

**ÖZ BENLİK DEĞERLENDİRMELERİ İLE İŞ VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİN SORGULANMASINA
YÖNELİK GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

**AN EMPIRICAL STUDY OF THE RELATIONSHIP AMONG CORE SELF
EVALUATIONS WITH JOB AND LIFE SATISFACTION**

Pınar SÜRAL ÖZER¹

Güler TOZKOPARAN²

ÖZET

Kişilik, örgütsel davranış alanında çok fazla araştırmaya konu olan önemli bir değişkendir. İlgili alanda son dönemde öne çıkan kişilik ile ilişkili yapılardan biri de öz benlik değerlendirmeleridir. Öz benlik değerlendirmeleri; bireylerin kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin temel değerlendirmeleridir. Bireyler işe veya yaşama ilişkin bir değerlendirme yaptıklarında, bu değerlendirme kişinin kendi benlik değerlendirmesinden etkilenecektir. Yapılan araştırmalarda öz benlik değerlendirmeleri pek çok sonuç değişkeni ile ilişkili bulunmuştur. Bu sonuç değişkenleri arasında iş ve yaşam doyumu da yer almaktadır. Doyumun her iki yönü de bireyin kendi benlik değerlendirmesinden etkileniyorsa, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki de bu ortak etkiden kaynaklanıyor olabilir. Araştırmanın temel amacı; iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide öz benlik değerlendirmelerinin rolünü sorgulamaktır. Büyükşehirlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlardan toplanan 479 soru formunun verilerine dayanarak yapılan analizler sonucunda öz benlik değerlendirmeleri kontrol edildiğinde, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin zayıfladığı bulgulanmış, saçılma etkisi incelenirken bu ortak etkinin dikkatle değerlendirilmesi gereği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öz Benlik Değerlendirmeleri, İş Doyumu, Yaşam Doyumu

¹ Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, pinar.ozer@deu.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, g.tozkoparan@deu.edu.tr

ABSTRACT

Personality is an important variable which is subjected to many researches in the field of organizational behavior. One of the recent highlighted studies in the so-called field with regard to personality is core self evaluations. Core self evaluations are fundamental evaluations of the individual that are related to himself, others and the world. When the individuals make evaluations according to their jobs and lives, these evaluations will be affected by the individuals' core self evaluations. In the studies which are made till now, it is seen that core self evaluations are related with so many outcome variables. Among these outcome variables, job and life satisfaction are also included. If both life satisfaction and job satisfaction are affected by the individual's core self evaluations, then the relationship between them could be derived from a common effect. The main objective of this research is to examine the role of core self evaluations in relation between job and life satisfaction. As a result of the analyses made referring to the data of 479 questionnaires collected from white-collar employees in the metropolises, when the core self evaluations are controlled, it is found that the relationship between job and life satisfaction has weakened and it is appeared that this common effect should be carefully assessed when examining the effect of spillover.

Keywords: Core Self Evaluations, Job Satisfaction, Life Satisfaction

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE SORUNSAK

İncelenmeye başlandıkları dönemden bu yana iş ve yaşam doyumunun belirleyicileri üzerinde çok yönlü tartışmalar yapılmıştır. 1980'li yıllarda "durumsalcı yaklaşımın" etkisi altındaki yazında, Staw ve Ross (1985) ile Staw, Bell ve Clausen'ın (1986) araştırmaları, "kişisel özellikler yaklaşımı" açısından öncü görgül çalışmalar olmuştur. Ancak, doyumunu etkileyen kişisel özelliklerin hangileri olduğunun muğlak kaldığına dönük eleştiriye ise Judge, Locke ve Durham (1997) "öz benlik değerlendirmeleri (core self-evaluations)" çalışmaları ile dikkat çeken bir yanıt vermişlerdir. Öz benlik değerlendirmeleri kavramı, kapsamlı ve bütünlük bir kişisel özellik olarak Judge ve çalışma arkadaşları (1997) tarafından yazına kazandırılmış, bazı çalışmalarda pozitif benlik kavramı (Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001) olarak da adlandırılmıştır. Pozitif örgütsel davranış alanının yükselişi ile birlikte öz benlik değerlendirmeleri kavramı da yazında önem kazanmıştır. 2012 yılında Chang ve çalışma arkadaşlarının öz benlik değerlendirmeleri üzerindeki araştırmalarla ilgili yaptıkları yazın taramasında, değişkenin önde gelen akademik veri tabanlarında yapılan taramada değişkene referans veren 100 çalışma olduğu ve yapıyı kavramsallaştıran (Judge vd., 1997 ile Judge vd., 1998) çalışmalara 200 atıf yapıldığı bildirilmektedir. Ayrıca kavram, örgütsel davranış kitaplarında (Levy, 2010; Pinder, 2008) da ele alınmaya başlanmıştır (Chang vd., 2012).

