



GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Öz Yeterlik Algısının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü¹

The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Perception of Self Efficacy on Employee Performance

Aslı YALÇIN^a Bengü HIRLAK^{b*}

^a Bilim Uzmanı, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-7933-0760

^b Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kilis/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-6345-0074

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 19 Ağustos 2022

Kabul tarihi: 2 Ekim 2022

Anahtar Kelimeler:

Öz yeterlik algısı,

İş tatmini,

Çalışan performansı

ARTICLE INFO

Article History:

Received: August 19, 2022

Accepted: October 02, 2022

Keywords:

Perception of self efficacy,

Job satisfaction,

Employee performance

ÖZ

Bu araştırmanın amacı; öz yeterlik algısı, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemektir. Bu doğrultuda Kilis 7 Aralık Üniversitesinde çalışan 198 akademisyene yüz yüze ve online olarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilere SPSS Programı kullanılarak faktör ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra, SPSS Process Macro eklentisi ile oluşturulan modellerle hipotezler test edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; öz yeterlik algısının içsel ve dışsal tatmin, çalışan performansı üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı, içsel tatminin çalışan performansı üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ancak dışsal tatminin çalışan performansı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri belirlemek amacıyla kullanılan Bootstrap yönteminden elde edilen sonuçlara göre ise; öz yeterlik algısının içsel tatmin üzerinden çalışan performansına olan dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı, öz yeterlik algısının dışsal tatmin üzerinden çalışan performansına olan dolaylı etkisinin ise istatistiksel olarak anlamsız, öz yeterlik algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide içsel tatminin orta dereceli bir kısmı aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the direct and indirect relations between perception of self-efficacy, job satisfaction and employee performance. In this direction, a face-to-face and online questionnaire was applied to 198 academics working at Kilis 7 Aralık University. After the factor and reliability analyses were made via the SPSS Program on the data as a result of the survey, the hypotheses were tested with the models created with the SPSS Process Macro plugin. According to the results of the regression analysis, it is determined that the effect of perception of self-efficacy, on internal and external satisfaction and employee performance is positive and statistically significant. The effect of internal satisfaction on employee performance is positive and statistically significant, but the effect of external satisfaction on employee performance is not statistically significant. According to the results obtained from the Bootstrap method, which is used to determine the direct and indirect effects between the variables, the indirect effect of perception of self-efficacy, on employee performance through internal satisfaction is statistically significant. The indirect effect of perception of self-efficacy, on employee performance through external satisfaction is not statistically significant. It has been determined that internal satisfaction has a moderate partial mediation role in the relation between perception of self-efficacy, and employee performance.

¹ Bu makale, Aslı Yalçın'ın Kilis 7 Aralık Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde 2022 yılında Doç. Dr. Bengü HIRLAK danışmanlığında hazırlanan "Öz Yeterlik Algısının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

EXTENDED ABSTRACT

Academics working in universities in the education sector shape both the society and the future by educating future teachers, engineers, etc. Since academics work in an environment where their personal competencies are questioned and they need to improve themselves continuously, their belief in themselves and their abilities to complete an academic job successfully, i.e. their self efficacy levels, constitute the centre of both their job satisfaction and their performance. Again, high job satisfaction levels of academicians are very important for their academic work life and will positively affect their productivity, success and performance.

Self efficacy is an increasingly important concept in every field and is considered as an important determinant of human actions. Self efficacy is related to an individual's belief that he/she can accomplish a certain task. In the literature studies, it is suggested that self efficacy is effective on many organisational variables such as success, employee empowerment, job satisfaction, tension, burnout, organisational commitment, entrepreneurship (Basım et al., 2008, p. 122) and it is also known that perception of self-efficacy, is one of the important variables affecting employee performance (Sezgin and Düşükcan, 2020). One of the most important concepts affecting human behaviour in organisations is job satisfaction. Job satisfaction is a concept that shows the feeling of satisfaction that individuals show towards their jobs and the positive consequences of these feelings on people. Job satisfaction and employee performance constitute some of the most basic concepts of the researches on organisational behaviour. These two concepts are very important variables in terms of achieving both individual and organisational success. Employee performance reveals the tangible and intangible results of the efforts of the employees (Doğan and Kır, 2018, p. 4). In other words, employee performance is one of the basic facts for employees and managers as well as organisations. Therefore, organisations need employees with high performance in their work in order to gain competitive power among the sectors they are in and to achieve their goals in line with the policies they have determined. High level of employee performance is as important for employees as it is for organisations. The fact that employees do their jobs properly and achieve success in their work is a source of honour, ability and satisfaction for employees, as well as the basic condition for many important working results such as better career opportunities and social respect (Tayfun and Çatır, 2013, p. 120).

In order to examine the direct and indirect relationships between perception of self-efficacy, job satisfaction and employee performance, data were collected by conducting face-to-face and online surveys with 198 academics from Kilis 7 Aralık University, which was determined by convenience sampling method from non-random sampling techniques. Ethics committee permission (Kilis 7 Aralık University Ethics Committee, dated 04/12/2020 and numbered 2020/35) was obtained before data collection. The minimum sample size required for the regression analysis to be conducted in the research was determined by the formula (number of variables*8)+50 (Tabachnick and Fidell, 2013, p. 123). Accordingly, the minimum sample size required for the research was calculated as (4*8)+50=82 since the research had four variables. Since the number of samples reached (198) was higher than the minimum required sample size (82), it was concluded that the sample size reached was sufficient for the regression analysis. In addition, in order for the sample size to be suitable for factor analysis, the ideal ratio of the number of observations per statement should be 1 to 5 (Yaşlıoğlu, 2017, p. 75). Accordingly, the minimum sample size required for the research was calculated as 34*5=170 (number of statements*5) since there were 34 statements in the questionnaire. Since the number of samples reached (198) is more than the minimum required sample number (170), it is concluded that the number of samples reached is sufficient for the factor analysis to be performed.

The questionnaire applied in the research consists of four parts. In the first part of the questionnaire; questions to measure the socio-demographic characteristics of academicians (gender, marital status, age, educational status, title, working time in the institution and sector) were included. In the second part, statements measuring perception of self-efficacy, job satisfaction in the third part and performance in the fourth part were included as five-point Likert. To measure self efficacy, a 10-item scale developed by Schwarzer and Jerusalem (1995) and translated into Turkish by Yeşilay (1996) was used. To measure job satisfaction, the 20-item Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) short form developed by Weiss et al. (1967, p. 111) was used. In the scale translated into Turkish by Baycan (1985), 12 statements measure internal satisfaction, 6 statements measure external satisfaction and 2 statements measure general satisfaction. In order to measure employee performance, Sigler and Pearson's (2000) Kirkman and Rosen's (1999) scale with 4 statements, translated into Turkish by Çöl (2008), was used.

