



Çalışanlarda, Kişisel İyi Oluş, Benlik Saygısı, İş Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler: Bir Model Oluşturmaya Yönelik Ön Çalışma*

Relationships among Personal Well-Being, Self-Esteem, Job Satisfaction, and Job Performance in Employees: A Preliminary Study to Create a Model

ÖZET

İlgili çalışmalarda ortaya konulduğu gibi kişisel iyi oluş, benlik saygısı, iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiler karışıktır ve başka pek çok ilgili değişken tarafından etkilenmektedir. Bu çalışmada çalışanların, kişisel iyi oluş, benlik saygısı, iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin, değişik modeller kurularak yol analiziyle incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya, 18-65 yaşları arasında (ort. = 31,65; s = 8,65) 217 erkek (%42,7) ve 291 kadın (%57,3) olmak üzere 158 farklı meslek ya da iş kolunda çalışan toplam 508 aktif çalışan kişi katılmıştır. Çalışma verileri, web tabanlı çevrim içi uygulama ile yürütülerek, kısa form Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri, Kişisel İyi Oluşu İndeksi ve Osgood Anlamsal Farklar Ölçümü yöntemiyle değerlendirilen iş performansı ve iş doyumu ölçümleriyle toplanmıştır. Çalışmada ele alınan dört farklı değişken için 14 farklı model oluşturularak yol analiziyle incelenmiştir. Modellerin, öngörülen yordanan değişkende, varyans açıklama yüzdeleri ve model uyum düzeyleri karşılaştırılmıştır. Kişisel iyi oluşun endojen değişken olarak alındığında (Model 4 ve Model 10) %37,7 varyans açıklama oranına ulaşılmıştır. Benlik saygısı endojen değişken olarak alındığında (Model 3 ve Model 8) varyans açıklama oranları %33,1 olarak gerçekleşmiştir. İş doyumu için en yüksek varyans açıklama oranı %17,6 (Model 6) ve iş performansı için en yüksek varyans açıklama oranı %9,4 (Model 5) elde edilmiştir. Tüm modeller için zayıf-orta düzeyde model uyumları gözlenmiştir. Sonuç olarak, alınan değişkenler arası ilişkiyi incelemek için kişisel iyi oluşun endojen değişken olarak alındığı modelin en iyi yaklaşım olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kişisel İyi Oluş, Benlik Saygısı, İş Performansı, İş Doyumu.

ABSTRACT

As demonstrated in related studies, the relationships among personal well-being, self-esteem, job satisfaction, and job performance are complex and influenced by many other relevant variables. This study aimed to examine the relationships among personal well-being, self-esteem, job satisfaction, and job performance of employees using various models using path analysis. A total of 508 active employees, 217 males (42.7%) and 291 females (57.3%) between the ages of 18 and 65 (mean = 31.65; s = 8.65), working in 158 different professions or occupations participated in the study. Data were collected through a web-based online application using the short-form Coopersmith Self-Esteem Inventory, Personal Well-Being Index, and Osgood's Semantic Differential Scales of job performance and job satisfaction. Fourteen different models were created for the four variables examined in the study and examined using path analysis. The models were compared for the predicted variable based on their variance explanation rates and model fit levels. When personal well-being was taken as the endogenous variable (Model 4 and Model 10), a 37.7% variance explanation rate was achieved. When self-esteem was taken as the endogenous variable (Model 3 and Model 8), the variance explanation rate was 33.1%. The highest variance explanation rate was 17.6% for job satisfaction (Model 6), and the highest variance explanation rate was 9.4% for job performance (Model 5). Poor to moderate model fit was observed for all models. Consequently, the model with personal well-being as the endogenous variable was found to be the best approach for examining the relationship between the variables.

Keywords: Subjective Well-being, Self-esteem, Job Performance, Job Satisfaction.

GİRİŞ

Benliğin değerlendirici bileşeni olarak kabul edilen benlik saygısı (Satuf ve ark., 2018), bireyin yaşam hedeflerini karşılayabilmesi veya bu hedeflerin ötesine geçmesiyle birlikte kendisi hakkında ortaya çıkan olumlu değerlendirmeleri yansıtmaktadır (Zeigler-Hill, 2013). Genel bir öz-değer, yeterlilik ve / veya kendini kabul gibi duygularla da tanımlanan kavram, kişinin kendisini nasıl gördüğünün ve başarıları hakkında nasıl hissettiğinin bir ölçüsü olarak işlev göstermektedir (Butt, 2009; Lyubomirsky ve ark., 2006; Wani ve Dar, 2017). Kişinin kendisine yönelik değerlendirmesi, yaşam boyu edindiği deneyimlerin ve düşünce yapısının etkisi altındadır (Ahmeti ve Stankovska, 2023; Alavi ve Askaripur, 2003). Biliş, duygu, motivasyon ve davranış üzerinde oldukça önemli bir

Nevin Kılıç ¹
Berra Bekiroğlu ²
Emir Gürkan Satı ³
Arkun Tatar ³

How to Cite This Article

Kılıç, N., Bekiroğlu, B., Satı, E. G. & Tatar, A. (2025). “Çalışanlarda, Kişisel İyi Oluş, Benlik Saygısı, İş Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler: Bir Model Oluşturmaya Yönelik Ön Çalışma”, Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 11(5): 441-449. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17267187>

Arrival: 02 August 2025

Published: 30 September 2025

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

* Bu çalışmanın erken bir biçimi International Psychological Applications Conference and Trends (22-24 Nisan, Lizbon, Portekiz) kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Doç. Dr., FSM Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye.

