

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Ana Bilim Dalı

YAŞAM DOYUMUNU YORDAYAN ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER: ÖRGÜT TEMELLİ
ÖZSAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ezher KELEŞ

Danışman
Prof. Dr. Ünsal YETİM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2015



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Yaşam Doyumunu Yordayan Örgütsel Değişkenler: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel etik kurallara ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini onurumla doğrularım.

27.08.2015

Ezher KELEŞ

Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ezher KELEŞ tarafından hazırlanan YAŞAM DOYUMUNU YORDAYAN ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER: ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Bölümü Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı



Başarısız



Üye


Prof. Dr. Ünsal YETİM
(Danışman)

Üye


Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÖDELEK

Üye


Yrd. Doç. Dr. Mehmet Nasih TAĞ

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

10/08/2015

Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Öncelikle bana akademisyenliği sevdiren ve bu yola başlamamı sağlayan Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Leblebici'yi rahmetle anmak ve ona sonsuz minnetimi sunmak isterim. Çiğdem Hocam kişiliği, engin bilgisi, her alandaki deneyimleri, yaşam enerjisi, hayata karşı duruşuyla 'bir akademisyen nasıl olmalı?' sorusunun en güzel cevabıydı. Onun öğrencisi olma şerefine eriştiğim için çok mutluyum. Aynı şekilde örnek aldığım lisans hocalarım Yrd. Doç. Dr. Olga Hüner, Doç. Dr. Ömer Faruk Şimşek, Prof. Dr. Hakan Çetinkaya, Prof. Dr. Yurdal Topsever, Prof. Dr. Oya Somer, Yrd. Doç. Dr. Özlem Şimşek ve diğer tüm hocalarıma temelimi sağlam bir şekilde atmamı sağladıkları için ve her zaman gurur duyacağım bir kadro oluşturdukları için çok teşekkür ederim.

Tez aşamasında en önemli rol danışmandadır. Danışmanın iyi ya da kötü olması tezin bütün seyrini değiştirir. Ben bu konuda biraz şanslıydım sanırım. Danışmanlığı boyunca fikirleriyle beni aydınlatan, senelerin birikimiyle tezimi zenginleştiren, bölüm başkanımız olmasına rağmen sonsuz mütevaziliği ile kendime örnek aldığım Prof. Dr. Ünsal Yetim'e çok teşekkür ederim. Ayrıca, jürimin değerli üyesi Yrd. Doç. Dr. Mehmet Nasih Tağ'a tezimle ilgili değerli fikirleriyle katkıda bulunmasından dolayı teşekkür ederim. Bölüm hocalarımızdan Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul Gödelek'e babacan tavırlarıyla manevi desteğinden ve akademik bilgisiyle tezimi zenginleştirmesinden dolayı teşekkür ederim. Son olarak, bölüm hocalarımdan Yrd. Doç. Dr. Tuğba Erol Korkmaz'a tezimin modelini oluşturmamda yardımcı olduğu için, istatistik bilgisiyle, verdiği fikirlerle, aldığım derslerle beni aydınlattığı ve yol gösterdiği için çok teşekkür ederim.

Hem tez yazmak hem de çalışmak, bir de araştırma görevlisi olarak çalışıyorsanız çok zordur. Ancak, bölüm hocalarım sonsuz destekleriyle, verdikleri motivasyonla, her türlü paylaşımlarıyla omuzlarımdaki yükü hafiflettiler. İş arkadaşlığı ve öğrencilik arasındaki ince çizgiyi belirlemek zordu ama sıcakkanlılıkları ve yardımseverlikleriyle bana bu zorluğu hiç yaşatmayan ve mesleğimi bana sevdiren, akademisyenliğin nadide örnekleri Doç. Dr. Serap Akgün, Doç. Dr. Arzu Araz, Yrd. Doç. Dr. Arzu Aydın Acı, Öğr. Gör. Dr. Kadir Çakır, Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul Gödelek ve deneyselcilerin en güzel örneği Doç. Dr. Aslı Aslan'a beni her zaman destekledikleri için çok teşekkür ederim. Ayrıca tez aşamasında aramıza katılarak yükümü hafifleten araştırma görevlisi arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmak, duygusal bağlamda zorlu bir sürece girmek demektir. Bu sürecin bütün stresini yakınlarınız da sizinle beraber yaşar. Bu süreçte ve her zaman yanımda olan hayatımın en büyük şansı eşim Mehmet KELEŞ'e bütün nazımı çektiği için, her türlü desteği için çok teşekkür ederim. Ailem başta olmak üzere, her zaman yanımda hissettiğim bütün dostlarıma ve arkadaşlarıma desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Hem evde hem işte benim kahrımı çeken, bıkmadan usanmadan beni motive etmeye çalışan, herkese nasip olmayacak bir dostluk kurmamı sağlayan Arş. Gör. Dilem Dinç'e tez dönemi boyunca benim nazımı çektiği için teşekkür ederim.

Tüm yoğunluklarına rağmen beni kırmayıp çalışmama katılan ve bütün sorulara içtenlikle cevap verip, benim sağlıklı data toplamama yardımcı olan bütün Mersin Üniversitesi personeline çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmak aynı zamanda maddi bir külfettir. Bu külfeti bana hiçbir şekilde hissettirmeyen, lisansta da yüksek lisansta da bana maddi olarak destek olan Türkiye'nin saygın kurumlarından TÜBİTAK'a sonsuz teşekkür ederim. Özellikle BİDEB birimindeki tüm çalışanlara sağladıkları her türlü kolaylık için, sonsuz sabırları için çok teşekkür ederim.

ÖZET

YAŞAM DOYUMUNU YORDAYAN ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER: ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı kavramları alanda birçok yönden, birçok kavramla beraber çalışılmıştır. Bu araştırmanın amacı, örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü incelemektir. Ayrıca, örgüt temelli özsaygının, grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide de düzenleyici rolü incelenmiştir. Son olarak, yaşam doyumunu yordayan örgütsel değişkenler incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel değişkenlerin yaşam doyumunu yordaması, iş hayatının yaşam doyumundaki önemli rolünü göstermiştir. Ayrıca, örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, örgüt temelli özsaygının grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı, Örgütsel Bağlılık, Grupla Özdeşleşme, Yaşam Doyumu

ABSTRACT

THE ORGANIZATIONAL PREDICTORS OF LIFE SATISFACTION: THE MEDIATING ROLL OF ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM

Organizational justice, organizational commitment, organization-based self-esteem are studied with different variables in the literature. In this study, it is aimed to investigate the mediating role of organization-based self-esteem between organizational justice and organizational commitment. In addition, it is aimed to investigate the mediating role of organization-based self-esteem between group identification and life satisfaction. Lastly, it is investigated which organizational variables predict the life satisfaction. According to result, organizational justice, organizational commitment and organization-based self esteem predict life satisfaction. Additionally, in this study, it is found that there is a mediating roll of organization-based self-esteem in the relationship between organizational justice and organizational commitment. In the end, the mediating roll of organization-based self-esteem in the relationship between group identification and life satisfaction is found in this study.

Key Words: Organizational Justice, Organization-based Self Esteem, Organizational Commitment, Group Identification, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1
I. KURAMSAL ÇERÇEVE VE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	2
I.1. Örgütsel Bağlılık.....	2
I.2. Örgüt Temelli Özsaygı.....	5
I.3. Örgütsel Adalet.....	10
I.4. Yaşam Doyumu.....	13
I.5. Araştırmanın Amacı.....	15
I.6. Hipotezler.....	15
I.7. Sınırlılıklar.....	16
I.8. Tanımlar.....	16
I.9. Sayıtlar.....	17

I.10. Araştırmanın Önemi.....	17
ÖN ÇALIŞMA	
II. YÖNTEM.....	19
II.1. Örneklem.....	19
II.2. Veri Toplama Araçları.....	19
II.3. İşlem.....	19
III. BULGULAR.....	20
ANA ÇALIŞMA	
IV. YÖNTEM.....	27
IV.1. Örneklem.....	27
IV.2. Veri Toplama Araçları.....	27
IV.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	27
IV.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği.....	28
IV.2.3. Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği.....	29
IV.2.4. Yaşam Doyum Ölçeği.....	29
IV.2.5. Grupla Özdeşleşme Ölçeği.....	29
V. BULGULAR.....	31
VI. TARTIŞMA.....	44

SONUÇ.....46

KAYNAKÇA.....48

EKLER

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Adaletli Olay Örneklerinin Kategorileri ve Frekansları.....	20
Tablo 2. Adaletsiz Olay Örneklerinin Kategorileri Ve Frekansları.....	21
Tablo 3. Çalışanlarına Adaletli Davranan Bir Kurumun Özelliklerinin Kategorileri ve Frekansları.....	22
Tablo 4. Adil Bir Yöneticinin Çalışanlarına Karşı Davranışlarının Kategorileri ve Frekansları.....	23
Tablo 5. Çalışma Ortamı Özelliklerinin Kategorileri ve Frekanslar.....	24
Tablo 6. Çalışanların Yaptıkları İşin Kendilerine Bakış Açıklarına Etkilerinin Kategorileri ve Frekansları.....	25
Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki Korelasyon.....	31
Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalamaları	32
Tablo 9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerde Kadınların Ortalamaları	33
Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerde Erkeklerin Ortalamaları.....	34
Tablo 11. Örgütsel Bağlılık için Regresyon Analizi Sonuçları.....	35
Tablo 12. Örgüt Temelli Özsaygının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü için Regresyon Analizi Sonuçları	37
Tablo 13. Örgüt Temelli Özsaygının Grupla Özdeşleşme ve Yaşam Doyumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü için Regresyon Analizi Sonuçları.....	39
Tablo 14. Yaşam Doyumu için Regresyon Analizi Sonuçları.....	41

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgüt Temelli Özsaygının Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolü.....	38
Şekil 2. Örgüt Temelli Özsaygının Grupla Özdeşleşme ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolü.....	40

GİRİŞ

Bireylerin benlik oluşumlarında kendilerine ilişkin bilgi birikimlerinin temel oluşturduğu bilinmektedir. Bireyler kendileri ile ilişkili bilgileri çeşitli yollardan edinirlerken, bu bilgilerin kendilerini, varoluşlarını pozitif ve anlamlı yollardan beslemesini, kendilerini yüceltmesini gözetirler. Her birey kendisinin yetenek, yeterlilik ve kapasitesini vurgulama, öne çıkarma çabası içerisinde. Sonuç olarak, özsaygı bireyin kendine ilişkin olumlu bilişlerinden ve duygularından oluşur. Birey her ortamda, bu arada çalışma yaşamında da özsaygısını beslemek ve korumak durumundadır. Bireylerin özsaygılarına olumlu katkıda bulunan bağlam ve koşulların bireylerin iyi oluşlarını etkilediği bilinmektedir.

Toplum yaşamında merkezi rol oynayan adalet olgusu sosyal psikolojinin temel konularından biridir. Adalet algısının ve adalet değerlendirmelerin bireyin toplumsallaşması ve bilişsel gelişimi ile etkileşim içerisinde olgunlaştığı gözlenmektedir. Örgütsel bağlamda bireylerin kendileri ile ilgili sorunlarda algıladıkları adalet algısı çok yönlü olarak incelenmektedir. Çalışanın işyerlerindeki çeşitli uygulamalarda, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle aralarındaki ilişkilerde ve ödüllerin, imkanların ve maaşların dağıtımında hissettiği eşitlik, hakkaniyet algısı olarak tanımlayabileceğimiz örgütsel adalet kavramı, Niehoff ve Mormann (1993) tarafından dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 boyutta incelenmiştir. Örgütsel adalet algısının birçok değişkenle ilişkili olmasıyla birlikte, bu çalışma kapsamının örgüt temelli özsaygı, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bağlanma da bireylerin temel ihtiyaçlarından biridir. Örgütsel bağlamda, bireylerin çalıştıkları kurumla, seçtikleri meslekleriyle ve iş arkadaşlarıyla kurdukları bağlar yaşamlarını önemli derecede etkilemektedir. Örgütsel bağlanmayı etkileyen

birçok faktör olmakla birlikte, bu çalışma kapsamında örgütsel adalet, grupla özdeşleşme ve örgüt temelli özsaygının örgütsel bağlanmaya etkisi incelenecektir. Buna ek olarak, örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki içerisinde düzenleyici bir rolü olup olmadığı incelenecektir.

Sonuç olarak, bağlılık, adalet ve özsaygı gibi kavramlar hayatın merkezinde olan ve dolayısıyla bireyleri birçok yönden etkileyen kavramlardır. Bu kavramların Örgütsel Psikoloji'deki karşılıkları olan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı alanda yoğun bir şekilde çalışılmasıyla birlikte, bu çalışmanın da ana konusunu oluşturmaktadır. Bu tez çalışmasının amacı örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığını incelemektir. Buna ek olarak, bu değişkenlerin yaşam doyumunu ne kadar yordadıkları araştırılacaktır.