As a result of the analyses, it was determined that the majority of the academics participating in the research were male, had doctoral level education, were married and were a young population around the ages of 30 and 39. Again, it was determined that the academics participating in the research mostly have the title of Asst. Prof, have a working period of 1-3 years in the institution, have a working period of 10 years or more in the sector and work in the Faculty of Science and Literature. Again, as a result of the analyses, it was determined that academicians' perception of self-efficacy, have a positive effect on their performance and their internal and external job satisfaction. In other words, as the self efficacy levels of academicians increase, their job satisfaction levels and performances also increase. Another finding obtained in the research is that while academicians' internal satisfaction levels positively affect their performance, external satisfaction levels are not statistically effective. The last finding of the research is that internal satisfaction has a partial mediating role in the effect of self efficacy on performance. This finding means that academicians' high levels of internal satisfaction not only affect their performance, but also contribute to the increase in the effect of self efficacy on performance.

Giriş

Öz yeterlik, her alanda önemi gittikçe artan bir kavram olmakla beraber, insan eylemlerinin önemli bir belirleyicisi olarak ele alınmaktadır. Öz yeterlik, bireyin belirli bir işi başarabileceğine olan inancıyla ilgilidir. Yapılan literatür araştırmalarında öz yeterliğin başarı, personel güçlendirme, iş tatmini, gerginlik, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, girişimcilik gibi pek çok örgütsel değişken üzerinde etkili olduğu ileri sürülmekte (Basım vd., 2008, s. 122) ve yine öz yeterlik algısının çalışan performansını etkileyen önemli değişkenlerden bir tanesi olduğu bilinmektedir (Sezgin ve Düşükcan, 2020).

Örgütlerde insan davranışlarını etkileyen en önemli kavramlardan biri de iş tatminidir. İş tatmini, bireylerin işlerine karşı gösterdikleri memnuniyet duygusunu ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı olumlu sonuçları gösteren bir kavramdır. Örgütsel davranışa yönelik yapılmış olan araştırmaların en temel kavramlarından bazıları iş tatmini ve çalışan performansı oluşturmaktadır. Bu iki kavram gerek bireysel gerekse örgütsel başarıya ulaşma açısından oldukça önemli değişkenlerdir.

Günümüzde teknolojiye yeni teknolojiler rekabeti artırmış, buna bağlı olarak örgütlerin önemli sorunlarından biri de verimlilik ve etkinlik olmuştur. Bu durumda başarıya ulaşmak isteyen örgütler için en önemli çözüm insan kaynağını etkili ve verimli kullanmaktır. Örgütün kaynaklarını doğru kullanarak, örgütün amaçlarının ve hedeflerinin korunması gerekmektedir. Çalışanların iyi motive ve tatmin edilmemeleri halinde performanslarından yeterli düzeyde fayda sağlanamaz. Dolayısıyla çalışanların motivasyonlarını ve tatmin düzeylerini arttırmak için performanslarını adil ve hakkaniyetli bir şekilde ölçmek ve değerlendirmek gerekmektedir (Tunçer, 2013, s. 88).

Üniversitelerde görev yapan akademisyenler geleceğin öğretmenlerini, mühendislerini vs. yetiştirerek hem toplumu hem de geleceği şekillendirmektedirler. Akademisyenler kişisel yeterliliklerinin sorgulandığı ve sürekli kendilerini geliştirmeleri gerektiği bir ortamda çalıştıklarından dolayı, onların akademik bir işi başarı ile tamamlayabilme konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları inanç, yani öz yeterlik düzeyleri, hem iş tatminlerinin hem de performanslarının merkezini oluşturmaktadır. Yine akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olması akademik iş yaşantıları için oldukça önemli olup, üretkenliklerini, başarılarını ve performanslarını olumlu yönde etkileyecektir.

Bu doğrultuda, akademisyenlerin öz yeterlik algısı, iş tatmini ve performans düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin incelenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Ayrıca yapılan bu araştırma ile Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin öz yeterlik algılarının, iş tatmini ve performans düzeylerinin mevcut durumlarının tespit edilmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Özellikle eğitim sektöründe yer alan akademisyenlerin mesleki başarı elde edebilmeleri için öz yeterliklerinin yüksek, mesleki beklentilerinin karşılanmış olması yani iş tatmini düzeylerinin ve performanslarının yüksek olması gerektiği düşünülürse, araştırma sonucunda elde edilecek bulgularla ve önerilerle alanyazına önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın devam eden kısmı dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öz yeterlik algısı, iş tatmini ve çalışan performansı ile ilgili kavramsal bilgilere ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilerek araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. İkinci bölümde; araştırmanın amacı, kapsamı, ölçüm aracı ve analiz yöntemiyle ilgili yöntemsel bilgilere, üçüncü bölümde; istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümü ise araştırmada elde edilen sonuç ve bu sonuçların değerlendirildiği kısımdır.

Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Öz Yeterlik Algısı

Öz yeterlik, ilk kez Albert Bandura tarafından üzerinde çalışılan ve geliştirilen bir kavramdır. Öz yeterlik bireylerin sahip oldukları bilgi ve yetenekleri etkili şekilde kullanabilmeleri amacıyla, öncelikli olarak, ilgili alanda verilen görevi yerine getirmek için gereken yeterliklerin ve kontrol gücünün kendilerinde olduğuna inanmaları gerektiğini ileri süren sosyal öğrenme teorisine dayanır ve bu teorinin temel kavramlarından birini oluşturur (Bolat, 2011). Bandura'ya (1986, s. 391) göre, öz yeterlik, belirlenen bir görevi yerine getirmek için lazım olan eylemleri planlama ve yapma yeteneklerine yönelik oluşan algılar şeklinde ifade edilmektedir. Bir diğer ifadeyle kişilerin karşılaştıkları zorluklarla baş edebileceklerine ve kendilerinden beklenen görevleri başarıyla yerine getirebileceklerine olan bireysel inançlarıdır. Yani öz yeterlik, bireyin belirli bir işi başarabileceğine olan inancı olup, bu inanç, işe yönelik davranışa girilip girilmemesini, bu hareketteki sürekliliği, davranışın yönünü ve sonucunda performans etkileyen bir güç şeklinde ortaya çıkmaktadır (Korkmaz, 2011, s. 3). Öz yeterliği yüksek veya düşük olan kişileri birbirinden ayıran en önemli nitelik, öz yeterlik algısı iyi olan bireylerin başarısızlık durumu ile karşılaştıklarında pes etmemeleridir (Yıldırım ve İlhan, 2010, s. 302).