Öz benlik değerlendirmeleri; bireylerin kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin temel değerlendirmeleridir. Öz benlik değerlendirmeleri öz saygı, genellenmiş öz yeterlilik, iç kontrol odağı ve duygusal denge olmak üzere dört kişisel özellik ile ilgili örtük ve üst bir yapı olarak tarif edilmektedir (Judge vd., 2003).

Judge ve çalışma arkadaşlarının (1997) kişisel özellikler ve durumsalcı yaklaşımlar dışında üçüncü yaklaşım olarak ifade ettikleri etkileşimci bir bakış açısıyla incelendiğinde, doyumun her iki yönünün de hem nesnel hem de kişisel değişkenlerle ilişkili olduğu kabul edilir. Bireyin kişisel özellikleri, bir yandan bireyin hem iş hem de yaşamına ilişkin seçimlerini şekillendirmekte, diğer yandan nesnel koşulları algılayış biçimlerini etkilemekte ve bunların yanı sıra bireyin doyumuna ilişkin öznel bir eşikten de söz edilebilmektedir.

İş doyumunu ile ilgili tartışmaya koşut olarak, yine 1980'li yıllarda, araştırmacılar yaşam doyumunu ile ilgili nesnel göstergelerin düşük düzeyde süreklilik gösteren bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Böylece öznel etkiler üzerinde duran alternatif yaklaşımlar geliştirme gereği ortaya çıkmıştır (Allison vd., 2003). Bu gelişmelerle birlikte Judge ve çalışma arkadaşlarının yazına kazandırdıkları öz benlik değerlendirmeleri değişkeninin doyumun her iki yönüyle ilişkisi üzerinde çok sayıda araştırma yapılmıştır (Judge, vd., 1997; Judge vd., 1998; Judge vd., 2004).

Judge ve çalışma arkadaşlarının (2004) ifadesiyle, öz benlik değerlendirmesi olumlu olan bireyler kendilerini yeterli, şanslı ve yaşamlarını kontrol edebilen kişiler olarak algırlar. İşe veya yaşama ilişkin doyum değerlendirme yaparken, kişiler açıkça farkında olmasalar da aslında öz benlik değerlendirmelerinden etkilenirler. Doyum farklı yollarla etkilenebilir: Bunlardan biri duygusal genelleme, diğeri bireyin öz benlik değerlendirmesinin işini veya yaşamını değerlendirdiği süreç üzerindeki etkisi, sonuncusu ise öz benlik değerlendirmelerinin bireyin davranışları üzerindeki etkisinin doyuma yansıyor olması olarak ele alınabilir (Judge vd., 1997). Chang ve çalışma arkadaşlarının (2012) 149 araştırmanın verileriyle yapmış oldukları meta analitik değerlendirme öz benlik değerlendirmelerinin hem iş hem de yaşam doyumuna ile ilişkili olduğunu doğrulamaktadır. Söz konusu araştırmanın bulgularına göre öz benlik değerlendirmelerinin yaşam doyumuna ile ilişkisi ($\rho=.54$) iş doyumuna ile ilişkisinden ($\rho=.36$) güçlüdür.