I. KURAMSAL ÇERÇEVE VE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel bağlılık, örgüt temelli özsaygı, örgütsel adalet ve yaşam doyum kavramları tüm boyutlarıyla açıklanacak ve bu kavramlarla ilgili alanda yapılan çalışmalar özetlenecektir.

I.1.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarısı için yaptığı işe gösterdiği ilgidir. Yaş, cinsiyet, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve yöneticinin liderlik vasıfları, iş dizaynı gibi örgütsel değişkenler çalışanın örgütsel bağlılık tutumunu etkilemektedir. Bunların yanı sıra, örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi, iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olabilmektedir(Bayram, 2005).

Robbins(2013) örgütsel bağlılığı, bir çalışanın kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesi olarak tanımlamıştır. Ayrıca, duygusal bağlılığı örgüte duygusal bir bağlılık ve onun değerlerine inanç, devam (zorunluluk) bağlılığını bir örgütte kalma ve ayrılma davranışlarının kıyaslanması sonucu algılanan ekonomik değer ve son olarak normatif (minnet) bağlılığı ise ahlaki ya da etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğu olarak tanımlamıştır. Çalışanların bir örgütteki istihdamını devam ettirmek için duyduğu arzu, ihtiyaç ve zorunluluk örgütsel bağlılığın 3 temel bileşenini oluşturmaktadır(Allen ve Meyer, 1991)

Çalışan ile kurum arasındaki bağ genellikle işten ayrılma eğilimi ile ilişkilendirilse de, bu bağın doğası bağlanma türüne göre değişmektedir. İşine duygusal olarak bağlı biri işinde çalışmaya devam eder. Bunun nedeni, çalışanın kurumda çalışmayı “istememesi”dir. Kuruma devam bağlılığı olan çalışanlar ise çalışmaya “ihtiyacı” olduğu için devam ederler. Kuruma normatif olarak bağlı olan çalışanların çalışmaya devam etmelerinin sebebi ise, kendilerini “çalışmakla sorumlu” hissetmelerindedir(Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık en iyi tutumsal bağlılığın bileşenleri olarak tanımlanabilir. Bu bileşenler, çalışanın değişik derecelerde deneyimlediği psikolojik durumlardır. Örneğin, bazı çalışanlar kalmak için hem güçlü bir ihtiyaç hem de güçlü bir zorunluluk hissederken, kalmak için herhangi bir istek duymayabilir(Allen ve Meyer, 1990).

Allen ve Meyer (1990)'in yaptığı çalışma sonuçlarına göre; duygusal bağlılığın öncülleri; işin zorluğu, rolün açıklığı, amacın açıklığı, amacın zorluğu, yönetimin yeni fikirler açık olması, çalışan uyumluluğu, örgütsel güvenilirlik, eşitlik,

kişisel önem, geribildirim ve katılımdır. Devam bağlılığın öncülleri ise beceri, eğitim, yer değiştirme, öz-yatırım, topluluk, emeklilik ve alternatiflerdir. Normatif bağlılığın öncülü de kurumsal bağlılık normlarıdır.

Örgütsel bağlılığın alandaki birçok kavramla ilişkisi araştırılmıştır. Performans üzerine yapılan bir çalışmada bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin yıllara göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre; işe yeni başlayanlarda performans ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çok güçlü iken, daha deneyimli çalışanlarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin zayıf olduğu bulunmuştur (Wright ve Bonett, 2002).

Gong ve arkadaşlarının (2009) yaptığı araştırmaya göre örgütle olan duygusal bağlılığın performansla ilişkisinin, devam bağlılıktan daha güçlü olduğu bulunmuştur. Devam bağlılığı üzerine yapılan bir çalışmada, devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde düşük bir etkiye sahipken, devamsızlık yapma eğiliminde yüksek, iş performansında düşük bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, araştırmacılar devam bağlılığının bir bağlılık türü olup olmadığını sorgulamıştır. Çalışmanın duygusal ya da normatif bağlılık yerine devam bağlılığının olmasını bağlılık yerine, çalışanın daha iyi bir imkanı olmadığından dolayı örgüte bağlandığı şeklinde açıklamışlardır(Luchak ve Gellatly, 2007).

Sonuç olarak örgütsel bağlılık daha çok duygusal ve normatif yanları ile öne çıkan bir olgudur. Yapılan kültürler arası çalışmalarda da benzeri bulgular elde edilmiştir. Örneğin, Wasti (Aycan, 2000) Türk çalışanlarında toplulukçu değerlerin yaygın olmasından dolayı işe olan bağlılıkta ailenin öne çıktığını belirlemiştir. Bireylerin bir işte çalışmalarında ailenin etkili olması normatif bağlılığın bir yönü olarak görülebilir. Yine bireyler işle, iş ortamı ile geliştirdikleri duygusal ilişkiler nedeni ile çalışmayı sürdürmektedirler. İş arkadaşları ile yakın ilişkiler çalışma yaşamını çekici

kılmaktadır. Yine bireylerin örgütün amaçları ve değerleri ile kurdukları özdeşim işe olan bağlılığın gelişmesinde önemli bir unsurdur.

Felfe ve arkadaşları (2008) kültürel farklılıkların örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Sonuçlara göre, örgütsel bağlılık ve bütün alt boyutlarıyla toplulukçuluk arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmacılara göre; bir grubu tercih etmek ve sosyal bir kurumla yakın bir ilişki kurmaya istek duymak bireyin örgütsel bağlılığı ile ilişkilidir.

Alt boyutlarla ilişkiler incelendiğinde ise toplulukçuluk örgütle ilişkilerle ilgili pozitif değerlendirmeleri arttırabilir ve bu da daha güçlü bir duygusal bağlılık kurulmasını sağlar. Normatif bağlılık ile toplulukçuluk arasında da güçlü bir korelasyon bulunmuştur. Başka bir deyişle, normları kabul eden, kurallara uyan ve gruba sadakate önem veren bir birey aynı zamanda, örgütsel ihtiyaçları karşılamak için güçlü bir sorumluluk ve zorunluluk hissi taşıyacaktır.

Toplulukçu çalışanlar, ait olma ihtiyaçlarını karşılamak ve özsaygılarını geliştirmek için örgüte duygusal bağlılık geliştirmeye meyillidirler.

Yunan kamu sektöründe örgütsel bağlılığı inceleyen Simosi (2013), örgütsel bağlılığın Yunanlı çalışanlar için ne anlama geldiğini, örgütsel bağlılığın gelişimini ve kültürel etkileri araştırmıştır.

İşe yeni giren işçilerin daha çok bireysel benlik tanımını yaptıklarını ve örgüte devam bağlılıklarının olduğunu bulmuştur. Devam bağlılığının zamanla normatif bağlılığın oluşmasına da zemin hazırladığını bulmuştur. Daha sonraki yıllarda, çalışanların benlik tanımının daha ilişkisel olduğu bulunmuştur. İlk yıllarda çalışanın örgütsel bağlılığı daha çok yöneticisiyle ilişkiliyken, ikinci aşamada örgütsel bağlılık çalışma grubuyla ilişkilendirilmektedir. İkinci aşamada çalışan örgüte normatif olarak bağlı olmakla birlikte duygusal bağlılık da geliştirmektedir.

Lapointe ve arkadaşları (2011) çalışmalarında normatif bağlılık ve alternatif yoksunluğunun duygusal tükenmişlik ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu rapor etmişlerdir. Ayrıca, duygusal tükenmişlik ile alternatif yoksunluğu arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici etkisi bulunmuştur. Örgüt temelli özsaygının yüksek olduğu durumda duygusal tükenmişlik ve alternatif yoksunluğu arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır. Örgüt temelli özsaygının düşük olduğu durumda ise iki değişken arasındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Dolayısıyla, örgüt temelli özsaygı, alternatif yoksunluğunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini attırmaktadır.

Ayrıca örgüte bağlılık ve örgüt temelli özsaygının işten ayrılmanın varyansının önemli bir kısmını açıklamaktadır.

Son olarak, deneyimli çalışanlar kolektif bir tanımı yapmışlardır. Bu aşamada çalışanın bağlılığının odak noktası kurumdur. Buna ek olarak, deneyimli çalışanın örgütteki zorunluluk algısı isteklerinin algısıyla ilişkilidir. Sonuç olarak, deneyimli çalışan örgüte hem duygusal olarak hem de normatif olarak bağlıdır.

Bu çalışma kapsamında, örgütsel bağlılığın yaşam doyumunu ne kadar yordadığı incelenecektir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet ve grupla özdeşleşmenin arasındaki ilişki incelenecek, bu ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici bir rolü olup olmadığı araştırılacaktır.

I.2.Örgüt Temelli Özsaygı

Pierce ve arkadaşları (1989) örgüt temelli özsaygıyı, çalışanların bağlı oldukları kurumda yerine getirdikleri görevlerin kendi ihtiyaçlarını karşılmasına olan inançlarının derecesi olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılara göre, yüksek örgüt temelli özsaygısı olan kişi örgütün bir üyesi olarak kişisel yeterlilik hissedecek ve dolayısıyla örgütteki görevlerinden tatminkar olacaktır. Sonuç olarak, örgüt temelli özsaygısı

yüksek olan çalışan, kendini örgüt içinde verimli, anlamlı, etkili ve değerli bir birey olarak görecektir.

Pierce ve arkadaşları (1989) örgütte önemli diğerlerinin (yönetici, çalışma arkadaşları) çalışanın performansı hakkındaki inançları, yönetimsel tutum ve davranışlar, yönetici-çalışan etkileşimi ve işin zorluk derecesi örgüt temelli özsaygının öncülleridir. İş motivasyonu, iş performansı, genel iş doyumunu, örgütsel doyum, örgütsel bağlılık ve örgüte yararlı davranışlarda bulunma ise örgüt temelli özsaygının sonuçlarıdır.

Pierce ve arkadaşları (1993) düşük örgüt temelli özsaygısı olan bireylerin rol çatışması, rol belirsizliği, düşük yönetici desteği, düşük iş ortamı desteği, üstüne düşen rollerin fazla olması gibi durumlarda, daha yüksek örgüt temelli özsaygısı olan ancak daha düşük performans ve iş doyumunu olan bireylere göre daha negatif tepki gösterdiklerini bulmuşlar. Araştırmacılara göre, düşük örgüt temelli özsaygısı olan çalışanlar desteğin olmaması ve işleri yapmaları için gerekli araçların olmamasını pasif olarak kabul etseler bile bu durum performanslarını ciddi şekilde düşürecektir. Aynı durumdaki yüksek örgüt temelli özsaygısı olan bireyler daha iyi koşulları elde etmek için çabalayacaklar ya da belki daha çok yeteneklerini kullanmaya çalışacaklar ve bu durum performanslarını daha az etkileyecektir.

Örgüt temelli özsaygıyı etkileyen değişkenler yüksek yapılandırılmış ve kontrollü sistemler, önemli diğerlerinden (significant others) alınan ve içselleştirilen sosyal mesajlar ve kişisel deneyimlerdir. Yüksek yapılandırılmış ve kontrollü bir sistem çalışanların, örgütsel bağlam içerisinde kendilerini yetersiz görmesine neden olur. Buna karşılık, karmaşık iş dizaynları, rutin olmayan teknolojiler, organik olarak düzenlenmiş ve katılımcı bir sosyal sistem yüksek örgüt temelli özsaygıyı oluşturur. Çalışan örgüt için değerli bir kaynak olduğunu düşünür. Ayrıca bu durum, kişinin kendisini

değerlendirmesi ve örgüt görevlerinde kendisini göstermesi için fırsat sağlar. Sonuç olarak, eğer dış kontrol azalır, çalışanın kendi kontrolü artarsa, çalışan kendisinin bağımsız hareket etme potansiyelini görür ve kendi imajıyla tutarlı bir öz-değer hissi geliştirir (Pierce ve Gardner, 2004).

Örgüt temelli özsaygı için önemli diğer bir kaynak, önemli diğerlerinden (yönetici, iş arkadaşları vb.) alınan ve içselleştirilen mesajlardır. Örgüt temelli özsaygı, çalışanın işini değerlendiren önemli diğerleri tarafından verilen mesajlara göre şekillenen sosyal bir yapıdır. Bu mesajlar içselleştirildiğinde ve çalışanın kendini değerlendirmesi ve yapılandırmasıyla bütünleştiğinde, bu mesajların değerlendirmeleri artık kişinin öz-yapısının bir parçası olur(Pierce ve Gardner, 2004).

Son olarak, özsaygı kişisel deneyimlerde orijinalinin bir parçasını bulur. Bireyin yeterlilik ve etkililik hissi, onun kendi deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Başarılı deneyimlere sahip olan ve bu deneyimleri kendine atfeden bireyin öz-yeterlilik hissi artacaktır. Bu durum da zamanla bireyin örgüt temelli özsaygısını etkiler(Pierce ve Gardner, 2004).