Öz yeterlik bireyleri etkilediği gibi pek çok örgütsel süreci de etkileyen önemli bir değişkendir. Günümüzde öz yeterlik algısı örgütsel geri dönüşleri sağlama açısından da önemli bir faktör olarak görülmektedir. Alanla ilgili yapılan çalışmalarda öz yeterliği etkileyen faktörler içerisinde motivasyon, iş tatmini, çalışan güçlendirme, eğitim, stres ve girişimcilik gibi birçok örgütsel değişkenin işletmeler için önemine dikkat çekilmektedir. Öz yeterlik algısı insanların davranış sergileyip sergilememe düşünceleri ile güçlüklerle baş edebilme kararlarına yön verdiğinden örgütsel süreçler üzerinde oldukça etkilidir. Dolayısıyla örgütler çalışanların öz yeterlik algılarını artırmak için uğraşırlarsa, örgütlerin genel performans düzeyinin yükseltilmesine de katkıda bulunabilirler (Basım vd., 2008, s. 122).

İş Tatmini

İş tatmini kavramı ile ilgili literatür çalışmalarında pek çok tanım bulunmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanan iş tatmini, çalışanın işine yönelik göstermiş olduğu pozitif hislerin ve duygusal tutumların birleşimi olarak ifade edilmektedir (Özpehlivan, 2018). Bir başka deyişle, iş tatmini, çalışanların iş yaşamından aldıkları mutluluğu ve hazzı göstermekle birlikte işlerini ve iş ilişkilerini değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan duygusal durum olarak da ifade edilmektedir (Çağlıyan, 2007).

İş tatmini, elde edilen kazançlar ile beklenen kazançlar arasındaki farka bağlı olmakta, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki ayrı boyutta ele alınabilmektedir. İçsel tatmin, bireyin mevcut işindeki faaliyetlerine, bağımsızlık, yaratıcılık, çeşitlilik ve becerileri kullanma imkânlarına, işteki görevin önemine, başarı ve sorumluluklara, işin istikrarına ve güvenliğine, topluma katkı sağlamaya yönelik duygularının ve bunlardan memnuniyetinin derecesini tanımlamaktadır. Dışsal tatmin ise, bir bireyin mevcut işi ve işinin içeriğiyle ilgili olmayan tüm yönlerinden memnuniyet derecesini ifade etmektedir (Chang ve Chang, 2007, s. 267).

İş tatmini kavramı hem araştırmacıların hem de örgütlerin önem verdiği konuların başında gelmektedir. Bu kavram, örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olan ve günlerinin büyük çoğunluğunu iş ortamında geçiren insan kaynağını doğrudan doğruya etkilemekte ve buna bağlı olarak örgütlerin hem performansını hem de verimliliğini etkilemektedir. Ayrıca iş ortamında karşılaşılan birtakım olumsuz durumlar iş yaşamı dışında da çalışana etkilemektedir.

Buna bağlı olarak da iş tatmini bireylerin hayatında hem maddi hem de manevi yönden önemli bir yere sahip olmaktadır (Yüksel ve Düşükcan, 2019).

Çalışan Performansı

İşletmelerin en önemli sermayesinin beşeri sermaye olduğu günümüzde performans kavramı oldukça önem kazanmaktadır. Bundan dolayı performans ve bu performansın değerlendirilmesi, insan kaynakları yönetiminin önemli işlevlerinden biridir. Performans kavramı hem örgütler hem de bireyler için önemli olduğundan üzerinde durulması gereken bir konudur. Birçok çalışmada yer almasına rağmen yapılan araştırmalarda performansın ne anlama geldiği ile ilgili genel kabul görmüş bir ifade yer almamaktadır (Mensah, 2015, s. 551).

Kökeni Fransızca “performance” kelimesinden gelen performans kavramı; başarı kazanma, verimin göstergesi, amaca ulaşma, zorluklarla mücadele etme gibi anlamlara gelmektedir. İşlevsel yönden performans kavramı ise, herhangi bir işin yapılabilmesi için eskiden ortaya konulan yöntemlere uygun davranışların sergilenmesi ve ulaşılmak istenilen hedeflere varma seviyesi şeklinde ifade edilebilir (Ekber ve Mirzayeva, 2016, s. 123).

Performans, bir görevin yapılma düzeyi ve belirlenmiş olan durumlara göre bir çalışanın belirli bir zaman aralığında görevini yaparak elde etmiş olduğu kazanımlardır (Pelit ve Çetin, 2019, s. 168). Bir başka deyişle performans, bireyin kontrolü ve kabiliyetleri doğrultusunda yön verilebilen herhangi bir hareket ya da faaliyet şeklinde ifade edilmektedir (Lado ve Alonso, 2017, s. 176).

Çalışan performansı ise, işgörenlerin gayretlerinin maddi ve manevi sonuçlarını ortaya koymaktadır (Doğan ve Kır, 2018, s. 4). Yani çalışan performansı, örgütler kadar işgörenler ve yöneticiler için de temel olgulardan biridir. Bundan dolayı, örgütlerin içinde yer aldıkları sektörler arasında rekabet gücü kazanabilmeleri ve belirlemiş oldukları politikalar doğrultusunda amaçlarına ulaşabilmeleri için yapmış oldukları çalışmalarda performansı yüksek olan çalışanlara ihtiyaçları vardır. Çalışan performansının yüksek düzeyde olması, örgütler için ne kadar önemliyse çalışanlar için de aynı derecede önemlidir. Çalışanların işlerini gerektiği şekilde yapmaları, yapmış oldukları işte başarıyı yakalayabilmeleri, çalışanlar için onur, kabiliyet ve tatmin kaynağı olduğu kadar, daha iyi kariyer imkânı ve toplumsal saygı gibi önemli olan pek çok çalışma sonucunun da temel şartını oluşturmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2013, s. 120).

Öz Yeterlik Algısı, İş Tatmini ve Çalışan Performansı İlişkisi

Günümüzde örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşabilmeleri ve buldukları alanda rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri açısından çalışan performansı önem verilmesi gereken bir konudur. Öz yeterlik algısı ise, çalışan performansını etkileyen önemli değişkenlerden bir tanesi olmaktadır. Literatürde öz yeterlik algısı ile çalışan performansı ilişkisini ele alan, farklı alanlarda gerçekleştirilen birçok araştırma yer almaktadır. Örneğin; Akşit Aşık (2016) tarafından otel çalışanları ile yapılan çalışmada, çalışanların öz yeterlik algıları ile performansları arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki olduğu, bir başka ifadeyle çalışanların öz yeterlik seviyesi arttıkça performansının da o oranda arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım ve diğerleri (2019) tarafından Ankara Esenboğa Havalimanında görev yapan hava aracı bakım teknisyenlerinin bireysel mesleki yeterliliklerini, özsaygılarını ve çalışan performanslarını ölçmeye yönelik yapılan araştırma sonucunda, bireysel mesleki yeterlilik değişkeninin hem çalışan performansını hem de özsaygıyı yüksek seviyede ve olumlu düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Sezgin ve Düşükcan (2020) tarafından özel ve devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin öz yeterlik algılarının hangi düzeyde olduğunu ve algılarının performansları üzerinde ne düzeyde etki gösterdiğini belirlemeye yönelik yapılan