² Arş. Gör., İstanbul Topkapı Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye.

³ Psk., Manisa, Türkiye.

⁴ Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Manisa, Türkiye.

etkiye sahip olan benlik saygısı, ruh sağlığının kilit unsurlarından birini oluşturmaktadır (Campbell ve Lavallee, 1993). Kavramın önemi dolayısıyla benlik saygısına yönelik çalışmalar büyük ölçüde ilgi görmekte (Cast ve Burke, 2002; Zeigler-Hill, 2013) ve psikoloji alan yazınında da odak noktalardan birini oluşturmaktadır (Orth ve Robins, 2022). Bu doğrultuda, benlik saygısının fiziksel sağlık, psikopatoloji, kişiler arası ilişkiler, iyi oluş ve mutluluk gibi birçok önemli yaşam çıktılarıyla olan nedensel bağlarının incelendiği belirtilmektedir (Satuf ve ark., 2018). Yüksek düzeyde benlik saygısı, daha yüksek iyi oluş, kendine güven, yaşam doyumu ve mutluluk gibi olgularla ilişkilendirilmektedir (Avcı ve ark., 2012; Butt, 2009; Lyubomirsky ve ark., 2006; Yang ve ark., 2019);

Genel mutluluğun veya psikolojik iyi oluşun bir göstergesi olarak ifade edilen benlik saygısının, kişinin çevresini etkili ve başarılı bir şekilde yönlendirebilmesiyle kazanılabileceği ileri sürülmektedir (Lyubomirsky ve ark., 2006). Ayrıca yeterlilik, kişisel kontrol ve hakimiyet duygusunun, benlik saygısının oluşumunda ve sonrasında kritik faktörler olduğu belirtilmektedir (Harter, 1993; Taylor ve Brown, 1988). İş performansı ile benlik saygısı arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, ilişkinin oldukça değişken olduğu görülmekle birlikte, genel olarak benlik saygısı, iş performansının potansiyel bir yordayıcısı olarak kabul edilmektedir (Eom ve ark., 2022; Ferris ve ark., 2010; Gardner ve Pierce, 1998; Judge ve Bono, 2001; Piriaei ve Goodarzi, 2019). Bu noktada koşullu benlik saygısı (contingent self-esteem) kavramı öne çıkmakta, kavram bireyin benlik saygısının duyarlı ya da koşullu olduğu alanları (iş, okul, spor, popülerlik, din vb.) ifade etmektedir. Dolayısıyla kişinin iş hayatının bu alanlardan biri olması durumunda benlik saygısı ile iş performansı arasındaki bir ilişkiden söz edilebileceği ileri sürülmektedir (Ferris ve ark., 2010).

İş doyumu açısından ise söz konusu ilişkideki bulgular daha karmaşıktır. Bazı araştırmacılar benlik saygısının iş doyumu üzerindeki pozitif yönlü etkisini tartışırken diğerleri bunun tersi bir etkiyi savunmaktadır. Bir yandan bireyin sağlığı, iyi oluşu, mutluluğu ve benlik saygısı için iş doyumunun koruyucu bir faktör olduğu bildirilirken (Satuf ve ark., 2018), diğer yandan yüksek benlik saygısının, iş doyumu ve iş başarısı dahil olacak biçimde çalışma sonuçlarını öngördüğü, ancak bunun tersi etkinin anlamlı olmadığı belirtilmektedir (Kuster ve ark., 2013). Söz konusu bu bağlantılardaki değişkenliğin farklı mesleklerin taleplerinin ve ödülllerinin çeşitliliğinden kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Baumeister ve ark., 2003). İş doyumu, birden fazla durum ve koşulun değerlendirilmesi açısından karmaşık bir yapıdadır (Ahmeti ve Stankovska, 2023). Bu bakımdan genellikle çok boyutlu bir şekilde incelenmektedir (Satuf ve ark., 2018). Bireyin iş doyumunun belirlenmesinde hangi boyutların değerlendirilmesi gerektiği konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır (Wyrwa ve Kazmierczyk, 2020). Bununla birlikte, kişinin maaşına yönelik algısı, çalışma arkadaşları, iş güvenliği ve terfi imkanları gibi faktörler iş doyumunu ölçmek için sıklıkla kullanılmıştır (Ahmeti ve Stankovska, 2023; Vlosky ve Aguilar, 2009).