Örgüt temelli özsaygı çalışan araştırmacılar, örgüt temelli özsaygının çalışanın tutumları, motivasyonu ve performansının açıklanmasında merkezde olduğunu savunmuşlardır. Gardner, Dyne ve Pierce'in (2004) çalışmalarında ücret oranının çalışanların örgüt temelli özsaygısını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Sonuçlara göre, ücret oranı çalışana örgütün kendisine ne kadar değer verdiğini yansıttığını, bu nedenle de ücret oranının örgüt temelli özsaygıyı ve aynı zamanda iş performansını etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca, ödemedeki yapılan değişikliğin mevcut performansı etkilemediğini bulmuşlardır. Bunu da artışların niteliğe değil, niceliğe göre yapılmasıyla açıklamışlardır.

Uçar ve Ötken (2010) beyaz yakalılarla yaptıkları çalışmalarında örgüt temelli özsaygının örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında kısmi aracılık etkisini, örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında ise tam aracılık etkisini bulmuşlardır. Örgüt temelli özsaygının örgütsel destek ve normatif bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunamamıştır.

Yıldırım (2002) çalışmasında, örgüt temelli özsaygı ve örgütsel adaletin örgüte bağlılığı yordadığını bulmuştur. Aslantürk ve Şahan (2012), Emniyet Müdürlüğü'nde yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet ve örgüte bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Hughes ve Palmes (2007) çalışmalarında örgüt temelli özsaygı, örgütsel bağlılık ve ilişkisel ve işleme dayalı zorunlulukları temel alan psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlara göre, ilişkisel sözleşme zorunluluğu çalışanların devam bağlılığından çok, değer bağlılığı ile ilişkilidir. Ayrıca, sürekli çalışanların değer bağlılığı, geçici çalışanların değer bağlılığından yüksektir. Son olarak, ilişkisel psikolojik sözleşme ve bağlılık arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygı kısmi aracılık yapmaktadır.

Baumeister ve arkadaşları (2003) çalışmalarında özsaygı ile iş performansının güçlü bir ilişkisinin olmasına rağmen, bu ilişkinin farklı işlerdeki değişken istek ve ödüllendirmelerden dolayı değişkenlik gösterdiğini rapor etmişlerdir. Ayrıca korelasyonel çalışmalar yapıldığından neden-sonuç ilişkisi çıkarılamamaktadır. Özsaygı iş performansını arttırabileceği gibi, işteki başarısızlık da özsaygıyı düşürebilmektedir.

Ayrıca, yüksek özsaygıya sahip bireylerin daha mutlu olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak yüksek özsaygısı olan bireylerin bazen grup içinde düşük özsaygısı olan bireylere göre daha iyi performans gösterdiği bulunmuştur.

Sui ve Wang (2014) çalışmalarında örgütle ve yöneticiyle olan ilişkilerde, çalışanların tepkilerinin altında özsaygı mekanizmalarının yattığını ileri sürmüşlerdir. Örgütle ve yöneticiyle olan ilişkilerin çalışanın örgüt temelli özsaygısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca, çalışanların faydacı ve mantıksal değil, ilişkiyel değer motivasyonlarına göre hareket ettiklerini bulmuşlardır. Dolayısıyla, yöneticiyle ve örgütle olan ilişkiler çalışanın performansını etkilemektedir.

Bu çalışma kapsamında, örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağımlılık arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü incelenecektir. Buna ek olarak, örgüt temelli özsaygının grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide de düzenleyici rolü olup olmadığı incelenecektir.

I.3. Örgütsel Adalet

Adams'ın eşitlik teorisine göre, çalışanlar işten aldıkları ile işe verdiklerini kıyaslarlar. Aldıkları ve verdikleri arasında bir denge varsa o zaman adalet yürürlüktedir. Eğer bir denge yoksa çalışan aldıklarının az olduğu durumda öfkelenir, aldıklarının fazla olduğu durumda ise suçluluk hisseder. Bu karşılaştırmalar, aynı örgütte aynı pozisyonda bir çalışanla, farklı bir örgütte aynı pozisyondaki bir çalışanla ve farklı bir pozisyondaki çalışanla olmak üzere üç şekilde yapılabilir (Robbins, 2013).

Eşitlik ve adalet kavramları zamanla anlamlarını genişletmişlerdir. Yeni çalışmalarda iş yerindeki adaleti içeren daha geniş bir kavram olan örgütsel adalet kavramıyla düşünülmektedir. Çalışanlar aldıkları çıktıların eşit olup olmaması ve bunların dağıtılmasındaki eşitlik durumlarına göre örgütlerini adaletli algılamaktadır (Robbins, 2013).

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların işyerinde diğer iş arkadaşlarının ve işverenin kendilerine ne kadar adil davrandıklarına ilişkin değerlendirmeleri kapsamaktadır (Irak, 2004). Örgütsel adalet, dağıtımsal adalet (ücretler, ödüller, terfiler

vb. gibi kaynakların adil dağıtılması), işlemsel adalet (kaynakların dağıtımındaki kararların adil olması) ve etkileşimsel adalet (amirlerin ve iş arkadaşlarının davranışlarının adil olması) olmak üzere 3 boyutta incelenmektedir (Şahin, 2007).

Örgütsel adalet kavramının çalışıldığı farklı araştırmalarda, örgütsel adaletin iş doyumu, örgütsel yurttaşlık, örgütsel bağlanma, örgüte güven duyma, işyerinde olumsuz davranışlar sergileme ve iş performansı gibi birçok iş davranışıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Irak, 2004).

Craponzano, Bowen ve Gililand örgütsel adaletle ilgili yaptıkları çalışmalarında (2007), örgütsel adaletin sağlanmasının hem kurumlar için hem de çalışanlar için önemli yararlarının olacağını belirtmişlerdir. Araştırmacılara göre, bir kurumda örgütsel adaletin sağlanması, çalışanların kuruma daha çok güvenmelerini, daha çok bağlanmalarını, daha yardımsever vatandaşlık davranışları sergilemelerini, daha iyi iş performanslarına sahip olmalarını, müşteri memnuniyetinin gelişmesini ve son olarak işyerindeki çatışmaların azalmasını sağlayacağını belirtmişlerdir.

Greenberg araştırmasında (2009), örgütsel adalet çalışan araştırmacıların genellikle teoriye dayalı çalışmalar yaptıklarını, uygulamalara çok önem vermediklerini vurgulamıştır. Bunun başlıca nedenlerinin, yöneticilerin adalet temelli sorunlarla çok ilgilenmedikleri, bu sorunların araştırmacılar tarafından ele alınmasını istemedikleri, araştırmacıların bu tarz çalışmalarda bilimsel objektifliğin çok olmadığını düşünmeleri ve akademik olarak teorik konuları olan araştırmaların daha gözde olması, bu nedenle araştırmacıların pratikteki uygulamalardan kaçınmaları olduğunu belirtmiştir.

Grup değeri teorisine göre, çalışanların yöneticilerle uzun süreli sosyal ilişkilerini etkileyen temel etmenler, karar alma sürecinin doğallığı, güven ve çalışanların sosyal mevkileridir. Problemi olan bir çalışanın otoriteye ulaşabilmesinin ancak bir koşulda değerli olduğu vurgulanmıştır. Bu koşul ise, çalışanın otoriteye aktardığı

düşüncelerinin karar alma sürecinde etkili olup olmayacağıdır. Bir çalışan, aktardığı düşüncelerin karar alma süreçlerinde etkili olacağına inanırsa eğer yöneticisiyle iletişime geçmesine önem verir. Aynı zamanda bu durum, çalışanın yöneticiye güvenmesini de etkilemektedir (Tyler, 1989).

Boss'un yaptığı çalışmaya göre(2003), çalışanların örgütsel adaletle ilgili yargılarının mantıksal verilmiş kararlar olmadığını, çalışanların adaletle ilgili düşüncelerinin duygusal durumlarından etkilendiğini öne sürmüştür. Yapılan deneyde, olumlu duygusal durumda olan çalışanların, duygusal olarak nötr durumda olan kişilere göre daha adaletli karar aldıklarını bulmuştur. Buna göre, araştırmacı bilginin kesinliğinin olmadığı durumlarda, çalışmacıların o anki olaydaki hislerine göre adalet yargılarının olduğunu ve çok sübjektif karar verdiklerini iddia etmiştir.

Schmitt ve Dörfel' e göre (1999)

Bu çalışma kapsamında, öncelikle ön çalışmada üniversite personelinin örgütsel adalet kavramından ne anladıkları sorgulanacaktır. Ana çalışmada, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı ne kadar yordadığı incelenecektir. Ayrıca, örgütsel adaletin yaşam doyumunu ne kadar yordadığı incelenecektir.

I.4. Yaşam Doyumu

Yaşamın amacının ne olduğu, mutluluğun bu amaçlar arasındaki yeri ve mutluluğun ne olduğu insanlık tarihi boyunca sorgulanmış, filozoflar ve araştırmacılar tarafından çeşitli cevaplar verilmiştir. Yaşamın içinde mutluluğun yanı sıra olumsuz duygular da yer almaktadır. Psikologlar ve diğer sosyal bilimciler de uzun yıllar boyunca yaşamın bu olumsuz yönlerine odaklanmışlardır. Bu olumsuz durumların nedeni maddi ya da manevi olabilir ve insan psikolojisinde ve iyi olma halinde değişimlere neden olabilmektedir (Yetim, 2001).

Bireyin ve grupların iyi olma algıları, iyi olma koşulları ve iyi olmaya ilişkin bilişleri incelenmesi gereken önemli olgulardır. Günümüz akademisyenleri ve yönetimleri, yaşamın olumlu yönlerinin bilinmesi ve genişletilmesi için çaba göstermektedirler. İnsanlar çağlar boyunca mutluluğun peşinden koşmuş, iyi olma üzerine çalışmıştır. Buna rağmen, iyi olmanın önemi toplumdan topluma, kültürden kültüre değişiklik göstermektedir. Araştırmalar sonucunda, insanların günlük yaşamında en az bir kez kendi iyi olma durumu ile ilgili düşündükleri veya bu konuda bir yargıda buldukları rapor edilmiştir (Diener, 1984; Diener ve Suh, 2000; Diener, Suh ve Oishi, 1997).

İyi olma durumu bireyin algısına göre değişiklik göstermekte ve bu nedenle bireyin öznel bakış açısı önem kazanmaktadır. Öznel iyi olma, olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Yaşanan sevinçli anlar, mutluluklar ve hazlar olumlu duygu boyutunda yer almaktadır. Olumsuz duygu boyutu ise tam tersine üzüntülü anlar, acı veren zamanlar ve mutsuzlukları temsil etmektedir. Son olarak, öznel iyi olmanın bilişsel boyutu olarak nitelendirilen ve yaşama dair

bilişsel değerlendirmelerin tamamını kapsayan boyut ise yaşam doyumdur (Yetim,2001).

Olumlu ya da olumsuz duygular boyutunda, bireyin verdiği tepkiler duruma göre değişkenlik göstermekte ve daha anlık tepkiler olabilmektedir. Yaşam doyumu boyutunda ise, bireyin genel yaşam doyumu tepkisi; bireyin kendi hakkında fikri, yaşam biçimi ve kendiyile ilgili yargıları ile tutarlılık göstermektedir. Sonuç olarak, yaşa doyumu tepkileri göreceli de olsa diğer boyutlara oranla daha çok tutarlılık göstermektedir. Anlık değerlendirmeleri içeren öznel iyi olmanın olumlu ve olumsuz duygular boyutlarından farklı olarak yaşam doyumu boyutu, genel olarak bir süreç değerlendirmesini içermektedir. Bireyin iyi olma halinde bilişsel durumlar ve duygusal alanlar önemli bir etkiye sahiptir. Bunun yanı sıra, bireyin içinde bulunduğu ülkenin durumuna bağlı olarak ekonomik ve toplumsal alanlar da bireyin iyi olma hali üzerinde etkilidir (Yetim, 2001).

İş yaşamında maaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelen çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bir çalışmaya göre insanların hedeflerine ulaşmalarını sağlayan sosyal kaynaklar yaşam doyumunu etkilemektedir. Dolayısıyla maaş ve insan hakları ile yaşam doyumu arasında güçlü bir korelasyon vardır(Diener ve Deiner, 2009). Bu çalışmanın tersine, Otsuka ve arkadaşları (2013) çalışmalarında maaşın Japon çalışanların yaşam doyumunu etkilemediğini bulmuşlardır. Bunun nedeni olarak da, maaş arttıkça çalışma saati ve sorumluluğun artması ve yoğunluk nedeniyle fiziksel aktivitelerin azalmasını göstermişlerdir. Sonuç olarak, bu unsurlar çalışanların yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Schimmack, Diener ve Oishi'ye (2002) göre mutluluk, kişinin değişken standartlarına bağlı olarak o anki pozisyonuna bağlıdır. Başka bir deyişle, bireyin mutluluğu o anki durumuna bağlı değildir. Birey içinde bulunduğu durumu, geçmişteki

durumu ve kendisiyle aynı pozisyonda olan kişilerin durumu ile kıyaslar. Kıyaslama olumlu ise mutlu olur. Buna ek olarak, eşitlik olan bir toplumda daha çok insan amacına ulaşmayı başarmış olacaktır. Bu yüzden eşitlik yaşam doyumunu etkiler.

