

İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSININ YENİ ÖNCÜLÜ: TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ

Sait GÜRBÜZ

Kara Harp Okulu

Eryaman Mahallesi, Dil Devrimi Cad., Akasya Evleri, No 31B, D.34 Etimesgut/ANKARA

E-posta: sgurbuz_99@yahoo.com

Ahmet ERKUŞ

Kara Harp Okulu

E-posta: arkus@kho.edu.tr

Ünsal SİĞRİ

Kara Harp Okulu

E-posta: sigri@kho.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın temel amacı; temel benlik değerlendirme, işgörenlerin iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisini incelemektir. Araştırmanın hipotezleri, Ankara'da bilişim sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli üç ayrı işletmede çalışan toplam 112 beyaz yakalı işgören üzerinde test edilmiştir. Araştırma sonucunda, temel benlik değerlendirmesinin işgörenlerin iş tatmini ve iş performansını anlamlı derecede yordadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, temel benlik değerlendirmenin iş tatminini açıklama gücünün, iş performansına göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Temel benlik değerleme, İş performansı, İş tatmini

Alan Tanımı: İnsan Kaynakları Yönetimi

A NEW ANTECEDENT OF JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION: CORE SELF EVALUATION

Abstract

The purpose of current study is to explore relation between job performance, job satisfaction and core self evaluation. Little or no empirical study has been conducted in exploring issue in Turkish context and this study attempts to fill this gap. The sample consists of 112 white-collars employees working three different private sector organizations in Ankara. The result indicated that core self evaluation predicted both job performance and job satisfaction of employees. Besides, it has been found that predictive power of core self evaluation on job satisfaction was higher than job performance.

Key Words: Core self evaluation, Job Performance, Job Satisfaction

JEL Classification: M12, M51, M54

1. GİRİŞ

İnsan Kaynakları Yönetiminin (İKY) temel amaçlarından birisi de işgörenlerin tatmin ve bağlılıklarını artırarak, örgütün amaçlarına uygun davranış sergilemelerini sağlamaktır. Bu kapsamda araştırmacıların, işgörenlerin işle ilgili olan tutum ve davranışlarını etkileyen faktörleri anlamaya ilişkin çalışmaları, İKY ve örgütsel davranış yazınında giderek artan bir dinamik araştırma alanı olmaya devam etmektedir. Temel benlik değerlendirmesi (Core self evaluation), Judge vd. (1997) tarafından iş tatminini ve iş performansını etkilediği/yordadığı iddia edilen önemli kişilik özellikleri temel alınarak geliştirilmiş ve yazına kazandırılmış bir kavramdır. Bireylerin kendilerini nasıl gördüğü ve değerlendirdiği ile ilgili bir olgu olan temel benlik değerlendirmesinin (TBD) göstergeleri; öz saygı, genel öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı olarak zikredilmektedir (Judge vd., 2003). Araştırmacılara göre TBD, çalışma ortamında iş tatmini başta olmak üzere işgörenlerin bireysel davranış ve iş sonuçlarının, diğer değişkenlere göre daha güçlü bir yordayıcısı durumundadır. Kendilerini olumlu yönde değerlendiren ya da öz benlik değerlendirme algısı yüksek düzeyde olan işgörenlerin, işlerinden daha fazla tatmin oldukları, görev/iş performanslarının görece daha yüksek olduğu ve olağandışı durumlarda başa çıkmada daha başarılı oldukları bazı araştırmalarla da desteklenmiştir. (Örneğin, Erez ve Judge, 2001; Judge vd., 1998). Ancak, yabancı yazında birçok araştırmaya konu olan TBD kavramına ilişkin, ülkemizde iki lisansüstü tez çalışması dışında (Güven, 2007; Kisbu, 2006) başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu çalışmanın temel amacı; Türkiye bağlamı için oldukça yeni sayılabilecek TBD'nin, işgörenlerin iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisini incelemektir. Araştırmanın, TBD konusunda yapılan çalışmaların genişletilmesine katkı sağlayacağı ve işgörenlerin iş tatmini ve iş performanslarının bireysel öncüllerini anlama konusunda araştırmacılara ışık tutacağı beklenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