araştırma sonucunda, işgörenin işe ilişkin öz yeterlik algısı ileri düzeyde olursa, çalışan performansının da aynı oranda ileri seviyede olacağı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların öz yeterlik algılarının, performanslarını geliştirme adına da önem arz ettiği sonucuna varılmıştır. Kemer (2021) tarafından Pandemi döneminde faaliyetlerine devam eden 22 konaklama işletmesinin mutfak bölümünde aşçı olarak görev yapan bireyler üzerinde yapılan çalışmada, aşçıların eğitim seviyelerinin yükseltilmesiyle mesleğe yönelik öz yeterlik algılarının artacağı ve yüksek seviyedeki öz yeterlik algısının çalışan performansını da arttıracığı tespit edilmiştir. Akademisyenler üzerinde yaptığı bir çalışmada Çankır (2019), sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz yeterlik düzeyinin aracılık etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

H₁: Öz yeterlik algısı çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Öz yeterlik algısı, çalışanların verimliliğinin ve performans düzeylerinin artırılması, bilgisel, girişimsel ve hareketsetel kabiliyetlerin kazandırılarak geliştirilmesi yönünden oldukça önemlidir. İş tatmini ise, çalışanların yapmış oldukları işlerden duydukları hazzı, işlerini ve iş şartlarını hangi düzeyde sevdiğini belirten bir ifadedir (Buluç ve Demir, 2015, s. 302). Literatürde öz yeterlik algısı ile iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmaların bazıları incelendiğinde; bilişim alanında faaliyet gösteren üç farklı örgütte görev alan beyaz yakalı personel üzerinde Gürbüz ve diğerleri (2010, s. 74) tarafından yapılan çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin (öz saygı, genel öz yeterlik, nevroitiklik ve kontrol odağı) iş tatmini ve çalışan performansını arttırmada olumlu yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, temel benlik değerlendirmesinin (öz saygı, genel öz yeterlik, nevroitiklik ve kontrol odağı) iş tatminini açıklama gücünün, çalışan performansına göre daha fazla olduğu da belirlenmiştir. Akgündüz (2013) tarafından konaklama tesislerinde iş tatmini, yaşam doyumu ve öz yeterlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan araştırma sonucunda, bu değişkenler arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örcü ve diğerleri (2020) tarafından AVM'lerde görev alan personeller üzerinde yapılan çalışmada ise, liderlik tarzının öz yeterlik algılamaları ve iş tatmini üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu, liderlik tarzı ve öz yeterlik algısı ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Eğitim alanında öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda ise; Arslan (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda öz yeterlik algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiş; Buluç ve Demir (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise, öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile iş tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Baltacı (2017) tarafından ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürleri ile yapılan araştırma sonucunda, kurumsal iş tatmini ile yönetsel öz yeterlik, bireysel iş tatmini ile öğretimsel öz yeterlik arasında olumlu yönde, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orhan ve Komşu (2016) tarafından Çukurova Üniversitesi, Mersin Üniversitesi ve Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesinde görev yapan akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada, öz yeterlik algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle araştırmanın ikinci hipotezi şu şekildedir:

H₂: Öz yeterlik algısı iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{2a}: Öz yeterlik algısı içsel tatmin üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{2b}: Öz yeterlik algısı dışsal tatmin üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Örgütsel davranışa yönelik yapılan araştırmaların en temel kavramlarından bazılarını iş tatmini ve çalışan performansı oluşturmaktadır. Bu iki kavram gerek bireysel açıdan gerekse örgütsel başarıya ulaşma açısından oldukça önemli değişkenlerdir. Literatürde iş tatmini ile

çalışan performansı ilişkisini araştıran çalışmaların bazıları incelendiğinde; algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün bireylerin iş tatmini ve çalışma performansını etkilediği, iş tatmininin çalışan performansını olumlu ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varıldığı görülmektedir (Akkoç vd., 2012). Özdemir ve Büyükgöze (2017) tarafından ilk ve orta kademeli okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla ve deneyimli öğretmenlerin ise daha az deneyimli öğretmenlere oranla iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini ve performans seviyeleri arasında orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu ve iş tatmininin öğretmenlerin performansının anlamlı bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Köse ve diğerleri (2018) tarafından yapılan araştırmada ise, psikolojik sermaye, iş tatmini ve performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tepe Küçüköğlü (2018) tarafından Türkiye’de bulunan özel ve devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre ise, iş tatmininin çalışan performansı üzerinde pozitif yönde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş tatmininin sağlanması durumunda çalışanların yaptıkları işten daha çok memnuniyet duydukları ve işe devam etmeme gibi olumsuz durumların oluşmadığı tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekildedir:

H₃: İş tatmini çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{3a}: İçsel tatmin çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{3b}: Dışsal tatmin çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Öz yeterlik algısı, çalışanların davranışlarını, dolayısıyla performanslarını farklı yönlerden etkilemektedir. Literatürde, öz yeterlik algısı ile çalışan performansına yönelik olarak yapılan çalışmalarda, bu iki değişkenin birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmış ve öz yeterliğin çalışan performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğuna dair sonuçlara varılmıştır. Bir başka ifadeyle, öz yeterlik algısı hem çalışanların performans düzeylerine etki etmekte hem de ortaya konulan performans sonucunda çalışanların tatmin seviyeleri hakkında bilgi vermektedir (Sezgin ve Düşükcan, 2020). Gürbüz ve diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin (öz saygı, genel öz yeterlik, nevroitiklik ve kontrol odağı) iş tatmini ve performans düzeylerini arttırmada olumlu yönde bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna ilaveten, çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin (öz saygı, genel öz yeterlik, nevroitiklik ve kontrol odağı) iş tatminini açıklama gücünün, çalışan performansına oranla daha yüksek düzeyde olduğundan da bahsedilmiştir. Dolayısıyla yapılan bu araştırmalardan elde edilen sonuçlardan da hareket edilerek; öz yeterlik algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş tatminin aracılık rolünün olduğu varsayılmış, alt boyutlar da dâhil edilerek bu etkiler araştırılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₄: Öz yeterlik algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş tatminin aracılık rolü vardır.

H_{4a}: Öz yeterlik algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide içsel tatminin aracılık rolü vardır.

H_{4b}: Öz yeterlik algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide dışsal tatminin aracılık rolü vardır.