İş ve yaşam doyumuna arasındaki ilişkileri sorgulayan çalışmalar incelendiğinde, bu konudaki araştırmaların 1950'li yıllarda başlamış olduğu ve günümüzde de örgütsel davranış alanında konuya olan ilginin sürdüğü dikkat çekmektedir. Yazında farklı önermeler çerçevesinde incelenmiş olmakla birlikte, otuz yılı aşkın süredir gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları, iş doyumunun yaşam ile ilgili tutumlara ve yaşam doyumuna saçıldığı yönünde sonuçlar vermektedir (Moser ve Schuler, 2004; Rice vd., 1980; Rode, 2004; Spector, 1997).

Doyumun her iki yönü de bireyin kendi benlik değerlendirmesinden etkileniyorsa, iş ve yaşam doyumuna arasındaki ilişki de Rode'un (2004) işaret ettiği biçimde bu ortak etkiden kaynaklanıyor olabilir ve bu ortak etkinin varlığı dikkatle sorgulanmalıdır. Bu çalışmanın sorunsalı, iş ve yaşam doyumuna üzerinde öz benlik değerlendirmelerinin etkisini incelemek ve doyumun iki yönü arasındaki ilişkide bu kişisel değişkenin rolünü tartışmaktır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KATKISI

Judge ve çalışma arkadaşlarının geliştirdiği öz benlik değerlendirmeleri, A.B.D. örneğinde çok sayıda çalışmaya konu olmakla birlikte, son yıllarda farklı Batılı kültürlerde, örneğin Fransa'da (Baudin, 2009), Almanya'da (Stumpp vd., 2010) ve Batılı olmayan kültürlerde, örneğin Japonya (Picollo vd., 2005), Kore (Joo vd., 2010) ve İran'da (Sheykhabani, 2011) araştırma konusu olmakta, ölçek farklı dillere çevrilmekte ve yapının ilgili değişkenlerle ilişkileri sorgulanmaktadır. Türk yazını incelendiğinde, öz benlik değerlendirmeleriyle ilgili sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Güven, 2007; Gürbüz vd., 2010; Kisbu, 2006; Özer, 2008; Özer vd., 2008). Bu bağlamda mevcut çalışma Türk yönetim yazınında henüz yeteri kadar incelenmemiş olan öz benlik değerlendirmeleri kavramı ile ilgili

Türk örnekleme yapılan bir araştırma olması bakımından, çalışmanın alana katkı verebileceği düşünülmektedir.

Araştırma öz benlik değerlendirmeleri ile iş ve yaşam doyumu ilişkisini irdelerken, Schmitt ve Pulakos'dan (1985) beri sorgulanan ve yazında ilgi gören (Heller vd., 2002; Judge vd., 1998; Rode, 2004), iş ve yaşam doyumu arasında bulgularan ilişkiye neden olanın daha genel bir kişisel etmen olup olmadığı sorusuna da yanıt aramaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

Araştırma, benzer denekler örnekleme yöntemi (survey) ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama tekniği olarak soru formundan (anket) yararlanılmıştır. Soru formları; bir online araştırma şirketinin veri tabanından yararlanılarak Türkiye genelinde olmak üzere, özel sektörde çalışan 30-40 yaş arası, beyaz yakalı 500 çalışana elektronik posta aracılığıyla gönderilmiş, analize uygun 479 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Örneklemin illere göre dağılımı Tablo1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1: Örneklemin İllere Göre Dağılımı

| | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|----------------|------------------|
| Adana | 5 | 1,0 |
| Ankara | 66 | 13,8 |
| Antalya | 27 | 5,6 |
| Bursa | 28 | 5,8 |
| İstanbul | 175 | 36,5 |
| İzmir | 30 | 6,3 |
| Samsun | 9 | 1,9 |
| Tekirdağ | 6 | 1,3 |
| Diğer | 133 | 27,8 |
| TOPLAM | 479 | 100,0 |

Tablo 1'den de görüldüğü gibi, örneklem %36.5'i İstanbul, %13.8'i Ankara, %6.3'ü İzmir, % 5.8'i Bursa, %5.6'sı Antalya, %1.9'u Samsun, %1.3'ü Tekirdağ ve %1'i Adana olmak üzere ağırlıklı olarak 8 büyükşehirde, %27.8'i ise diğer illerde çalışan beyaz yakalılardan oluşmaktadır.