TBD kavramı, farklı disiplinlerdeki yaklaşımlardan istifade edilerek, Judge vd. (1997) tarafından iş tatminini etkileyen bireysel faktörleri tanımlamaya yönelik yapılan çalışma ile ortaya atılmıştır. Judge vd. (1997)'ne göre TBD, bireylerin kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin, temel değerlendirmeleridir. Çoğu kişi TBD'nin kendi tutum ve davranışlarını etkilediğinin farkında olmasa bile, çeşitli amaçlarla yapılan belirli bir değerlendirme (örneğin, işgörenin iş performansının değerlendirilmesi), kişinin kendi benlik değerlemesinden etkilenmektedir (Judge vd., 1998). İlgili yazarlar TBD'nin, dört bileşenden oluştuğunu belirtmektedirler (Judge vd., 2003). Bunlar;

- Öz saygı (self-esteem): bireyin kendini yetenekli, önemli ve değerli olarak algılama derecesidir (Coopersmith, 1967:4-5.)
- Genel öz yeterlilik (generalized self-efficacy): kişinin kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancıdır (Bandura, 1995: 2).
- Nevrotiklik (neuroticism):Kişinin kendini genel olarak olumsuz görmesi ya da korku, endişe ve depresyonda hissetmesidir (Watson, 2000)
- Kontrol odağı (locus of control): Bireylerin davranışlarının neden olacağı sonuçlar hakkındaki beklentileridir (Rotter, 1966:1). Denetim odağı bakış açısına göre bireyler, iç veya dış denetim odaklı olabilmektedir. İç kontrol odaklı bireyler, çevresinde meydana gelen olayları kendi davranışlarının bir sonucuna bağlarken; dış kontrol odağına sahip bireyler, olayların ya da

hayattaki bazı ödüllerin kendileri dışındaki şans, kader vb. faktörlerin bir sonucu olduğuna inanırlar (Basım ve Şeşen, 2007: 160-161)

TBD'yi oluşturan dört temel öğrenin psikometrik özelliklerinin incelendiği çalışmalarda, anılan öğelerin birbirleri ile ilişkili olduğu ve temel benlik değerlendirmesi örtük değişkenini açıklama ve yordama açısından yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu bulunmuştur (Erez ve Judge 2001; Judge, vd., 2000; Judge ve Bono, 2001; Bono ve Judge, 2003; 2005). Ayrıca, Costa ve McCrae (1992) nin “beş faktörlü” kişilik özelliklerine göre, TBD'nin iş tatmini ve iş performansını yordama gücünün daha fazla olduğu ileri sürülmektedir (Bono ve Judge, 2003: 17). TBD, başta iş tatmini (Judge vd., 1998) olmak üzere, motivasyon (Erez ve Judge, 2001; Judge vd., 1998), iş performansı (Judge ve Bono, 2001), iş stresi (Best, 2003), yaşam tatmini (Judge vd., 1998) ve liderlik (Eisenberg, 2000) gibi önemli değişkenlerle ilişkilendirilmektedir.

TBD ile iş tatmini arasındaki ilişki ilk olarak, Judge vd. (1998) tarafından üç ayrı örneklem üzerinde incelenmiş ve iki değişken arasında .48 düzeyinde bir korelasyon olduğu bulunmuştur. Judge ve Bono (2001)'nin 135 araştırmayı ihtiva eden meta analiz çalışmasında ise, iş tatmini ile TBD'yi oluşturan öğeler arasında .24 ile .45 düzeyinde korelasyon bulunmuştur. Yapılan çalışmalar iş tatmini ve TBD ilişkisinde iş özelliklerinin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Judge vd. (1998) tarafından iş özelliklerinin, TBD-iş tatmini ilişkisinde .37 düzeyindeki etki oranı ile aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyimle, TBD yüksek olan işgörenlerin işlerinden daha fazla tatmin olduklarını rapor etmişlerdir. Bir başka çalışmada ise, TBD-iş tatmini ilişkisinde, sadece algılanan iş özelliklerinin değil, buna ilave olarak zor işler edinmenin de etkili olduğu bulunmuştur (Judge vd., 2000). Sonuç olarak, olumlu bireyler, daha ilgi çekici ve zorlayıcı işlere yöneldiğinden ve zorlayıcı işlerin içsel olarak daha motive edici olduğunu algıladıklarından, TBD iş tatmini etkilemektedir. Bu bulgu, Srivastava vd. (2002) tarafından işletme bölümü öğrencileri üzerinde yapılan çalışma ile de doğrulanmıştır. Söz konusu çalışmada, temel benlik değerlendirmesi yüksek olan öğrencilerin daha zor ve karmaşık görevleri tercih ettikleri ve görevin zorluğunun TBD ile görev başarısı ilişkisine arabuluculuk ettiği tespit edilmiştir (Srivastava vd., 2002). Bu beklenti doğrultusunda;

H₁: Temel benlik değerlendirmesi işgörenlerin iş tatmini ile olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir.