Materyal ve Yöntem

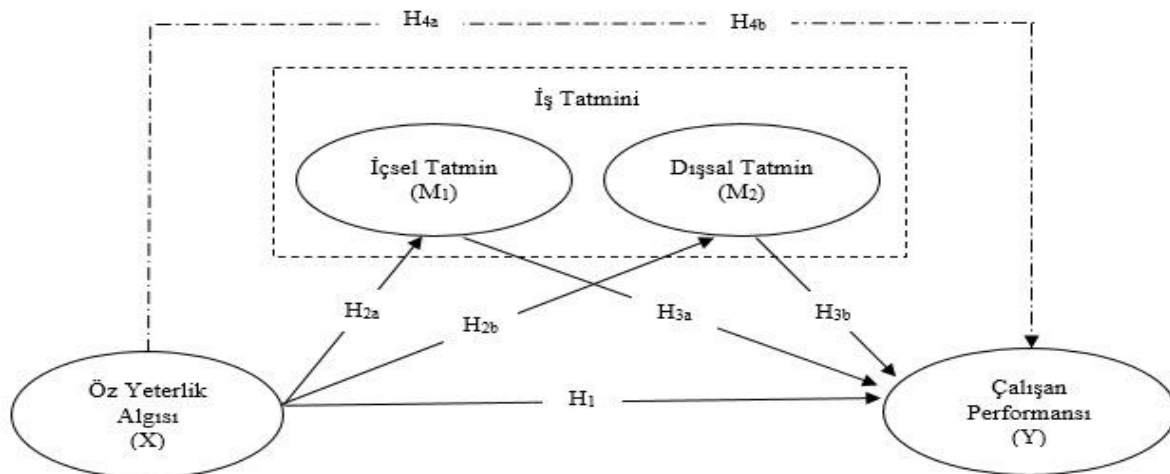
Öz yeterlik algısı, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemek amacıyla, Kilis 7 Aralık Üniversitesinden tesadüfi olmayan örnekleme

tekniklerinden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 198 akademisyenle yüz yüze ve online anket gerçekleştirilerek veri toplanmıştır. Veriler toplanmadan önce etik kurul izni (Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu, 04/12/2020 tarihli ve 2020/35 sayılı) alınmıştır.

Araştırmada yapılacak olan regresyon analizi için gereken minimum örneklem sayısı (değişken sayısı*8)+50 formülü ile belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 123). Bu doğrultuda, araştırma için gerekli minimum örneklem sayısı, araştırmanın dört değişkeni olduğu için $(4*8)+50=82$ olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan örneklem sayısı (198) gerekli minimum örneklem sayısından (82) fazla olduğundan, ulaşılan örneklem sayısının yapılacak regresyon analizi için yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olması için ifade başına düşen gözlem sayısının ideal oranının 1'e 5 olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Bu doğrultuda, araştırma için gerekli minimum örneklem sayısı, ankette toplam 34 ifade olduğu için $34*5=170$ (ifade sayısı*5) olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan örneklem sayısı (198) gerekli minimum örneklem sayısından (170) fazla olduğundan, ulaşılan örneklem sayısının yapılacak faktör analizi için yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Araştırmada uygulanan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurumdaki ve sektördeki çalışma süresi) ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde öz yeterlik algılarını, üçüncü bölümünde iş tatminlerini ve dördüncü bölümde performanslarını ölçen ifadelerle beşli Likert olarak yer verilmiştir. Öz yeterliliği ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen, Türkçeye çevirisi Yeşilay (1996) tarafından yapılan 10 ifadeli ölçek kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için Weiss ve diğerleri (1967, s. 111) tarafından geliştirilmiş olan 20 ifadeli Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ölçekte 12 ifade içsel tatmini, 6 ifade dışsal tatmini ve 2 ifade de genel tatmini ölçmektedir. Çalışan performansını ölçmek için ise, Sigler ve Pearson'nın (2000) Kirkman ve Rosen'dan aldığı (1999), Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin yer aldığı model Şekil 1'de gösterilmektedir. Yapılacak istatistiksel analizlerle modelin test edilmesi amaçlanmaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

Bulgular

Bu bölümde sırasıyla; katılımcılara ve değişkenleri oluşturan ifadelerle ait tanımlayıcı bilgiler, faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları ile hipotez testlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara ait Tanımlayıcı İstatistik

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	80	40,4
	Erkek	118	59,6
Medeni Durum	Evli	135	68,2
	Bekâr	63	31,8
Eğitim Durumu	Lisans	12	6,1
	Yüksek Lisans	84	42,4
	Doktora	102	51,5
Yaş	20-24 yaş	2	1
	25-29 yaş	28	14,1
	30-34 yaş	52	26,3
	35-39 yaş	51	25,8
	40-44 yaş	35	17,7
	45 ve üzeri yaş	30	15,2
Unvan	Prof. Dr.	8	4
	Doç. Dr.	17	8,6
	Dr. Öğr. Üyesi	54	27,3
	Öğr. Gör. Dr.	10	5,1
	Arş. Gör. Dr.	13	6,6
	Öğr. Gör.	47	23,7
	Arş. Gör.	49	24,7
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	33	16,7
	1-3 yıl	57	28,8
	4-6 yıl	38	19,2
	7-9 yıl	26	13,1
	10 yıl ve üstü	44	22,2
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	21	10,6
	1-3 yıl	38	19,2
	4-6 yıl	29	14,6
	7-9 yıl	30	15,2
	10 yıl ve üstü	80	40,4

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, doktora düzeyinde eğitime sahip, evli ve 30 ile 39 yaş civarında genç bir nüfus olduğu belirlenmiştir. Yine araştırmaya katılan akademisyenlerin en çok Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip oldukları, 1-3 yıl aralığında kurumda çalışma sürelerinin olduğu, 10 yıl ve üzeri sektörde çalışma sürelerinin olduğu ve Fen Edebiyat Fakültesinde görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2'de değişkenleri oluşturan ifadelerle ait ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerleri gösterilmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinden verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için yararlanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 206). İfadelerle ait çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında değerler aldığından, verilerin normal dağılım gösterdiği (Bayram, 2013, s. 49) kabul edilmiştir.