Örnekleme oluşturan katılımcıların yaşına, cinsiyetine, eğitim durumuna, medeni durumuna, çocuk sayısına, şu anki pozisyonda çalışma yılına, toplam çalışma yılına ve aylık net gelirin e ait demografik özellikler, tanımlayıcı istatistik başlığı altında Tablo 2'de rapor edilmiştir.

Tablo 2: Çalışanların Demografik Özellikleri

| Demografik Değişkenler | Frekans | Yüzde (%) |
|--|----------------|------------------|
| Yaş | | |
| 26-30 | 15 | 3,1 |
| 31-35 | 311 | 64,9 |
| 36-40 | 153 | 31,9 |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 237 | 50,5 |
| Erkek | 242 | 49,5 |
| Eğitim Durumu | | |
| Lise | 137 | 28,6 |
| Üniversite | 290 | 60,5 |
| Yüksek Lisans | 41 | 8,6 |
| Doktora | 11 | 2,3 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 332 | 69,3 |
| Bekar | 127 | 26,5 |
| Diğer | 20 | 4,2 |
| Çocuk Durumu | | |
| Evet | 285 | 59,5 |
| Hayır | 194 | 40,5 |
| Şu Anki Pozisyonda Çalışma Süresi | | |
| 2 yıldan az | 96 | 20,0 |
| 2 – 4 yıl | 141 | 29,4 |

| | | |
|------------------------------|------------|------------|
| 5 – 7 yıl | 102 | 21,3 |
| 8 – 10 yıl | 60 | 12,5 |
| 11 – 13 yıl | 43 | 9,0 |
| 13 yıl ve üstü | 37 | 7,7 |
| Toplam Çalışma Hayatı | | |
| 2 – 4 yıl | 30 | 6,3 |
| 5 – 7 yıl | 67 | 14,0 |
| 8 – 10 yıl | 101 | 21,1 |
| 11 – 13 yıl | 110 | 23,0 |
| 13 yıl ve üstü | 171 | 35,7 |
| Aylık Net Gelir | | |
| 500 TL'den az | 6 | 1,3 |
| 500 – 1.499 TL | 217 | 45,3 |
| 1.500 – 2.499 TL | 141 | 29,4 |
| 2.500 – 3.999 TL | 80 | 16,7 |
| 4.000 – 6.499 TL | 18 | 3,8 |
| 6.500 TL ve üzeri | 7 | 1,5 |
| Yazmak istemiyorum | 10 | 2,1 |
| TOPLAM | 479 | 100 |

Örnekleme yer alan çalışanların %64.9'u 31–35 yaş aralığında olup, %50.5'i kadın, %49.5'i erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemin %60.5'i üniversite mezunu, %69.3ü evli ve %59.5'i çocuk sahibidir. Çalışanların %50.7'si mevcut pozisyonunda 2–7 yıldır çalışmaktadır. Toplam çalışma hayatı açısından incelendiğinde; çalışanların %44.1'i 8–13 yıl, %35.7'si 13 yıl ve üzerinde çalışma hayatı deneyimine sahiptir. Çalışanların aylık net gelirleri incelendiğinde ise, %45.3'ünün 500–1.4999 TL, %46.1'inin 1.500–3.999 TL aylık net gelire sahip olduğu görülmektedir.

Ek olarak, örneklemin %81.4'ü ücretli çalışmakta, %18.6'sı ise kendi işini yapmaktadır. Örneklemdaki çalışanların %13.2'si üst düzey yönetici, %32.4'ü orta düzey yönetici, %27.3'ü nitelikli uzman ve %27.1'i ofis çalışanıdır.

3.2. Ölçüm Araçları ve Güvenilirlik Bulguları

Öz benlik değerlendirmeleri Judge vd.'nin (2003) 12 maddelik; iş doyumunun ölçümü Brayfield ve Rothe'un (1951) 18 maddelik; yaşam doyumunun ölçümü Diener vd.'nin (1985) 5 maddelik ölçekleri ile gerçekleştirilmiştir. Ölçme araçlarının Türkçe uyarlama çalışması Özer (2008) tarafından yapılmış ve mevcut çalışmada ölçekler aynı şekilde kullanılmıştır. Soru formunda, çalışanların verilen ifadelere ne derece katıldıklarını saptamak amacıyla, 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum).