TBD kavramı başlangıçta, iş tatmini ile ilişkili kişilik özelliklerini ilişkilendirmek amacıyla, yazında işlenmiş olmakla birlikte, daha sonra konuya ilişkin araştırmalar kavramın farklı değişkenlerle ilişkisine yönelmiştir. Kavramın iş tatmininden sonra en fazla ilişkilendirildiği değişken iş performansı olmuştur. Judge ve Bono (2001) yaptıkları meta analiz çalışmasında, TBD'nin dört temel boyutunun iş performansı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre, iş performansı ile en düşük ilişkili duygusal denge ($r=0.19$), en yüksek ilişkili olan boyut ise, öz saygı ($r=0.26$) olmuştur. Judge vd. (1998)'ne göre TBD yüksek olan bireyler, işlerini yapmak için daha fazla motive olmaktadır. İş performansında motivasyonun temel yordayıcısı olduğu göz önüne alındığında, kendilerine yönelik olumlu benlik algısına sahip bireyler yeteneklerine olan güvenlerinden dolayı, işlerini daha iyi yerine getirdikleri makul gözükmektedir (Bono ve Judge, 2003: 9). Sigorta acentelerinde çalışan işgörenleri hedef alan bir çalışmada, TBD'nin bireysel hedef belirleme, amaca bağlılık, motivasyon objektif ve sübjektif satış performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Erez ve Judge, 2001). TBD-iş performansı ilişkisinde, motivasyonun aracılık rolü olduğu yine anılan araştırmanın bulguları arasındadır. Bono ve Judge (2003: 10) ise, TBD'si yüksek olan bireylerin, problem çözme tekniklerini daha iyi kullanmaları

nedeniyle, engelleri aşmada daha başarılı olacakları ifade edilmektedir. Bu tür bireylerin, olumlu kişiler arası ilişkiler gerektiren pozisyon ve görevler ile stresle başa çıkmada daha etkili olabilecekleri vurgulanmaktadır. Ayrıca, TBD performans değerlendirmeye de ilişkilidir. Zira, değerlendiriciler ya da amirler, gerçek iş performans düzeylerine bakmaksızın, TBD'si yüksek olan işgörenlerden hoşlanabilirler (Bono ve Judge, 2003: 10). Sonuç olarak, TBD'si yüksek olan işgörenlerin, iş performanslarının da yüksek olacağı beklenebilir. Dolayısıyla;

H₂: Temel benlik değerlendirmesi işgörenlerin iş performansı ile olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Ankara'da bilişim sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli üç ayrı işletmede çalışan ve rastgele seçilen toplam 112 beyaz yakalı işgören oluşturmaktadır. Deneklerin % 81'i erkek, % 19'u kadındır. Katılımcıların yaş ortalaması 31.56'dır (SS=5.86). Çalışanların %25.2'si lise, %34.2'si ön lisans, 28,8'i lisans ve % 11.8'i lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. İş ve kurum deneyimlerinin ortalaması sırasıyla 8.14 (SS=4.67) ve 4.16 (SS=3.26) yıldır.

3.2. Veri toplama aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak, anket (soru formu) kullanılmıştır. TBD ölçeği, Judge vd. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kisbu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek; öz saygı, genel öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı alt boyutlarını kapsamakta ve 12 maddeden oluşan oluşmaktadır. Maddeler, beşli Likert ölçeği şeklinde düzenlenmiştir. 6 madde olumsuz olarak sorulduğundan ters kodlanmıştır. Ölçeğin Cronbac alpha güvenilirlik katsayısı Judge vd. (2003) tarafından .80'nin üzerinde, Kisbu tarafından Türk örneklemini üzerinde yapılan araştırmada ise .70 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise, ölçeğin güvenilirlik katsayısının .76 olduğu tespit edilmiştir. İş performansı ölçeği olarak Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçekten elde edilmiş olup 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının .89 olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeği iş tatmini genel olarak ölçecek şekilde araştırmacılar tarafından yazında yaygın olarak kullanılan ölçeklerden istifade ederek oluşturulmuş, 4 maddeden oluşan bir elçektir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının .81 olduğu bulunmuştur.

4. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği, LISREL 8.51 yazılımı (Joreskog ve Sörbom, 2001) kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Bu kapsamda ölçekler ayrı ayrı DFA analizine tabii tutulmuştur. Analiz sonucunda ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri Tablo-1'dedir. TBD ölçeğinin Judge vd. (2003) tarafından bulunan dört faktörlü yapısı ve bu yapıya alternatif olan üç faktörlü modelleri karşılaştırılmıştır. Tablo-1'de dört faktörlü modelin üç faktörlü modele oranla daha iyi uyum iyiliği değerleri verdiği görülmektedir. Dört faktörlü modele ait bazı uyum iyiliği değerleri (CFI, IFI ve GFI), .90 değerinin üzerinde olmamakla birlikte, bu değere oldukça yakındır. İş tatmini ve iş performans ölçeğinin az sayıda maddelerden oluşması nedeniyle sadece tek faktörler modelleri sınanmıştır. Bu iki ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerinin oldukça yüksek seviyede olduğu tespit edilmektedir. Dolayısıyla, TBD'nin dört, iş tatmini ve iş performansı ölçeğinin ise tek faktörlü yapıları doğrulanmıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	ΔX^2	df	$\Delta X^2/df$	RMSEA	CFI	IFI	GFI	
TBD	3 faktörlü	143*	51	2.80	.10	.67	.69	.82
	4 faktörlü	85*	46	1.84	.08	.85	.86	.89
İş tatmini	6.34*	4	1.58	.02	.98	.97	.98	
İş performansı	1.93*	2	.96	.00	.99	.98	.99	

Not: ΔX^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index, IFI = Incremental Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index.

* $p < .001$.

Araştırmaya dahil edilen değişkenlerin ortalama değerleri standart sapmaları ve korelasyon değerlerine yönelik bulgular Tablo-2’de görülmektedir. Boyut ortalamalarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, işgörenlerin TBD’ye ilişkin puan ortalaması 3.70 (SS=.42), iş tatmini puan ortalaması 3.93 (SS=.63) ve iş performansı puan ortalamasının ise 4.14 (SS= .68) olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında TBD ile iş tatmini arasında orta düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.496$; $p < .01$). TBD ile iş performansı arasında ise düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.230$; $p < .05$). Diğer taraftan iş performansı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 2 Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	SS	TBD	İş tatmini
1. TBD	3,70	,42		
2. İş tatmini	3.93	,63	,496**	
3. İş performansı	4.14	,68	,230*	.087

** .01 düzeyinde anlamlı * .05 düzeyinde anlamlı (çift yönlü)

Araştırma hipotezlerinin testi kapsamında, TBD’nin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki olası etki ve açıklama gücü regresyon analizleri ile sorgulanmıştır Tablo-3’de yer alan regresyon analiz sonuçları incelendiğinde, TBD’nin iş tatmini anlamlı derecede etkilediği ($\beta=.496$; $p < .01$) gözlenmektedir. TBD’nin iş tatminini yordama gücü ise oldukça yüksektir (Düzeltilmiş $R^2 = \% 23$). TBD’nin iş performansını etkileme ve açıklama gücü ise, iş tatminine göre nispeten daha düşük seviyede olduğu tespit edilmektedir ($\beta=.230$; $p < .05$; Düzeltilmiş $R^2 = \% 4$). Dolayısıyla, araştırmamızın her iki hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 3. TBD’nin İş Tatmini ve İş Performansı üzerindeki etkisini Gösteren Regresyon Analiz Tablosu

Bağımsız değişken	Beta	t	R^2	Adjusted R^2
İş tatmini	.496	5.932**	.246	.239
İş performansı	.230	2.457*	.053	.044

