine yazılan bir hatadır (Keenan, 1996:60). Seçenin sübjektifliği, ön yargıları veya yanlış değerlendirmesi sonucunda yanlış işe alınan bir kişi emek ve zaman kaybının yanı sıra kuruma maddi zararlar da vermektedir (Tevrüz, 1997: 127).

İşe alım sürecinde ihtiyaç duyulan aday sayısının yanlış belirlenmesi, temin kaynağının doğru belirlenmemesi, sürecin zamanlamasının doğru planlanmaması, adayları değerlendirme yöntemlerinin uygun olmaması gibi birçok nedenin yanında işe alım sürecinde yapılan en önemli hatalardan biri işe alım görüşmesini yapan kişinin kendine benzeyen adayı seçme eğilimi göstermesidir (Mondy, 2008: 182-184; DeCenzo vd., 2017: 157-159). 2000'li yılların başından itibaren Endüstriyel/ Organizasyonel psikologlar, personel seçiminde kişilik değerlendirmesinin rolünü keşfederek işyerinde çeşitli kişilik değerlendirme yöntemlerini uygulama konusuna daha fazla ilgi göstermeye başlamışlardır. Artan bu ilginin nedeni beş faktörlü taksonominin (beş faktör kişilik özellikleri) ortaya çıkışı ve daha sonra çalışan performansına olumlu etkisinin doğrulanmasıdır (Sears, Greg, 2003: 13). Bu bağlamda araştırmanın amacı işe alım sürecinde görüşmeci ile adayın kişilik benzerliğinin beş faktör kişilik özellikleri çerçevesinde değerlendirilerek işe alım sürecine olan etkisini analiz etmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İŞE ALIM SÜRECİNDE YAPILAN HATALAR

Bir kurumun başarısı veya başarısızlığında rol oynayan en önemli faktör insan kaynağı bir diğer adıyla entelektüel sermayedir. Bu sermayenin en doğru kaynaklardan rasyonel biçimde araştırılıp seçilmesi kurumların seçme ve yerleştirme bölümlerinin en önemli görevi olarak belirlenmiştir. Bu amaca yönelik olarak insan kaynakları işe alım sürecinin tüm aşamalarında benimsenmesi gereken temel felsefe "*Doğru işe doğru eleman seçimi*" olmalıdır.

İşe alım süreci kurumlarda maddi ve manevi kaynak ayrılan zorlu bir süreçtir. İşe alım sürecinde başvuran adaylar arasından deneyimi, eğitimi, kişiliği ve sahip olduğu yetenekleriyle ihtiyaç duyulan pozisyona en uygun olan adayın belirlenmesi amaçlanmaktadır (Ertürk, 2011: 127).

Kurumlarda işe alım süreci her ne kadar standart prosedürler ve uygulamalarla yürütülse de görüşme kısmı “insanla” yapıldığı için değerlendirmede farklılıklar görülmektedir. Soruyu soran insana göre hem adayın algılaması hem de soran görüşmecinin cevabı değerlendirmesi farklılaşmaktadır. İşe alım görüşmesini yapan kişinin kişiliği, ön yargıları, gelen cevapları yorumlaması hatta cinsiyeti bile görüşmede vereceği kararı etkileyebilmektedir (Gomez-Mejia vd., 2007: 174-175).

İş görüşmelerinde seçenin sahip olduğu önyargılar, karakteristik özellikleri, görevi ve tanımını iyi bilmemesi, sadece özgeçmiş bakarak adayı değerlendirmesi, adayın verdiği olumsuz bilgilerden veya olumlu ya da olumsuz bir özelliğinden (Hale etkisi) daha fazla etkilenmesi ve pozisyonu doldurmanın verdiği zaman baskısı gibi nedenlerle görüşme sürecinde yaptığı hatalar mevcuttur (Çetin, Özcan, 2013: 72). Örneğin, çok sık giyinmiş bir adayın özenli, titiz, güven veren ve çalışkan olduğunu düşünmek adayın bir özelliğinden yola çıkarak (Hale etkisi) ulaşılan olumlu bir yargıyken, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında erkeklere oranlara daha az başarılı oldukları düşüncesi ise seçin sahip olduğu önyargılarla değerlendirmesidir (Özcelik vd., 2018: 150). Bu hatalardan en çok yapılanı ise seçenin adayı algılaması ile ilgili olanlar olmakla birlikte işe alım süreci ve görüşmesinde sıklıkla yapılan hatalar ilgili alan yazından hareketle açıklanacaktır.

Çalışan İhtiyacının Belirlenmesi

İnsan kaynakları yönetiminde çalışan ihtiyacının belirlenmesi olarak ifade edilen planlama sistemin ilk girdisidir. Kurumun büyümesi, çalışan başına düşen iş yükünün artması, çalışanların görev yerlerinin değişmesi, işten ayrılma nedeniyle boşalan pozisyonlar ve yeni görev yerlerinin oluşması nedeniyle işe alım için aday araştırmalarına başlanmaktadır. Araştırma ve özgeçmiş toplama aşamalarından önce hangi iş için, hangi nitelikte eleman alınacağını belirlemek gereklidir. Kurumlarda çalışan ihtiyacını belirlemek için gerekli analizler yapılmadan, iş yükünün artması sonucunda yeni çalışan ihtiyacı olacağı düşüncesi ile yola çıkılırsa hem işe alım sürecinin hem de yeni çalışanın yaratacağı maddi ve manevi bedeller ortaya çıkacaktır (Tüzüner, 2011: 163). Bu nedenle çalışan ihtiyacı doğru analiz edilmeden işe alım süreci başlatılmamalıdır.

Kurumlarda yıllık olarak işe alınacak çalışanların planlaması her senenin sonunda bir sonraki yıl için yapılan personel bütçesi ile belirlenmektedir. İnsan Kaynakları planlaması, kurumun verimliliğini ve karlılığını doğrudan etkileyen bir etkinliktir. Bu etkinlik, sadece çalışan sayısından tasarruf edilmesiyle gider azaltıcı bir rol oynamaz, aynı zamanda işin özelliğine uygun çalışan seçimini ve bunların göreve yerleştirilmesini sağlayarak üretim sürecinin etkinliğini de gerçekleştirir. İnsan kaynakları planlaması, uygun sayıda, uygun özellikte çalışanı, uygun yerde ve zamanda bulundurma biçiminde değerlendirmelidir (Gomez-Mejia vd., 2007: 152).

Yıllık personel bütçesi hazırlanırken kullanılan ve en çok hata yapılan tekniklerden biri olan “Klasik Öngörümleme” tamamen insan kaynakları yöneticisi ve ilgili departman yöneticisinin birikimine dayanmaktadır. Yönetici, geçmişteki deneyimlerine dayanarak gelecekte insan gücü talebinin ne olacağı konusunda sezgisel olarak karar verir (Ş, Winters, 1993: 40-41). İnsan kaynakları planlama çalışmaları kurumun stratejik planı, yakın ve uzak gelecekteki stratejileri dikkate alınarak, sübjektif ve sezgisel değil verilere dayalı olarak yapılmalıdır (Dessler, 2017: 166-170).

Temin Kaynağı

Kurumların işe alım sürecinde aday toplamak için yararlandığı kaynaklar iki ana başlık altında toplanmaktadır (Çetin, Dinç Özcan, 2011: 58).

- Kurum içi kaynaklar: Terfiler, transferler, çalışan önerileri, iş genişletme gibi iş tasarım yöntemleri
- Kurum dışı kaynaklar: İnsan kaynakları danışman kuruluşları, üniversiteler, meslek liseleri, internet (kariyer web siteleri), sosyal paylaşım siteleri, (Facebook, LinkedIn vb.), beyin avcıları, gazeteler

İşe alım sürecinde kurum içi kaynaklardan yararlanma imkânı varken, dış kaynak kullanılması durumu hem zaman kaybı hem de gereksiz bir harcama yapılmasına neden olmaktadır (Armstrong, 2017: 178). Yeni çalışan ihtiyacını iç kaynaklardan yararlanarak karşılamak isteyen kurumların çalışanlarının güncel bilgilerine (eğitim, deneyim, sertifika vb.) sahip olmak için gerekli bilgi yönetim alt yapısını kurmaları ve sürekli güncellemeleri önerilmektedir.

Temin Süresi

Yeni çalışan temin süresinin yanlış belirlenmesi de işe alım sürecinde yapılan hatalardan birisidir. Yeni çalışana olan acil ihtiyaç işe alım yapan kişileri etkilemekte ve bir an evvel çalışana bulup işe alma baskısıyla doğru ve uygun adayı seçmek yerine başvuran adaylardan en uygun olanı seçmelerine neden olmaktadır. Bunun tersine, işe alım sürecinin uzaması durumunda ise, uzun süre

beklemek istemeyen nitelikli adaylar başka bir kuruma yönelmekte veya kurumdan ümitlerini kesmektedirler (Özçelik vd., 2018: 154-155).

Ölçme ve Değerlendirme Araçları

İşe alım sürecindeki her aşamada kullanılacak ölçme ve değerlendirme aracı standart, güvenilir, geçerli ve tutarlı olmalıdır. İşe alım sürecindeki seçim kriterlerini oluşturup ölçme ve değerlendirme aracını seçerken standardizasyon, güvenilirlik, geçerlilik, kullanılabilirlik ve ekonomiklik konularına özen gösterilmelidir (Şendoğdu, 2014: 17-22; Budak, 2016: 261-262).

- Standardizasyon: Sınav ve testlerin tüm adaylar için aynı ortam ve şartlar altında yapılmasını ifade etmektedir.
- Güvenirlik: Bir seçim aracının ölçüm açısından tutarlılığını ifade etmektedir. Adaya uygulanan testin farklı zamanlarda uygulanmasında aynı sonuçları vermesidir.
- Geçerlilik: Bir seçim aracının ilişkili bir kriterle olan kanıtlanmış ilişkisidir. Sınav veya testin ölçmek istediği değeri tam ve doğru biçimde ölçmesini ifade etmektedir.
- Kullanılabilirlik: Hem işe alım uzmanları hem de adayların kolaylıkla anlayıp uygulayarak değerlendirebilecekleri ölçme ve değerlendirme araçları seçilmelidir.
- Ekonomiklik: Kurumdaki her faaliyet gibi işe alım sürecinde kullanılan ölçme ve değerlendirme araçlarının da işletme bütçesini zorlamayacak şekilde ekonomik olanlar arasından seçilmesine özen gösterilmesidir.

Seçicilerin Cinsiyetleri

İnsanların davranış kalıplarını açıklayan en önemli değişkenlerden biri cinsiyettir (Burger, 2006: 652). İnsan yaşamının her alanında cinsiyetle bağlantılı olduğu düşünülen farklı duygu, tutum ve davranışlar gözlemlenmektedir (Furnham, 2014: 80). Cinsiyet kişilerin karar vermelerini etkileyen bir kriterdir. Karar alırken daha uzun süreye ihtiyaç duyulması şeklinde tanımlanan "derin düşünceyi" kadınların daha çok tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Derin düşünce konuları ve problemleri daha çok irdelemeyi sağlarken, detayda boğulmaya, gereğinden fazla derinleşip çözümsüzlüğe doğru yönelmeye de sebebiyet verebilmektedir (Robbins, Judge: 2012: 184).

Çalışma hayatı açısından bakıldığında ise kullanılan yetenekler ve davranışlar açısından kadın ve erkek arasında bir farklılık bulunmamaktadır (Özkalp, Kirel, 2011:132). Bu görüşten hareketle kadın ve erkek olmanın işe alım görüşmesinde kararı etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilmekle birlikte "İş Yeri Çeşitlilik Raporu 2018" hem erkek hem de kadınların kendi cinsiyetlerin olan kişileri daha çok beğenme eğiliminde olduklarını savunmaktadır (<https://library.namely.com/workplace-diversity-report-2018>; Erişim Tarihi: 13.05.2020).

Hale Etkisi

İşe alım sürecinde görüşme aşamasında yaşanan hale etkisi, bir kişinin tek bir özelliğinden etkilenecek genel bir yargıya varma durumudur. Örneğin; bir kişinin "zeki, yetenekli, pratik, kararlı ve sıcakkanlı" özellikleri verilip bu kişinin nasıl bir karaktere sahip olduğu sorulduğunda değerlendiriciler bu kişiyi "bilge, esprili, popüler ve hayal gücü yüksek" olarak tanımlarken, özelliklerden sadece sıcakkanlılık soğukkanlılık ile yer değiştirildiğinde değerlendiricilerin yaptıkları tanımlama değişmektedir (Robbins, Judge: 2012: 173).

Hale etkisini ilk kez 1907 yılında Amerikalı psikolog Edward Lee Thorndike literatüre kazandırdıktan sonra 1920'li yıllara kadar bu etkinin neden olduğu olaylar çok fazla gözlemlenmese de zaman ilerledikçe eğitimden, pazarlamaya, kişilik testlerinden işe alıma kadar birçok farklı alanda iş dünyasında etki ve örneklerini göstermiştir (Levy, 2015: 84).

Önyargılar ve Kalıplaştırma

İnsanlar kendi görüşlerini destekleyen yazıları, gazeteleri okur ve o kanalları izlemeyi tercih ederler. İnsanların var olan inançlarını destekleyen kanıtları arama eğilimleri "onaylama önyargısı" kavramıyla açıklanmaktadır (Jarrett, 2013:60). Her insanın sahip olduğu önyargılar işe alım sürecini de etkilemektedir. İşe alım sürecinde ön yargılardan en az seviyede etkilenmek isteyen işe alım uzmanlarının öncelikle kendi değer ve ön yargılarını bilerek, onların etkisini azaltmak için saba sarf etmeleri gerekmektedir (Dağdeviren, 2017:104). İşe alım sürecinde görüşme aşamasında görüşme yapan kişinin adayın özgeçmişini inceleyip görüşme öncesi olumlu ya da olumsuz karar vererek önyargılarla görüşmeyi gerçekleştirmesi, iş görüşmesinin başında karar verip görüşmenin devamında sadece kendi ön yargısı doğrultusunda hareket etmesi gibi tutum ve davranışlar ön yargı hataları kapsamında değerlendirilebilir.