İş ortamına yönelik bazı davranışların, benlik saygısı ve kişilik özellikleriyle belirlendiği ifade edilmiştir (Alavi ve Askaripur, 2003). İş doyumunun daha önce belirtilen boyutlarının bazıları, benlik saygısı ile ilişkilendirilmiştir (Ahmeti ve Stankovska, 2023; Alavi ve Askaripur, 2003; Orth ve ark., 2012; Satuf ve ark., 2018). İş doyumunun yüksek olması, yalnızca iş yerindeki olumlu atmosfere katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda bireyin iş dışındaki yaşamını da etkilemektedir (Alavi ve Askaripur, 2003; Georgellis ve ark., 2012). Bununla birlikte, iş ortamı dışında yer alan diğer yaşam faktörlerinin (benlik saygısı, öz yeterlilik, yaşam doyumu vb.) iş doyumunu üzerinde de etkisi bulunmaktadır (Alavi ve Askaripur, 2003; Orsila ve ark., 2011). Bu karşılıklı ilişkinin sonucunda, iş doyumunu üzerinde yapılan yönetsel müdahalelerin, çalışanlarda benlik saygısı, mutluluk ve kişisel iyi oluşu artırdığını, bununla birlikte, bu artışların örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği öne sürülmektedir (Satuf ve ark., 2018). Çalışanların iş yerindeki performansı, yalnızca iş doyumunu kavramıyla açıklanamayacağından dolayı, yaşam doyumu ve kişisel iyi oluş gibi bir çerçevede ele alınması gerekmektedir (Salgado ve ark., 2019).

Mutluluk kavramıyla sıklıkla eş anlamlı olarak kullanılan kişisel iyi oluş kavramı (Wright ve Bonnett, 2007), benlik saygısından farklı olarak bireyin kendisine yönelik olumlu ve olumsuz değerlendirmelerinin sonucunu ifade eden bir tutumdan ziyade, olumlu duyguların ve refah düzeyinin ön planda olduğu bir yargıyı ifade etmektedir (Katsantonis ve ark., 2023). Bu bağlamda kişisel iyi oluş, yaşam olaylarından alınan doyumu içeren bilişsel bileşen ve yaşam olaylarına verilen olumlu ve olumsuz duyguların değerlendirildiği duygusal bileşen olmak üzere iki temel bileşenden oluşmaktadır (Salgado ve ark., 2019; Zhang ve ark., 2020). Bireyler, kendilerine yönelik değerlendirmelerini, mevcut koşulları ile yaşam hedefleri arasında kıyaslama yaparak sürdürmektedirler (Diener ve ark., 2018). Bu çerçevede, bireyin temel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, benlik saygısını (Sharma, 2022) ve kişisel iyi oluşunu (Diener ve ark., 2018) artırması açısından önem taşımaktadır. Araştırma bulguları da benlik saygısı ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiye işaret etmektedir (Diener ve Diener, 1995; Du ve ark., 2017). İş ortamında ise olumlu yaşam değerlendirmelerine sahip bireylerin yüksek iş performansına sahip oldukları bildirilmiştir (Hosie ve Sevastos, 2009; Tenney ve ark., 2016). Özellikle gelir durumu, ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir rol oynarken, benlik saygısı, finansal tatmin ve iş doyumunu gibi olguların kişisel iyi oluşla ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Diener ve ark., 2018).

Bu çalışmada yukarıda sunulanlar doğrultusunda çalışanların benlik saygısı, kişisel iyi oluş, iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin değişik modellerle incelenmesi planlanmıştır. Bu çerçevede benlik saygısının ve kişisel iyi oluşun aracılık etkilerinin test edilmesi de planlanmıştır. Önceki çalışmalarda belirtildiği gibi benlik saygısı, kişisel iyi oluş, iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiler karışıktır ve başka pek çok değişken tarafından da etkilenmektedir (Diener ve ark., 2018; Eom ve ark., 2022; Ferris ve ark., 2010; Gardner ve Pierce, 1998; Hosie ve Sevastos, 2009; Judge ve Bono, 2001; Piriaei ve Goodarzi, 2019; Satuf ve ark., 2018; Sharma, 2022; Tenney ve ark., 2016). Bu çalışmada yol analizi kullanılarak bu değişkenler arasındaki ilişkilerde, model uyumu ve değişkenler üzerindeki varyansın açıklama yüzdesi üzerinden değişkenler arası uygun bir ilişkisel modelin belirlenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Katılımcılar

Çalışmada dahil etme kriterleri olarak katılımcıların en az bir yıl süreyle ve aktif olarak çalışan bireyler olmaları istenmiştir. Çalışmaya, 18-65 yaşları arasında (ort. = 31,65; s = 8,65) 217 erkek (%42,7) ve 291 kadın (%57,3) olmak üzere 158 farklı meslek ya da iş kolunda çalışan toplam 508 aktif çalışan kişi katılmıştır.

Araç Gereç

Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri, ikili cevaplama seçeneği (Evet = 4, Hayır = 0) ile cevaplanan 25 maddeli öz bildirim türü bir envanterdir. Bu çalışmada kullanılan yetişkinler için kısa form envanterde maddelerin 17'si ters yönlü puanlanmaktadır. Envanterden alınan puanların yüksek oluşu yüksek benlik saygısına işaret etmektedir (Turan ve Tufan, 1987).

Kişisel İyi Oluş İndeksi, 8 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. Maddeler 11'li Likert tipi (0 = Hiç Memnun Değilim, 10 = Tamamen Memnunum) cevaplama seçeneği içermektedir ve ters yönlü maddesi bulunmamaktadır (International Wellbeing Group, 2006). Ölçeğin Türkçe'ye çeviri çalışmasında Türkçe formu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı 0,86 olarak bildirilmiştir (Meral, 2014).