** .01 düzeyinde anlamlı * .05 düzeyinde anlamlı

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, Türkiye bağlamı için oldukça yeni sayılabilecek TBD kavramının, iş tatmini ve iş performansı ile olan muhtemel ilişkisi, bilişim sektöründe çalışan beyaz yakalı işgörenlerden oluşan bir örneklem üzerinde incelenmiştir. Araştırma sonucunda, TBD'nin işgörenlerin iş tatmini ve iş performansını anlamlı derecede etkilediği/yordadığı tespit edilmiştir. Özellikle TBD'nin iş tatminini açıklama gücü, iş performansına göre daha fazladır. Dolayısıyla, araştırmamızın sonuçları farklı toplumsal kültürde gerçekleştirilmiş önceki çalışmaların (Piccolo vd., 2005; Judge vd., 1998 ;Judge vd., 2000; Srivastava vd., 2002; Judge ve Bono, 2001; Erez ve Judge, 2001) bulguları ile tutarlılık göstermektedir.

TBD kavramı bireyci toplumsal kültür eğilimleri gösteren ABD'de geliştirilmiş bir kavramdır. Bilindiği üzere Türkiye toplumsal kültür eğilimleri ABD'den önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Yapılan çalışmalar, ABD'nin tersine ülkemizde toplulukçu kültürel eğilimlerin hâkim olduğunu göstermektedir (Hofstede, 1980; Gürbüz ve Bingol, 2007). İşgörenlerin işle ilgili tutumlarını, toplumsal kültür açısından irdeleyen bazı araştırmacılara göre, toplulukçu kültürde iş tatmini gibi tutumlar daha çok temel benlik değerlendirmesinden ziyade, iş ilişkilerine bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Diener ve Diener, 1995; Oishi vd., 1999). Ancak araştırmamızın bulgularına göre, TBD'nin iş tatmininin öncülü olması durumu, sadece bireyci kültürün hâkim olduğu bağlamlar için değil, toplulukçu kültürel eğilimleri olan ülkeler için de geçerli olabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, Türkiye gibi toplulukçu kültürel özelliği bulunan Japonya'da yapılan bir çalışma da, TBD'nin iş tatmini ve yaşam tatmininin bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Piccolo vd., 2005).

Araştırma bulguları ışığında, TBD'nin iş performansı ve iş tatmini ile ilişkisi dikkate alındığında, işgörenlerin işle ilgili tutum ve davranışlarının (özellikle iş performansı ve iş tatmini) öncüllerini anlama konusunda çalışma yapan araştırmacıların için, TBD önemli bir kavram ve araştırma alanı olacağı ifade edilebilir. TBD ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki bu ilişki yöneticiler açısından da önem arz etmektedir. Buna göre; öz saygı, genel öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı algısı yüksek olan çalışanların, işlerinden daha fazla tatmin duymaları ve işlerine motive olarak daha yüksek performans gösterecekleri söylenebilir.

Bununla beraber, bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk olarak, araştırma, bilişim sektöründe faaliyet gösteren üç ayrı işletmede çalışan sınırlı sayıdaki (N=112) beyaz yakalı işgörenler üzerinde yapılmıştır. Ülkemizde benzer araştırmaların farklı sektörlerde ve geniş bir örneklem grubu ile yapılması, araştırma sonuçlarının genellenebilmesi bakımından faydalı olacaktır. Deneklerin araştırma değişkenlerine ilişkin tutumları öz değerlendirme yöntemi ile subjektif olarak ölçüldüğünden, ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik etkileri söz konusudur. Bundan sonraki çalışmalarda, en azından iş performansının farklı kaynaklardan ölçülmesinin daha uygun olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda TBD'nin alt boyutlarının, işgörenlerin işle ilgili tutum ve davranışları ile ilişkisinin incelenmesi, daha detaylı sonuçlara ulaşılabileceğini sağlayabilecektir. Bu çalışmada TBD'nin iş tatmini ve iş performansı arasında olan doğrudan ilişki incelenmiştir. Ancak, TBD'nin işgörenlerin iş tatmini ve iş performansını neden etkilediği ve/veya bu değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık eden değişkenlerin neler olduğu konusu halen araştırılmaya muhtaçtır. Bu kapsamda özellikle, amaç edinme (goal attainment), öz uyum (self concordance), iş özellikleri teorisi, öz benlik yönetimi (self determination) gibi değişkenlerin aracılık etkilerinin incelenmesi bundan sonraki araştırmaların konusu olabilecektir.