Görüşmecilerin adaylarla ilgili yargıya varırken yaptıkları diğer hata kişileri ait oldukları gruba göre algılamaları olarak ifade edilen kalıplaştırmadır (Turan, 2015: 88). İşe alım görüşmesi yapan kişinin "*Falanca şehirden adam çıkmaz, falanca şehirdekiler hep tembel zaten*" gibi olumsuz veya tam tersi "*Benimle aynı okuldan mezun, hemşerim*" gibi olumlu değerlendirmelerle kendi

sahip olduğu deneyimler ve önyargılara bağlı kalarak oluşturduğu kalıplarla tarafsızlığını koruyamaması da işe alım sürecinde yapılan önemli hatalardan birisidir (Barber, 1998: 62).

Algı

İnsanlar, “bio-psiko-sosyal” canlılardır; sahip oldukları biyolojik yapılarının dışında psikolojilerinden ve sosyal çevrelerinde olup bitenlerden de etkilenirler (Altınköprü, 2015:12). Tüm canlılar gibi insanlar da hem kendi iç dünyalarına hem de dış çevrelerine duyarlı oldukları için çevrelerinde olup bitenleri fark edip, ayırt etme ve anlama kapasitesine sahiptirler (Berk, Özkul, 2014: 1). Kişinin kendi varlığının hem de çevresinde olanların duygu ve düşüncelerinin farkında olarak hareket etmesi bilinçli farkındalık kavramıyla açıklanmaktadır (Girişken, 2017: 48).

İnsanlar herhangi bir olayı, nesneyi veya ilişkiyi görerek, duyarak, tadararak, koklayarak, dokunarak ve hissederek algırlar. Algılamada en etkili olan etken ise görmektir (Turan, 2015: 39). İnsanlar algılamada içgüdüleriyle edindikleri sezgilerinden de etkilenirler (Jarrett, 2013: 48). Algılama sürecinde algılayan kişinin özellikleri, algılanan nesne ya da kişinin özellikleri ve algılama ortamı algılayan kişinin düşünce ve davranışını etkilemektedir (Eren, 2017:70).

İşe alım sürecinde seçen görevinde olan kişinin görüştüğü adayla ilgili algısını etkileyen farklı faktörler vardır (Baltaş, 2009: 137-138);

- Görünüm: Adayın giyimi, saç, sakal ve makyajı, parfümü gibi fiziksel görünüşle ilgili faktörlerdir.
- Sözlü İletişim Kriterleri: Adayın ses tonu, ses volümü, kullandığı kelimeler, kibarlığı gibi adayın eğitimi ve kültürü hakkında bilgi veren kriterlerdir.
- Sözsüz İletişim Kriterleri: Adayın beden dili, mimik ve jestleri gibi davranış şekline ait kriterler adayın kendine güveni ve kibarlığı hakkında bilgiler verirler.

İşe alım sürecinde birden fazla görüşmeciyi olduğunda, görüşmecilerden bir tanesi pozisyon için iletişim yeteneğinin önemli olduğunu savunurken diğeri strese dayanıklılığın önemli olduğunu düşünebilir. Görüşmecilerin pozisyonun gerekleri ve aday hakkındaki farklı yorumları algılamalarından kaynaklı olup karar sürecinin uzamasına veya yanlış seçim yapılmasına sebep olabilmektedir.

Benzerlik Etkisi

Benzerlik, günlük hayatta sıklıkla kullanılan “*tencere yuvarlanmış, kapağını bulmuş*” deyimleriyle belirtildiği gibi kişilik, değerler, inanç ve tutumlar arasındaki benzerliği ifade etmektedir. Benzer insanların iyi anlaşması kendi düşüncelerinin ve duygularının aynısını yaşayan birisini görerek bir anlamda kendilerini tasdik etmeleridir (Gerrig, Zimbardo, 2015:532). Kişiler dünya hakkında aynı tutumları paylaşan insanlarla tanıştıklarında, o kişiyle ortak bir yana sahip oldukları için birbirlerine benzediklerini varsayarak kendilerini daha güvende hissetmektedirler (Hampton vd., 2019: 2221).

İnsanlar dünyayı kendi perspektiflerinden görerek diğerlerini üye oldukları gruplara göre yargılama eğilimi olan “Sosyal kimlik (benlik) kuramına” göre değerlendirirler. Yer aldıkları gruplarda olan veya kendilerine benzer olan kişilere yakınlık gösterirler (McGraw-Hill, 2016: 348). Bu fikri destekler şeklinde Montoya vd. (2008) gerçek ve algılanan benzerliğin kişilerarası çekim üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla 313 laboratuvar ve saha incelemesinden 460 etki büyüklüğünde yaptıkları meta-analiz sonucunda kişilerarası çekim ile hem gerçek benzerlik hem de algılanan benzerlik arasındaki ilişkilerin anlamlı ve büyük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Sosyal benlik kuramı kişinin kendini ve dünyayı algılama biçimini etkiler. Kişinin bireysel kimliğini oluşturan; kendi bireysel ve fiziksel özellikleri, kişilik özellikleri, ilgi alanları ve sosyal benliğini oluşturan; üye olduğu gruplar, çalıştığı yer, mezun olduğu okul ve uyruk gibi özellikleri ile diğer birey ve gruplar karşılaştırılır (Özkalp, Kirel, 2011: 595). Halk arasında kabul görmüş “zıt kutupların birbirini çektiği” düşüncesi yapılan araştırmalarla çürütülmektedir. Uzun süre evli veya arkadaş olan kişilerin %95’inin aynı ırk ve dine mensup olmanın yanı sıra kişilik özellikleri, ilgileri, değerleri, zekâları ve psikolojik özellikleri benzerlik göstermektedir (Smith vd., 2016: 666-667).

Benzerlik etkisi işe alımda kişilerin diğer insanları yargımlarken yaptıkları bir nevi önyargıdır (Greenberg, 2010). Bir kişinin kendi kişilik özellikleri ile aynı ya da benzer kişileri diğerlerinden yüksek ya da düşük değerlendirmesi olarak ifade edilen algıda zıtlık etkileri kişinin seçimini etkilemektedir (Eren, 2017: 78). Örneğin; kişinin bir toplantıda kendine ya da tanıdığı bir kişiye benzeyen bir kişiyle iletişim kurması ve anlaşması daha kolaydır (Erdoğan, 2007:131).

Kişilik

Kişilik, bir kişinin eşsiz doğasını karakterize eden genel profil veya özellik kombinasyonudur (French vd., 2015: 44). Kişilik insanları birbirlerinden ayırt eden ve farklılaştıran bir faktördür (Özkalp, Kirel, 2011: 97). İnsanların kişilik özelliklerini belirlemek

için sözlükte bulunan 18.000'den fazla özellik belirten sözcük listelenip elendikten sonra faktör analiziyle birbirleriyle bağlantılı olanlar aynı gruplar altında toplanarak kişiliği belirten özellikler belirlenmiştir (Smith vd., 2016:458). Beş büyük kişilik özellikleri uzun yıllardır kabul gören kişiliği aşağıda sıralanan beş faktör altında açıklanan özelliklerle ve boyutların uç noktalarındaki olumlu-olumsuz davranış göstergeleriyle tanımlayan bir yaklaşımdır (McGraw-Hill, 2016:265);

- Deneyimlere Açıklık: Bağımsız-uyumlu, yaratıcı-pratik, değişikliği tercih eden-rutini tercih eden
- Sorumluluk: Özenli-özensiz, kontrollü-dürtüsel, planlı-plansız.
- Dışa dönük: Konuşkan-sessiz, eğlenceye düşkün-ağırbaşlı, girişken-çekingen
- Uyumluluk: Sempatik-hata arayan, kibar (nazik)-kaba, değer bilen-düşmanca
- Nevrotiklik (Duygusal Denge): Dengeli-gergin, sakin-kaygılı, güvenli-güvensiz

Yukarıda açıklanan beş ana kişilik boyutu "beş faktör modeli" ya da sık kullanan adıyla "büyük beşli" modelinde her boyutun iki zıt kutbu kişiliği temsil etmektedir (Gerrig, Zimbardo, 2015: 410).

Kişilik testleri (envanterleri) işe alımda kişilerin bireysel özelliklerini ortaya çıkarmak ve işteki olası davranışlarını tahmin etmek amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır (Anderson vd., 2009: 210). İşe alım sürecinde sıklıkla kullanılan kişilik envanterleri kişilerin durumlar karşısındaki duygu, düşünce ve davranışlarını analiz etmeye çalışan araçlardır (Smith vd., 2016: 458). Kullandıkları yöntemlere göre farklı farklı kişilik ölçüm yöntemleri bulunmaktadır (Eren, 2017:335-336);

- Tecrübe Yöntemi: Kişilik testi için hazırlanan durumlara kişilerin verdikleri tepkiler analiz edilerek kişilik özellikleri analiz edilmektedir.
- Değerleme Yöntemi: Hazırlanan kişilik özellikleri listesinden bir kişinin diğeri hakkında değerlendirme yapmasıdır.
- Soru Dizini Hazırlama Yöntemi: Birçok kişilik özelliğini analiz etmek için hazırlanan soruların kişiler tarafından yanıtlanarak kişiliğinin analiz edilmesidir.
- İlgi Testleri: Kişinin iş dışındaki ilgi alanları analiz edilerek işle bağlantısı kurularak analiz yapılmaya çalışılmasıdır.

Kişilik testleri aşağıda sıralanan üç konuda eleştirilmektedir (Kolasa, 1969; 136, 153). Çok eski zamanlarda yapılan bu eleştiri günümüzde de geçerliliğini korumaktadır;

- Yaşam boyunca yaşanan ve edinilen deneyimlerle kişiliğin hem tutarlılık hem de değişkenlik göstermesi,
- Testlerin yapıldığı ortamın ve kişinin testi yaparken ki ruh halinin değerlendirmeye etkisi,
- Kişilerin beğenilmeme korkusuyla kendilerini doğru değerlendirmemeleri.

Yukarıda sıralanan eleştiriler dışında sessiz ve içe kapanık kişilikte olan adayların işe alım sürecinde olumsuz değerlendirilmesi de işe alım sürecinde eleştirilen ve tartışılan bir konudur. Kişilik özelliği olarak kimi adaylar daha sessiz ve sakin yapıda olabilir. Ama bu adayın motivasyonunun düşük olduğunu ve isteksiz olduğunu göstermez. Adayda aranan ve pozisyonun gerektirdiği kriterlerden biri dışa dönük olmak değilse adayın sessiz olması olumsuz bir kriter olarak değerlendirilmemelidir.

Kurumların başarısında önemli faktör olan çalışanların işe alım sürecinin yanlış tasarlanması ya da görüşmecilerin bilerek ya da bilmeyerek yaptıkları hatalar kuruma ya da işe uygun olmayan kişilerin işe alınmasına sebep olmaktadır (Tonus, 2014: 96). İşe alım süreci çok iyi tasarlanmış olsa dahi işe alım sürecini yürüten kişinin insan olmasından kaynaklanan bazı hatalar yapılmaktadır. Bu bağlamda "işe alım sürecinde benzerlik etkisi" olarak ifade edilen aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolünü analiz ederek ulaşılabilecek çıkarımlar işe alım sürecinin başarısını olumlu yönde etkileyecektir.

3. YÖNTEM

Araştırma kapsamında 2 kadın, 2 erkek görüşmeci olmak üzere toplam 4 görüşmesi ve 73 aday gerçek bir işe alım süreci yaşamışlardır. Araştırma yapay bir işe alım süreci üzerine değil profesyonel anlamda işe alım uzmanı olarak görev alan seçiciler ve gerçek iş başvurusu yapmış adaylarla gerçekleştirilmiştir. İşe alım süreci öncesi hem görüşmecilere hem de adaylara "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" envanteri online olarak uygulanmış fakat sonuçları kendileriyle paylaşılmamıştır. İşe alım sürecinde birinci aşama olarak adayların kendilerini tanıtmaya amaçlı çektikleri 2 dakikalık videolar görüşmecilere izlettirilerek adayları olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri istenmiş, ikinci aşamada ise görüşmecilerden tüm adaylarla birebir görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Veriler, SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Değerlendirici ve adayların baskın kişilik özelliklerinin belirlenmesi için en yüksek puan aldıkları kişilik özelliği dikkate alınmıştır. Ayrıca kişilik özelliğine göre kategorize edilirken en yüksek puana sahip kişilik özelliğindeki puanın 3,41'den yüksek olmasına da dikkat edilmiştir (En yüksek puan 5, en düşük puan 1; puan farkı 4 olduğundan 1-1,80; 1,81-2,60; 2,61-3,40; 3,41-4,20; 4,21-5,00 şeklinde puan düzeyleri elde edilmiştir. Dolayısıyla 3,41'den yüksek puanlar o kişilik özelliğinin yüksek olduğunu göstermektedir). Bu değerlendirme şekline göre değerlendiriciler ve adayların kişilik özelliklerine göre dağılımları tablo 2 ve tablo 3'te gösterilmiştir.

Değerlendiricilerin sahip oldukları kişilik özelliklerine benzer adayları tercih edip etmediklerini belirlemek amacıyla çapraz tablo ve Ki-kare, ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Çapraz tablo ve ki-kare analizinde kişilik özelliklerine göre kategorize edilen değerlendirici ve adaylar çapraz tabloda dağılım olarak gösterilmiş ve ki-kare istatistiği ile aralarındaki ilişki incelenmiştir. ANOVA tablosunda adayların kişilik özelliği puanları, onları tercih eden değerlendiricilerin kişilik özelliklerine göre karşılaştırılmıştır. Değerlendirici sayısı 4 olmakla birlikte her değerlendiricinin tercih ettiği aday sayısı birden fazla olduğundan (veya her adayı tercih eden değerlendirici sayısı birden fazla olduğundan) analizlerde kullanılan ve tablolarda görülen aday sayısı 292; değerlendirici sayısı 168 olarak gerçekleşmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1'de araştırmaya katılan 33 kadın (%42,9) ve 44 erkek (%57,1) adaydan elde edilen ölçek ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma puanlarından oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Adayların Kişilik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Kişilik Özelliği	n	Min.	Maks.	\bar{X}	SS
Dışa Dönüklük	77	2,63	4,88	3,89	0,52
Duygusal Dengesizlik	77	1,00	3,75	2,26	0,58
Uyumluluk	77	3,11	5,00	4,21	0,43
Sorumluluk	77	2,89	5,00	4,17	0,50
Değişime Açıklık	77	3,00	5,00	4,15	0,52

Adayların kişilik özellikleri puanları incelendiğinde en yüksek düzeyde görülen kişilik özelliklerinin sırasıyla uyumluluk (4,21±0,43), sorumluluk (4,17±0,50) ve değişime açıklık (4,15±0,52) olduğu tespit edilmiştir. En düşük düzeyde görülen kişilik özelliği ise duygusal dengesizlik (nevrotiklik) (2,26±0,58) olarak tespit edilmiştir (En yüksek puan 5 – en düşük puan 1 = 4/5=0,80: 1,00-1,80: çok düşük; 1,81-2,60: düşük; 2,61-3,40: orta; 3,41-4,20: yüksek; 4,21-5,00: çok yüksek).