İş doyumu ve iş performansı ayrı ayrı olarak 9 birimlik Osgood tipi semantik farklar ölçeği ile ölçülmüştür.

Uygulama

Çalışmanın uygulaması, uygulama formunun çevirimiçi olarak hazırlanması ve form adresinin sosyal medya üzerinden paylaşılarak dağıtılması yoluyla yürütülmüştür. Formun açıklama kısmında çalışma amacı, çalışma kriterleri ve kimlik bilgisi istenmeyen anonim uygulama olacağı belirtilmiştir. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul edenlerin bunu onaylamaları ile açıklama sonrası form sorularına ulaşılması sağlanmıştır. Tek oturumda cevaplanması istenen formun bir kişilik uygulaması yaklaşık beş dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Çalışma verileri, önce ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlık güvenirlik katsayıları ve toplam puanlar arası Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak, sonra da Amos v22.0 programı kullanılarak değişkenler arası ilişkilerin farklı modellerle yol analizi yapılarak analiz edilmesiyle incelenmiştir.

Sonuçlar

Kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık güvenirlik katsayıları, Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri için 0,78 ve Kişisel İyi Oluş İndeksi için 0,86 olarak belirlenmiştir. Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri toplam puanı ile diğer değişkenler arası korelasyon katsayıları 0,18 ile 0,46 arasında elde edilirken diğer değişkenler arası korelasyon katsayıları da 0,22 ile 0,37 arasında gerçekleşmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: İç Tutarlık Güvenirlik Katsayıları ve Toplam Puanlar Arası Korelasyon Katsayıları

n = 508	Cronbach Alfa	Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri	Kişisel İyi Oluş İndeksi	İş Doyumu
Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri	0,78			
Kişisel İyi Oluş İndeksi	0,86	0,46***		
İş Doyumu		0,18***	0,22***	
İş Performansı		0,24***	0,37***	0,24***

***p < 0,001

Çalışmada, çalışanların benlik saygısının yordanmasına yönelik değişkenler arası olası ilişkileri inceleyen yol analiziyle 14 farklı model oluşturularak modellerin öngörülen yordanan değişkeni açıklama yüzdeleri ve model uyum düzeyleri karşılaştırılmıştır.

Tablo 2: Benlik saygısı, kişisel iyi oluş, iş performansı ve iş doyumu arası ilişkilerin farklı modellerle yol analizi sonuçları.

Index↓/ Model→	M1a	M1b	M2a	M2b	M3	M4	M5	M6	M7a	M7b	M8	M9	M10	M11
CFI	0,63	0,63	0,91	0,91	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73	0,73
TLI	0,59	0,59	0,89	0,89	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
NNFI	0,59	0,59	0,89	0,89	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
NFI	0,55	0,55	0,90	0,90	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64	0,64
RMSEA	0,07	0,07	0,09	0,09	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
SRMR	0,07	0,07	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
GFI	0,85	0,85	0,94	0,94	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83
Benlik Saygısı-R ²	0,108				0,331				0,108		0,331		0,108	0,318
Kişisel İyi Oluş-R ²			0,169			0,377			0,170		0,170	0,318	0,377	
İş Performansı-R ²		0,054		0,056			0,094			0,071		0,074		0,074
İş Doyumu-R ²		0,080		0,147				0,176		0,154		0,158		0,158

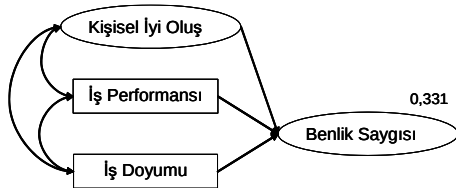
İlk iki modelde önce benlik saygısı, iş performansı ve iş doyumu ile yordanmış, sonra benlik saygısıyla iş performansı ve iş doyumu yordanmıştır. Sonuçlara göre Model 1a'da iş doyumu ve iş performansı ile benlik saygısı %10,8 oranında, Model 1b'de benlik saygısı ile iş performansı %5,4, iş doyumu %8,0 oranında yordanmıştır (Şekil 1, Tablo 2).

**Şekil 1:** İş performansı, iş doyumu ile benlik saygısının ve benlik saygısıyla iş performansı, iş doyumunun yordanması (Model 1a / 1b).

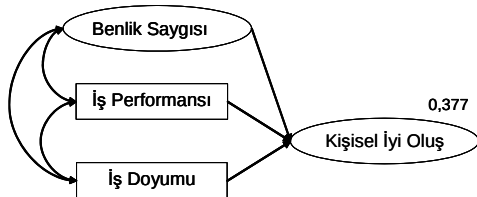
Sonraki iki modelde önce kişisel iyi oluş, iş performansı ve iş doyumu ile yordanmış, sonra kişisel iyi oluşla iş performansı ve iş doyumu yordanmıştır. Sonuçlara göre Model 2a'da iş doyumu ve iş performansı ile kişisel iyi oluş %16,9, Model 2b'de kişisel iyi oluşla iş performansı %5,6, iş doyumu %14,7 oranında yordanmıştır (Şekil 2, Tablo 2).

**Şekil 2:** İş performansı, iş doyumu ile kişisel iyi oluşun ve kişisel iyi oluşla iş performansı, iş doyumunun yordanması (Model 2a / 2b).