Güvenilirlik analizi bulgularına göre iş doyumunu ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.92$, yaşam doyumunu ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.86$, özbenlik değerlendirmeleri ölçeğinin iç tutarlılığı $\alpha=.73$ 'tür.

3.3. Analiz ve Araştırma Bulguları

Değişkenlerin birbirleri ile ilişkili olup olmadıklarını anlamak için korelasyon analizinden, araştırmanın kuramsal modelinin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te yer aldığı gibidir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

| | N | Minimum | Maximum | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------|-----|---------|---------|----------|----------------|
| İş Doyumu | 479 | 1,33 | 5,00 | 3,6031 | ,70337 |
| Yaşam Doyumu | 479 | 1,00 | 5,00 | 3,2234 | ,81212 |
| Öz Benlik Değ. | 479 | 1,92 | 5,00 | 3,5473 | ,48603 |
| Geçerli N | 479 | | | | |

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örnekleme ait iş doyumunu ortalaması ($X=3.60$, $S=.70$), yaşam doyumunu ortalaması ($X=3.22$, $S=.81$), öz benlik değerlendirmeleri ortalaması ise ($X=3.55$, $S=.49$) olarak bulgulanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; Tablo 4'te yer alan korelasyon analizi bulgularına göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında ($r=.42$, $p<.01$), öz benlik değerlendirmeleri ile iş doyumunu arasında ($r=.45$, $p<0.1$), öz benlik değerlendirmeleri ve yaşam doyumunu arasında ($r=.40$, $p<0.1$) orta düzeyli pozitif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu

| | Öz benlik | Yaşam Doyumu | İş Doyumu |
|---------------------|-----------|--------------|-----------|
| Pearson Korelasyonu | 1 | ,405** | ,447** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| N | 479 | 479 | 479 |
| Pearson Korelasyonu | ,405** | 1 | ,420** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 |
| N | 479 | 479 | 479 |
| Pearson Korelasyonu | ,447** | ,420** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | |
| N | 479 | 479 | 479 |

** Korelasyon $p\leq.01$ düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Araştırmanın

kuramsal modelinin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda, iş-yaşam doyumunu ilişkisi, öz benlik değerlendirmeleri kontrol edilerek hiyerarşik regresyon analizi ile sorgulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te yer aldığı gibidir.

Tablo 5: Öz Benlik Değerlendirmeleri Kontrolünde İş Doyumunun Yaşam Doyumuna Etkisini Sorgulayan Hiyerarşik Regresyon Analizi

| Model | | Katsayılar | | β | t | p |
|-------|---------------|------------|-----------|---------|-------|------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| 1 | Sabit | ,822 | ,250 | | 3,280 | ,001 |
| | Öz Benlik Dğ. | ,677 | ,070 | ,405 | 9,681 | ,000 |
| 2 | Sabit | ,371 | ,249 | | 1,488 | ,137 |
| | Öz Benlik Dğ. | ,454 | ,075 | ,271 | 6,059 | ,000 |
| | İş Doyumu | ,345 | ,052 | ,299 | 6,672 | ,000 |

Model 1: R=405 R2= .164 F=93.713 p=.000

Model 2: R=485 R2=.236 F=73.391 p=.000

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

Anova testi sonuçlarına göre tüm regresyon modellerinin $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin tümü için beta değerleri verilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizinin ilk adımında öz benlik değerlendirmeleri değişkeni modele eklenmiştir. Öz benlik değerlendirmeleri tek başına yaşam doyumunu üzerindeki değişimin %16'sını açıklamaktadır. İkinci adımda iş doyumunu değişkeni modele eklenmiş ve ikinci adım sonunda iş doyumunu ve öz benlik değerlendirmelerinin, çalışanların yaşam doyumunu üzerindeki değişimin %23'ünü açıkladığı gözlenmiştir.