Adayların ve değerlendiricilerin kişilik özellikleri belirlenirken en yüksek puanı aldıkları kişilik özelliği belirleyici olmuştur. Tablo 2'de adayların kişilik özelliklerine göre dağılımlarına ait frekans ve yüzde bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2. Adayların Kişilik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Kişilik	n	%
Dışa Dönüklük	8	11,0
Duygusal Dengesizlik	-	-
Uyumluluk	25	34,2
Sorumluluk	15	20,5
Değişime Açıklık	25	34,2

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan 73 adayın %11'inin dışa dönük, %32,2'si uyumlu, %20,5'i sorumlu, %34,2'i değişime açık kişilik özelliği en yüksek puana sahip kişilik özelliği olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3'te araştırmaya katılan 2 kadın ve 2 erkek değerlendiriciye ait kişilik özelliği puanlarına ait ortalama puanlarından oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Değerlendiricilerin Kişilik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Kişilik Özelliği	Değerlendirici No			
	1	2	3	4
Dışa Dönüklük	4,50	3,75	4,38	1,75
Duygusal Dengesizlik	1,13	3,00	2,38	3,63
Uyumluluk	4,78	4,56	5,00	2,44
Sorumluluk	5,00	3,22	4,22	3,11
Değişime Açıklık	4,70	4,10	3,50	1,40

Tablo 3'teki puanlara göre 1 değerlendirici "sorumlu" (1 numaralı değerlendirici), 2 değerlendirici (2 ve 3 numaralı değerlendiriciler) "uyumlu", 1 değerlendirici (4 numaralı değerlendirici) "duygusal olarak dengesiz (nevrotik)" kişilik özelliğine sahiptir.

Tablo 4'te adayların kişilik özelliklerinin değerlendiricilerin tercihlerine göre karşılaştırılmasına ait Ki-kare testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Adayların Kişilik Özelliklerinin Değerlendiricilerin Tercihlerine Göre Karşılaştırılması (N=168)

Aday	Sorumlu Değerlendirici		Uyumlu Değerlendirici		Nevrotik Değerlendirici		X ²	p
	n	%	n	%	n	%		
A-Dışa dönük	5	15,2	9	10,0	3	6,7	4,37	0,627
B- Uyumlu	10	30,3	34	37,8	12	26,7		
C-Sorumlu	6	18,2	17	18,9	13	28,9		
D- Değişime açık	12	36,4	30	33,3	17	37,8		

Araştırmaya 73 aday katılmış olup değerlendiriciler birden fazla adayı tercih ettiği için (örneğin 1. adayı 3 numaralı (uyumlu) ve 4 numaralı (nevrotik) değerlendiriciler tercih etmiştir) tablo 4'teki sonuçlarda toplam örneklem (n=168) yüksek görünmektedir.

Tablo 4'e göre sorumlu kişiliğe sahip değerlendiricinin en çok (%36,4) "değişime açık", ardından "uyumlu" (%30,3) kişilik özelliklerine sahip adayları seçtiği görülmektedir.

Tablo 4'e göre uyumlu kişiliğe sahip değerlendiricilerin en çok (%37,8) "uyumlu", ardından "değişime açık" (%33,3) kişilik özelliklerine sahip adayları seçtikleri görülmektedir.

Tablo 4'e göre nevrotik kişiliğe sahip değerlendiricinin en çok (%37,8) "değişime açık", ardından "sorumlu" (%28,9) ve "uyumlu" (%26,7) kişilik özelliklerine sahip adayları seçtiği görülmektedir.

Tablo 4'teki sonuçlara göre değerlendiricilerin kişilik özellikleri ile adayların kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı (p>0,05) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçtikleri söylenemez.

Tablo 5'te kişilik özelliği puanlarının değerlendiricilerin kişiliğine göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Değerlendiricilerin Kişiliğine Göre Karşılaştırılması

Kişilik Özelliği	Değerlendirici	n	\bar{X}	SS	F	p
Dışa Dönük	A- Sorumlu	33	4,02	0,50	1,10	0,335
	B-Uyumlu	90	3,91	0,49		
	C- Nevrotik	45	3,85	0,53		
Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)	A- Sorumlu	33	2,16	0,58	0,45	0,640
	B-Uyumlu	90	2,27	0,58		
	C- Nevrotik	45	2,25	0,59		
Uyumlu	A- Sorumlu	33	4,29	0,43	0,25	0,782
	B-Uyumlu	90	4,25	0,40		
	C- Nevrotik	45	4,23	0,41		
Sorumlu	A- Sorumlu	33	4,29	0,48	0,28	0,757
	B-Uyumlu	90	4,23	0,48		
	C- Nevrotik	45	4,21	0,49		
Değişime Açıklık	A- Sorumlu	33	4,23	0,50	0,21	0,812
	B-Uyumlu	90	4,17	0,53		
	C- Nevrotik	45	4,16	0,52		

Dışadönük kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=1,10; p>0,05) tespit edilmiştir.

Duygusal olarak dengesizlik (nevrotik) kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,45; p>0,05) tespit edilmiştir.

Uyumlu kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,25; p>0,05) tespit edilmiştir.

Sorumlu kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,28; p>0,05) tespit edilmiştir.

Değişime açıklık kişilik özelliği puanlarının değerlendirici kişiliğine göre anlamlı farklılık göstermediği (F=0,21; p>0,05) tespit edilmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışanlar kurumların vazgeçilmez değerleridir (Tevrüz, 1998: 77). Kurumlar yetenekli ve yüksek potansiyele sahip çalışanları işe alarak sürdürülebilirlik ve performanslarını arttırmayı hedeflerler (Akdemir, 2017: 16). İşe alım sürecinde hangi adayın doğru kişi olduğuna karar vermek kurumun ilerleyen dönemlerdeki performansına doğrudan etki eden bir faktör olarak

görülmektedir. Aday için ise, hayat boyu veya belirli bir süre için mutlu olarak yapacağı işi seçmek ve ona göre kariyerini planlamak çok sıkıntılı bir süreçtir (Izgar, 2012: 141).

İnsan kaynaklarında işe alım süreci ihtiyaç duyulan bilgi, beceri, eğitim ve deneyime sahip doğru kişiyi işe almak üzere yapılandırılmış olup birçok kararı bünyesinde barındırmaktadır (Armstrong, 2017: 171). İşe alım süreci ilerlerken herbir aşamada alınan yanlış kararlar sonucunda yanlış kişi işe alınarak hem kuruma hem de kişiye zaman kaybının yanı sıra maddi zararlar da vermektedir (Tevrüz, 1997: 127).

Uzun ve emek isteyen işe alım sürecinde ne kadar tarafsız ve adaletli seçim yapılmaya çalışılsa da çoğunlukla işe alımcıların öznel yaklaşımıyla sonuçlanmaktadır (Riggio, 2016: 87). İşe alım sürecinin özneliği en çok barındıran kısmı ise görüşmedir (Gürer Çetin, 1990: 126). İşe alım sürecinin her bir aşaması hataya çok açıktır. Kurum yönetiminin etkin bir işe alım politikası oluşturularak bu konuda yapılabilecek hataları en aza indirmesi gerekmektedir.

İşe alım sürecinde ihtiyaç duyulan aday sayısının yanlış belirlenmesi, temin kaynağının doğru belirlenmemesi, sürecin zamanlamasının doğru planlanmaması, adayları değerlendirme yöntemlerinin uygun olmaması gibi birçok nedenin yanında işe alım sürecinde yapılan en önemli hatalardan biri işe alım görüşmesini yapan kişinin kendine benzeyen aday seçme eğilimi göstermesidir. Benzerliği temel alarak verilen kararlarda sezgilerin her zaman doğru karar vermediği unutulmamalıdır (Smith vd., 2016: 336).

Bu bağlamda işe alım sürecinde aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolünü analiz etmek amacıyla yapılan araştırmada işe alım süreci öncesi hem görüşmecilere hem de adaylara "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" envanteri online olarak uygulanmış fakat sonuçları kendileriyle paylaşılmamıştır. İşe alım sürecinde birinci aşama olarak adayların kendilerini tanıtmaya amaçlı yaptıkları 2 dakikalık videolar görüşmecilere izlettirilerek adayları olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri istenmiş, ikinci aşamada ise görüşmecilerden tüm adaylarla birebir görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Videoları izledikten sonra olumlu değerlendirilen adaylar, görüşme sonrasında da olumlu olarak değerlendirilmiş ve değerlendiricilerin kişilik özellikleri ile adayların kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçtikleri söylenemez. Araştırma sonuçları ilgili alan yazınla karşılaştırıldığında değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzer adaylara olumlu yaklaşım beğenerek seçme eğilimi gösterdiklerini savunan araştırmaların (Byrne, 1962; Russel, 1976; Orpen, 1984; Dalessio, Imada, 1984; Paunonen et al, 1987; Graves, Powell, 1988; Foster, 1990; Sears, Rowe, 2003; Türetgen vd., 2009; Rivera, 2012) yanı sıra araştırma sonucunu destekler şekilde değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzer adaylarla diğer adaylara yaklaşımlarında bir farklılık olmadığını, değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzeyen adayları seçmediğini savunan araştırmalar kısıtlı olsa da (Frank, Hackman, 1975; Arnold vd., 1979) mevcuttur. İşe alım sürecinde aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolü konusunda yapılan araştırmalarda bir fikir birliğine varılamasa da değerlendiricilerin kendi kişilik özelliklerine benzer adaylara olumlu yaklaşım beğenerek seçme eğilimi gösterdiklerini savunan araştırmalar çoğunluktadır.

Araştırma sonucu kişilerin kendi kişilik özelliklerine benzer olan kişilere daha olumlu yaklaşım beğenme eğilimi gösterdiklerini savunan "Sosyal Benlik Kuramını" da destekler nitelikte de değildir (Smith vd., 2016: 666-667). İşe alım sürecinde benzerlik etkisini önlemek için işe alım uzmanlarının öncelikle kişilerin kendilerine benzeyen adayları işe alma eğilimleri olabileceğine dair farkındalıkları olmalı, işe alım yapılacak pozisyon için beklenti ve ihtiyaçlar iyi analiz edilmeli, işe alım uzmanından farklı karakterde kişilerin de kuruma katkı sağlayabileceği göz önünde bulundurularak adil ve tutarlı şekilde işe alım süreçleri yürütülmelidir.

İşe alım süreçlerinin iyi tasarlanarak, subjektiflikten uzak yürütülmesi amacıyla birden fazla kişinin değerlendirici olarak görev alması işe alım sürecinde birçok problemin çözümünde kilit rol oynayacaktır. İyi tasarlanarak uygulanan süreçler sayesinde, adayın hayatı için doğru kararları vermek konusunda önemli bilgiler elde etmesi ve kariyerine nasıl yön vereceği konusunda kafasında oluşan soru işaretlerinin ortadan kaldırılması konusunda da iyileşmeler sağlanabilir.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın 4 görüşmeci ve 73 adayla sınırlı olması sonuçların genellenebilir olmasını engellemekle birlikte ilgili alan yazında işe alım sürecinde benzerliğin etkisini analiz etmek amacıyla Türkiye'de sadece bir araştırma olması, diğer ülkelerde yapılan araştırmaların da çok kısıtlı sayıda olduğu göz önüne alındığında gelecek araştırmalar için bir kaynak oluşturma ve işe alımda benzerliğin etkili olduğuna dair adaylar ve insan kaynakları çalışanları tarafından kabul görmüş kalıplaşan değerlendirmeye karşı farklı bir yaklaşım sağlayacaktır.

Araştırma kapsamında kullanılan beş faktör kişilik özellikleri modeli ilgili alan yazında büyük ölçüde kabul görse de modelde yer alan kişilik özelliklerinin tanımları ve kapsamlarının ne anlama geldiği, sayıca yeterli olup olmadığı ve kuramsal olmaması sebebiyle de eleştirilmektedir. (Burger, 2006: 257-258). Bu eleştiriler de araştırmanın kısıtları kapsamında değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Akdemir, B. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Altinköprü, T. (2015). Şahsiyet ve Karakter Analizi. Hayat Yayınları: İstanbul.
- Anderson, N., Öneş, D. S., Sinangil, H. K., Viswesvaran, C. (2009). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 1. Cilt. Literatür Yayınları: İstanbul.
- Armstrong, M. (2017). Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı. 6. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Arnold, L., Calkins, V., Brumwell, M. (1979). Influence of Decision Makers' Characteristics on Outcome of a Selection Process in Medical School. Psychological Reports, 44: 535-544.
- Byrne, D. (1962). Response to Attitude Similarity-Dissimilarity as a Function of Affiliation Need. Journal of Personality, 30: 164-177.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri. Twelfth Edition. Çeviri Editörleri: Prof. Dr. Canan Çetin, Doç Dr. M. Lütfi Arslan. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Baltaş, A. (2009). İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Barber, A. E. (1998). Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives. SAGE Publications: United States of America.
- Berk, Ö. S., Özkul, H. (2014). Duyum ve Algı Psikolojisi. Nobel Tıp Kitabevleri: İstanbul.
- Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Güncellenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi: İstanbul.
- Budak, G. (2016). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. 3. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik. 1. Basım. Türkçesi: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. Kaknüs Yayınları: İstanbul.
- Caruso, D. R., Salovey, P. (2010). Yönetimde Duygusal Zeka. Türkçesi: Süheyla Kaymak. Crea Yayıncılık: İstanbul.
- Çetin, C., Özcan, E.D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Dağdeviren, O. (2017). Yetenek Kaşifi, Doğru İnsanı İşe Al. Elma Yayınevi: Ankara.
- Dalessio, A., Imada, A. S. (1984). Relationships Between Interview Selection Decisions and Perceptions of Applicant Similarity to an Ideal Employee and Self: A Field Study. Human Relations 37(1): 67-80.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri. On ikinci Basımdan Çeviri. Çeviri Editörleri: Prof. Dr. Canan Çetin, Doç. Dr. Lütfi Arslan, Nobel Kitabevi: İstanbul.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Fifteenth Edition. Pearson International Edition: New Jersey.
- Erdoğan, İ. (2007). İşletmelerde Davranış. MİAD Yönetim Yayınları Dizisi: İstanbul.
- Eren, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 16. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Ertürk, M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Foster, M. R. (1990). A Closer Look at The Relationship Between Interviewer-Interviewee Similarity and Ratings in a Selection Interview. Applied HRM Research, 1(1): 23-26.
- Frank, L. L., Hackman, J. R. (1975). Effects of Interviewer-Interviewee Similarity on Interviewer Objectivity in College Admissions Interviews. Journal of Applied Psychology 60(3): 356-360.
- French, R., Rayner, C., Rees, G., Rumbles, S. (2015). Organizational Behaviour. 3rd Edition. Wiley: United Kingdom.