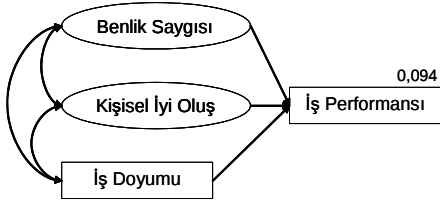
Model 3'te benlik saygısı, iş doyumu, iş performansı ve kişisel iyi oluşla yordanmıştır. Kişisel iyi oluş Model 1a'ya eklenerek benlik saygısı yordandığında, iş doyumu, iş performansı etkisine %22,3 oranında katkıda bulunarak benlik saygısındaki varyans açıklama oranını %33,1'e çıkarmıştır (Şekil 3, Tablo 2).

**Şekil 3:** İş doyumu, iş performansı ve kişisel iyi oluşla benlik saygısının yordanması (Model 3).

Model 4'te kişisel iyi oluş, iş doyumu, iş performansı ve benlik saygısıyla yordanmıştır. Benlik saygısı Model 2a'ya eklenerek kişisel iyi oluş yordandığında, benlik saygısı, iş doyumu, iş performansı etkisine %20,8 oranında katkıda bulunarak kişisel iyi oluştaki açıklanan varyansı %37,7'ye çıkarmıştır (Şekil 4, Tablo 2).

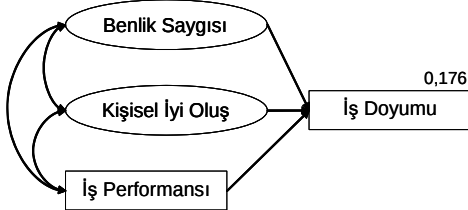
**Şekil 4:** İş doyumu, iş performansı ve benlik saygısıyla kişisel iyi oluşun yordanması (Model 4).

Model 5'de benlik saygısı, kişisel iyi oluş ve iş doyumuyla iş performansı yordanmıştır. Bu modelde iş performansındaki varyansın %9,4'ü açıklanmıştır (Şekil 5, Tablo 2).



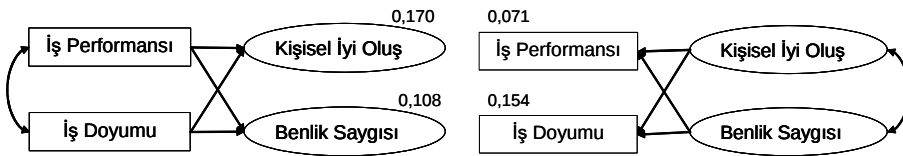
Şekil 5: İş doyumu, iş performansı ve benlik saygısıyla kişisel iyi oluşun yordanması (Model 5).

Model 6'da benlik saygısı, kişisel iyi oluş ve iş performansı ile iş doyumu yordanmıştır. Bu modelde iş doyumundaki varyansın %17,6'sı açıklanmıştır (Şekil 6, Tablo 2).



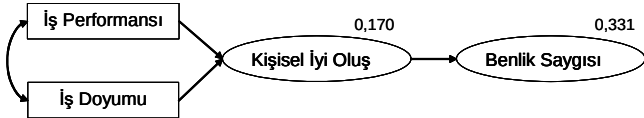
Şekil 6: İş doyumu, iş performansı ve benlik saygısıyla kişisel iyi oluşun yordanması (Model 6).

Model 7a'da iş doyumu ve iş performansı ile benlik saygısı ve kişisel iyi oluş yordanmış, benlik saygısındaki varyansın %10,8'i, kişisel iyi oluştaki varyansı %17,0'ı açıklanmıştır. Model 7b'de ise benlik saygısı ve kişisel iyi oluşla iş doyumu ve iş performansı yordanmış, bu durumda da iş performansındaki varyansın %7,1'i, iş doyumundaki varyansı %15,4'ü açıklanmıştır (Şekil 5, Tablo 2).



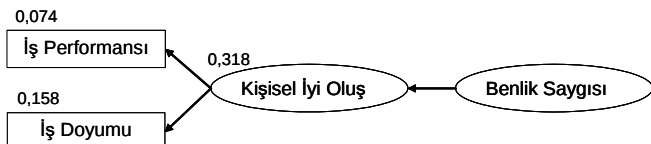
Şekil 7: İş doyumu ve iş performansı ile benlik saygısı ve kişisel iyi oluşun, benlik saygısı ve kişisel iyi oluşla iş doyumu ve iş performansının yordanması (Model 7a / 5b).

Sonraki dört modelde benlik saygısı ve kişisel iyi oluşun aracılık etkisi test edilmiş, Model 8'de iş doyumu ve iş performansı ile benlik saygısının yordanmasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi incelenmiştir. Model 8, Model 3 ile karşılaştırıldığında iş doyumu ve iş performansı ile benlik saygısının yordanmasında, kişisel iyi oluşun aracılık etkisi veya üçüncü bağımsız değişken olarak alınmış olması benlik saygısındaki varyansın açıklama oranını değiştirmemiştir. Diğer taraftan Model 1a ve Model 7a da benzer modeller olarak benlik saygısının açıklanmasını ifade etmektedirler. Ancak kişisel iyi oluşun aracı değişken olarak alınmasıyla Model 1a ve Model 7a'ya oranla benlik saygısındaki varyansın açıklama oranı belirgin biçimde artmış ve %33,1'e ulaşmıştır. İş doyumu ve iş performansı bu modellerde Model 2a'da olduğu gibi kişisel iyi oluşu da %17,0 oranında yordamıştır (Şekil 6, Tablo 2).