Tablo 2: İfadelerle ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Kod	İfade	N	Ort.	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık
ÖYA1	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözümlenir bir yolunu daima bulabilirim.	198	4,354	,5929	-,300	-,665
ÖYA2	Bana karşı çıkıldığında, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.	198	3,768	,8409	-,780	,933

ÖYA3	Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.	198	3,934	,7201	-,643	1,237
ÖYA4	Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	198	3,848	,7105	-,545	1,042
ÖYA5	Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.	198	3,904	,6803	-,465	,593
ÖYA6	Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.	198	4,237	,6524	-,727	1,328
ÖYA7	Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	198	3,985	,6720	-,794	1,426
ÖYA8	Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	198	4,081	,6075	-,314	,780
ÖYA9	Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.	198	4,071	,6252	-,554	1,445
ÖYA10	Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.	198	3,576	,8620	-,357	,157
İT1	Beni her zaman meşgul etmesi yönünden	198	3,626	,9353	-,880	,385
İT2	Bağımsız çalışma imkânını vermesi yönünden	198	4,106	,8085	-1,069	1,423
İT3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı vermesi yönünden	198	3,975	,8088	-,710	,342
İT4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi yönünden	198	4,293	,6569	-,392	-,737
DT5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi yönünden	198	3,621	1,0241	-,790	,353
DT6	Yöneticimin karar verme yeteneği yönünden	198	3,581	,9826	-,731	,297
İT7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	198	4,111	,6434	-,105	-,593
İT8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	198	3,833	1,0263	-1,055	1,001
İT9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	198	4,348	,6331	-,443	-,664
İT10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	198	4,157	,7545	-,698	,328
İT11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	198	4,268	,6405	-,306	-,681
DT12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	198	3,848	,7722	-,467	,079
DT13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	198	3,758	,9674	-,958	,696
DT14	Terfi imkânının olması yönünden	198	4,010	,8955	-1,177	1,406
İT15	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	198	3,758	,8794	-,546	,133
GİT16	Çalışma şartları yönünden	198	3,949	,7853	-1,054	1,492
GİT17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	198	3,793	,9303	-1,066	1,202
DT18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	198	3,687	,9140	-,667	,349
İT19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	198	4,131	,6235	-,098	-,469
İT20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi yönünden	198	4,071	,7301	-,663	1,099
ÇP1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	198	4,343	,6238	-,401	-,658
ÇP2	Hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	198	3,727	,7910	-,840	1,356
ÇP3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	198	3,955	,7759	-,712	,907
ÇP4	Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretirim.	198	4,071	,6871	-,756	1,448

Araştırmada kullanılan değişkenleri oluşturan ifadeler, ölçek geçerliliğinin sağlandığının tespit edilmesi için faktör analizi ile incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sonucunda elde edilen değer 0,50'den büyük olması ve Bartlett testi ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir (Gürüş ve Astar, 2014, s. 368; Çolakoğlu ve Bozkurt, 2021, s. 156). Bu değerlere ait detaylı bilgi Tablo 3'de gösterilmektedir.

Faktör analizi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden olan Varimax yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin genel olarak en az 0,32'nin üzerinde olması önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 654). Bu çalışmada faktör yükleri 0,40'tan düşük ve birden fazla faktöre yüklenen; DT12, DT13, DT14, DT18 ve İT15 kodlu ifadeler çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır. Oluşan son durumda, öz değerleri 1'den büyük olan dört faktör elde edilmiştir. Bu faktörler toplam varyansın %56,544'ünü açıklamaktadır. Ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliğinin sağlandığının tespitinden sonra, elde edilen faktörlere ait ifadeler kullanılarak güvenilirlik analizi yapılmış, faktörlerin Cronbach alfa değerleri 0,70'den büyük olduğundan (Sipahi vd. 2010, s. 89) araştırmanın ölçek güvenilirliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Bu analizlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktörler			
	Öz Yeterlik Algısı	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Çalışan Performansı
ÖYA5	0,791			
ÖYA4	0,772			
ÖYA10	0,767			
ÖYA7	0,687			
ÖYA3	0,668			
ÖYA6	0,656			
ÖYA8	0,626			
ÖYA2	0,598			
ÖYA9	0,564			
ÖYA1	0,482			
İT3		0,790		
İT2		0,765		
İT9		0,684		
İT11		0,656		
İT8		0,654		
İT4		0,648		
İT10		0,602		
İT20		0,578		
İT19		0,577		
İT1		0,512		
İT7		0,465		
DT6			0,889	
DT5			0,884	
GİT17			0,575	
GİT16			0,561	
ÇP3				0,706
ÇP2				0,694
ÇP1				0,654
ÇP4				0,643
Açıklanan Varyans	17,683	17,625	10,637	10,599
Cronbach Alfa	0,884	0,896	0,806	0,781
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test= 0,892 Bartlett's Test $\chi^2(406)= 3104,511$; p= 0,000				

Hipotezlerin test edilmesinden önce modelin uygunluğu değerlendirilmiştir. Araştırmada basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanıldığından modelin uygunluğu için bu analizlerin ön koşulları olan; verilerin normal dağılımı, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmaması ve hata terimleri arasında otokorelasyon olmaması gibi kriterlerin sağlanması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği

belirlenmiştir (Bkz. Tablo 2). Değişkenlerin tolerans değerleri 0,2'den büyük ve VIF (varyans artış faktörleri) değerleri 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı; Durbin-Watson değerinin 2'ye yakın olmasından dolayı da otokorelasyon (hata terimleri arasında ilişki olmaması) probleminin olmadığına (Field, 2005, s. 175; Eroğlu, 2014, ss. 222-228; Küçüksille, 2014, s. 264; Çolakoğlu ve Tan, 2018, s. 96) karar verilmiştir. Bu değerlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: Çoklu Doğrusal Bağlantı ve Otokorelasyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Tolerans	VIF	D-W
Öz Yeterlik Algısı	0,805	1,242	
İçsel Tatmin	0,603	1,659	1,718
Dışsal Tatmin	0,693	1,442	

Hipotezleri test etmek için SPSS Process Macro eklentisindeki 6. Model seçilmiştir. Eklenti yoluyla %95 güven aralığı ve 5000 bootstrap sayısı ile doğrudan ve dolaylı etkiler hesaplanmıştır. Araştırmalarda bir bağımlı değişken üzerinde bir bağımsız değişkenin (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız değişkenin (çoklu regresyon) etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılmaktadır. Bu analiz sonucunda elde edilen R^2 (belirlilik katsayısı) değeri; bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını, F istatistiği; anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ ise, modelin bütünü ile istatistiksel olarak anlamlı olduğunu, " β " değeri ise; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir (Küçüksille, 2014, s. 199, 203).