- Furnham, A. (2014). Gerçekten Bilmeniz Gereken 50 Psikoloji Fikri. Çeviri: Sumru Ağryürüyen. Domingo Yayınevi: İstanbul.
- Gerrig, R. J., Zimbardo, p. G. (2015). Psikoloji ve Yaşam. 19. Basımdan Çeviri. 19. Basımdan Çeviri. Çeviren: Yrd. Doç. Dr. Gamze Sart. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Girişken, Y. (2017). Gerçeği Algıla. 3. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L. (2007). Managing Human Resources. Fifth Edition. Pearson International Edition: New Jersey.
- Greenberg, J. (2010). Perception and Learning: Understanding and Adapting to the Work Environment. In Behavior in organizations: Student Value Edition. Prentice Hall: New Jersey.
- Graves, L. M., Powell, G. N. (1988). An Investigation of Sex Discrimination in Recruiters' Evaluations of Actual Applicants. Journal of Applied Psychology, 73(19): 20-29.
- Gürer Çetin, C. (1990). Personel Seçiminde Görüşme İlke ve Teknikleri. Çağlayan Kitabevi: İstanbul.
- Hampton, A. J., Fisher Boyd, A. N., Sprecher, S. (2019). You're Like me and I Like You: Mediators of The Similarity-Liking Link Assessed Before and After a Getting-Acquainted Social Interaction. Journal of Social and Personal Relationships, 36(7): 2221-2244.
- Izgar, H. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 3. Baskı. Eğitim Yayınevi: Konya.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S. (2003). Managing Human Resources. Eighth Edition. Thomson: Canada.
- Jarrett, C. (2013). 30 Saniyede Psikoloji. 2. Baskı. Çeviri: Zeliha Babayigit. Caretta: İstanbul.
- Keenan, K. (1996). İnsan Seçme. Çeviren: Ergin Koparan, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Kolasa, B. J. (1969). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviren: Prof. Dr. Kemal Tosun. Fatih Yayınevi: İstanbul.
- Levy, J. (2015) Psikolojiniz Bozulmasın. 2. Baskı. Çeviri: Duygu Akın. NTV Yayınları: İstanbul.
- McGraw-Hill, (2016). Aklımın Aklı: Psikoloji. 2. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörleri: Doç. Dr. Mithat Durak, Doç. Dr. Emre Şenol-Durak, Ar. Gör. Ufuk Kocatepe. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Mondy, R. W. (2008). Human Resource Management. Tnth Edition. Pearson International Edition: New Jersey.
- Montoya, R. M., Horton, R. S., Kirchner, J. (2008). Is Actual Similarity Necessary for Attraction? A Meta-Analysis of Actual and Perceived Similarity. Journal of Social and Personal Relationships, 25(6): 889-922.
- Orpen, C. (1984). Attitude Similarity, Attraction, and Decision-Making in the Employment Interview. The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied 117(1):111-120.
- Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., DüNDAR, G. İ., Ataay, İ. D., Adal, Z., Tüzüner, V. L. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi. Yenilenmiş 8. Baskı. Beta Yayınevi: İstanbul.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. 5. Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım: Bursa.
- Palmer, M., Winters, K. T. (1993). İnsan Kaynakları. Çeviren: Doğan Şahiner. Rota Yayınları: İstanbul.
- Paunonen, S. V., Jackson, D. N., Oberman, S. M. (1987). Personnel Selection Decisions: Effects of Applicant Personality and the Letter of Reference. Organizational Behavior and Human Decision Processes 40(1): 96-114.
- Riggio, R. E. (2016). Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş. Altıncı Basımdan Çeviri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. Belkıs Özkara. Nobel Kitabevi: İstanbul.
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms. American Sociological Review 77(6): 999-1022.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). Örgütsel Davranış 14. Basımdan Çeviri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem. Nobel Yayın: İstanbul.
- Russel, L. (1976). Cognitive Complexity and The Similarity-Attraction Paradigm. Journal of Research in Personality, 10(1): 83-88.
- Sears, G. J., Rowe, P. (2003). A Personality-Based Similar-To-Me Effect in the Employment Interview: Conscientiousness, Affect-Versus Competence-Mediated Interpretations, and the Role of Job Relevance. Canadian Journal of Behavioural Science 35(1): 13-24.

Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., Bem, D. J., Maren, S. (2016). Atkinson ve Hilgard Psikolojiye Giriş. 14. Edisyon. Çeviri: Öznur Öncül, Deniz Ferhatoğlu. Arkadaş Yayınevi: Ankara.

Şendoğdu, A. A. (2014). Bankalarda İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

Tevrüz, S. (1997). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 2. Baskı. Türk Psikologlar Derneđi: Ankara.

Tevrüz, S. (1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-II. Türk Psikologlar Derneđi: Ankara.

Tonus, H. Z. (2014). Yetkinlikler ve Yetenekler Bağlamında İşe Alma. Ekin Basım Yayın Dağıtım: Bursa.

Turan, N. (2015). İnsan Kaynağı Seçiminde Yetenek Belirleme. Sentez Yayıncılık: Bursa.

Türetgen, İ. Ö., Dinler, A., Ünsal, P. (2009). Personel Seçiminde Benzerlik Etkisi:Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin ve Değerlendirici Tarafından Algılanan Benzerliğin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü. Türk Psikoloji Dergisi, Aralık 2009, 24 (64), 47-57.

<https://library.namely.com/workplace-diversity-report-2018>; Erişim Tarihi: 13.05.2020.



Development of A Job Satisfaction Scale for Academic Staff and Investigation of Its Psychometric Properties

Arkun Tatar^{1*}, Sami Çamkerten², Gaye Saltukoğlu³, Meltem Namlı⁴

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 17.04.2020

Received in revised form:

03.05.2020

Accepted: 17.05.2020

Key Words: Academic Job Satisfaction, Job Satisfaction, Academic Staff, A Job Satisfaction Scale

Type of Article: Research Article

ABSTRACT

Objectives: The aim of this study is to develop a scale for the evaluation of job satisfaction of academic staff and to examine the psychometric properties of the scale.

Methods: In the first part of the study which is composed of two parts, 90-item pool was prepared and data collection procedures were executed. A total of 1139 academic staff between the ages of 27 and 68 participated in this administration. At this stage 25 items were selected using explanatory factor analysis, item analysis and item response theory calculations. The second administration was carried out with 718 academic staff between the ages of 27 and 67. The Job Satisfaction Scale and the Burnout Scale were also administered to the participants for the validity study besides the selected 25-item form.

Results: Internal consistency reliability coefficient of 90-item form, composed of pool items, was found as 0.92, internal consistency reliability coefficient of selected 25-item form was 0.91 in the first administration. In the second administration internal consistency reliability coefficient of the developed scale was calculated as 0.88. In the second administration split-half reliability analysis showed 0.78 alpha coefficients for the first half and 0.80 for the second half and the correlation value was 0.82 between the two halves. Spearman-Brown and Guttman for unequal two halves coefficients were calculated as 0.90. The correlation coefficient between the developed scale and the Minnesota Job Satisfaction Scale was 0.71, and the correlation coefficient between the Burnout Scale was -0.42.

Originality: The findings obtained showed that the developed scale met the basic psychometric properties.

Akademik Personel için A İş Doyumu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Arkun Tatar, Sami Çamkerten, Gaye Saltukoğlu, Meltem Namlı

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 17.04.2020

Revizyon: 03.05.2020

Kabul: 17.05.2020

Anahtar Kelimeler: Akademik İş Doyumu, İş Doyumu, Akademik Personel, A İş Doyumu Ölçeği

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, akademik personelin iş doyumunun değerlendirilmesine yönelik bir ölçek geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: İki uygulamadan oluşan çalışmanın ilkinde 90 maddelik madde havuzu oluşturulmuş ve veri toplanması işlemleri yürütülmüştür. Bu uygulamaya 27 ile 68 yaş arasında toplam 1139 akademik personel katılmıştır. Bu aşamada açıklayıcı faktör analizi, madde analizi ve madde cevap kuramı hesaplamaları sonucunda 25 madde seçilmiştir. İkinci uygulama 27 ile 67 yaş arasında toplam 718 akademik personel ile yürütülmüştür. Katılımcılara seçilen 25 maddelik form ile birlikte geçerlik çalışması için Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği verilmiştir.

Sonuçlar: İlk uygulamada havuz maddelerinden oluşan 90 maddelik formunun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısının 0,92, seçilen 25 maddelik formun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısının 0,91 olduğu görülmüştür. İkinci uygulamada ise geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. İkinci uygulamada ölçeğin iki yarım test güvenilirlik analizinde alfa katsayısı birinci yarı için 0,78, ikinci yarı için 0,80 ve iki yarı arası korelasyon değeri 0,82 olarak belirlenmiştir. Eşit olmayan iki yarı için Spearman-Brown ve Gutmann iki yarı test katsayıları da 0,90 olarak hesaplanmıştır. Geliştirilen ölçekle Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında 0,71, Tükenmişlik Ölçeği arasında -0,42 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Özgün Değer: Elde edilen bulgular geliştirilen ölçeğin temel psikometrik özellikleri karşıladığını ortaya koymuştur.

* Corresponding author. E-mail address: arkuntatar@yahoo.com ¹ORCID: 0000-0002-2369-9040 ²ORCID: 0000-0001-8924-9483 ³ORCID: 0000-0002-6249-6246 ⁴ORCID: 0000-0003-1887-3670 Cite As/ Alıntı: Tatar A., Çamkerten, S., Saltukoğlu, G. and Namlı, M. (2020). Akademik Personel için A İş Doyumu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 38-45. <https://doi.org/10.25203/idd.722508>.

1. GİRİŞ

İş doymu, bireyin işe ilişkin olumlu-olumsuz bileşenlerden oluşan çok boyutlu bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Bruck, Allen ve Spector, 2002; Jex ve Britt, 2008; Hulin ve Judge, 2003; Scott ve Judge, 2006). İş doymunun, bireyin örgüt içerisindeki tutumuna etkisinden dolayı önemli olduğu belirtilmekte ve endüstri / örgüt psikolojisi, sosyal psikoloji, örgütsel davranış çalışmalarında öne çıktığı görülmektedir (Connolly ve Viswesvaran, 2000; Ferretti ve Argentero, 2018; Miller, Mire ve Kim, 2009; Özpehlivan ve Acar, 2016; Willem, Buelens ve Jonghe, 2007). İş doymuyla ilgili çeşitli modeller önerilmiştir (Garcia, Sangregorio ve Sanches, 2018; Parveen ve Bano, 2019). Bu modellerden biri olan geleneksel model, bireyin işe yönelik bütün duygularını öne çıkarmakta ve yalnızca işin doğasının doyma ya da doyumсуzluğa neden olmayacağını aynı zamanda bireyin işten beklentilerinin de önemli olduğunu belirtmektedir (Garcia ve ark., 2018; Lu, While ve Barriball, 2005). Geleneksel görüşün aksine, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Ewen, Smith, Hulin ve Locke, 1966; House ve Wigdor, 1967; Smerek ve Peterson, 2007) iş doymu / iş doyumсуzluğunun birbirinden farklı ve bağımsız iki boyut olduğunu ileri sürmüştür (Hur, 2018; Riggio, 2016; Sanjeev ve Surya, 2016). İçsel (intrinsic) faktörler ya da motive ediciler, sorumluluk, başarı, tanınma, işin içeriği, yükselme, işte büyümeyi içerirken dışsal (extrinsic) faktörler ya da hijyenler, denetim, kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, ücret ve şirket politikası ve yönetimi içermektedir. Motive edicilerin olmasının iş doymuna, hijyenlerin olmamasının ise iş doyumсуzluğuna neden olduğu belirtilmiştir (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude, 2017; Dartey-Baah ve Amoako, 2011; Lu ve ark., 2005; Riggio, 2016; Tan ve Waheed, 2011).