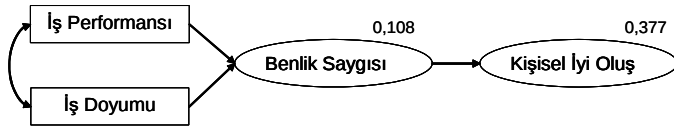
Şekil 8: İş doyumu ve iş performansı ile benlik saygısının yordanmasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi (Model 8).

Model 8'de yer alan ilişkiler ters çevrilerek oluşturulan Model 9'da benlik saygısıyla iş doyumu ve iş performansının yordanmasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi incelenmiş ve Model 1b'ye oranla iş doyumu ve iş performansındaki varyans açıklama oranları artırılmıştır. Ancak Model 7b'ye oranla önemli bir değişim gözlenmemiştir. Kişisel iyi oluşun aracılık etkisiyle bu modelde iş performansındaki varyansın %7,4'ü, iş doyumundaki varyansın ise %15,8'i açıklanmıştır. Kişisel iyi oluşun açıklanan varyansı, aracı değişken olarak alındığı önceki Model 8 ile bu modelde sadece ilişkinin yönü açısından farklılık taşımasına rağmen farklılık göstermiş ve önceki Model 8'de %17,0 oranında bu modelde ise %31,8 oranında gerçekleşmiştir (Şekil 7, Tablo 2).



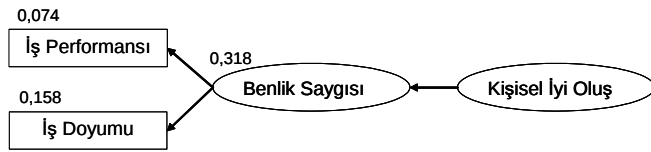
Şekil 9: Benlik saygısıyla iş doyumu ve iş performansının yordanmasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi (Model 9).

Model 8’de yer aldığı şekliyle benlik saygısı ve kişisel iyi oluş yer değiştirilerek oluşturulan Model 10’da iş doyumu ve iş performansıyla kişisel iyi oluşun yordanmasında benlik saygısının aracılık etkisi incelenmiştir. Bu modelle kişisel iyi oluştaki varyans açıklama oranı, Model 2a, Model 7a ve Model 4 dikkate alındığında artmıştır. Böylece benlik saygısının aracılık etkisiyle kişisel iyi oluştaki varyansın %37,7’si açıklanmıştır (Şekil 8, Tablo 2).



Şekil 10: İş doyumu ve iş performansıyla kişisel iyi oluşun yordanmasında benlik saygısının aracılık etkisi (Model 10).

Model 10’da yer alan ilişkiler ters çevrilerek oluşturulan Model 11’de kişisel iyi oluşla iş doyumu ve iş performansının yordanmasında benlik saygısının aracılık etkisi incelenmiştir. İş doyumu ve iş performansındaki varyans açıklama oranları dikkate alındığında bu model, Model 2b ve Model 7b’den büyük oranda farklılık göstermemiştir. Model 9 ile aynı sonuçları üreten bu modelde benlik saygısının aracılık etkisiyle iş performansındaki varyansın %7,4’ü, iş doyumdaki varyansın ise %15,8’i açıklanmıştır. Aracı değişken değişmiş olmasına karşın Model 9’da kişisel iyi oluş için olduğu gibi benlik saygısının açıklanan varyansı %31,8 olarak gerçekleşmiştir (Şekil 9, Tablo 2).



Şekil 11: Kişisel iyi oluşla iş doyumu ve iş performansının yordanmasında benlik saygısının aracılık etkisi (Model 11).

TARTIŞMA

Benlik saygısı, kişisel iyi oluş, iş doyumu ve iş performansı üzerine yapılan önceki araştırmaların çoğu ilişkisel sonuçlara odaklanmıştır (Diener ve ark., 2018; Eom ve ark., 2022; Ferris ve ark., 2010; Gardner ve Pierce, 1998; Hosie ve Sevastos, 2009; Judge ve Bono, 2001; Piriaei ve Goodarzi, 2019; Satuf ve ark., 2018; Sharma, 2022; Tenney ve ark., 2016). Buna karşılık, bu çalışmanın amacını, bu değişkenler arasında ilişki olduğu bilindiğine göre nasıl bir ilişki olduğuna dair anlayışı geliştirmek oluşturmaktadır. Böylece çalışanların davranışlarını neyin nasıl etkilediğini anlama doğrultusunda kuramsal ve pratik içgörüler sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada, benlik saygısı, kişisel iyi oluş, iş doyumu ve iş performansından oluşan dört değişkenle, yordayıcı değişken ve / veya değişkenler kümesi kullanılarak endojen değişken ya da değişkenlerin yordandığı olası 14 model oluşturulmuştur. Bu çalışmada ele alınan ilişkisel yapılarda, iş stresi, işte ya da meslekte geçirilen süre, işe ilişkin yeterlilik algısı gibi daha pek çok değişkene yer vermek mümkündür. Çalışma ve oluşturulan ilişkisel modellere dahil edilecek her olası değişkenin oluşturulacak model sayısını artıracacağı da açıktır. Bu nedenle bu çalışma bir ön çalışma niteliğinde belirtilen değişkenlerle sınırlı tutulmuştur. Sonuçlarda elde edilen benzer düzeydeki zayıf model uyumları (Tablo 2) model dahil edilmeyen olası ilgili diğer değişkenlerin eksikliğine bağlanmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmada daha yüksek düzeyde model uyumları beklenmemiştir. Çünkü bunun daha kapsayıcı değişken sayısı ile sağlayacağı öngörülmektedir. Bunun yerine bu çalışmada ele alınan değişkenlerle sınırlı olmak koşuluyla ilişki yapılarına odaklanılmıştır. Bu yolla endojen değişken ya da değişkenlere ilişkin varyansın açıklanma düzeyi, kurulan modelin başarısı olarak değil, değişkenler arası ilişkiye nasıl yaklaşılabileceğinin ölçüsü olarak değerlendirilmiştir.