Sonuç olarak, bireyin iş yaşamı, çalıştığı örgüte ilişkin algıları, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan ilişkileri yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Örgüte bağlılık ve örgütteki adalet algısı, iş yaşamını etkilediği kadar, bireyin yaşam doyumunu da etkilemektedir. Örgütsel değişkenlerin yaşam doyumuna etkisi bu tez çalışmasının ana konusunu oluşturmaktadır.

I.5. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma kapsamında temel olarak örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ve grupla özdeşleşme ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığı incelenecektir. Bunun yanı sıra, yaşam doyumunu yordayan değişkenler analiz edilecektir. Ön çalışmada ise katılımcılar için örgütsel adaletin ne ifade ettiği ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

I.6. Hipotezler

1- Yaşam doyumunu, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı tarafından yordanmaktadır.

2- Örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

3. Örgüt temelli özsaygının, grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

I.7. Sınırlılıklar

1. Bu çalışma sadece Mersin Üniversitesi'nde uygulandığı için diğer üniversitelere genellenemez, dış geçerliliği yoktur.
2. Korelatif bir çalışma olduğundan dolayı neden-sonuç ilişkisi çıkarılamaz.

I.8. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Bir çalışanın kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesidir.

Duygusal Bağlılık: Örgüte duygusal bir bağlılık ve onun değerlerine inançtır.

Devam Bağlılığı: Bir örgütte kalma ve ayrılma davranışlarının kıyaslanması sonucu algılanan ekonomik değerdir.

Normatif Bağlılık: Ahlaki ya da etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğudur.

Örgütsel Adalet: Çalışanların işyerinde diğer iş arkadaşlarının ve işverenin kendilerine ne kadar adil davrandıklarına ilişkin değerlendirmeleri kapsamaktadır.

Dağıtımsal Adalet: Miktarın algılanan adaleti ve ödüllerin, imkanların, fırsatların çalışanlar arasındaki paylaşımındaki eşitlik algısıdır.

İşlemsel Adalet: Ödüllerin, imkanların vb. dağıtımını belirlemek için yürütülen sürecin adaletine yönelik algıdır.

Etkileşimsel Adalet: Çalışanın kendisine iş yerinde itibarlı, ilgili ve saygılı bir şekilde davranılmasına yönelik adalet algısıdır.

Örgüt Temelli Özsaygı: Çalışanların bağlı oldukları kurumda yerine getirdikleri görevlerin kendi ihtiyaçlarını karşılmasına olan inançlarının derecesidir.

Yaşam Doyumu: Yaşama dair değerlendirmelerin tümünü kapsayan, öznel iyi olmanın bilişsel boyutudur.

Grupla Özdeşleşme: Bireylerin kendilerini üye oldukları grup bağlamında ifade etmeleridir.

I.9. Sayıtlar

Bu araştırmada seçtiğimiz örneklemin Mersin Üniversitesi personelinin temsili olduğu varsayılmıştır. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeklerin çeviri olması nedeniyle, bu ölçeklerin Türk kültürüne uygun olduğu varsayılmıştır.

I. 10. Araştırmanın Önemi

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı kavramları alanda birçok yönden, birçok kavramla beraber çalışılmıştır. Örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki aracılık rolü olup olmadığı bazı araştırmalarda incelenmiştir(Erden, 2011). Bu araştırmanın önemi, örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün yordamasıdır. Ayrıca, örgüt temelli özsaygının, grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide de düzenleyici rolü incelenmiştir. Son olarak, örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı, örgütsel bağlılık, grupla özdeşleşme gibi örgütsel değişkenlerin yaşam doyumunu yordaması, iş hayatının yaşam doyumundaki önemli rolünü göstermiştir.

ÖN ÇALIŞMA

II. YÖNTEM

II. 1. Örneklem

Ön çalışmanın örneklemini Mersin Üniversitesi'nde çalışmakta olan idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Ön çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya 18 (%30) idari personel ve 42(%70) akademik personel olmak üzere 60 kişi katılmıştır. Toplamda 100 adet anket dağıtılmış, bu anketlerin 60 (%60) tanesi geri dönmüştür. Katılımcıların %33,3'ü (20 kişi) Öğretim Üyesi, %36,7'si (22 kişi) Öğretim Elemanı ve %30'u (18 kişi) memurdur. Katılımcıların % 46,7'si (28 kişi) kadın, %53,3'ü (32 kişi) ise erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 35,32'dir. Eğitim durumuna bakıldığında ise katılımcıların %50'sinin doktora mezunu, %20'sinin yüksek lisans mezunu, %21,7'sinin lisans mezunu, %5'inin önlisans mezunu ve % 3,3'ünün lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma yılı ortalaması 8,23'tür.

II. 2. Veri Toplama Araçları

Ön çalışmada kullanılan anket 7 tane açık uçlu sorudan oluşmaktadır. İlk iki soruda adaletli ve adaletsiz buldukları olay örnekleme istenmiştir. Diğer sorularda ise katılımcılara göre adil bir örgütün, adil bir yöneticinin ve adil bir çalışma ortamının özellikleri istenmiştir. Bu anketle araştırmada kullanılan ölçeklerin mantıksal geçerliliğini ölçmek amaçlanmıştır.

II.3. İşlem

Katılımcılara 7 tane açık uçlu sorudan oluşan anket dağıtılmıştır. Anketlerin samimiyetle yanıtlanması için gizlilik ilkesi özellikle vurgulanmıştır. Anketler kapalı zarf içerisinde alınmış, çalışanların çalıştıkları birim ve ünvanları sorulmamıştır. Uygulama yaklaşık bir ay içinde tamamlanmıştır.

BULGULAR

Veriler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Her bir soruda benzer cevaplar gruplandırılıp, kategoriler oluşturulmuştur. Her soru için oluşturulan kategoriler aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

Tablo.1. *Adaletli Olay Örneklerinin Kategorileri ve Frekansları*

Kategoriler	N	%
Emek ve katkıların ödüllendirilmesi	9	%15
İş arkadaşlarının ve Yöneticinin destek vermesi, koruması	11	18,3
İş yükünün eşit dağıtılması	6	10
Görüşlerin alınması/Katılımcılık	4	6,6
Cevap yok	23	38,3

Örnek olay istenilen bu soruyu katılımcıların çoğu yanıtlamamıştır. Sorunun yanıtlanmak istenmemesinin nedenleri tartışmada değerlendirilecektir. Anlatılan olaylar çoğunlukla iş arkadaşlarının ve yöneticinin çalışana destek vermesi ve çalışanı koruması ile ilgilidir. Diğer değinilen konular, emek ve katkıların ödüllendirilmesi, iş yükünün eşit dağıtılması ve fikir ve görüşlerin alınmasını içermektedir. İzinlerin adil dağıtılması, öğrencilerin ve yöneticilerin çalışanı takdir etmesi gibi konulara da değinilmiştir. Bu konular frekanslarının az olması nedeniyle tabloda yer almaktadır.

Tablo.2. *Adaletsiz Olay Örneklerinin Kategorileri ve Frekansları*

Kategoriler	N	%
Saygısız Davranılması	6	10
Karar verme süreçlerine dahil edilmeme	12	20
Yöneticinin olumsuz davranışları	13	21,6
İş yükünün adaletsiz dağıtılması	11	18,3
Cevap yok	12	20

Katılımcıların adaletsizlik yaşantılarının istendiği bu soruda da %20 gibi önemli bir kesim soruyu yanıtlamamayı tercih etmiştir. Alınan yanıtlardan en sık karşılaşılanı ise yöneticinin olumsuz davranışlarıdır. Bu davranışlar arasında baskı kurma, kayırmacılık, ayrımcılık yapma gibi davranışlar yer almaktadır. Diğer adaletsiz bulunan durumlar arasında karar verme süreçlerine dahil edilmeme, iş yükünün adaletsiz dağılması ve saygısız davranışlar yer almaktadır. Sonuçlara bakıldığında, katılımcıların örgütsel adaletin 3 alt boyutunda da örnekler verdiklerini görülmektedir. İş yükünün adaletsiz dağılması, dağıtımsal adalet boyutunda, karar verme süreçlerine dahil edilmeme işlemsel adalet boyutunda ve son olarak yöneticinin olumsuz davranışları ve çalışanın maruz kaldığı saygısız davranışlar ise etkileşimsel adalet boyutunda yer almaktadır.

Tablo.3. *Çalışanlarına Adaletli Davranan Bir Kurumun Özelliklerinin Kategorileri ve Frekansları*

Kategoriler	N	%
İşlerin liyakat esaslı dağıtılması	10	16,6
Denetleyici/kontrolcü olması	5	8,3
Saygılı davranılması	9	15
İş tanımlarının açık ve tarafsız yapılması	6	10
İş yükünün eşit dağıtılması	11	18,3
Ödüllerin/kaynakların/imkanların eşit dağıtılması	9	15
Görüşlerin alınması/Katılımcılık	16	26,6

“Sizce bütün çalışanlarına adaletli davranan bir kurumun özellikleri nelerdir?” sorusuna katılımcılar en fazla görüşlerin alınması ve katılımcılık cevaplarını vermişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunun örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalete önem verdikleri sonucunu çıkarılmaktadır. Diğer sık verilen cevaplar ise iş yükünü eşit dağıtılması, ödüllerin/kaynakların/imkanların eşit dağıtılması, işlerin liyakat esaslı dağıtılması katılımcıların dağıtımsal adaleti vurguladıklarını göstermektedir.

Tablo.4. *Adil Bir Yöneticinin Çalışanlarına Karşı Davranışlarının Kategorileri ve Frekansları*

Kategoriler	N	%
Teşvik edici olmalı	10	16,6
Kurallara göre hareket etmeli	3	5
Çalışanların görüşlerini almalı	12	20
Tarafsız olmalı	4	6,6
Şeffaf olmalı	6	10
Herkese eşit mesafede durmalı	20	33,3

Katılımcıların adil bir yöneticiyi tanımladıkları bu soruda, en fazla söylenen ya da istenen özellik herkese eşit mesafede durmalı ifadesi olmuştur. Çalışanların görüşlerini almalı ve teşvik edici olmalı da yüksek frekanslı cevaplardandır. Bu cevapları, şeffaf olmalı, tarafsız olmalı ve teşvik edici olmalı özellikleri takip etmektedir. Diğer sorularda frekansı yüksek olmasa da ayrımcılıktan ve kayırmacılıktan şikayetçi olan katılımcılar, adil bir yöneticide herkese eşit mesafede durması özelliğini vurgulamışlardır. Buna ek olarak, görevlendirmelerin, bölümdeki bir çok düzenlemenin kendilerinden habersiz yapılmasından şikayetçi olan çalışanlar ise ilk olarak görüşleri alan ve farklı fikirlere saygı duyan bir yöneticiyi adil bulmaktadırlar.

Tablo.5. *Çalışma Ortamı Özelliklerinin Kategorileri ve Frekansları*

Kategoriler	N	%
Teşvik edici	7	11,6
Saygılı ve hoşgörülü	8	13.3
Fiziki şartların daha iyi olduğu	9	15
Huzurlu	6	10
Esnek çalışma saatleri olan	4	6.6

Çalışanların arzu ettiği çalışma ortamının özelliklerini belirlemek amacıyla sorulan bu soruda, katılımcılar en fiziki şartları daha iyi olmasını vurgulamışlardır. Bilgisayar, oda, sınıf gibi temel fiziksel sorunlar yaşayan çalışanlar ilk olarak fiziksel şartların daha iyi olmasını istemişlerdir. Frekansları birbirine çok yakın olan diğer özellikler ise, saygılı ve hoşgörülü, teşvik edici, huzurlu ve esnek çalışma saatleri olmasıdır.

Tablo.6. *Çalışanların Yaptıkları İşin Kendilerine Bakış Açıklarına Etkilerinin Kategorileri ve Frekansları*

Kategoriler	N	%
Olumlu	43	71,6
Olumsuz	7	11,6
Değişken	5	8,3
İlişkisz	2	3,3

Çalışanların çoğunluğu (%71,6) işlerinin kendilerine bakış açılarını olumlu etkilediklerini ifade etmişlerdir. Kendilerini daha mutlu, özsaygısı yüksek, sorumluluk sahibi ve saygın hissettiklerini belirtmişlerdir. Çalışanların %11,6'sı ise işlerinin kendilerine bakış açılarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. İşlerinden olumsuz etkilenen çalışanlar, kendilerini mutsuz, yorgun, yıpranmış, sıradan ve güvensiz hissettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı (%8,3) ise işlerinin kendilerine bakış açılarına etkisinin duruma ve zamana göre değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Son olarak, 2 katılımcı kendilerine bakış açılarıyla yaptıkları işin ilişkisz olduğunu belirtmişlerdir.