Tablo 5'e göre yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; öz yeterlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,475$; $p < 0,05$) olduğundan H_{11} ; içsel tatmin üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,478$; $p < 0,05$) olduğundan H_{2a} ; dışsal tatmin üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,408$; $p < 0,05$) olduğundan H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir. İçsel tatminin çalışan performansı üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,303$; $p < 0,05$) olduğundan H_{3a} hipotezi kabul edilmiş; dışsal tatminin çalışan performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta = 0,023$; $p > 0,05$) olduğundan H_{3b} hipotezi reddedilmiştir. Analizlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Regresyon Analizlerine İlişkin Sonuçlar

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni					
	M ₁ (İçsel Tatmin)		M ₂ (Dışsal Tatmin)		Y (Çalışan Performansı)	
	β	SH	β	SH	β	SH
X (Öz Yeterlik Algısı)	0,478*	0,069	0,408*	0,104	0,475*	0,072
M1 (İçsel Tatmin)	-	-	-	-	0,303*	0,077
M2 (Dışsal Tatmin)	-	-	-	-	0,023	0,051
	$R^2 = 0,194$		$R^2 = 0,072$		$R^2 = 0,337$	
	F(1;196)= 47,081		F(1;196)= 15,290		F(3;194)= 39,153	
	p<0,05		p<0,05		p<0,05	

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Aracılık rolünün olabilmesi için bir girdi değişkenin aracı değişken üzerinden çıktı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. Dolaylı etki anlamlı olduğu durumda girdi değişkenin çıktı değişken üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlı ise kısmi aracılık; doğrudan etki anlamsız ise tam aracılık durumu var demektir (Zhao vd., 2010; Tan ve Çolakoğlu, 2021, s. 584; Çolakoğlu, 2022, s. 88). Aracılık etkilerini test etmek için değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler Bootstrap yöntemiyle hesaplanmıştır. 5000 tekrar sayısı ve %95 güven aralığında öz yeterlik algısının içsel tatmin üzerinden çalışan performansına olan dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı ($\beta[0,061; 0,256] = 0,145$) olduğundan H_{4a} hipotezi

kabul edilmiştir. Öz yeterlik algısının dışsal tatmin üzerinden çalışan performansına olan dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta[-0,013; 0,017]= 0,001$) olduğundan H_{4b} hipotezi ise reddedilmiştir. Öz yeterlik algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide içsel tatminin aracılık rolünün, etki büyüklüğü 0,09'a yakın bir değer olduğu için ($K^2= 0,127$) orta dereceli bir kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Analizlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Aracılık Analizine ilişkin Sonuçlar

Etki Yönü	β	SH	%95 Güven Aralığı		K^2
			Alt Sınır	Üst Sınır	
<u>Doğrudan Etki</u>					
Öz Yeterlik Algısı -->Çalışan Performansı	,475	,072	,332	,617	-
<u>Dolaylı Etki</u>					
Öz Yeterlik Algısı--->İçsel Tatmin--->Çalışan Performansı	,145	,50	,061	,256	,127
Öz Yeterlik Algısı--->Dışsal Tatmin --->Çalışan Performansı	,001	,007	-,013	,017	,001

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde teknolojidaki yenilikler rekabeti artırmış ve buna bağlı olarak örgütlerin önemli sorunlarından biri de verimlilik ve etkinlik olmuştur. Bu durumda başarıya ulaşmak isteyen örgütler için en önemli çözümlerden biri de insan kaynağını etkili ve verimli kullanmaktır. Örgütün kaynaklarını doğru kullanarak, örgütün hedeflerinin korunması gerekmektedir. Örgütler açısından öz yeterlik, her alanda önemi gittikçe artan bir kavram olmakla beraber, insan eylemlerinin önemli bir belirleyicisi olabilmektedir. Öz yeterlik, bireyin belirli bir işi başarabileceğine olan inancını, seçim ve isteklerini yerine getirmek için harcayacağı çabayı, ısrar ve zamanın süresini, olumlu olumsuz düşüncelerini etkilemekte ve buna göre de birey tutum ve davranış ortaya koyabilmektedir. Bununla birlikte çalışanların işlerinden tatmin olma duyguları da performanslarını etkileyebilmektedir. Yönetici pozisyonunda görev alanların; çalışanların öz yeterlik algılarını ve performanslarını arttırmaları durumunda; onların organizasyona katılmalarının, bağlılık düzeylerinin, iş tatminlerinin artacağı ve daha iyi bir performans sergileyeceklerinin bilincinde olmaları gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin her gün gelişim ve değişim gösteren çağımızda bu değişkenlerin tek tek üzerinde durmaları gerekmektedir.

Eğitim sektöründe yer alan üniversitelerde görev yapan akademisyenler, geleceğin öğretmenlerini, mühendislerini vs. yetiştirerek hem toplumu hem de geleceği şekillendirmektedirler. Akademisyenlerin öz yeterlik algılarının yeterli düzeyde olması daha verimli çalışmalarına katkı sağlayabilir, onların hem mesleklerine hem de bilime olan bağlılıklarını arttırabilir, örgütsel bağlılık düzeylerini arttırarak işe devamsızlıklarını ya da işten ayrılmalarını engelleyebilir, sonuç olarak iş tatminlerini ve performanslarını arttırabilir.

Konunun öneminden hareketle yapılan bu araştırmayla, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin öz yeterlik algıları, iş tatmini ve performans düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örneklem alma yöntemiyle belirlenen 198 akademisyenle yüz yüze ve online anket uygulanarak veri toplanmıştır. Elde edilen verilerle yapılan istatistiksel analizlerde ilk önce ölçümün geçerlilik ve güvenilirlikleri sınılandıktan sonra, değişkenler arası doğrudan ve dolaylı etkiler hesaplanarak hipotezler test edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, akademisyenlerin öz yeterlik algılarının, performansları ile içsel ve dışsal iş tatminleri üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Yani

akademisyenlerin öz yeterlik seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri ve performansları da artmaktadır. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu da akademisyenlerin içsel tatmin seviyeleri performanslarını olumlu yönde etkilerken, dışsal tatmin seviyelerinin istatistiksel olarak etkili olmadığıdır. Araştırmada elde edilen son bulgu ise, öz yeterliğin performans üzerindeki etkisinde içsel tatminin kısmi aracılık rolü olduğudur. Bu bulgu; akademisyenlerin içsel tatmin seviyelerinin yüksek olmasının performanslarını etkilemesiyle beraber, öz yeterliklerinin performans üzerindeki etkisinin artmasına da katkı sağladığı anlamına gelmektedir.

Elde edilen sonuçlar ilgili akademik literatüre katkı sağlar nitelikte olmakla birlikte, sonuçların eğitim alanında faaliyet gösteren uygulamacılar için de katkı sağlar nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda; eğitim alanında çalışanların öz yeterlik algılarının yeterli düzeyde olması daha verimli çalışmalarına katkı sağlayabilir, onların hem mesleklerine hem de bilime olan bağlılıklarını arttırabilir, örgütsel bağlılık düzeylerini arttırarak işe devamsızlıklarını ya da işten ayrılmalarını engelleyebilir, sonuç olarak iş tatminlerini ve performanslarını arttırabilir. Dolayısıyla çalışanlarının yüksek performans göstermelerini isteyen örgütlerin insan kaynaklarına önem vermeleri ve olumlu, etik ilkelere uygun bir ortamın oluşturulması için gerekli çabayı göstermeleri gerekir. Ayrıca çalışanların yaptıkları işten tatmin olabilmeleri ve iyi bir performans gösterebilmeleri için de ücret, terfi, performans değerlendirme, eğitim gibi konularda da titiz davranmaları gerekmektedir.