Varyans açıklama oranları açısından bakıldığında, kişisel iyi oluşun endojen değişken olarak alındığı Model 4 ve Model 10 en yüksek oran oluşturan (%37,7) modellerdir. Gelir durumu ihtiyaçların karşılanmasında rol oynamakta, ihtiyaçlarının karşılanması da benlik saygısını ve kişisel iyi oluşu artırmaktadır. Bu bağlamda finansal tatminin, iş doyumunun ve benlik saygısının kişisel iyi oluşla ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Diener ve ark., 2018; Sharma, 2022). Benlik saygısı, Model 3 ve Model 8’de endojen değişken olarak alındığında (kişisel iyi oluş, iş doyumu ve iş performansıyla yordandığında) %33,1’le en yüksek varyans açıklama oranları üreten modeller olmuştur. İş doyumu için en yüksek varyans açıklama oranı (%17,6) Model 6’da ve iş performansı için en yüksek varyans açıklama oranı (%9,4) Model 5’de elde edilmiştir.

Benlik saygısının, iş doyumu ve iş performansının yordayıcısı olduğu ya da tersi ilişki şekli önerilse de (Eom ve ark., 2022; Ferris ve ark., 2010; Gardner ve Pierce, 1998; Judge ve Bono, 2001; Kuster ve ark., 2013; Pierce ve Gardiner, 2004; Piriaei ve Goodarzi, 2019), kişisel iyi oluş genel refah düzeyinin göstergesi olarak alınmaktadır (Katsantonis ve ark., 2023). Ayrıca çalışanlarda iş doyumu üzerine yapılan müdahalelerin, kişisel iyi oluşu artırdığı da öne sürülmektedir (Satuf ve ark., 2018). Bu doğrultuda da bu çalışmada incelenen farklı modellerin uyum iyiliği göstergeleri (Tablo 2) ve dört değişken için elde edilen varyans açıklama oranları karşılaştırıldığında kişisel iyi oluşun

endojen, diğer üç değişkenin yordayıcı değişken olarak alınması en makul yaklaşım olarak görünmektedir. Böylece bu çalışmada değişkenler arası ilişki biçimleri için en uygun yaklaşımı Model 4 ve / veya Model 10'un oluşturduğu görülmüştür. Ancak modeller arasındaki farklılıkların büyük farklar taşımamasının sonucu olarak büyük olasılıkla, bazı etkilerin karşılıklı olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada alınan değişken sayısı dikkate alındığında yapısal eşitlik modellemesi için örneklem büyüklüğü yeterli düzeydedir. Ayrıca çalışanların yaş dağılımı ve farklı sektör ya da meslek alanlarına dağılımı yeterli çeşitliliktedir. Bunlar çalışmanın birkaç güçlü yönünden bazılarıdır. Bununla birlikte, sonuçların bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Önerilen model ilişkisi için alternatif açıklamaların olabileceği unutulmamalıdır. Çünkü bu çalışmada dikkate alınmayan ama cinsiyet, yaş, iş deneyimi, ücret vb. başka bazı değişkenlerin iş doyumu ve iş performansı ile ilişkileri olduğu bilinmektedir (Andrade ve ark., 2019; Boumans ve ark., 2011; Casu ve ark., 2021; Gardner ve ark., 2004; Muntazeri ve Indrayanto, 2018; Rizwan ve ark., 2014; Saeed ve ark., 2023). Bu çalışmanın kesitsel yapıda olması nedeniyle değişkenler arası ilişkilerin nedensellik kanıtı doğrultusunda sonuç üretmemesi (korelasyonel yapısı) çalışmaya ilişkin bir diğer sınırlılıktır. Diğer yandan bu çalışmanın sonuçlarının tüm değişken ilişkileri açısından farklı çalışma alanlarında (hizmet, üretim vs.) ve farklı meslek alt gruplarında alternatif açıklamaların olabileceği öngörülmektedir. Çünkü hem kurum temelli benlik saygısının hem de kişisel iyi oluşun iş doyumu ve iş performansı ile ilişkileri farklı çalışma alanlarında farklılık gösterebilir. Sonuç olarak, belirtilen ilgili diğer değişkenlerin de dikkate alındığı ama katılımcı temelli / odaklı yaklaşımla yapıların incelenmesinin ya da model kurulmasının daha uygun bir yaklaşım olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmeti, A., & Stankovska, G. (2023). Self-esteem and job satisfaction among the academic staff in higher education. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(2), 306-313. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i2sip9>
- Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600. <https://doi.org/10.1177/009102600303200409>
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Peterson, J. (2019). Job satisfaction and gender. *Journal of Business Diversity*, 19(3), 22-40.
- Avci, D., Yilmaz, F. A., & Koç, A. (2012). Correlation Between Subjective Well Being and Self-Esteem Levels of College Nursing Students. *IAMURE International Journal of Social Sciences*, 2(1), 28-42.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. <https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Boumans, N. P., De Jong, A. H., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331-350. <https://doi.org/10.2190/AG.73.4.d>
- Butt, F. M. (2009). Subjective well-being and self-esteem of post-graduate students in Pakistan. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 7, 45-54.
- Campbell, J. D., & Lavalley, L. F. (1993). Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. In R. F. Baumeister (Ed.), *Self-esteem the puzzle of low self-regard* (pp. 3-20). The Plenum Series in Social / Clinical Psychology. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-8956-9_1
- Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). A theory of self-esteem. *Social Forces*, 80(3), 1041-1068. <https://doi.org/10.1353/sof.2002.0003>
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The role of organizational citizenship behavior and gender between job satisfaction and task performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9499. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189499>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Du, H., King, R. B., & Chi, P. (2017). Self-esteem and subjective well-being revisited: The roles of personal, relational, and collective self-esteem. *PloS one*, 12(8), e0183958. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183958>