Bu ön çalışma sonucunda, çalışanların adaletle ilgili yargılarının örgütsel adalet bileşenleriyle örtüştüğü düşünülmektedir. Adaletli olay, adaletsiz olay örnekleri ve adil yönetici özellikleri örgütsel adalet bileşenleri olan etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, kullanılan ölçekle, çalışanların adalet algısının aynı doğrultuda olduğu kanısına varılmıştır. Çalışanların verdikleri cevaplarda genel olarak üniversite ile ilgili olumsuz ifadeler kullanmaları, adaletli olay örneği istenen kısmın %38 gibi ciddi bir oranda boş bırakılması, çalışanların üniversite yönetimini çok adil bulmadıklarını

düşündürmektedir. Bununla birlikte, üniversiteye karşı olumsuz bir düşünce içerisinde olmalarına rağmen burada çalışmanın kendilerini olumlu etkilediğini belirten %70'lik bir çalışan grubu bulunmaktadır. Bu olumlu izlenim, kendilerini idari yapıyla özdeşleştiremeyen, ancak bölümüyle ya da çalıştığı birimle özdeşleşen, buradaki konumundan mutluluk duyan çalışanların çoğunlukta olduğu düşünülmektedir.

ANA ÇALIŞMA

YÖNTEM

1.1.Örnekleme

Ana çalışmanın örneklemini Mersin Üniversitesi'nde çalışmakta olan idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmaya 165 (%55) akademik personel ve 135 (%45) idari personel olmak üzere toplam 300 kişi katılmıştır. Toplam 400 adet anket dağıtılmış, bu anketlerden 300 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %75'tir. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Akademik ünvanlardaki dağılımda evrenin %10'una uygulama yapılmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan akademisyenlerin %5,7'i (17 kişi) Profesör, %6'sı (18 kişi) Doçent, %10,3'ü (31 kişi) Yardımcı Doçent, % 7 (21 kişi) Öğretim Görevlisi, %4,7 (14 kişi) Okutman, %16,3 (49 kişi) Araştırma Görevlisi'dir. Katılımcıların %27 (81 kişi) Öğretim Üyesi, %28'i (84 kişi) Öğretim elemanı, %45'i ise (135 kişi) memurdur. Araştırmaya katılanların %51'i kadın (154 kişi), %49'u erkektir (146 kişi). Katılımcıların genel yaş ortalaması 37,64; kadın katılımcıların yaş ortalaması 37,26 (ss=7,85) erkek katılımcıların yaş ortalaması ise 38,02(ss=8,37)'dir.

II. 2. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği, Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği ve Grupla Özdeşleşme Ölçeği tanıtılacaktır.

II.2. 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen, Meyer ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki ilk 6 soru duygusal bağlılığı, sonraki 7 soru devam bağlılığını ve son 6 soru ise normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçeğin orijinalinde duygusal, devam ve

normatif bağıllık alt boyutlarının Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0.82, 0.74 ve 0.83'tür. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını Çetin (2006) yapmıştır. Çetin'in çalışmasında ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa değerleri sırasıyla Duygusal Bağıllık 0.85, Devam Bağıllığı 0.69 ve Normatif Bağıllık 0.80 olarak tespit edilmiştir. Ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum" (1)- "Kesinlikle Katılıyorum" (5) arasında değişen 5'li likert tipi bir ölçektir. Puanlama her alt boyut için ayrı yapılmaktadır. Bazı analizler için toplam puan alınmıştır. Bir katılımcının her alt boyuttan alacağı puan aralığı Duygusal Bağıllık boyutunda 6-30, Devam Bağıllık boyutunda 7-35 ve Normatif Bağıllık Boyutunda 6-30 arasında değişmektedir.

II.2. 2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. İlk 5 madde dağıtımsal adaleti, sonraki 6 madde (6-11) işlemsel adaleti ve son 9 madde (12-20) etkileşimsel adaleti ölçmektedir. Bu ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum" (1)- "Kesinlikle Katılıyorum" (5) arasında değişen 5'li likert tipi bir ölçektir. Puanlar her alt boyut için ayrı hesaplanmaktadır. Bu çalışmada hem alt boyutların puanları hem de toplam puan analize alınmıştır. Bir katılımcının alabileceği puan aralıkları dağıtımsal adalet için 5-25, işlemsel adalet için 6-30 ve etkileşimsel adalet için 9-45 puan arasında değişmektedir. Yüksek puan yüksek örgütsel adaleti işaret etmektedir.

Ölçeğin orijinal formunda alt boyutların Cronbach Alfa değerleri sırasıyla Dağıtımsal Adalet .74, İşlemsel Adalet .85 ve Etkileşimsel Adalet .92 olarak rapor edilmiştir. Ölçeği Türkçeye uyarlayan Yıldırım(2002)'in çalışmasında ise Cronbach Alfa Değerleri sırasıyla Dağıtımsal Adalet .81, İşlemsel Adalet .89 ve Etkileşimsel Adalet .95 olarak rapor edilmiştir. Yapılan test-tekrar test sonuçlarına göre güvenilirlik

katsayıları Dağıtımsal Adalet .44, İşlemsel Adalet .65 ve Etkileşimsel Adalet .73 olarak saptanmıştır.

II.2. 3. Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği

Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilen ölçek, 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Kesinlikle Katılmıyorum (1)'dan Kesinlikle Katılıyorum (5)'a kadar derecelendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .91'dir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisini Erden (2011) yapmıştır. Erden'in çalışmasında Cronbach Alfa Değeri 0.93 olarak rapor edilmiştir. Bu ölçek için bir katılımcının alacağı puan 5-50 arasında değişmektedir.

II.2. 4. Yaşam Doyum Ölçeği

Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği, -hiç uygun değil (1) ile –tamamıyla uygun (7) arasında değişen Likert tipinde 5 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Bu çalışmada “Kesinlikle Katılmıyorum” (1)-“Kesinlikle Katılıyorum”(5) arasında değişen 5 dereceli olarak uygulanmıştır. Diener ve arkadaşlarının orijinal çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Ölçüt bağımlı geçerliliğini ise .82 olarak rapor etmişlerdir(Pavot, Diener, Calvin & Sandvik, 1991). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Yetim (2001) tarafından yapılmıştır. Yetim (2003) çalışmasında ölçeğin güvenilirliği yüksek bulmuş (Alfa= .86) ve test-tekrar test güvenilirliğini .73 olarak rapor etmiştir. Bu ölçek için bir katılımcının alabileceği puan değeri 5- 25 arasında değişmektedir.

II.2. 5. Grupla Özdeşleşme Ölçeği

Roccas (2003) tarafından geliştirilen ölçek, 5'li likert tipi (Kesinlikle katılmıyorum'dan Kesinlikle Katılıyorum'a) on maddeli bir ölçektir. Ölçek Türkçe'ye

Ceylan ve Özbal (2008) tarafından uyarlanmıştır. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .88'dir. 2 faktörden oluşan ölçek, toplamda varyansın %57.5'ini açıklamaktadır. Ölçek bu çalışmada tek faktörlü olarak analize alınmıştır. Bu araştırma için bir katılımcının alabileceği puan değeri 5-10 arasında değişmektedir.

III. BULGULAR

Bu çalışma kapsamında incelenen değişkenlerin Pearson Korelasyon Katsayıları Tablo 7’de gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi, örgütsel adaletle örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Aynı zamanda, örgüt temelli özsaygı ve örgütsel bağlılık arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaşam doyumunun örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla ilişkisine bakıldığında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkla anlamlı ve pozitif bir ilişkisi varken, devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır.

Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.Meslek	1															
2.Ünvan	.714**	1														
3.Pozisyon	-.868**	-.845**	1													
4. Cinsiyet	-.131*	-.156**	-.123*	1												
5.Eğitim	-.812**	.574**	.714**	.069	1											
6.Çalışma Yılı	-.134*	.227**	-.037	-.072	.088	1										
7.Kadro	.028	-.410**	.199**	-.010	-.170**	-.374**	1									
8.Örgüt Temelli Özsaygı	.033	.099	-.049	-.079	-.022	.061	-.112	1								
9.Örgütsel Adalet	-.110	-.079	.119*	.061	.074	-.032	-.051	.345**	1							
10.Dağıtimsal Adalet	-.078	-.023	.100	.068	.030	.048	-.105	.240**	.788**	1						
11.İşlemsel Adalet	-.118*	-.106	.133*	.029	.080	-.040	-.018	.343**	.922**	.620**	1					
12.Etkileşimsel Adalet	-.098	-.075	.097	.066	.077	-.060	-.036	.329**	.958**	.642**	.838**	1				
13.Örgütsel Bağlılık	-.091	-.082	-.127*	-.041	.055	.069	-.032	.482**	.558**	.478**	.492**	.530**	1			
14.Duygusal Bağlılık	-.119*	-.060	.133	.024	.097	.121*	.087	.555**	.573**	.484**	.515**	.542**	.905**	1		
15.Devam Bağlılığı	.100	-.033	-.018	-.156*	-.125*	-.031	.099	.084	.145*	.167**	.097	.138*	.568**	.221**	1	
16.Normatif Bağlılık	-.155**	-.096	-.157**	.016	.115	.052	-.066	.455**	.586**	.465**	.540**	.561**	.904**	.843**	.311**	1
17.Yaşam Doyumu	-.099	-.005	-.069	.164**	.098	.104	.076	-.324**	.447**	.454**	.390**	.394**	.419**	.438**	.076	.429**

**p<.01, *p<.05

Tablo.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalamaları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği	37,51	7,91
Yaşam Doyum Ölçeği	14,55	4,23
Grupla Özdeşleşme Ölçeği	32,00	7,87
Örgütsel Adalet Ölçeği	55,14	20,23
Dağıtımsal Adalet Ölçeği	13,90	5,02
İşlemsel Adalet Ölçeği	15,20	6,68
Etkileşimsel Adalet Ölçeği	26,04	10,55
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	57,07	13,29
Duygusal Bağlılık	18,52	5,54
Devam Bağlılığı	17,12	4,45
Normatif Bağlılık	14,47	4,44

Tablo.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerde Kadınların Ortalamaları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği	38,12	7,53
Yaşam Doyum Ölçeği	15,23	4,45
Grupla Özdeşleşme Ölçeği	32,33	7,48
Örgütsel Adalet Ölçeği	53,94	20,71
Dağıtımsal Adalet Ölçeği	13,57	5,33
İşlemsel Adalet Ölçeği	15,01	6,62
Etkileşimsel Adalet Ölçeği	25,36	10,83
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	57,60	12,75
Duygusal Bağlılık	18,39	5,42
Devam Bağlılığı	17,79	4,45
Normatif Bağlılık	14,40	4,24

Tablo.10. *Araştırmada Kullanılan Ölçeklerde Erkeklerin Ortalamaları*

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği	36,87	8,28
Yaşam Doyum Ölçeği	13,84	3,86
Grupla Özdeşleşme Ölçeği	33,70	8,23
Örgütsel Adalet Ölçeği	56,41	19,69
Dağıtımsal Adalet Ölçeği	14,26	4,68
İşlemsel Adalet Ölçeği	15,40	6,76
Etkileşimsel Adalet Ölçeği	26,76	10,23
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	56,52	13,85
Duygusal Bağlılık	18,66	5,68
Devam Bağlılığı	16,40	4,36
Normatif Bağlılık	14,54	4,65

Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik analizi ile öncelikle demografik değişkenlerin (cinsiyet meslek, unvan, pozisyon, yaş, eğitim, çalışma yılı, kadro) etkisi kontrol edilmiş, sonrasında örgütsel adaletin etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. *Örgütsel Bağlılık İçin Regresyon Analizi Sonuçları*

	1. Aşama	2. Aşama
Kadro	-3.402	-1.477
Cinsiyet	-2.342	-1.520
Meslek	1.046	2.108
Yaş	.049	-.093
Eğitim	-1.500	-.322
Ünvan	-.148	-.103
Pozisyon	8.067	5.568
Çalışma yılı	.014	.220
Örgütsel Adalet		.384
<i>F</i>	1.203	14.196**
<i>Df</i>	8	9
<i>R</i> ²	.039	.350
ΔR^2		.311**

***p*<.001

Tablo 11’de görüldüğü gibi örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F(11, 249) = 14.196, p<.001$). Örgütsel adaletin beta katsayısı ($\beta=.384, p<.001$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Başka bir deyişle, örgütsel adalet algısı arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. Ayrıca, örgütsel adalet örgütsel bağlılık varyansının %35’ini açıklamaktadır.