Aynı ortamda çalışan bazı bireylerin iş doymu yüksek iken diğerlerinin düşük olmasının nedenlerini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalar doğrultusunda iş doymunun belirleyicisi olarak a) kişilik, b) hedeflere sahip olmak ve ilerlemek, c) işle ilgili öz yeterlilik, d) çalışma koşulları ve e) işle ilgili çevresel destek veya engeller olmak üzere beş faktör belirlenmiştir (Duffy ve Lent, 2009; Lent ve Brown, 2006; Lent ve ark., 2011). Ayrıca, İş Özellikleri Modeli'ne göre iş doymunu arttırdığı ileri sürülmüş ve a) beceri çeşitliliği, işi yapan bireyin yeteneklerini ve becerilerini kullanabilme düzeyi, b) görev kimliği, bireyin işin tamamlanmasına ne düzeyde katıldığı, c) görevin anlamlılığı, yapılan işin başkalarını ne derece etkilediği, d) özerklik, bireyin işi yaparken ne derece özgür olduğu, e) geri bildirim, işin bireyin performansı hakkında ne düzeyde doğrudan bilgi verdiği ile ilgili beş özellik tanımlanmıştır (Bilgiç, 2008; Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007; Riggio, 2016). Ek olarak, bireyin iş arkadaşlarından destek almasının, yöneticilerinin yetkin, adil ve tutarlı olduğuna inanmasının, örgüt ortamının adil olduğunu düşünmesinin, çalışma koşullarının iyi olmasının iş doymunu arttıran etkenler olduğu ifade edilmektedir (Costen, 2012; Park, Seo, Park, Bettini ve Smith, 2016). İş doymunu artıran faktörlerin yanında, kötü çalışma koşulları, kötü yönetim ve denetim, işin niteliği, rol belirsizliği, aşırı iş yükü ya da sorumluluk düşük ücret, terfi imkanının bulunmaması gibi faktörler de iş doymunu düşüren nedenlerdir (Connolly ve Viswesvaran, 2000; Ewen, 1964; Khan, Nawaz, Aleem ve Hamed, 2012). Buna karşın iyi yönetim politikaları, iyi yönetim, iyi denetim ve iyi çalışma koşulları olumlu iş tutumlarına yol açmamaktadır. Fakat aynı koşullar iş doyumсуzluğunun nedenleri olarak gösterilmiştir (Ewen, 1964; Herzberg, Mausner ve Snyderman, 2017).

Akademisyenlerde iş doymuna, işin kendisinin en çok, ilerleme fırsatlarının da en az katkı sağlayan motivasyon faktörleri olduğu belirtilmektedir (Bowen ve Radhakrishna, 1991; Schulze, 2006). Ayrıca, diğer akademisyenlerin yetkinliğinin, iş güvenliğinin, üniversitenin kütüphane, eğitim, sosyal ve fiziksel koşullarının iyi olmasının akademisyenlerin iş doymunu arttırdığı, öğrencilerin tutumunun, personel / öğrenci oranının fazlalığının, öğrenci sayısının fazla olmasının, yayın baskısının, araştırma için yetersiz zamanın olmasının ve araştırmalara kaynak sağlanmamasının ise iş doymunu azalttığı ifade edilmektedir (Oshagbemi, 1997; Ssesanga ve Garret, 2005; Schulze, 2006). Bunun yanı sıra uygun maaş, sağlıklı ve olumlu iş ortamı da iş doymunu etkileyen diğer faktörlerdir (Basak ve Govender, 2015; Noordin ve Jusoff, 2009). Ayrıca sağlıklı iş ortamının sadece iş doymunu etkilemeyeceği aynı zamanda öğrenme ortamına da olumlu katkı sağlayacağı, dolayısıyla akademisyenin performansını ve üniversitenin verimini arttıracığı belirtilmiştir (Basak ve Govender, 2015; Noordin ve Jusoff, 2009). Diğer yandan iş performansı ve iş doymu arasındaki ilişkinin tutarsız olduğu gösterilmiştir (Valaei ve Jiroudi, 2016). İş performansının iş doymunun belirleyicisi ya da tersi olduğu şeklinde karşılıklı nedensellik ilişkisi olduğu vurgulansa da iki kavram arasında ilişkinin olmadığını gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Alessandri, Borgogni ve Latham, 2017; Barrick, Mount ve Judge, 2001; Bowling, 2007; Brown ve Peterson, 1994; Burt, 2015; Chun, Choi ve Song, 2019; Valaei ve Jiroudi, 2016).

Tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarıyla tanımlanmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişliğin sadece düşük iş performansı, işe devamsızlık, yüksek iş baskısı, düşük işe bağlılık, işe geç kalma, işten ayrılma gibi problemlerle ilişkili olmadığı, aynı zamanda kaygı ve depresyon gibi psikolojik sıkıntılarla ilişkili olduğu gösterilmiştir (Chen ve ark., 2019; Federici ve Skaalvik, 2012; Ineme ve Ineme, 2016; Lazarescu ve ark., 2018; Liu ve Lo, 2018; Neumann ve Finaly-Neuman, 1991). Tükenmişliğin üretkenliği, kaliteyi, iş doymunu ve iş performansını etkilemesinden dolayı kurumlar, işverenler ve bireyler için önemli olduğu ifade edilmiştir (Liu ve Lo, 2018). Tükenmişlik ve iş doymu arasında güçlü ilişki belirtilse de yaygın olarak iki yapı arasında -0,40 ile -0,52 aralığında orta düzeyde ilişkinin bulunduğu saptanmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Ybema, Smulders ve Bongers, 2010). Tükenmişliğin, iş doymunun yordayıcısı olduğu belirtilmiş olsa da tersinin de geçerli olabileceği gösterilmiştir (Bilge, 2006; Chen ve ark., 2019; Jiang, 2017; Lu ve Gursoy, 2016).

Tükenmişliğin sadece akademisyen grubunda değil, genel olarak ücretli çalışanlarda iş doymunu önemli ölçüde etkileyen bir değişken olduğu görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Lu ve Gursoy, 2016; Maslach ve Schaufeli, 2017; Peng ve ark., 2016;

Sestili ve ark., 2018; Willem ve ark., 2007). Olumsuz çalışma koşulları, iş ortamında ortaya çıkan aksaklıklar, işin gerektirdiği bilgi birikimindeki yetersizlik, çalışmanın sağlanması için gerekli desteğin sağlanamaması, düşük ücretlendirme gibi birçok faktör akademisyenlerde tükenmeye neden oluyor görünmektedir (Agana, Porter, Hatch, Rubin ve Carek, 2017; Coetzee, Maree ve Smit, 2019; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011; Nazari ve ark., 2016).

Bazı meslek gruplarına özgü olarak (Ellenbecker ve Byleckie, 2005; Glass, 1976; Ho ve Au, 2006; Roth, Heo, Varnhagen, Glover ve Major, 2003; Tourangeau, Hall, Doran ve Petch, 2006; Cooper, Rout ve Faragher, 1989) iş doyumunun ölçülmesine yönelik ölçeklerin görülmesine karşın farklı mesleklerin farklı çalışma koşulları içermesi nedeniyle farklı gruplara yönelik daha fazla ölçeğe ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca ölçek içeriklerine yansiyabilecek çalışma koşullarından kaynaklı kültürler arası farklılıklar da dikkate alındığında mevcut ölçeklerin farklı kültürlerdeki geçerliliği de ayrı bir sorun oluşturmaktadır. Diğer yandan değişen koşullara bağlı olarak Türkiye’de son yıllarda hızlı bir şekilde yükseköğretim kurumlarının sayısı artmıştır. Bu artış nitelikli işgücü-akademisyen ihtiyacını ortaya çıkarırken kısa sürede gerçekleştirilen plansız büyüme her açıdan niteliği düşürmektedir. Bu koşullarda bugün için Türkiye’de büyük çoğunluğu kurumsallaşma sürecini tamamlamamış görece yeni üniversitelerden oluşmaktadır. Her açıdan birbirinden çok farklı özelliklere sahip bu üniversitelerin, çalışanları için farklı iş doyum düzeyleri üreteceği de açıktır. Bu çalışmada, hem bu hızlı değişim sürecinde kullanılmak üzere hem de farklı üniversiteleri karşılaştırmaya olanak vermesi amacıyla akademik personelin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirilmesi düşünülmüştür. Bu doğrultuda geliştirilecek ölçeğin bazı psikometrik özelliklerinin incelenmesi planlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. BİRİNCİ ÇALIŞMA

Katılımcılar

Bu çalışmaya bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşılan çevrimiçi uygulama ile ulaşılan 27 ile 68 yaş arasında (ort. = 42,49; s = 9,85 yıl) ve 1 ile 40 arasında (ort. = 16,32; s = 10,89 yıl) süre ile üniversitede çalışan 1139 kişi katılmıştır. Katılımcıların 174’ünün (% 15,31) profesör, 159’unun (% 13,92) doçent, 732’sinin (% 64,27) doktor öğretim üyesi ve 74’ünün (% 6,50) öğretim görevlisi olduğu görülmüştür.

Gereç ve Madde Havuzu

İlgili alanyazında sunulanlar doğrultusunda, akademik ortama yönelik iş doyumunu ile ilgili içeriğe sahip 90 maddeden oluşan (Örn. Kendimi çalıştığım üniversiteye ait hissetmiyorum.) madde havuzu hazırlanmıştır. Maddeler, Tamamen Uygun = 1 ile Hiç Uygun Değil = 5 arasında beşli Likert tipi cevaplama seçeneği ile uygulanmıştır.

Uygulama

Çalışmada sayısal ortamda hazırlanan web tabanlı formun internet ortamında bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşılmış ve katılımcılardan doldurmaları istenmiştir. Katılımcılardan madde havuzunda yer alan maddeleri cevaplamaları dışında sadece akademik unvanlarını, yaşlarını ve üniversitede çalışma sürelerini belirtmeleri istenmiştir.

2.2. BULGULAR

Madde havuzundan oluşan taslak ölçek formu için elde edilen veri, açıklayıcı faktör analizi, madde analizi ve iki parametrelili modelle Madde Tepki Kuramı (Item Response Theory) ile yapılan parametre değerlendirme işlemlerinin tekrarlayan şekilde uygulanmasıyla incelenmiştir. Maddelerden düşük faktör yük değeri olan ve madde ölçek toplam puan korelasyonları düşük olanları öncelikli olarak çıkarılarak kalan maddelerin Madde Tepki Kuramı ile parametre değerleri incelenmiştir. Bu işlemle de ayırt ediciliği düşük maddeler çıkarılmıştır. Daha sonra madde parametre değerleri açısından farklı güçlük düzeylerinde olan maddeler seçilmiştir. Tekrarlayan işlemlerle 65 madde atılmış ve 25 madde ölçeğin son hali için seçilmiştir. Atılan maddelerden sonra kalan maddeler için açıklayıcı faktör analizi ile ölçeğin boyut yapısı, genel toplam için iç tutarlılık güvenilirlik değerlendirmeleri ve Madde Tepki Kuramı madde parametre değerleri hesaplanmıştır.

“A Akademik İş Doyum Ölçeği” olarak isimlendirilen ölçeğe seçilen maddelerin, madde ayırt edicilik değerleri 0,33 ile 3,24 arasında, madde güçlük değerleri -0,51 ile 0,49 arasında gerçekleşmiştir. Havuz maddelerinden oluşan tüm form için iç tutarlılık katsayısı 0,92, seçilen 25 maddeden oluşan ölçeğin son hali için ise iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak belirlenmiştir. Seçilen maddelerin, tüm madde havuzu maddelerini yansıtmaya durumunu incelemek amacıyla havuz maddelerinin ve seçilen maddelerin toplam puanları hesaplanmış ve iki toplam puan arasında 0,81 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

2.3. İKİNCİ ÇALIŞMA

Katılımcılar

Bu çalışmaya bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşılan çevrimiçi uygulama ile ulaşılan 27 ile 67 yaş arasında (ort. = 40,19; s = 9,23 yıl) ve 1 ile 37 arasında (ort. = 16,64; s = 12,91 yıl) süre ile üniversitede çalışan 718 kişi katılmıştır. Katılımcıların 135’inin

(% 18,75) profesör, 194'ünün (% 27,08) doçent, 329'unun (% 45,83) doktor öğretim üyesi ve 60'ının (% 8,33) öğretim görevlisi olduğu görülmüştür.

Gereçler

A Akademik İş Doyum Ölçeği: Birinci çalışmada seçilen 25 maddeden oluşan ölçek formu yine Hiç Uygun Değil = 1 ile Tamamen Uygun = 5 arasında beşli Likert tipi cevaplama seçeneği ile uygulanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçeğin 100 maddeli uzun ve 20 maddeli kısa iki formu bulunmaktadır. Kısa formu, iki alt boyut ve genel toplam puanla değerlendirilmektedir. Özgün kısa form bütününün, değişik gruplardan elde edilen 0,87 ile 0,92 arasında değişen iç tutarlılık güvenilirlik katsayısına sahip olduğu belirtilmiştir (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967). Bu çalışmada ölçeğin kısa formu ve genel toplam puan değerlendirmesi kullanılmıştır. Türkçe'ye çevirisi yapılan ölçek kısa formu, Hiç Memnun Değilim = 1 ile Çok Memnunum = 5 arasında beşli Likert tipi değerlendirme içermektedir. Ve ters yönlü madde içermemektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puan doyum düzeyinin yüksek oluşunu göstermektedir (Baycan, 1985).

Tükenmişlik Ölçeği: Dört maddesi ters yönlü olarak puanlanan 21 maddeli ölçek, Hiçbir Zaman = 1 ile Her Zaman = 7 arasında yedili Likert tipi puanlama ile değerlendirilmektedir. Genel toplam puanla değerlendirilen ölçekte yüksek puan tükenmişlik düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe formu için iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,93, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı da iki farklı grup için 0,83 ve 0,85 olarak belirtilmiştir (Çapri, 2006).

Uygulama

Çalışmanın bu uygulaması da sayısal olarak hazırlanmış ve internet ortamında bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşarak katılımcılardan doldurmaları istenmiştir. Katılımcılardan ölçek maddelerini cevaplamaları ve yine sadece akademik unvanlarını, yaşlarını, üniversitede çalışma sürelerini belirtmeleri istenmiştir.

2.4. BULGULAR

Bu çalışma verisi için ölçek maddelerinin, iki parametrelili doğrusal model kullanılarak Madde Tepki Kuramı ile hesaplanan madde ayırt edicilik değerleri 0,43 ile 2,71 arasında, madde güçlük değerleri -0,76 ile 0,43 arasında gerçekleşmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. İkinci Çalışma için Madde Tepki Kuramı ile Hesaplanan Madde Parametre Değerleri

Maddeler	Madde Ayırt Ediciliği	Standart Hata	Madde Güçlüğü	Standart Hata
1	0,62	0,02	-0,05	0,08
2	0,73	0,02	-0,12	0,08
3	1,08	0,03	-0,28	0,06
4	1,59	0,05	-0,63	0,04
5	0,81	0,02	-0,10	0,07
6	1,00	0,03	-0,14	0,06
7	0,52	0,02	-0,71	0,09
8	1,96	0,08	-0,69	0,04
9	1,45	0,04	-0,40	0,04
10	1,31	0,04	-0,45	0,04
11	2,71	0,11	-0,67	0,04
12	1,73	0,05	-0,52	0,04
13	0,43	0,01	0,43	0,11
14	2,00	0,05	-0,43	0,03
15	2,34	0,07	-0,51	0,03
16	1,14	0,03	-0,49	0,05
17	1,02	0,03	0,02	0,06
18	1,22	0,04	-0,39	0,04
19	2,44	0,07	-0,36	0,03
20	1,98	0,06	-0,60	0,03
21	2,35	0,11	-0,76	0,05
22	1,14	0,03	-0,40	0,05
23	2,14	0,07	-0,54	0,03
24	1,36	0,04	-0,27	0,04
25	1,96	0,06	-0,45	0,03

Ölçeğin tek faktörlü yapısının test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve İyi Uyum İndeksinin (GFI) 0,92, Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksinin (AGFI) 0,90, Karşılaştırmalı Uyum İndeksinin (CFI) 0,91, Hata Kareleri Ortalamasının Karekökünün (RMR) 0,15, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökünün (RMSEA) 0,04 ve ki-kare (720,55) / sd (281) = 2,56 olduğu görülmüştür.