Katsayı tablosu incelendiğinde, öz benlik değerlendirmelerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin $\beta = .405$ olduğu görülmektedir. Öz benlik değerlendirmeleri kontrol edildiğinde, iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ($\beta = .299$) zayıflamaktadır. B değerleri incelendiğinde, yaşam doyumunu üzerinde en fazla etkiye sahip değişkenin öz benlik değerlendirmeleri olduğu görülmektedir ($B = .454$).

Tablo 5: Öz Benlik Değerlendirmeleri Kontrolünde İş Doyumunun

Yaşam Doyumuna Etkisini Sorgulayan Hiyerarşik Regresyon Analizi

| Model | | Katsayılar | | β | t | p |
|-------|---------------|------------|-----------|---------|-------|------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| 1 | Sabit | ,822 | ,250 | | 3,280 | ,001 |
| | Öz Benlik Dğ. | ,677 | ,070 | ,405 | 9,681 | ,000 |
| 2 | Sabit | ,371 | ,249 | | 1,488 | ,137 |
| | Öz Benlik Dğ. | ,454 | ,075 | ,271 | 6,059 | ,000 |
| | İş Doyumu | ,345 | ,052 | ,299 | 6,672 | ,000 |

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları öz benlik değerlendirmelerinin iş ve yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu, ancak öz benlik değerlendirmeleri ve iş doyumunu ilişkisinin, öz benlik değerlendirmeleri ve yaşam doyumunu ilişkisinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Söz konusu bulgu, yazında Türk örnekleme yapılan önceki çalışma bulgularıyla örtüşmekle birlikte (örneğin Özer, 2008), uluslar arası yazında yer alan çok sayıda çalışmanın bulgularından hareketle yapılmış olan Chang ve çalışma arkadaşlarının (2012) meta analitik bulguları ile paralellik göstermemektedir. Söz konusu çalışma bulguları, öz benlik değerlendirmelerinin yaşam doyumunu ile iş doyumundan daha güçlü ilişkide olduğunu göstermiştir. Uluslararası yazından farklı olan söz konusu bulgunun, Türk örneklerinde yapılacak yeni çalışmalarla yeniden sınanarak, farkın araştırmalara konu olan örneklerle sınırlı olup olmadığı sınanmalı, tekrar eden şekilde benzer sonuçlara ulaşıyorsa bu farklılığın nedeni sorgulanmalıdır. Kültür bir faktör olarak düşünülebilecek olmakla birlikte hangi boyut itibarıyla olduğu da dikkatle incelenmelidir. Nitekim, Piccolo ve çalışma arkadaşlarının (2005) Japon örnekleminde yaptıkları araştırmada da öz benlik değerlendirmeleri doyumun yaşam yönü ile daha ilişkili bulunmuştur.

Korelasyon analizi sonucunda doyumun her iki yönü arasındaki yazında saçılma etkisi olarak adlandırılan iş doyumunun yaşam doyumunu yordayıcı etkisi ise, gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde öz benlik değerlendirmelerinin etkisi kontrol edildiğinde zayıflamıştır. Bu bulgu, Rode'un

da (2004) üzerinde durduğu gibi iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bir bölümünün doyumun her iki boyutuyla da ilişkili bulunan öz benlik değerlendirmelerinin ortak etkisinden kaynaklandığına işaret etmektedir. Araştırma sonucu, saçılma etkisinin söz konusu bulgu ışığında dikkatle değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Yazında yapılan öncü araştırmaların ışığında genel bir değerlendirme yapıldığında, öz benlik değerlendirmelerinin, bir yandan işin ve yaşamın olumlu yönlerinin kişi tarafından algılanmasını kolaylaştırarak, bir diğer yandan da bireyin seçimlerini ve davranışlarını etkileyerek hem iş hem de yaşam doyumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Etkileşimci bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, bu yorumun doyumun her iki yönünü de geliştirmeye yönelik durumsal müdahalelerin ihmal edilmesi anlamına gelmediğinin altı çizilmelidir. Ancak, bu müdahaleler sırasında kişisel özellikleri dikkate almak ve bunlarla birlikte bireylerin olumlu olma eğilimlerini geliştirmeye yönelik danışmanlık ve eğitimler üzerine de düşünmek, istenilen sonuçları almak yönünde kolaylaştırıcı etki edecektir.