Özellikle eğitim alanı insanların geleceğine ışık tuttuğu için üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Üniversitelerde akademisyenlerin hem bilimsel faaliyetlerde bulunabilmeleri hem de kaliteli bir eğitim vererek öğrencilerine faydalı olabilmeleri için öncelikle kendi yetkinliklerine inanmaları aynı zamanda örgütlerinin de insan kaynaklarına gereken önemi vermeleri gerekmektedir. Bireylerin kendilerine inanmaları hem yaptıkları işe yönelik performanslarını arttırmakta hem de yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamaktadır. Bilimin ve teknolojinin gelişmesinde öncü olan ve yenilikçi yapısını her zaman koruyan üniversitelerin yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip akademisyenlere sahip olmaları beraberinde gösterilen performansı ve tatmin düzeyini de arttıracaktır.

Her araştırmada olabileceği gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk sınırlılık, katılımcıların tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenmesidir. Maliyet ve zaman kolaylığı nedeniyle tercih edilen bu yöntemle toplanan verilerden elde edilen sonuçlar ana kütleye genellenemese de, konu hakkında bir fikir oluşturulmasını sağlamaktadır. İkinci sınırlılık, verilerin sadece tek bir üniversitede çalışan akademisyenlerden elde edilmesidir. İlerde yapılacak çalışmalarda birden fazla üniversitede çalışan akademisyenlerin araştırmaya dâhil edilmesi elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesine katkı sağlayacaktır. Bir diğer sınırlılık ise akademisyenlerin öz yeterlik algıları, iş tatmini ve performans düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin incelenmesi, mevcut durumlarının belirlenmesi üzerinde yoğunlaşılması, bu ilişkilerde etkili olabilecek diğer faktörlerin kapsam dışı bırakılmasıdır. Konuyla ilgili ilerde yapılacak araştırmalarda daha fazla ilgili değişkenin bir arada incelenmesi, ilgili değişkenlerin etkilerinin derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.

- Akşit Aşık, N. (2016). Öz yeterlik ve işle bütünleşmenin çalışanların iş performansına etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 24-34. <https://doi.org/10.16992/ASOS.3469>
- Arslan, M. (2014). *Çalışanların özyeterlilik inançlarının örgüt sağlığı algısı ile iş tatmin düzeyi ilişkisindeki aracılık etkisinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-76.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive*. NJ: Prentice Hall.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H. & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların özyeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları* (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 255-266.
- Buluç, B. & Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(1), 289-308.
- Chang, C-S. & Chang, H-H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: Example of medical centers in southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(4), 265-274. <http://doi.org/10.1097/01.JNR.0000387623.02931.a3>
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması)*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çankır, B. (2019). Akademisyenlerin sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları*, 5(1), 108-122. <http://doi.org/10.18560/cukurova.1134>
- Çolakoğlu, E. (2022). *Gaziantep destinasyon markası ve bileşenleri* (1. Baskı). Ankara: Orion Akademi.
- Çolakoğlu, E. & Bozkurt, İ. (2021). Algılanan hizmet kalitesinin tutum üzerine etkisinde hastane türünün düzenleyici etkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(2), 151-161.
- Çolakoğlu, E. & Tan, A. (2018). Siyasal iletişim araçlarının oy verme davranışı üzerindeki etkisi: 2017 referandumuna üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 89-102. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.423126>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Doğan, S. & Kır, A. (2018). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 1-14. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.470325>
- Ekber, Ş. & Mirzayeva, G. (2016). Motivasyon yönlü performans değerlendirme: Örnek olay çalışması. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 122-133. <https://doi.org/25.1234/0123456789>

- Eroğlu, A. (2014). Çok değişkenli istatistik tekniklerin varsayımları. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. Baskı, ss. 207-233). Ankara: Asil Yayın.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2th Ed.). London: SAGE Publications.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. & Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriş, S. & Astar, M. (2014). *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik* (CD'Lİ Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Kemer, E. (2021). Mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolü: Aşçılar üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(2), 899-921.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Korkmaz, Ö. (2011). Öğretmen adaylarının öğretim materyallerinden yararlanmaya dönük öz-yeterlilik algıları. *Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 1-17.
- Köse, S., Oral Ataç, L. ve Türesin Tetik, H. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Küçükşille, E. (2014). Basit doğrusal regresyon-çoklu doğrusal regresyon modeli. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. Baskı, ss. 199-204; 259-269). Ankara: Asil Yayın.
- Lado, M. & Alonso, P. (2017). The five-factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 175-182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>
- Mensah, J. K. (2015). A "coalesced framework" of talent management and employee performance: For further research and practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(4), 544-566. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2014-0100>
- Orhan, U. & Komşu, C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18. <https://doi.org/10.18037/ausbd.390321>
- Örücü, E., Şeker, C. & Kaya, A. (2020). Öz yeterlilik algısı ve liderlik tarzı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(24), 2335-2361. <https://doi.org/10.26466/opus.683963>
- Özdemir, M. & Büyükgöze, H. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325. <https://doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkiler, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Pelit, E. & Çetin, A. (2019). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak performans değerlendirme ve sorunlar: Kavramsal bir değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 165-203.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio*. Causal and control beliefs (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.

- Sezgin, E. E. & Düşükcan, M. (2020). Hemşirelerin öz yeterlilik inanç düzeylerinin performansları üzerindeki etkisi: Elazığ ili örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1659-1702. <https://doi.org/10.33206/mjss.536372>
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Tan, M. F. & Çolakoğlu, E. (2021). Marka tatmini, güveni ve sadakati arasındaki ilişkinin sosyal medya iletişimi kapsamında incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(2), 574-590. <https://doi.org/10.21547/jss.832475>
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Tepe Küçüköglü, M. (2018). Psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler: Türkiye'deki üniversiteler genelinde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (3), 143-164.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*, XXII. University of Minnesota. Industrial Relations Center. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yeşilay, A. (1996). *Genelleştirilmiş özyetki beklentisi ölçeği*. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>
- Yıldırım, F. & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-318.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. & Çiçek, H. (2019). Yetkinlik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde özsaygının aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 128-153.
- Yüksel, Ö. F. & Düşükcan, M. (2019). Etik iklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Arçelik A.Ş. Adana ve Elazığ Bölge yöneticiliklerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 53-65. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.473280>
- Zhao, X., Lynch, J. G. J. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>