- Eom, G., Been, S., & Byeon, H. (2022). ICF-based job performance predictors for South Korean industrial accident workers: Population-based 3-year longitudinal analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7822. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137822>
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01181.x>
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group and Organization Management*, 23(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/1059601198231004>
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322. <https://doi.org/10.1348/0963179041752646>
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>
- Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. In R. F. Baumeister (Ed.), *Self-esteem the puzzle of low self-regard* (pp. 87-116). The Plenum Series in Social / Clinical Psychology. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-8956-9_5
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers?. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160. <https://doi.org/10.1108/17538350910970219>
- International Wellbeing Group (2006). *Personal wellbeing index-adult*. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.80>
- Katsantonis, I., McLellan, R., & Marquez, J. (2023). Development of subjective well-being and its relationship with self-esteem in early adolescence. *British Journal of Developmental Psychology*, 41(2), 157-171. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12436>
- Kuster, F., Orth, U., & Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675. <https://doi.org/10.1177/1948550613479806>
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem. *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-0213-y>
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131.
- Muntazeri, S., & Indrayanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance. *Journal of Accounting Management and Economics*, 20(2), 50-69. <https://doi.org/10.32424/1.jame.2018.20.2.1226>
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341-359. <https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076900>
- Orth, U., & Robins, R. W. (2022). Is high self-esteem beneficial? Revisiting a classic question. *American Psychologist*, 77(1), 5. <https://doi.org/10.1037/amp0000922>
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), 1271-1288. <https://doi.org/10.1037/a0025558>
- Pierce, J. L., & Gardiner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organisational context: a review of the organisation-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Piriaei, M., & Goodarzi, K. (2019). Prediction of the job performance of teachers based on personality traits, self-esteem and anger. *Journal of Advanced Pharmacy Education and Research*, 9(S2), 47-57.

- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 187-203. <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097>
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F., & Iyyaz, U. (2023). Employee salary and employee turnover intention: A key evaluation considering job satisfaction and job performance as mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1), 1-23. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.234>
- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181-189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Sharma, P. (2022). Role of basic psychological needs satisfaction in self esteem and aggression. *International Journal of Indian Psychology*, 10, 986-1008.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.2.193>
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27-46. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>
- Turan, N., & Tufan, B. (1987). Coopersmith benlik saygısı envanteri'nin (SEI) geçerlik-güvenirlilik çalışması. 23. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi, İstanbul-Türkiye.
- Vlosky, R. P., & Aguilar, F. X. (2009). A model of employee satisfaction: Gender differences in cooperative extension. *The Journal of Extension*, 47(2), 2.
- Wani, M., & Dar, A. A. (2017). Optimism, happiness, and self-esteem among university students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(3), 275-279.
- Wright, T. A., & Bonnett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Wyrwa, J., & Kazmierczyk, J. (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Journal of Economic Sociology*, 21(5), 138-167.
- Yang, Q., Tian, L., Huebner, E. S., & Zhu, X. (2019). Relations among academic achievement, self-esteem, and subjective well-being in school among elementary school students: A longitudinal mediation model. *School Psychology*, 34(3), 328-340. <https://doi.org/10.1037/spq0000292>
- Zeigler-Hill, V. (2013). The importance of self-esteem. In V. Zeigler-Hill (Ed.), *Self-esteem* (1st. ed., pp. 1-20). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203587874>
- Zhang, L., Yu, Q., Zhang, Q., Guo, Y., & Chen, J. (2020). The relationship between explicit self-esteem and subjective well-being: The moderating effect of implicit self-esteem. *The Journal of General Psychology*, 147(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/00221309.2019.1609896>