Bu araştırmanın verileri, kesitsel nitelik taşıdığından çalışanlardan bir defada elde edilmiştir. Bu nedenle, iş ve yaşam doyumu üzerinde öz benlik değerlendirmelerinin etkilerinin sorgulanmasında, boylamsal bir araştırma kadar güçlü olmayışı bir kısıt olarak değerlendirilebilir. İleride yapılacak olan boylamsal çalışmaların irdelenen ilişkilere yönelik yorumlara derinlik kazandırabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Allison, A., Tkach, C. ve Lyubomirsky, S. (2003). The Art of Living by Dispositionally Happy People. *Journal of Happiness Studies*, 4: 385-404.
- Baudin, N. (2009). Le Noyau de L'Evaluation de Soi: Revue de Question Core Self-Evaluation: A Review. *Pratiques Psychologiques*, 15: 137-150.
- Brayfield, A.H. ve Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.
- Chang, C.-H., Ferris, D.L., Johnson, R. E., Rosen, C.C, Tan, J.A. (2012). Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature. *Journal of Management*, 38(1): 81-128.
- Diener, E., Emmons R. A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assesment*, 49(1): 71-75.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., Sığı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1): 69-76.
- Güven, L. (2007). *The Effect of Positive Core Self and External Evaluations on Performance Appraisals*. Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University.
- Heller, D., Judge, T. A., Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 815-835.
- Joo, B., Jeung C., Yoon H.J. (2010). Investigating The Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, And Intrinsic Motivation on in-Role Job Performance. Article first published online: DOI: 10.1002/hrdq.20053, 353-371.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C.C. (1997). The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach. *Research in Organizational Behavior*, 19: 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 17-34.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure. *Personel Psychology*, 56: 303-331.

Judge, T. A., Van V., Annelies E. M., De Pater, I. E. (2004). Emotional Stability, Core Self-Evaluations and Job Outcomes: A Review of The Evidence and Agenda for Future Research. *Human Performance*, 17(3): 325-346.

Kisbu, Y. (2006). *Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations and Age on Biases in Perception and Choice*. Unpublished Master's Thesis, Koc University.

Levy, P.E. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the Workplace* (3rd Ed.). New York: Worth Publishers.

Moser, K., Schuler, H. (2004). Is Involvement a Suppressor of the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship?. *Journal of Applied Social Psychology*, 34: 2377-2388.

Özer, P.S. (2008), *Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İş-Yaşam Doyumu İlişkisindeki Rolü-Öz Benlik Değerlendirmeleri ile İşin Merkeziliğine Yönelik Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İzmir.

Özer, P.S., Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D. (2008), Öz Benlik Değerlendirmeleri ve İş Doyumu İlişkisinde İşin Algılanan Özelliklerinin Rolü. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 16-18 Mayıs İstanbul.

Piccolo, R. E., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., Locke, E. (2005). Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 965-984.

Pinder, C.C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd Ed.), New York: Psychology Pres.

Rice, R. W., Near, J. P., Hunt, R. G. (1980). The Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: A Review of the Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1: 37-64.

Rode, J. C. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model. *Human Relations*, 57(9): 1205-1230.

Schmitt, N., Pulakos, E. D. (1985). Predicting Job Satisfaction From Life Satisfaction: Is There a General Satisfaction Factor?. *International Journal of Psychology*, 20: 155-167.

Sheykshabani, S. H. (2011). Validity and Reliability of Core Self-Evaluations Scale in Iranian Employees. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15: 1561-1565.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks Sage: CA.

Staw, B. M., Ross, J. (1985), Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3): 469-480.

Staw, B. M., Bell, N. E., Clausen, J. A. (1986), The Dispositional Approach to Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, 31:56-77.

Stumpp, T., Muck, P. M., Hulsheger U. R., Judge T. A., Maier G. W. (2010), Core Self-Evaluations in Germany: Validation of a German Measure and its Relationships with Career Success. *Applied Psychology*, 59(4): 674–700.