Baron ve Kenny'ye (1986) göre bir değişkenin düzenleyici rolünü test etmek için, bu değişkenle bağımsız değişkenin etkileşiminin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması gerekir. Etkileşim terimi ise düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpımı ile elde edilmektedir. Aiken ve West (1991) ise düzenleyici değişken testinde çoklu bağlantıyı engellemek amacıyla merkezileştirme (centering) yöntemini önermektedir. Bu yöntemde, analizde kullanılacak tüm değişkenlerin bütün değerlerinden ortalamalarının çıkarılmasıyla yeni değerler elde edilir. Düzenleyici değişken analizinde bu yeni değişkenler kullanılır. Bu çalışmada yapılan düzenleyici değişken analizinde bu yöntem kullanılmıştır.

Tablo 12. *Örgüt Temelli Özsaygının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolü İçin Regresyon Analizi Sonuçları*

	1. Aşama	2. Aşama
Örgütsel Adalet (ÖA)	,292	,282
Örgüt Temelli Özsaygı (ÖTÖ)	,552	,596
ÖA x ÖTÖ		,007
<i>F</i>	101,306**	69,788**
<i>Df</i>	2	3
<i>R</i> ²	,406	,415
ΔR^2	,406	,009*

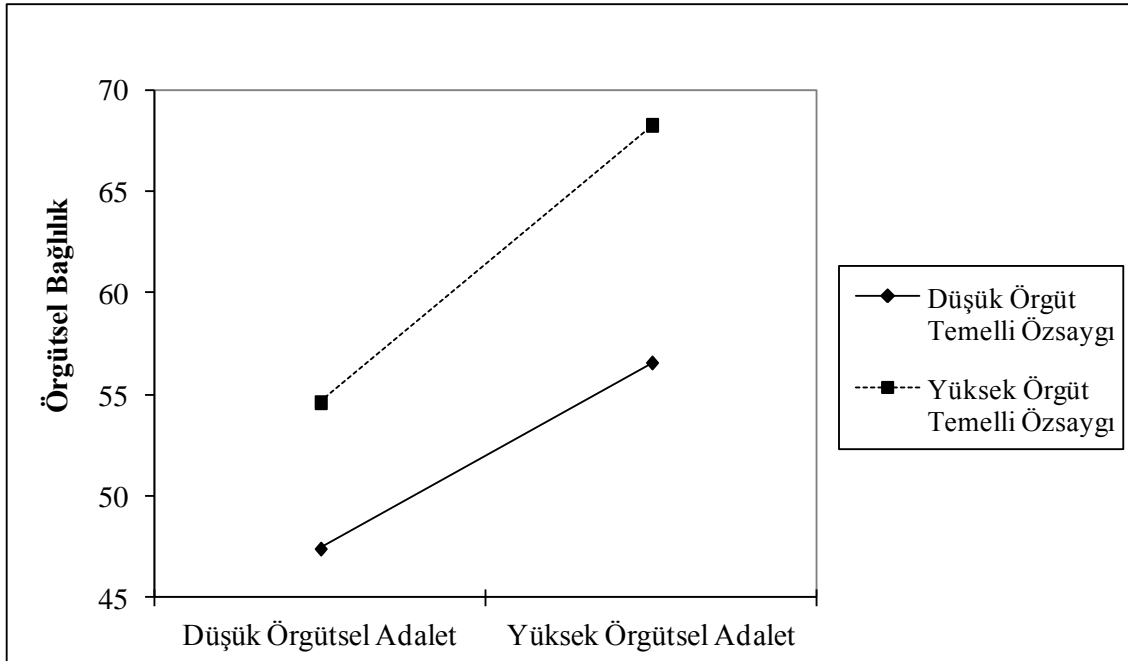
***p*<.001, *p*<.05

Örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü incelemek amacıyla 2 aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1. aşamada örgütsel adalet ve örgüt temelli özsaygı; 2. aşamada ise etkileşim terimi analize alınmıştır. 1. aşama varyansın %41'ini ($F_{(2,298)}=101,306$, $p<.001$), 2. aşama ise varyansın %42'sini açıklamaktadır ($F_{(3,298)}=69,788$, $p<.001$). Sonuç olarak, etkileşim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Başka bir deyişle, örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin üzerindeki etkisinin düzenleyici değişkenin düşük ve yüksek olduğu durumlarda nasıl değiştiğini belirlemek amacıyla basit eğim testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgüt temelli özsaygının yüksek

olduğu durum da ($\beta = -.54, p < .001$), düşük olduğu durum da ($\beta = -.54, p < .001$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Şekil 1. Örgüt Temelli Özsaygının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü



Grafik incelendiğinde, yüksek örgüt temelli özsaygısı olan çalışanların, örgütsel adalet algılarının düşük ve yüksek olduğu her iki durumda da düşük örgüt temelli özsaygısı olan çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılıklarının olduğu görülmektedir.

Örgüt temelli özsaygının grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığını incelemek amacıyla 2 aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1. aşamada grupla özdeşleşme ve örgüt temelli özsaygı analize alınmıştır. 2. aşamada ise etkileşim analize alınmıştır. 1. aşama varyansın %41'ini ($F_{(2,298)}=101,306, p<.001$), 2. aşama ise varyansın %42'sini açıklamaktadır ($F_{(3,298)}=69,788, p<.001$). Sonuç olarak, etkileşim istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur. Başka bir deyişle, örgüt temelli özsaygının, grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

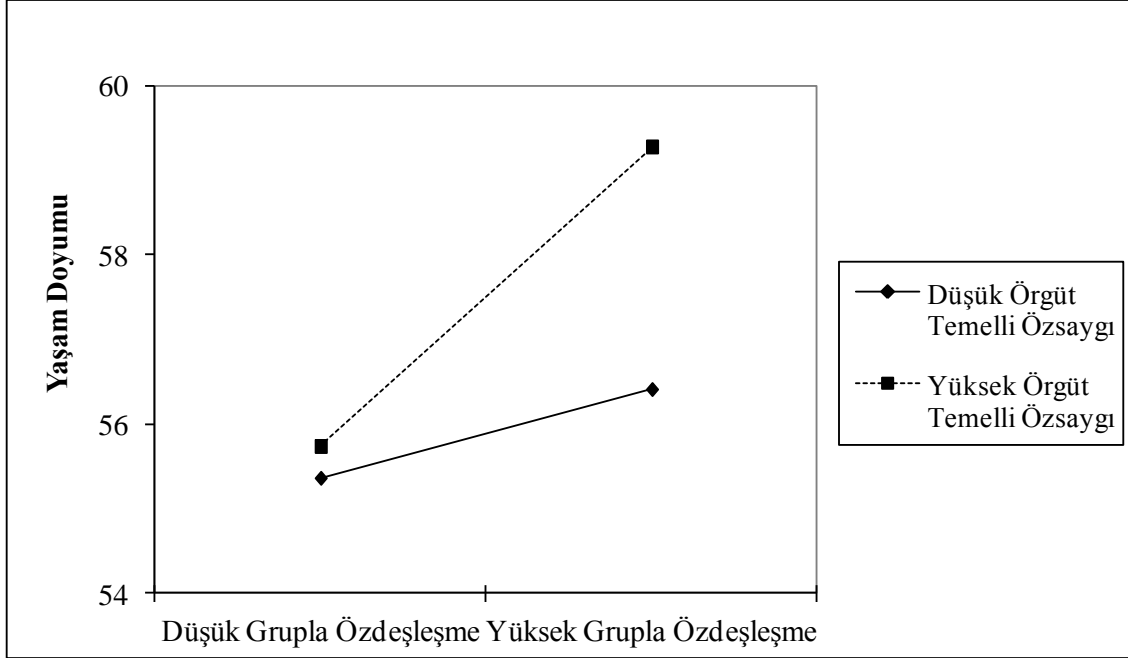
Tablo 13. *Örgüt Temelli Özsaygının Grupla Özdeşleşme Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolü İçin Regresyon Analizi Sonuçları*

	1. Aşama	2. Aşama
Grupla Özdeşleşme (GÖ)	,292	,282
Örgüt Temelli Özsaygı (ÖTÖ)	,552	,596
GÖ x ÖTÖ		,007
<i>F</i>	101,306**	69,788**
<i>Df</i>	2	3
<i>R</i> ²	,406	,415
ΔR^2	,406	,009*

** $p < .001$, $p < .05$

Şekil 2. Örgüt Temelli Özsaygının Grupla Özdeşleşme ve Yaşam Doyumu

Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolü



Grafiği incelendiğinde, grupla özdeşleşmesi yüksek olan, aynı zaman yüksek örgüt temelli özsaygısı olan çalışanların daha yüksek bir yaşam doyumuna sahip olduğunu görülmektedir. Buna rağmen, kurumuyla özdeşleşmesi yüksek olup örgüt temelli özsaygısı düşük olan çalışanların, yüksek örgüt temelli özsaygısı olan çalışanlara göre daha düşük yaşam doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Grupla özdeşleşmenin düşük olduğu durumda, yüksek ve düşük örgüt temelli özsaygısı olan çalışanların yaşam doyumunu seviyesi birbirine yakın olduğu görülmektedir. Buna karşın, grupla özdeşleşmenin düşük olduğu durumda, yüksek örgüt temelli özsaygısı olan çalışanlar, düşük örgüt temelli özsaygısı olan çalışanlara göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, örgüt temelli özsaygının düzenleyici etkisinin grupla özdeşleşmenin yüksek olduğu durumda daha fazla olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumunu yordayan örgütsel değişkenleri belirlemek amacıyla 2 aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik analizi ile öncelikle demografik değişkenlerin (cinsiyet meslek, unvan, pozisyon, yaş, eğitim, çalışma yılı, kadro) etkisi kontrol edilmiş, sonrasında örgütsel adaletin, örgüt temelli özsaygının ve örgütsel bağlılığın etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Yaşam Doyumu İçin Regresyon Analizi Sonuçları

	1. Aşama	2. Aşama
Kadro	.034	.806
Cinsiyet	-1.798	-1.402
Meslek	-.514	.873
Yaş	.066	.034
Eğitim	-.004	.321
Ünvan	.232	.249
Pozisyon	1.168	1.433
Çalışma yılı	-.035	.007
Örgütsel Adalet		.073
Örgüt Temelli Özsaygı		.066
Örgütsel Bağlılık		.053
<i>F</i>	2.083*	10.025**
<i>df</i>	8	11
<i>R</i> ²	.065	.319
ΔR^2		.254**

* $p < .05$, ** $p < .001$

Tablo 14’de görüldüğü gibi örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve örgütsel bağlılığın yaşam doyumuna etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F(11, 246) = 10.025, p < .001$). Örgütsel adaletin beta katsayısı ($\beta = .073, p < .001$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Başka bir deyişle, örgütsel adalet algısı arttıkça yaşam doyumuna da

artmaktadır. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığın da be katsayısı ($\beta=.073$, $p<.001$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır. Sonuç olarak, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı yaşam doyumu varyansının %25'ini açıklamaktadır.

IV. TARTIŞMA

Bu çalışmada, beklendiği gibi örgüt temelli özsaygının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ve grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü bulunmuştur. Değişkenler arasındaki yüksek korelasyon, çoklu bağlantı olma olasılığını düşündürse de, Tolerans ve VIF değerleri çoklu bağlantının olmadığını göstermiştir. Ayrıca, yaşam doyumu örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt temelli özsaygı ve kurumla özdeşleşme gibi örgütsel değişkenler tarafından yordanmaktadır. Bu sonuçlara göre, iş hayatı yaşam doyumunu etkileyen önemli bir faktördür.

Ön çalışmada, çalışanların örgütsel adaletten ne anladıkları ve bu konudaki düşünceleri ölçülmek istenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun adalet ve adaletsizlik için örnek olay istenen soruları yanıtlamamaları, anketin gizliliği ile ilgili şüphelerinden kaynaklandığını düşündürmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda, bu anketlerin üniversite personeline uygulanması internet üzerinden yapılabilir. Bu sayede, yazdıklarının gizliliği konusundaki şüphe azaltılabilir.