Ölçek bütünü için alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,88, iki yarım test güvenilirlik analizinde tek numaralı maddelerden oluşan birinci yarı için 0,78, çift numaralı maddelerden oluşan ikinci yarı için 0,80 ve iki yarı arası korelasyon değeri ise 0,82 olarak

hesaplanmıştır. Hem eşit olmayan iki yarı için Spearman-Brown hem de Guttman iki yarı test katsayıları ise 0,90 olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. İkinci Çalışma için Güvenirlik Analizi Sonuçları

n	718
k	25
Alfa	0,88
13 Maddelik 1. Yarı için Alfa	0,78
12 Maddelik 2. Yarı için Alfa	0,80
İki Yarı Arası Korelasyon / r	0,82
Guttman İki Yarım Test Güvenirlik Katsayısı	0,90
Eşit Olmayan İki Yarı Spearman-Brown Katsayısı	0,90

Geliştirilen ölçek ile kriter bağıntılı geçerlik kapsamında alınan Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında 0,71, ayırt edici geçerlik kapsamında alınan Tükenmişlik Ölçeği arasında da -0,42 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Çalışmada son işlem olarak geliştirilen ölçeğin toplam puanının uç değerleri ayırt edip edemediğinin incelenmesi amacıyla toplam puana göre tüm grup, düşük, orta ve yüksek puan alan eşit üç (% 33,33) gruba bölünmüş, sonra bu grup tek yönlü varyans analiziyle karşılaştırılmıştır. Sonuca göre üç grubun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır; $F(2,715) = 1547,06$; $p < 0,001$.

3. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İş doyumuna ilişkin araştırmaların Hawthorne çalışmalarıyla başladığı ve örgütsel psikoloji alanında birçok modelde önemli bir değişken olarak yer aldığı belirtilmektedir (Burt, 2015; Lu ve ark., 2005). İş doyumunun, iş motivasyonu ve örgütsel davranış aracılığıyla organizasyonun ve çalışanların performansını etkileyebileceği, ayrıca zihinsel ve fiziksel iyi oluş ile bağıntılı olması nedeniyle de önemli olduğu ifade edilmektedir (Chun, Choi ve Song, 2019; Schulze, 2006). Akademik personelin iş doyumunu ise maaş ve tazminat (ödeme avantajları ve ek yardımlar), çalışma koşulları (iş arkadaşı ile ilişkiler, kişilerarası ilişkiler, çalışma arkadaşı), terfi fırsatları (ödüller, işte ilerleme), bireyin kişisel özellikleri (yaş, kadro, cinsiyet, iş tecrübesi, medeni durum), süpervizyon (liderlik tarzı, özerklik), işin kendisi ile ilgili (bağımsız hissetmek, başarılı hissetmek, kontrol hissi), idare ve yönetim (yönetici desteği, yönetici ile ilişkiler, politika ve idare, otorite), olanaklar (araştırma desteği, eğitim fırsatları, yeterli ekipman, üniversite kaynaklarına erişim) ve diğer etkenler (iş güvenliği, taahhüt, iş yükü, organizasyonun vizyonu) gibi birçok faktörün etkilediği görülmüştür (Basak ve Govender, 2015; Jiang, 2017; Schulze, 2006). Bu nedenle bu çalışmada akademik personelin iş doyumunu ölçmeye yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi düşünülmüştür.

İş doyumunu birçok faktörden etkilenmektedir. Bu doğrultuda ölçeğin de çok boyutlu yapı içermesi makul görünmektedir. Ancak bu çalışmada geliştirilen ölçeğin yapısının madde yazımı aşamasında çok boyutlu olarak planlanmamış olması nedeniyle tek boyutlu olarak test edilmiştir. Bu doğrultuda da sonuçlarda çok güçlü olmayan tek boyutlu yapı gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile yapılan değerlendirmede tek boyutlu yapı için bazı uyum göstergelerinin kabul edilebilir düzeyde bazılarını sınır değerlerde, diğerlerinin ise kabul edilebilir değerlerde olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar ölçeğin tek boyutlu yapısını kısmen de olsa ortaya koymaktadır. Ancak bu noktada ölçeğin faktör yapısının daha ayrıntılı olarak incelenmesi sonraki çalışmalara bırakılmıştır.

Çalışmanın bulguları, geliştirilen ölçeğin havuz maddelerinden oluşan ilk formunun ($r = 0,92$) ve 25 maddelik son formunun ($r = 0,91$) yüksek iç tutarlılık katsayısı gösterdiğini ve güvenilirlik katsayısında belirgin düşüş olmadan madde seçiminin yapıldığını ortaya koymuştur. Ayrıca ikinci uygulamada iki yarım test güvenilirlik analizinde elde edilen alfa ve diğer güvenilirlik katsayıları, iki yarı arası korelasyon değeri de yüksek olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar ölçeğin hedef grupta oldukça tutarlı sonuçlar gösterdiğine işaret etmektedir. Farklı iş gruplarının iş doyumunu değerlendirmek için kullanılan (Weiss ve ark., 1967) "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile akademik personelin iş doyumunu değerlendiren "A İş Doyumu Ölçeği" arasındaki korelasyonun yüksek olması ($r = 0,71$) geliştirilen ölçeğin kriter bağıntılı geçerliğine kanıt oluşturmaktadır.

İş ortamında çalışanlar üzerinde, ekonomik ve sosyal problemlerin nedeni olarak gösterilen tükenmişliğin sebepleri detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır (Lu ve Gursoy, 2016; Sestili ve ark., 2018). İş doyumsuzluğu, düşük verimlilik, düşük örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, erken emeklilik, çalışan devri, işin niceliğinde ve kalitesinde azalma, iş yapmaktan kaçınmak, iş yerinde ayrımcılık, uygun sosyal ilişki eksikliği, muhtemel intihar düşünceleri, sinizm, anksiyete, depresyon ise tükenmişliğin sonuçları olarak gösterilmektedir (Ineme ve Ineme, 2016; Lazarescu ve ark., 2018; Liu ve Lo, 2018; Lu ve Gursoy, 2016; Nazari ve ark., 2016; Sestili ve ark., 2018). Ayrıca tükenmişlik ile iş doyumunu arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır (Coetzeei Maree ve Smit, 2019; Jiang, 2017; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Peng ve ark., 2016; Ybema, Smulders ve Bongers, 2010). İş doyumunun, tükenmişliğin öncülü olabileceği ya da iş doyumunu ve tükenmişliğin nedenin başka bir faktörden kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Diğer yandan iş doyumunun en iyi yordayıcılarından birinin tükenmişlik olduğu belirtilmektedir (Bilge, 2006; Chen ve ark., 2019; Jiang, 2017). Fakat iki yapıdan hangisinin diğerini yordadığına ilişkin sonuçların

tutarsız olduğu görülmektedir (Chen ve ark., 2019; Lu ve Gursoy, 2016). Ayırt edici geçerlik kapsamında bu çalışmada elde edilen sonuçlar ise söz konusu çalışmalarda belirtildiği gibi akademisyenlerin iş doyumuna yönelik olarak geliştirilen ölçek ile tükenmişlik düzeyi arasında beklenen yönde ve düzeyde ilişkinin olduğunu ($r = -0,42$) ortaya koymuştur.

Geliştirilen ölçeğin farklı geçerlik çalışmaları ile desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle farklı sosyo-demografik grupların, devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan grupların karşılaştırılması gibi ölçeğin pratik kullanım sonuçlarının da ölçeğin geçerliliğine ilişkin önemli bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca geliştirilen ölçeğin kısa olması nedeniyle iş doyumunun çok boyutlu yapısını yansıtmadığı anlaşılmaktadır ve ölçeğin tek boyutlu yapısına ilişkin güçlü geçerlik kanıtları sağlanamamıştır. Bu nedenle daha sonrasında ölçeğin hem faktör yapısının incelenmesinin gerektiği anlaşılmaktadır hem de iş doyumunun çok boyutlu yapısını yansıtacak şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Çalışmada veri toplama işlemleri çevrimiçi uygulama ile yürütülmüş olması nedeniyle, akademisyenlerin unvanlarına bağlı olarak mevcut koşullardaki sayı ve yüzde değerleri oransal olarak katılımcılara yansımamıştır / yansıtılmamıştır. Diğer bir ifadeyle bu çalışmadaki akademik unvanlara ilişkin oranların gerçek durumu ne oranda yansıttığı bilinmemektedir. Çünkü bu çalışmaya, ulaşılabilen akademisyenlerden ulaşılan tarihte gönüllü olarak katılmak isteyenler katılmış ve elde edilen oranlarda bunu yansıtır şekilde gerçekleşmiştir. Çalışmada gözlenen eksikliklerinden biri de araştırma görevlilerinin çalışmaya katılmamış olmasıdır. Oysa akademik ortamda çalışan gruplardan birini de araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Çalışmada gözlenen eksikliklerinden bir diğeri de cinsiyet ve diğer sosyo-demografik bilgilerin alınmamış / alınmamış olmasıdır. Ölçeğin özellikle kurum ortamına yönelik maddeler içermesi nedeniyle uygulamada sosyal istenirliğin öne çıkmasına bağlı olarak cevapların etkilenmemesi için alınan kişisel bilgiler fazlaca sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle de belirtilen sosyo-demografik bilgilere yönelik verilerin toplanması ve değerlendirmesi sonraya bırakılmıştır. Akademik iş doyumunu açısından sosyo-demografik özelliklerin karşılaştırması daha sonrası için bir çalışma önerisi olmasının yanı sıra bu çalışmanın da sınırlılığı niteliğindedir.

KAYNAKLAR

- Agana, D. F., Porter, M., Hatch, R., Rubin, D., & Carek, P. (2017). Job satisfaction among academic family physicians. *Family Medicine*, 49(8), 622-625.
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2017). A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance. *Applied Psychology*, 66(2), 207-232.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Basak, S. K., & Govender, D. W. (2015). Theoretical framework of the factors affecting university academics job satisfaction. *International Business and Economics Research Journal*, 14(2), 317-326.
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(9), 1151-1160.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Bowen, B. E., & Radhakrishna, R. B. (1991). Job satisfaction of agricultural education faculty: a constant phenomena. *Journal of Agricultural Education*, 32(2), 16-22.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? a meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70-80.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Burt, C. D. B. (2015). Job satisfaction. In Flood, P. C., & Freaney, Y (Eds.). *Wiley Encyclopedia of Management (Vol. 11) (3.ed) (pp. 1-3)*. West Sussex: Wiley.
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(1), 1526.
- Chun, Y. H., Choi, S., & Song, M. (2019). Analyzing the link between job satisfaction and performance in educational institutions. *International Journal of Public Administration*, 42(9), 707-722.
- Coetzee, N., Maree, D. J. F., & Smit, B. N. (2019). The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support and age among academics at a tertiary institution. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 75-85.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265-281.

- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298(6670), 366-370.
- Costen, W. M. (2012). Job satisfaction. In Prescott, R. K. (Ed.), *The encyclopedia of human resource management: short entries (Vol. 1)*, (pp. 292-295). San Francisco: Pfeiffer.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çavuş, M. F., Gök, T., & Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(4), 69-74.
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in assessing and understanding employee motivation at work, a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 212-223.
- Ellenbecker, C. H., & Byleckie, J. J. (2005). Home healthcare nurses' job satisfaction scale: refinement and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing*, 52(1), 70-78.
- Ewen, R. B. (1964). Some determinants of job satisfaction: a study of the generality of Herzberg's theory. *Journal of Applied Psychology*, 48(3), 161-163.
- Ewen, R. B., Smith, P. C., Hulin, C. L., Locke, E. A. (1966). An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 544-550.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Ferretti, M. S., & Argentero, P. (2018). Assessing the psychometric properties of the Managerial Job Satisfaction Scale-MJSS-16: a multi-country analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(5), 295.
- Garcia, R. G., Sangregorio, M. A., & Sanchez, M. L. (2018). Evaluation of job satisfaction in a sample of Spanish social workers through the 'Job Satisfaction Survey' scale. *European Journal of Social Work*, 21(1), 140-154.
- Glass Jr, J. C. (1976). Ministerial job satisfaction scale. *Review of Religious Research*, 17(2), 153-157.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*. New Jersey: Routledge.
- Ho, C. L., & Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (Eds.), *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, (Vol. 12.)* (pp. 255-276). New Jersey: Wiley.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's two-factor theory of motivation in the public sector: is it applicable to public managers?. *Public Organization Review*, 18(3), 329-343.
- Ineme, K. M., & Ineme, M. E. (2016). Impact of job satisfaction and burnout on attitudes towards strike action among employees of a Nigerian University. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(6), 664-675.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach* (2. ed). New Jersey: Wiley.
- Jiang, Y. (2017). A study on the relationship between english teachers' job satisfaction and job burnout. In *A study on professional development of teachers of english as a foreign language in institutions of higher education in western China* (pp. 323-357). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: an empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.
- Lazarescu, I., Dubray, B., Joulakian, M. B., Blanchard, P., Chauvet, B., Mahé, M. A., ... & Thureau, S. (2018). Prevalence of burnout, depression and job satisfaction among French senior and resident radiation oncologists. *Cancer/Radiothérapie*, 22(8), 784-789.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- Liu, H. L., & Lo, V. H. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153-169.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter?. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 40(2), 210-235.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2017). Historical and conceptual development of burnout. In Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout* (pp. 1-16). Abingdon, UK: Routledge.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

- Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers, does personality matter?. *Journal of Criminal Justice*, 37(5), 419-426.
- Nazari, H., Jariani, M., Beiranvand, S., Saki, M., Aghajeri, N., & Ebrahimzadeh, F. (2016). The prevalence of job stress and its relationship with burnout syndrome among the academic members of Lorestan University of Medical Sciences. *Journal of Caring Sciences*, 5(1), 75-84.
- Neumann, Y., & Finaly-Neumann, E. (1991). Determinants and correlates of faculty burn-out in US research universities. *Journal of Educational Administration*, 29(3), 80-92.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education + Training*, 39(9), 354-359.
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2016). Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1237003.
- Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: an analysis of South Korea's National Survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities*, 53-54, 198-212.
- Parveen, H., & Bano, M. (2019). Relationship between teachers' stress and job satisfaction: moderating role of teachers' emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59.
- Riggio, R. E. (2016). *Introduction to industrial and organizational psychology* (6. ed.). Boston: Pearson.
- Roth, S. F., Heo, G., Varnhagen, C., Glover, K. E., & Major, P. W. (2003). Job satisfaction among Canadian orthodontists. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 123(6), 695-700.
- Sanjeev, M. A., & Surya, A. V. (2016). Two factor theory of motivation and satisfaction: an empirical verification. *Annals of Data Science*, 3(2), 155-173.
- Schulze, S. (2006). Factors influencing the job satisfaction of academics in higher education. *South African Journal of Higher Education*, 20(2), 318-335.
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: a multilevel study. *Journal of Management*, 32(5), 622-645.
- Sestili, C., Scalingi, S., Cianfanelli, S., Mannocci, A., del Cimmuto, A., de Sio, S.,la Torre, G. (2018). Reliability and use of Copenhagen Burnout Inventory in Italian sample of university professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(8), article id: 1708.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250.
- Ssesanga, K., & Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector, the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Tourangeau, A. E., Hall, L. M., Doran, D. M., & Petch, T. (2006). Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*, 55(2), 128-136.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota studies in vocational rehabilitation: xxii. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota.
- Willem, A., Buelens, M., & Jonghe, I. D. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction, a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(6), 1011-1020.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G., & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: a longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102-124.



Perception of Pay in The Context of Organizational Psychology

Fatih Bal*

Sakarya University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 21.05.2020

Received in revised form:

17.06.2020

Accepted: 21.06.2020

Key Words: Organizational Psychology, Organizational Communication, Perception of Pay

ORCID: 0000-0002-9974-2033

Type of Article: Review

ABSTRACT

Objectives: One of the factors that determine organizational psychology is the perception of pay. Wage is one of the most important factors in the work of the individual. The study is to theoretically emphasize the positive and negative effects of employees' perception of wages on organizational behavior and the importance of wage perception for employees.

Method: According to the literature, the effect of wage perception on organizational psychology is stated. The needs, goals and efforts of employees in different organizations with similar duties and responsibilities may differ, and organizational behavior affects various tasks, skills, task identity, importance of the task, autonomy and job motivation.

Findings: In this study, wage perception was examined in the context of organizational psychology and it was mentioned that wage is not only a price but also an indicator of how much the employer values its employees. Wage is important in attracting qualified human resources. Participation among employees increases satisfaction and performance. It has a positive impact on the recognition and rewarding of employees' efforts and motivation and performance.

Originality: In the context of organizational psychology, wage perception has been examined theoretically and it has been evaluated that it can contribute to future studies in this regard.

Örgütsel Psikoloji Bağlamında Ücret Algısı

Fatih Bal

Sakarya Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihi:

Başvuru: 21.05.2020

Revizyon: 17.06.2020

Kabul: 21.06.2020

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Psikoloji, Örgütsel İletişim, Ücret Algısı

ORCID: 0000-0002-9974-2033

Makale Türü: Derleme

ÖZ

Amaç: Örgütsel psikolojiyi belirleyen faktörlerden biri de ücret algısıdır. Ücret, bireyin çalışmasında en önemli faktörlerden biridir. Çalışma, çalışanların ücret algısının örgütsel davranış üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ve ücret algısının çalışanlar için önemini teorik olarak vurgulamaktır.

Yöntem: Literatüre göre ücret algısının örgütsel psikoloji üzerindeki etkisi belirtilmektedir. Benzer görev ve sorumluluklara sahip farklı kuruluşlarda çalışanların ihtiyaçları, hedefleri ve çabaları farklılık gösterebilir ve örgütsel davranış çeşitli görevleri, becerileri, görev kimliğini, görevin önemini, özerkliği ve iş motivasyonunu etkiler.

Bulgular: Bu çalışmada örgütsel psikoloji bağlamında ücret algısı incelenmiş ve ücretin sadece bir fiyat değil, aynı zamanda işverenin çalışanlarına ne kadar değer verdiği bir göstergesi olduğu belirtilmiştir. Ücret, nitelikli insan kaynağını çekmede önemlidir. Çalışanlar arasında katılım memnuniyet ve performansı arttırmaktadır. Çalışanların çabalarının, motivasyonunun ve performansının tanınması ve ödüllendirilmesi üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Özgünlük: Örgütsel psikoloji bağlamında ücret algısı teorik olarak incelenmiş ve bu konuda gelecekteki çalışmalara katkıda bulunabileceği değerlendirilmiştir.

* Department of Psychology, fatihbal@sakarya.edu.tr, Cite As/ Alıntı: Bal, F. (2020). Perception of Pay in The Context of Organizational Psychology. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 46-53. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.740582>.

1. INTRODUCTION

Having a high level of competitive advantage in the globalized world and having qualified employees is one of the most important ways of achieving competitive advantage, businesses have begun to give importance to wage policies in order to attract and retain qualified and qualified human resources. The reason for this is to realize that manpower needs to be taken into account in accordance with organizational objectives and that the demands, expectations and needs of employees should be taken into consideration in order to obtain the desired efficiency. The motivation of manpower in achieving organizational goals is made possible by feeling healthy and happy within the organization both physically and psychologically (Yıldırım & Demirel, 2015).

Our living conditions and values play an important role in shaping this perception. Perception in psychology can be defined as the analysis and interpretation of sensory information in the brain. Day by day we are more and more faced with the rich stimuli of modern life. With perception, we get an explanation of what our environment and what is happening around us.

Job satisfaction consists of a personal evaluation of the job conditions or the results of the work (wages, work safety, etc.) and the internal reactions that an individual develops against the perceptions of the work and work conditions through the system of norms, values, expectations (Asan & Erenler, 2008). From the beginning of the organizational behavior, wage was seen as an important reward for motivating the employees (Taylor, 1919).

Most adult individuals prefer to spend most of their lives in paid employment. Most of the employees see their work as a reflection of their identity. When people are asked why they work, the fee is one of the most common reasons. The wage in terms of instrumental value is more effective than other incentive or motivation techniques. It is important for many people to choose to work because they provide income, security and privilege. Some people have to work to keep their lives alive. There is a relationship between wage level and job satisfaction. Psychologically, the individual feels more happy and safe when he makes income (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw & Rich, 2010)

One of the factors that will make employees feel corporate belonging is the wage policy of the enterprise. Businesses consider a number of criteria when determining wages. These criteria include; Business analysis starts with the preparation of job descriptions, job specifications, and ends with the evaluation of work and personnel. The role of the wage and salary department of the human resources department is to attract, retain and encourage employees. In remuneration policies, it is important to reward the performance of the salary payment system and to maintain control over the monetary method of the salary payment system (Eren, Erdil & Poison, 2000). Wage management creates an important and driving force in today's enterprises in achieving a competitive advantage (Benligiray, 2007).

2. ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Organizational psychology includes psychological analysis of work activities or, more generally, all kinds of experiences and behaviors of individuals and groups in the organization. Organizational psychology can simply be defined as applying or expanding psychological facts and principles to the problems of people working in businesses. Organizational psychology deals with human behavior in the field of study. Developing leadership, motivation and job satisfaction of organizational psychology.

The subject of organizational psychology is the definition and analysis of human work and its organization. Business and organization are interdisciplinary subject areas. It has an interdisciplinary structure as well as other disciplines such as professional and organizational psychology, business management, engineering, occupational medicine, corporate pedagogy or business and organization sociology. As a psychological discipline, the unique task of organizational psychology is to investigate and examine human behavior, action, thinking or feeling as well as the development of people in organizations by referring to psychological concepts, theories and methods.

Psychology is most used in organizations for organizational management. It doesn't just end up with lines that use psychological information. Direct participation of psychologists. Experts who specialize in psychology, such as industrial organization, clinical, counseling and developmental psychology, solve internal problems or improve the system.

Organizational psychology concerns three areas. First, it is interested in developing various measurement tools for the selection, placement and promotion of employees in the organization. It is the use of a test or measurement (eg work analysis) to identify, assess, or assess the knowledge, skills and abilities critical to performing a task by examining the tasks that an individual will be responsible for, and the use for evaluation. The second area is education and development. It is concerned with increasing the capacity of employees to improve their work performance and develops various educational and training programs for this purpose. It is also important to design ways to assess how successful these programs are. It may also include which program to provide for personal career research and development. Finally the third area is the evaluation of work performance and the criteria for assessing how well an organization carries out its tasks.

Organizational psychologists are interested not only in individual performance but also in measuring performance between departments and organizations. The main areas covered by organizational psychology are developing motivation and developing theories in order to improve employee motivation and to develop the desired leadership styles in order to increase individual and organizational productivity. It can also work to change jobs (business design) and change organizational structure (organizational development or organizational change) or solve problems. In recent years, work stress and work safety have been given great importance as a field to improve the quality of work environment.

Psychology consists of three parts in organization management. The first is the personnel sector. Businesses benefit from psychology when hiring or evaluating employees. The personality tests are representative. Psychologists can develop and operate an audit system. Second, in-company training and human resources development. In the past, the focus was on improving employee professionalism by inviting a field expert to teach in-house training. However, the latest training methods are different. Employees have difficulty in communicating. The psychologist is the first external trainer. In addition to staff training, there are situations in which a one-to-one psychologist is assigned to strengthen their executive abilities. Third, welfare is welfare. Some large corporations place great emphasis on psychology as employees report stress when they are under stress or have problems at home. Working with professional counselors has started to gain importance as the stress increases.

Employees have difficulty in communicating. The psychologist is the first external trainer. In addition to staff training, there are situations in which a one-to-one psychologist is assigned to strengthen their executive abilities. Third, welfare is welfare. Some large corporations place great emphasis on psychology as employees report stress when they are under stress or have problems at home. Working with professional counselors has started to gain importance as the stress increases.

The psychological capital of the employees affects various business-related outcomes such as job performance, job satisfaction, citizenship, absenteeism and stress. Personality and self-esteem are important parts of psychological capital where managers can significantly strengthen by supporting and creating the right working environment. There are four elements of psychological capital: self-confidence, optimism, will, flexibility (Ben-Hur, Avagyan & McTeague, 2018). The cultural background of employees and sources of expression can shape the development of self-confidence. In this context, it can be emphasized that the main function of organizational culture is to ensure that employees are aware of their participation in common tasks and jobs, follow defined norms and values, and contribute to their welfare and contributions. Organizational culture functions from the perspective of organizational behavior (Aldag & Kuzuhara, 2002):

- Collaboration: By providing common values and starting points, culture can increase the level of goodwill and mutual trust and can promote cooperation on this basis.
- Deciding: Common beliefs and values provide a stable set of basic assumptions and preferences to members. This may lead to a more economic decision-making process as more consensus is needed.
- Control: Culture can serve as a subtle organizational control system, which informally approves or prohibits certain forms of behavior.
- Communication: Culture reduces communication problems in at least two ways. First, there is no need to discuss issues with common positions; such things are done without speaking. Second, general positions give instructions and signals to help interpret the received messages.
- Commitment to the organization: When people identify with it, they feel they belong to an organization as well as an emotional bond. Strong cultures increase identification with the organization and give employees an awareness of the partnership of their beliefs and values.
- The unity of perception: The organizational reality is built because of the same experience of the people of this institution. Common beliefs and values are a common interpretation among the members of the organization by influencing this process.
- The legality of behavior: Culture helps the organization members to gain meaning in their behavior and to ensure its legitimacy.

In enterprises with institutionalized fair policies, only organizational culture is adopted. Organizational culture provides commitment to the organization. Employees become more committed and perform better.

3. PERCEPTION OF PAY

Wage, employees working life, their positive or negative attitude towards their work. It is one of the important factors. Because of the wages earned by the effort, the individual directs the motives. In this sense, the endeavors of the efforts of the standards of living can be said to lead and cause dissatisfaction or dissatisfaction (Ataay, 1985).

The wage, which is considered as the price of labor, which is one of the factors of production, has a different effect on both the economic life and social life. For, wage labor is an element that determines the income and life level of the working people (Sabuncuoglu, 2000). A compensation policy has two elements: wages and equality.

A good remuneration policy should have the following basic principles:

- Be as objective as possible: the aim is to provide justice, truth and perceptibility (ie the salaries of the same people with the same position).
- Cash is a short / short term return and equity is a long-term return.
- Salary should be adapted to market practices.

Dissatisfaction with the wage which is the most important of the externally paid external prizes; it may lead to strikes, slowing down of work, absenteeism and leaving work. In fact, wages play a role in ensuring that not only the people who work for their labor are the only sources of income, but also improve their living levels. As a key to satisfying personnel relations, wages are important for the loyalty and psychology of the employees.

Employees have a strong desire to achieve equality in their business inputs and outputs, as well as in their work (performance) and work outcomes (salary). For this reason, employees always want to receive performance and salary information from their colleagues. For this reason, it should not be forgotten that, although not unintentionally, employees will try to obtain information from their colleagues and that they can learn the amount of salaries from other employees. Employees who realize that there is no justice in the salary fall in the productivity of the employee. The sharing of salary information increases the ties between the employees because they know that the employees work in a fair environment and cause an increase in productivity.