KAYNAKLAR

- Babin, B.J. ve Boles, J.S. “*Employee Behavior In A Service Environment: A Model And Test of Potential Differences Between Men And Women*”, *Journal of Marketing*, 62, 1998, 77–91.
- Bandura, A. *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. “*Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket Ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 2006, 159-168
- Best, R. G. “*Are Self-Evaluations at the Core of Job Burnout?*” Unpublished Doctoral Dissertation, Kansas State University, 2003.
- Bono, J. E., ve Judge, T. A. “*Self-Concordance At Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders*”. *Academy of Management Journal*, 46, 2003, 554–571.
- Coopersmith, S. *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman, 1967.
- Costa, P. T., Jr., ve McCrae, R. R. *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) And NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 1992.
- Diener, E., ve Diener. M. “*Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction And Self-Esteem*”. *Personality Processes And Individual Differences*, 68, 1995, 653–663.
- Eisenberg, A. P. “*The Search For integrity: A Leadership Impact Study*”. Unpublished Doctoral Dissertation, Depaul University, 2000.
- Erez, A., ve Judge, T. A. “*Relationship of Core Self-Evaluations To Goal Setting, Motivation, And Performance*”. *Journal of Applied Psychology*, 86, 2001, 1270–1279.
- Gurbuz, S. ve Bingol, D. “*Çeşitli Örgüt Yöneticilerinin Güç Mesafesi, Belirsizlikten Kaçınma, Eril-Dişil ve Bireyci-Toplulukçu Kültür Boyutlarına Yönelik Eğilimleri Üzerine Görgül Bir Araştırma*”, *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 6:2, 2007, 68-87
- Güven, L. “*The Effect of Positive Core Self and External Evaluations on Performance Appraisals*”, Unpublished Master’s Thesis, Middle East Technical University, 2007.
- Hofstede, G. “*Motivation, Leadership and Organizations: Do American Theories Apply Abroad?*”, *Organizational Dynamics*, 9:1, 1980, 42-63.
- Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. *Lisrel 8: Users Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International, 2001
- Judge, T. A., Bono, J. E., ve Locke, E. A. “*Personality And Job Satisfaction: the Mediating Role of Job Characteristics*”. *Journal of Applied Psychology*, 85, 2000, 237–249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., ve Thoresen, C. J. “*The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure*. *Personnel Psychology*”, 56, 2003, 303–331.
- Judge, T. A., Erez, A., ve Bono, J. E. “*The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Selfconcept and Job Performance*”. *Human Performance*, 11, 1998, 167–187.

- Judge, T. A., Locke, E. A., ve Durham, C. C. “*The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach*”. Research in Organizational Behavior, 19, 1997, 151–188.
- Judge, T. A., ve Bono, J. E. “*Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-efficacy, Locus of Control, And Emotional Stability—With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis*”. Journal of Applied Psychology, 86, 2001, 80–92.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. ve Kluger, A.N “*Dispositional Effects On Job And Life Satisfaction: the Role of Core Evaluations*”, Journal of Applied Psychology, 83, 1998, 17-34.
- Kirkman, B.L. ve Rosen, B. “*Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences of Team Empowerment*”, Academy of Management Journal, :42, 1999. 58-74
- Kisbu, Y. “*Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations And Age On Biases in Perception And Choice*”. Unpublished Master’s Thesis, Koc University, 2006.
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., ve Suh, E. M. “*Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives From Needs and Values*”. Personality and Social Psychology Bulletin, 25, 1999, 980–990.
- Piccolo, R.F., Judge, T.A., Takahashi, K., Naotaka, W. ve Locke, E.A. “*Core Self-Evaluations In Japan: Relative Effects On Job Satisfaction, Life Satisfaction, And Happiness*”, Journal of Organizational Behavior, 26, 2005, 965–984
- Rotter, J.B. “*Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcements*”. Psychological Monographs, 80, 1966,1-28.
- Srivastava, A., Locke, E. A., ve Judge, T. A. “*Dispositional Causes of Task Satisfaction: the Mediating Role of Chosen Level of Task Complexity*”. Presentation at the Society For Industrial and Organizational Psychology Annual Meetings, Toronto, 2002.
- Watson, D. Mood and Temperament. New York: Guilford Press, 2000.