Ön çalışmada, çalışanlar genellikle adaletsiz olay örnekleri vermiştir. Katılımcıların %38 gibi önemli bir kısmı adaletli olay örneği istenen soruya cevap vermemişlerdir. Anket sonrasındaki görüşmelerde, adaletli davranıldığını düşündükleri herhangi bir yaşantılarının olmadığını belirtmişlerdir. Buna rağmen, örgüt temelli özsaygılarıyla ilgili sorulan açık uçlu soruya %70 oranında olumlu yanıtını vermişlerdir. Bu durum, çalışanların adaletsiz davranıldığını düşünseler de çalıştıkları birimden ya da fakülteden memnun oldukları, sadece idari sıkıntıların olduğunu, yaşadıkları adaletsizliklerin çalıştıkları birime değil, genel olarak üniversiteye ya da yöneticilere bağlılıklarını olumsuz etkilediğini düşündürmektedir. Bu alanda yapılacak diğer

çalışmalarda, bu konuda netlik sağlanması açısından birime bağlılık, fakülteye bağlılık ve yöneticiye bağlılık ayrı ayrı ölçülebilir.

n çalışmadaki sorulara verilen yanıtlar sonucu oluşturulan kategoriler, bu çalışma kapsamında kullanılan örgütsel adalet leği ile paralellik göstermektedir. Benzer boyutların çıkması, bu çalışma kapsamında geçerlilik çalışması yapılmasa da ölçeğin geçerliliğini ve kültürümüze uygunluğunu göstermektedir. Buna rağmen uygulama sırasında niversiteye uygun bir ölçek olmadığı, daha çok sanayi kurumlarına uygun bir ölçek olduğu yönünde geri dönüşler alınmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda bu ölçeklerin niversite kurumlarına daha uygun, bu kurumun kültürünü yansıtan bir ölçek geliştirilebilir. Buna rağmen, çalışma kapsamında kullanılan ölçekler tatminkar sonuçlar elde edilmesini sağlamıştır.

leklerde yaşanan sıkıntı, eviri ölçekler olmasıdır. Kullanılan leklerin farklı farklı çevirileri bulunmakta ve her çalışmada başka bir referans verilmekte ya da o çalışma kapsamında araştırmacı tarafından çevrilmektedir. Bundan te, uygulanan ölçeklerin kendi bağlamı içerisinde ve kültüre duyarlı bir şekilde geliştirilmesi gereklidir.

Sonraki çalışmalarda, çalışanlarla bir n görüşme yapılarak kültürümüze uygun, niversite çalışma ortamını temel alan, üniversitedeki koşulları, ilişkileri gözeten bir örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli özsaygı leği geliştirilebilir. Bu çalışmada, zaman ve imkan kısıtlılığı nedeniyle, n çalışmada sadece çalışanların örgütsel adaletten ne anladıkları açık uçlu sorularla değerlendirilmeye ve tanımlanmaya çalışılmıştır. Farklı kültür dinamikleri göz önüne alındığında, kültürümüze özgü değerler, adalet algısı, adalet yargılarımız, ilişki dinamiklerimiz temel alınarak hazırlanacak bir anketle yapılacak olan daha kapsamlı bir çalışma, örgütsel değişkenler arasındaki ilişkinin daha geçerli bir şekilde görülmesini sağlayacaktır.

Ölçeklerin uygulama aşamasında yaşanan diğer bir sıkıntı ise, yönetici kavramında çalışanların yaşadığı çelişkidir. Üniversitedeki yönetim şekli ile iş hayatındaki yönetim şekli farklı olduğundan, buradaki değerlendirme kriterlerinin farklı olması anket sorularını yanıtlarken çalışanların ikileme düşmesine neden olmuştur. Çalışanların yönetici olarak birim yöneticilerini dikkate almaları istense de genellikle yorumlar ve geri dönüşler muhatap alınan kademenin rektörlük olduğuna işaret etmektedir. Çalışanların bir kısmı, bu anketin yaşadıkları adaletsizlikler üzerinde bir etkisi olup olmayacağı hakkında sorular da sormuşlardır. Diğer bir ifade ile bir kısım katılımcı bu çalışmanın bulgularının başta rektörlük olmak üzere yönetim birimlerine ulaştırılarak; örgütsel adalet alanında çeşitli iyileştirmelerin beklentisi içerisine girmişlerdir. Araştırmamızın uygulanması ve sonlandırılması sırasında bu beklentilerin söze döküldüğü gözlemlenmiştir.

Bazı soruların anlaşılmaması nedeniyle açıklamalar yapılmıştır. Bu sorun kısmen bazı ölçek maddelerinin özel sektörle bağlantılı olmasından kısmen ölçeklerin çeviri niteliğinden kaynaklanmıştır. Bu durumun sonuçları etkileme ihtimali bulunmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda her maddenin açık ve basit bir dille çevrilmesi ve yazılmasına dikkat edilmelidir. Bu sorunun en temelde çözümü ülkemiz üniversitelerine özgü örgütsel adalet ölçekleri geliştirilmesidir.

Örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolü daha önceki çalışmalarda incelenmiştir. Ancak, yaptığımız literatür taramasında örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü ile ilgili bir çalışma bulunamamıştır. Dolayısıyla, bu çalışma örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü yordaması nedeniyle önemlidir. Sonrasında yapılacak çalışmalarda diğer örgütsel değişkenlerde de örgüt temelli özsaygının aracı ve düzenleyici rolleri incelenebilir. Ayrıca, model bu çalışmada SPSS

paket programıyla incelenmiştir. İlerideki çalışmalarda model Lisrel programı aracılığıyla da incelenebilir.

Örgüt temelli özsaygının grupla özdeşleşme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur. Bu etki daha önceden incelenmemesi nedeniyle, bir ilk olması bakımından önemlidir. Mersin üniversitesi çalışanları bakımından örgüt temelli öz saygı, üniversitelerine aidiyet ve yaşam doyumları ilişkisine anlamlı düzeyde düzenleyici etkide bulunmaktadır.

Bu çalışmada, örgüt temelli özsaygının iki önemli değişken ikilileri arasında etkin rol oynadığı bulunmuştur. Öncelikle, örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur. Bu konunun ayrıntısına indiğimizde, örgütsel adaletsizliklerin çalışanların özsaygılarında önemli bir etkisinin olduğu ve bu etkinin de çalışanların çalıştıkları kurum ile bağlarını etkilediği görülmektedir.

Tajfel ve Turner'a (1979) göre kişilerin kimliklerini üye oldukları gruplar oluşturur ve kişiler benlik olumlama ihtiyacını karşılamak için iyi bir gruba dahil olmak isterler. Aynı zamanda, bireylerin iyi bir grubun üyesi olmaları, onların özsaygılarını olumlu etkilemektedir. Bu çalışmanın bulguları, Tajfel ve Turner'ın sosyal kimlik kuramının benlik motivasyonu ile ilgili açıklamalarını desteklemektedir. Akademisyenlik yapmak, unvan kaygısı, yayın kaygısı, çalışma saatlerinin esnekliği vb. gibi sıkıntılar içermesine rağmen, akademik yaşam birçok çalışanın benlik olumlama ihtiyacını karşıladığından, çalışanlar üniversitede çalışmanın kendi benliklerini olumlu etkilediğini ifade etmişlerdir. Buna rağmen, çalışanların işyerinde yaşadığı, adaletsiz bulunduğu olaylar kişinin örgüt temelli özsaygısını etkilemektedir. Bu etki, akademisyenlerin ve diğer çalışanların üniversiteye bağlılığını etkilemektedir. Aynı şekilde grupla özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların, örgüt temelli özsaygılarının da

yüksek olduğu ve bu durumun yaşam doyumlarını olumlu etkilediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile bireylerin öz saygılarında ve yaşam doyumlarında kuruma olan aidiyetin kritik rolü bulunmaktadır. Üniversiteler çalışanlarının aidiyetleri üzerinde düşünmeli ve bu duyguyu besleyen çeşitli uygulamalar başlatmalıdır. Bir üniversitenin akademisyen bir mensubu olmak veya bir üniversitenin idari bir mensubu olmanın bireyin yaşamına değer katmasının yolları, önemle araştırılmalıdır.

Özel üniversitelerde olduğu gibi, devlet üniversitelerinde de kadro sıkıntısının olması, akademisyenlerin kuruma bağlılığını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Aynı zamanda, bu sıkıntıların ve gecikmelerin akademisyenlerin örgütsel adalet algısını da etkilediği düşünülmektedir. İleriki çalışmalarda, özel üniversite ve devlet üniversitelerinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü, bu değişkenlerin yaşam doyumuna etkisi karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Özel üniversitelerin akademisyenlere sunduğu imkanların, örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği, devlet üniversitesindeki iş yükü ve özel üniversitelerdeki iş yükü karşılaştırılarak buradaki iş yükünün örgütsel değişkenleri, özsaygılarını ve yaşam doyumlarını nasıl etkilediği incelenebilir.

Araştırma genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmanın başında özetlenen çalışmalarda olduğu gibi, toplulukçu bir kültür yapısına sahip olduğumuz için, örgütsel değişkenler de ilişkiyel bağlamdan etkilenmektedir. Üniversite yapısında da görüldüğü üzere, çalışanların yönetici ile kurdukları ilişki bu çalışmada incelenen örgütsel değişkenler olan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt temelli özsaygı ve grupla özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanların yönetici ile ilişkileri benlik tanımlarını etkilemekte, bu durumda örgüt temelli özsaygılarında önemli etki oluşturmaktadır. Aynı şekilde, çalışanların örgütsel

bağlılıkları da bu durumdan etkilenmedir. Sonuç olarak, bir yöneticinin çalışanlarına adaletli davranması, çalışanların daha yüksek örgüt temelli özsaygıya sahip olmaları ve çalıştıkları örgüte daha çok bağlı hissetmelerini sağlamaktadır. Bu değişkenler, dolaylı olarak çalışanların yaşam doyumlarını da etkilemektedir (Simosi, 2013; Sui ve Wang, 2014; Hughes ve Palmes, 2007). Çalışmamızın bulguları bu yöndeki bulguları destekleyicidir.

Bu çalışma sonucunda, etkileşimsel adaletin çalışanların örgütsel adalet algılarında önemli bir alt ölçek olduğu görülmüştür. İleriki çalışmalar, örgütsel adaletin etkileşimsel boyutu daha derinlemesine incelenebilir. Yöneticilerin ilişkilerinde, uygulamalarında tüm çalışanlarla belirli bir ilişki düzeyini korumaları önem taşımaktadır. Kimi çalışanla daha yakın, informal olmak; bu çalışanlar için fazladan bir avantaja dönüşüyor ve diğer çalışanlarda böyle algılıyorlarsa, örgütsel adalet zedelenmektedir. Yine kimi çalışanla daha uzak ve formal ilişki içerisinde olmak; bu çalışanlar için fazladan bir dezavantaja dönüşüyor ya da böyle algılanıyorsa, örgütsel adalet düşük çıkacaktır. Ülkemiz gibi ilişkiselliğin öne çıktığı kültürlerde etkileşimsel adaletin etkileri kritik olmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma sonucunda, yaşam doyumunu yordayan örgütsel değişkenler incelenmiştir. Ayrıca, örgüt temelli özsaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ve grupla özdeşleşme ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü incelenmiştir.

Analizler sonucunda, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı gibi alanda yoğun şekilde çalışılan örgütsel değişkenlerin yaşam doyumunu yordadığı bulunmuştur. Bu sonuçlar, iş hayatının yaşam doyumunu üzerinde büyük bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Önceki çalışmalarda aracılık etkisi incelenen örgüt temelli özsaygının (Erden, 2011), bu çalışma kapsamında düzenleyici rolü incelenmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide özsaygının düzenleyici rolü olması, örgütsel ilişkilerde bireysel farklılıkların bir etkisini göstermiştir.

Örgüt temelli özsaygının grupla özdeşleşme ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur. Bu bulgu da daha önceden incelenmemiş olsa da sosyal kimlik kuramının varsayımları tarafından desteklenmektedir. Tajfel ve Turner'a (1979) göre kişilerin kimliklerini üye oldukları gruplar oluşturur ve kişiler benlik olumlama ihtiyacını karşılamak için iyi bir gruba dahil olmak isterler. Aynı zamanda, iyi bir grubun üyesi olmaları, kişilerin özsaygıları olumlu etkilemektedir. Bu çalışma kapsamında, kişilerin iş gruplarının özsaygının bir türü olarak nitelenen örgüt temelli özsaygıyı ve yaşam doyumunu nasıl etkilediği incelenmiştir. Bu araştırmalar sonucunda örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü bulunmuştur.

Gelecek çalışmalar için öneriler

Bu çalışmanın hipotezleri regresyon analiziyle test edilmiştir. Sonraki çalışmalarda bu model, Lisrel programı aracılığıyla daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca, çeviri anketler kullanılması nedeniyle problem yaşanmaması için, öncelikle geçerlilik, güvenilirlik çalışması yapılması faydalı olacaktır.

Örgüt temelli özsaygının 2 önemli ilişkide düzenleyici rolü bulunmuştur. Bu noktadan hareketle, örgütsel adalet ve iş doyumunu, üretken karşıtı davranışlar, mesleki bağlılık gibi kavramlar üzerindeki olası aracı ve düzenleyici etkileri ile ilişkili araştırmalar yapılmalıdır.

Alanda genellikle iş doyumunu çalışılmasına karşılık, bu çalışmada daha genel bir çevreden bakılıp yaşam doyumunu test edilmiştir. Yaşam doyumunun örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı, grupla özdeşleşme ve örgütsel bağlılık gibi alanda yoğun bir şekilde çalışılan kavramlarla ilişkileri incelenmiştir. Sonraki çalışmalarda yaşam doyumunun diğer örgütsel değişkenlerle ilişkileri incelenebilir.