The employee in business life has many expectations about his work. A fair and equal wage and reward system for employees wish. Employees wages and work requirements to the extent that he believes his experience and social wage standards are in line with predictability can be predicted. Wage alone motivates every employee it is not the main factor. Employees workplaces physically in favorable conditions the positive relationships they have with their colleagues or their working hours. They may choose to pay the fee. Here, the satisfaction of the fee is not the amount of the fee, but the employee whether he / she believes that he / she is treated fairly in terms of wages. Providing benefits such as increasing the status of responsibility. Therefore, the employee, the award, the belief that the distribution is fair can increase job satisfaction (Solmus, 2004).

Injustice arises when the person does not get what he / she expects (under the wages) or more than he expects (above wages) (Gilliland, 1994). Most people do not find the fee enough. Staff rarely they have high saturation due to the fee they receive. Wages are undoubtedly the most important factor in job satisfaction. The researches show the wages as one of the main factors of job satisfaction and job dissatisfaction. Wage is important in terms of meeting the economic requirements of the employee and determining its place in the level of dignity.

Lack of fairness leads to low productivity:

- It is the perceived difference resulting from the behavioral characteristics of human instinct. The theory of justice shows that a person's satisfaction with personal income is usually produced after a relative comparison: this comparison can be compared with the income of a comparable person compared to the same position in the same sector and the revenue in the same position as the same company. The comparison of people's incomes can be a vertical comparison with their past income. When choosing the comparison with others, they tend to choose people who have relatively higher incomes, and are often exposed to psychological influences such as despair and unhappiness when compared to themselves. Income expectations result in perceived differences in income levels.
- It is the perceived difference caused by uncertain wage orientation. Salary orientation is the basic principle in clarifying why companies pay salaries to employees. The company values employee skills and determines skill fees according to skill classification. However, many companies did not create a clear salary orientation when designing the compensation system, and they should clearly state what parts of their compensation have been created. Incorrect and incomplete calculations lead to differences in perception.
- Another problem is the unreasonable salary structure which is the perceived difference arising from the unreasonable salary structure of the enterprise. The total amount of wages paid by the entity is not low and the actual wage level of employees is not low, but employees generally do not include subsidies and benefits when calculating wage income that raises the difference in wages. The unreasonable salary structure is reflected in the complexity of payment.

- Employee perception differences arise from salary distribution environments. To alleviate the pressure of cash flow or to encourage employees to be regularly motivated, some companies usually divide their salaries (mostly bonuses) and then distribute them in bulk. This difference is the difference that results in different behavior results.

There is a significant relationship between salary paid by the company and productivity. Wage orientation should ensure that employees clearly understand what the company's value orientation, reward orientation and distribution goals are. Employees should know what to do, how to make a reasonable return, who to compare with, and with whom. Salary structure includes two aspects: one is the part of the employee's salary and the other is the standard of each building. In this respect, there are three points to consider: First, it is necessary to make the classification and hierarchical management of the position, in order to integrate closely with the characteristics of the employee's job and to guide the selection of the reference object, regardless of whether it is a structure or a structural standard. The reward is to pay attention to details such as cash payment or regular withdrawal regardless of whether the bonus is given at the beginning of the month or at the end of the month, regardless of whether the bonus is given once or in layers. For example, if the salary is the beginning of the month or the end of the month, it is an absolute cycle of a month, and in essence there is no difference, but psychological perception because of the debt is better than the end of the month because it will be perceived at the beginning of the month. Transparent payment rules are an important element. The Company should clarify the conditions, methods and methods for employees to be paid and clearly understand the principles, standards and procedures of distribution for each employee. Employees can clearly comprehend the composition of their income, the composition of other people's income, and even know where the difference is, even if the ultimate absolute value of the two is the same, increases the sense of justice in employee's self-comparison and thus increases employee satisfaction. It also increases the effectiveness of salary increase. The decline in the external environment, the cost of internal control of enterprises and the productivity of production per unit cost are the main concerns of enterprises. As an intellectual enterprise, labor cost is a very important variable in the cost structure of the company.

Employees perception of distribution equality comes in two ways: whether compensation is balanced by its own performance and contribution, and whether compensation is balanced with others or corporate standards. Therefore, fairness of distribution requires that the salary level standard be based on business analysis and performance assessment and reduce human error in the evaluation results. In order to facilitate the fair treatment of employees, employees should participate in a specific voice and wage management.

The efficiency of the individuals working in the enterprises, depends on their satisfaction. This is also an obligation for the business to realize its objectives. In other words, the maximum benefit from the employees (profit, mission) is obtained only it depends on their economic orientation. According to this the driving force of the business for the purposes of the family, the employees' family and social environment the wages that enable him to carry out his life as he desires (Ross & Murbick, 1987).

Employee engagement is now an important factor in workplace efficiency. Employees who feel empowered and busy are likely to stay in the organization because they feel a sense of purpose and belonging. When effective communication around institutions is dependent on wages, ambition and vision become a vital step. At this point, autonomy, expertise and purpose are factors affecting motivation. People are more motivated when they can see how they affect the organization. Efficiency is used to define an ever-increasing performance range. Many organizations relate this to labor costs and wages. Most of the employees often do not understand how the fee is determined. It is important for enterprises to explain what they pay to employees, to be open and transparent, to have a positive perception of employee wage. Wage is a very important component of participation because it is not just a number. The wage is the value that reflects how valuable the employer feels to the employee. Wage plays a major role in how people feel about their work and how busy they are with their work.

Payment level refers to the salary of the individual. Indirect payments (insurance, pensions and similar services) are reflected in the forms of payment. Performance (merit rating) or experience (seniority) can be determined by job evaluation and reflected on the wage structure. Considering the importance of payment to employees, businesses can experience satisfaction or dissatisfaction with the payment management process itself (Heneman & Schwab, 1985).

Reason for payment satisfaction (Shaw, Duffy, Jenkins & Gupta, 1999);

- Payment is an important organizational expense,
- The fee is considered as a valuable personal result.

In general, the dimensions of the wages in organizations: level, benefits, rise in, it is determined according to the organizational structure (Heneman & Schwab, 1985). The units responsible for wages must develop and implement a model in accordance with the conditions in which the enterprise is in charge. Wages are an important source of motivation for employees to feel secure and to maintain their lives and become an edematous element to keep employees in business (Goksu & Oz, 2008).

In social and industrial / organizational psychology literature, it is suggested that salary satisfaction can be affected by at least four main factors. These are economic benefits, fair or fair recognition of earnings compared to other people's salaries (Berkowitz, Fraser, Treasure & Cochran, 1987).

The value that the employer gives to the employee extends to things like wages, benefits, travel, culture, work flexibility. There are emotional motivations for individual employee value drivers and they differ between each individual. In order to receive compensation for each employee, we need to understand that they are considered to be the most valuable contributions of each individual, and we need to know which of these employee values is really important to employees.

Vroom's (1964) expectation theory helps clarify how the wage affects future behavior. According to the theory of expectation, three components determine the motivation; the decision about the likelihood that a decision will lead to a certain level of performance, the decision on the possibility that this level of performance has reached a certain conclusion is useful, the importance of the result to the individual becomes worthiness.

Today, the manager is motivated, aware that productive employees are very important to corporate success, regardless of company size, industry or corporate strategy. The share of wages is great in ensuring employee motivation. In order to increase the motivation of the enterprises, the companies offer performance-based incentive payments. Based on the evaluation of their performance, they are offered to individuals as bonuses or premiums or similar profit-related payments or incentives. Although researches show that performance-related wage is positively related to job satisfaction, organizational commitment and trust in management, performance-related remuneration, profit-related remuneration and share ownership are the methods used in incentive payment. These performance payment methods can backfire between employees, resulting in controversial behavior, complaints of unfair pay distribution, or overwork and stress (Ogbonnaya, Daniels, & Nielsen, 2017).

There are some factors that affect the importance of wages for employees. Individual differences conditions and situational conditions play an important role in employee wage perception. When the wage given to the employees varies widely, the employee starts to feel dissatisfied with the company he / she works, which in turn affects the business performance in a negative way. The way to negatively affect the psychology of employees and to have qualified human resources passes through the policy of fair wage. The fact that there is a reduced marginal utility in salary increases and being below the market causes a deterrent motivation. People often reject low-paid job offers on a salary basis. Firms wishing to attract qualified personnel apply wage salary policies because they know that wage is an important element. Changes in payment systems are of interest to employees. Employees are particularly sensitive to wage cuts. Unless an important reason such as crisis is explained and the company is not told that these disruptions in the salary will be compensated, gossip may increase among employees. Employees who cannot get salaries may start seeing their rivals as a rival with the fear of being dismissed, looking for a new job, and absences may increase. The responses of the employees to the changes in the wages are mainly due to the wage policies and the reasons for the change. In enterprises that are transparent and fair to their employees, it is seen that the employees do not leave their institutions even in times of crisis. The wage is important in choosing a job because the wage is one of the few things that people can know about the business before they get a job. On the other hand, other factors (eg audit quality) come into play when the person has been at work for some time. Payment systems are important in motivating performance. The fair wages of the employees without making any distinction between employees are positive in terms of employee satisfaction and performance. Rewards are very important in motivating performance. Taking higher wages based on performance is more important for individuals with a more extroverted and social success story. High-performance employees are more sensitive than other employees when they are not rewarded for their high performances and pay-offs (Rynes, Gerhart & Minette, 2004).

4. CONCLUSION

Institutionalized enterprises need qualified personnel to survive in an environment of increasing competition with globalization. As institutionalized enterprises know that wages are an important factor in the productivity of their employees, they cannot take the risk and apply fair wage policies. Non-institutional enterprises do not care about the psychological problems of their employees and apply continuous dismissal and recruitment policies in order to employ cheap personnel. In time, these enterprises lose their corporate reputation, and in the course of time, the first job, temporary work is perceived as a compulsory business, and in time they lose their qualified employees.

A large proportion of workers in Turkey make their living by himself and his family on the minimum wage. The minimum wage is not enough to meet the compulsory needs of the employee even in the present economic conjuncture (Erdogdu, 2014). Employee satisfaction is mostly due to the feeling that the wage is fair, not how much is paid.

The secret to maintaining a strong workforce is to understand the psychology of how employees perceive their bonuses and other incentives they can access. The driving motivation for an individual to choose a particular employer; The desire to work in a company that offers a rewarding experience, the desire to use natural skills and abilities to create a successful career, the

company is capable of providing interesting business tasks and recognition, and the company is generous on wages. These are the main factors behind the decision, although this is not the only reason a person chooses to work with a particular company. Psychology that directs people to work for any employer is usually based on the benefits and benefits offered. People are focused on managing their personal lives, and thus ensuring health and material well-being are key goals. What motivates people is the basic principles behind Maslow's Hierarchy of Needs, which is the classical psychological theory. In order to be productive members of the society and to think at a higher level, the basic physiological needs of people must be met. These needs are vital for survival, but they include basic needs such as air, water, food and sleep. Security needs include the needs of employment, health care and shelter. Companies that offer above-average benefits, incentives, salaries and comfortable working environments can attract more qualified human resources. Employees are working harder to stay in their jobs when they believe that their employers have provided them with the benefits of employment, including health benefits, financial assistance and other positive incentives. It is possible to provide only minimum values in terms of benefits, benefits and incentives provided to employees. However, this is risky because when employees learn that another employer can offer them more, they can leave. It is important to implement fair wage policies in order to keep the employees happy, hardworking and loyal to their work (Taylor, 2019).

REFERENCES.

- Aldag, RJ & Kuzuhara, L.W. (2002). *Organizational behavior and management : an integrated skills approach*. Australia: Thomson Learning.
- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi [Relationship between job satisfaction and life satisfaction]. *Süleyman Demirel University, The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 203-216.
- Ataay, İ.D. (1985). *Ücret tatmini ve ücret sistemleri* [Wage satisfaction and wage systems]. İstanbul, Turkey: Banksis Yayınları.
- Ben-Hur, S., Avagyan, K. & McTeague, L. (2018). Changing employee behavior. <https://www.imd.org>.
- Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, F. P. & Cochran, S. (1987). Pay, equity, job gratifications and comparisons in pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 544-551.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret yönetimi*. [Compensation management] İstanbul, Turkey: Beta.
- Erdoğan, S. (2014). Türkiye'de asgari ücret tespit komisyonu kararlarında işçi ve işveren temsilcilerinin yaklaşımları (1969-2013) [Commission decisions fixing the minimum wages in the approaches of the representatives of employers and workers in Turkey (1969-2013)]. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2), 3-37.
- Eren, E., Erdil, O. & Zehir, C. (2000). Türkiye'de büyük ölçekli işletmelerde uygulanan ücret ve maaş yönetim sistemi [The wage and salary management system applied in large-scale enterprises in Turkey]. *Doğuş University Journal*, 1(2),100-123.
- Gilliland, S.W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 79: 5, 691-701.
- Göksu, N. & Öz, B. (2008). Etkin ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar konusunda iş gören algılamaları: bir alan çalışması [Perceptions of employees about the benefits of effective wage management to the business: a field study]. *Journal of Selçuk University Institute of Social Sciences*, 20, 419-436.
- Heneman, H.G. & Schwab, D.P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129-141.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F, Podsakoff, N.P., Shaw, J.C. & Rich, B.L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: a meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 157-167.
- Ogbonnaya, C., Daniels, K. & Nielsen, K. (2017). Research: How incentive pay affects employee engagement, satisfaction, and trust. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org>
- Ross, F. & Murbick, R. (1987). *Contemporary readings in organizational behavior*. New York, NY: McGraw H ill.
- Rynes, S.L., Gerhart, B. & Minette, K.A., (2004). The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4):381-394.
- Shaw, J., Duffy, M.K., Jenkins, G.D. & Gupta, N. (1999). Positive and negative affect, signal sensitivity, and pay satisfaction. *Journal of Management*, 25(2):189-206.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. [Human resources management]. Bursa, Turkey: Ezgi Yayınları.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. [Emotions and interpersonal relations in business life]. İstanbul, Turkey: Beta.

Taylor, F.W. (1919). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.

Taylor, T. (2019). The psychology of employee benefits, perks and incentives. Retrieved from <https://www.thebalancecareers.com>.

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: Wiley.

Yıldırım, A. & Demirel, E.T.(2015). Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı? Elazığ banka çalışanları örneği [Does wage satisfaction have a determining effect on life satisfaction? Elazig bank employees example]. *Firat University Journal of Social Sciences*, 25(2), 133-154.