Bu çalışmanın bulgularının diğer üniversiteler bağlamında teyit edilmesi gerekmektedir. Böylece elde edilen bulguların genelliği hakkında daha net olma imkanı ortaya çıkacaktır.

KAYNAKÇA

- Aiken ve West (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Aslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin manisa il emniyet müdürlüğü örnekleminde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1).
- Aycan, Z. (2000) (Ed.). *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Baron, R.M. ve Kenny , D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. ve Kathleen, D. V. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthies lifestyles? *American Psychological Society*, 4(1),1-44
- Bayram, L, (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-129.
- Boss, K. (2003). On the subjective quality of social justice: The role of affect as information in the psychology of justice judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 482-498.

- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gililand, S. W. (2007). The management of organizatinal justice. *Academy of Management Perspectives*.
- Çetin, M.Ö. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8 (1), 78-88.
- D. G. Gardner, Dyne, L. V. ve Pierce, J. L. (2004). The effect of pay level on organization based self-esteem and performance: a field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95,542-575.
- Diener, E. ve Suh, M. (2000). *Culture ve subjective well-being*. Cambridge, MA:MIT Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, M. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization-based self esteem on the relationship between organizational justice and organizational commitment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Felfe, J., Yan, W. ve Six, B. (2008). The impact of individual collectivism on commitment and its influence on organizational citizenship behaviour and

- turnover in three countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 211-237.
- Greenberg, J. (2009). Everybody talks about organizational justice, but nobody does anything about it. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2), 181 - 195.
- Gong, Y., Law, K., Chang, S. ve Xin, K. R. (2009). Human resources management and firm performance: The differential role of managerial affective and continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263-275.
- Hughes, L. W. ve Palmer, D. K. (2007). An investigation of the effects of psychological construct and organization-based self-esteem on organizational commitment in a sample of permanent and contingent workers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(2), 143-156.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikologlar Yazıları*, 7(13).
- Lapointe, E., Vandenberghe, C. ve Panacio, A. (2011). Organizational commitment, organization-based self-esteem, emotional exhaustion and turnover: A conservation of resources perspective. *Human Relations*, 64(12), 1609-1631.
- Luchak, A. A. ve Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. . *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Meyer, J. P, Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch ve L. Topolnytsky (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Niehoff, B. ve Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R. ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.
- Pierce, J. L. ve D. G. Gardner (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30 (5), 591-622.
- Pierce, J. L., D. G. Gardner, L. L. Cummings ve Randall B. Dunham (1989). Organization based self-esteem: Construct definition measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 36, 271-288.
- Pierce, J. L., D. G. Gardner, L. L. Cummings ve Randall B. Dunham (1993). Moderation by organization based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 38(2), 271-288.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Nobel, Ankara.
- Roccas, S. (2003). The Effects of status on identification with multiple groups. *European Journal of Social Psychology*, 33(3), 351-366.
- Simosi, M. (2012). Trajectories of organizational commitment: A qualitative study in a greek public sector organization. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1), 111-130.

- Schmitt, M. ve Dörfel, M. (1999). Procedural Injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction ve psychosomatic well-being. *European Journal of Social Psychology*, 29, 443-453.
- Sui, Y. ve Wang, H. (2014). Relational evaluation, organization- based self-esteem, and performance: The moderating role of allocentrism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 17-28.
- Şahin, D. (2007). Örgütsel adalet ve kültür. (Ed.) R. Erdem ve C.Ş. Çukur. *Kültürel bağlamda yönetsel-örgütsel davranış*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin ve S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830-838
- Uçar, A. ve Ötken, A. B. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: the mediating role of organization based self-esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 1183-1190.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yetim, Ü. (2003). The impact of individualism/collectivism, self-esteem and feeling of mastery on life satisfaction among the turkish university students and academicians. *Social Indicators Research*, 61, 297-317.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi.*

Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

EK I

Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı

Bu çalışma Mersin Üniversitesi Sosyal Psikoloji Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmekte olan bir tez çalışmasının bir parçasıdır. Bu tez çalışmasının amacı, üniversite çalışanlarının örgütsel adalet algılarını, örgüte bağlılık boyutunu ve örgüt temelli özsaygısını ölçmektir.

Bu anket çalışması aracılığı ile adalet kavramını nasıl tanımladığınızı ve adaletli ya da adaletsiz bulduğunuz olayları incelemek amaçlanmaktadır. Sizden istenen, Bölüm I'de sunulan demografik soruları ve daha sonra Bölüm II'de yer alan açık uçlu soruları yazılı olarak içtenlikle cevaplamanızdır. Paylaştığınız bilgiler, kesinlikle gizli tutulup araştırma dışındaki kimseyle paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Ezher GÖZÜN
Psikoloji Bölümü
Mersin Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. H. Tuğba EROL
KORKMAZ
Psikoloji Bölümü
Mersin Üniversitesi

BÖLÜM I – DEMOGRAFİK SORULAR	
İşiniz:	
Çalışılan Kurum:	
Kurumdaki Pozisyonunuz:	
Cinsiyet:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaş:	
Eğitim Durumu:	
Medeni Durum:	
Söz konusu işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?:	
Bulduğunuz pozisyonda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	

Lütfen arka sayfaya geçiniz →

BÖLÜM II – ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

1. Son 3 ay içerisinde işyerinde yaşadığınız ve size adaletli davranıldığını hissettiğiniz örnek bir olay anlatınız. Bu olayı anlatırken olayı kiminle yaşadığınızı, olayın ne hakkında olduğunu ve bu olayın size hissettirdiği duyguları belirtiniz. Bu olayda neden size adaletli davranıldığını hissettiğinizi açıklayınız.

2. Son 3 ay içerisinde işyerinde yaşadığınız ve size adaletsiz davranıldığını hissettiğiniz örnek bir olay anlatınız. Bu olayı anlatırken olayı kiminle yaşadığınızı, olayın ne hakkında olduğunu ve bu olayın size hissettirdiği duyguları belirtiniz. Bu olayda neden size adaletsiz davranıldığını hissettiğinizi açıklayınız.

Lütfen arka sayfaya geçiniz →

BÖLÜM II – ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI**3. Sizce bütün çalışanlarına adaletli davranan bir kurumun özellikleri nelerdir?****4. Adil bir yönetici (üst) çalışanlarına nasıl davranmalıdır?****5. Çalışma ortamınızın nasıl olmasını isterdiniz?****Lütfen arka sayfaya geçiniz →**

BÖLÜM II – ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI**6. Yaptığınız iş kendinize bakış açınızı nasıl etkiliyor?****7. Sihirli bir değneğiniz olsa işinizle alakalı olarak neyi değiştirirdiniz?****Çalışmaya katıldığınız için teşekkürler!**

EK II

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Mersin Üniversitesi Psikoloji Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmekte olan bir tez çalışmasının bir parçasıdır. Bu tez çalışmasının temel amacı, üniversite çalışanlarının örgütsel adalet algılarını, örgüte bağlılık boyutunu, çalışma grubuyla özdeşleşme boyutunu ve örgüt temelli özsaygısını ölçmektir.

Soruların hiçbirinin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Lütfen her soruda size yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. Verdiğiniz cevaplar sadece bu tez çalışması kapsamında kullanılacak olup, kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen her soruyu içtenlikle yanıtlayınız.

Anketle ilgili herhangi bir sorunuz olursa, ezher.gozun@hotmail.com mail adresinden bana ulaşabilirsiniz.

Çalışmamıza sunduğunuz katkı ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Ezher GÖZÜN
Psikoloji Bölümü
Mersin Üniversitesi

Prof. Dr. Ünsal YETİM
Psikoloji Bölümü
Mersin Üniversitesi
(Tez Danışmanı)

DEMOGRAFİK SORULAR

Mesleğiniz:	<input type="checkbox"/> Öğretim Üyesi <input type="checkbox"/> Öğretim Elemanı <input type="checkbox"/> Memur
Ünvanınız:	
Kurumdaki Pozisyonunuz:	<input type="checkbox"/> İdari <input type="checkbox"/> Akademik
Cinsiyet:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaş:	
Eğitim Durumu:	
Kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?:	
Kadro durumu:	<input type="checkbox"/> Kadrolu <input type="checkbox"/> Sözleşmeli

GÖÖ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Mersin Üniversitesinin başarıları benim başarılarımdır.	1	2	3	4	5
2. Bazı kişiler Mersin Üniversitesini eleştirdiğinde; bu bana kişisel bir hakaret gibi geliyor.	1	2	3	4	5
3. Mersin Üniversitesinde çalışan birinin başarısını duyduğumda gurur duyarım.	1	2	3	4	5
4. Başkalarının Mersin Üniversitesi ile ilgili ne düşündüklerini merak ederim.	1	2	3	4	5
5. Mersin Üniversitesinde çalışan herkesle kuvvetli bağlarım olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Mersin Üniversitesinde çalışan kişilere herhangi bir şey olduğunda kişisel olarak benimle ilgili olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Mersin Üniversitesinde çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
8. Bir kişi Mersin Üniversitesinden övgüyle bahsettiğinde; bana da övgü yapılmış gibi hissederim.	1	2	3	4	5
9. Mersin Üniversitesinde çalışan insanlarla konuştuğumda, genellikle “onlar”dan çok “biz”i kullanırım.	1	2	3	4	5
10. Mersin Üniversitesinde çalışmak kimliğimin önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4	5

ÖTÖÖ

Lütfen aşağıdaki maddeleri Mersin Üniversitesi kurumunu düşünerek doldurunuz.

Bu kurumda,	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yararlıyım.	1	2	3	4	5
2. Verimliyim.	1	2	3	4	5
3. Uyumluyum.	1	2	3	4	5
4. Güveniliyorum.	1	2	3	4	5
5. İnanılıyorum.	1	2	3	4	5
6. Fark yaratabiliyorum.	1	2	3	4	5
7. Değerliyim.	1	2	3	4	5
8. Sözüm geçiyor.	1	2	3	4	5
9. Ciddiye almıyorum.	1	2	3	4	5
10. Önemliyim.	1	2	3	4	5

ÖBÖ

Lütfen aşağıdaki maddeleri Mersin Üniversitesi kurumunu düşünerek doldurunuz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2. Kurumun gelecekte nerede olacağı benim için gerçekten önemli.	1	2	3	4	5
3. Benim avantajıma olsa bile, kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	1	2	3	4	5
4. Kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Şu an kurumdan ayrılmam durumunda, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğrarım.	1	2	3	4	5
6. Benzer nitelikte bir iş olsa bile, şu anda başka bir işyerinde çalışmazdım.	1	2	3	4	5
7. Kurumda kendimi ailemin bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. Kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir.	1	2	3	4	5
9. Kurum benim sadakatimi hakkediyor.	1	2	3	4	5
10. Kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Kurumdan ayrılmayı düşünmek için, çok az seçim şansına sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12. Kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13. Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. Benim için kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	1	2	3	4	5
15. Kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
16. Kişisel değerlerimle kurumun değerlerini birbirine çok benzer buluyorum.	1	2	3	4	5
17. Başka bir iş ayarlamadan kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	1	2	3	4	5
18. Kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk duyarım.	1	2	3	4	5
19. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakarlık gerektirmesidir.	1	2	3	4	5

ÖAÖ

DAA	Çok az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük Ölçüde
1. Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
İAA					
1. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	1	2	3	4	5
2. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	1	2	3	4	5
3. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	1	2	3	4	5
4. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	1	2	3	4	5
5. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	1	2	3	4	5
6. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
EAA					
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	1	2	3	4	5
2. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	1	2	3	4	5
3. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
4. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	1	2	3	4	5
6. Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	1	2	3	4	5
7. Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	1	2	3	4	5
8. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	1	2	3	4	5
9. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	1	2	3	4	5

YDÖ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	1	2	3	4	5
2- Hayat şartlarım mükemmel.	1	2	3	4	5
3- Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4. Şimdiye kadar hayatta isteğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki her bir durum için, lütfen size en uygun olanı daire içine alınız.

SBÖ

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olanlar için D (doğru) harfini, size uygun olmayanlar için ise Y (Yanlış) harfini işaretleyiniz.

	D	Y
1. Asla birinden çok fazla nefret etmem.		
2. Daima giyimime özen gösteririm.		
3. Kiminle konuştuğumun hiç önemi yoktur, daima iyi bir dinleyiciyimdir.		
4. Hata yaptığımda daima itiraf etmek isterim.		
5. Başkalarına verdiğim öğütleri daima kendim de uygulamaya çalışırım.		
6. Hatalarımdan dolayı başka birinin cezalandırılmasına seyirci kalmayı asla düşünmedim.		
7. Diğer insanlar, benimkinden çok farklı fikirler ileri sürdüğünde hiç canım sıkılmaz.		

Çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.