

OTANTİK YAŞAMIN İŞ ÇIKTILARI ÜZERİNE ETKİSİ: İŞE ADANMIŞLIĞIN ARACILIK ROLÜ

THE EFFECT OF AUTHENTIC LIFE ON WORK OUTCOMES: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

Aslıhan YILDIZ*, **Hasan Hüseyin UZUNBACAK****, **Tahsin AKÇAKANAT*****

* Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, aslihan yıldiz55@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3867-0945

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3297-1659

*** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9414-6868

ÖZ

Otantik yaşam, alan yazında bireyin kendi yaşamındaki kendi gerçek benliğine uygun şekilde hareket etme yeteneği olarak açıklanmaktadır. Otantik yaşam kavramı, birey için motivasyon kaynağı olmasının yanında bireyin özel yaşamı ve iş yaşamındaki ilişkisiyle son zamanlarda büyük ilgi gören kavramlardan biri olmuştur. Bu araştırmada Denizli’de sağlık sektöründe çalışanların otantik yaşam düzeylerinin kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını; ayrıca işe adanmışlığın otantik yaşam ile söz konusu bağımlı değişkenler arasında aracı rolünün olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Toplam 254 sağlık çalışanından çevrimiçi anket formları aracılığıyla toplanan veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre otantik yaşamın kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğunu; ayrıca işe adanmışlığın otantik yaşam ile söz konusu bağımlı değişkenler arasında aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Otantik Yaşam, İşe Adanmışlık, Kariyer Tatmini, Bağlamsal Performans, İş Tatmini*

Jel Kodları: *D23, J28, M12.*

ABSTRACT

Authentic life is stated as the ability of an individual to act in accordance with their real self in their own life in the literature. The concept of authentic life, which is considered as being a source of motivation for the individual, has recently been one of the concepts that has attracted great attention with the relationship between the individual's private life and business life. It is aimed to reveal whether authentic life levels have an effect on career satisfaction, contextual performance, and job satisfaction, also it is attempted to investigate the mediating role between authentic life and the aforementioned dependent variables of healthcare employees in Denizli. The data obtained from 254 healthcare employees using the online questionnaire has been analyzed applying the structural equation modelling. The findings obtained from the current study indicate that authentic life has a positive and significant effect on career satisfaction, contextual performance, and job satisfaction, besides it is found out that work engagement plays a mediating role between authentic life and the dependent variables used in the study.

Keywords: *Authentic Life, Work Engagement, Career Satisfaction, Contextual Performance, Job Satisfaction.*

Jel Codes: *D23, J28, M12.*

1. GİRİŞ

İnsan kaynağının, örgütlerin başarı ve verimlilik sağlamasında en önemli olgulardan biri olduğunun anlaşılması ile insana verilen önem, iş yaşamında da gün geçtikçe artmaktadır. Bireyler, iş yaşamlarında bazı ihtiyaçlarının tamamlanmasını ve çalıştıkları örgüte verdikleri emeği, maddi ve manevi olarak karşılığını almak istemektedirler. Çünkü ihtiyaçların karşılanması, örgütte maksimum fayda sağlama açısından oldukça önemlidir (Demirdelen ve Ulama, 2013: 66).

Günümüz dünyasında yetişkin bireyler birbirleri ile ilişkilerini sürdürmekte ancak, kişilerin bireysel olarak da mutlu bir yaşam sürebilmesi için bu ilişkilerde kendi duygu, düşünce ve davranışlarını ortaya koymaları ve bu noktada karşı tarafa gerçek benliklerini yansıtmaları gerekmektedir (Aydın, 2018: 1024). İşte tam bu noktada otantik yaşam kavramı ortaya çıkmaktadır. Otantik yaşam, kısaca bireyin kendi yaşamındaki kendi gerçek benliğine uygun hareket etme yeteneği şeklinde açıklanabilir (Harter, 2002: 383). Otantik yaşam, birey için hem motivasyon kaynağı olması hem de bireyin özel yaşamı ve iş yaşamındaki ilişkisiyle son zamanlarda büyük ilgi çeken konulardan biri olmuştur (Bosch ve Taris, 2018: 1). Çünkü hızla artan rekabet ortamı örgütlerin yenilikçi, motivasyonu yüksek ve verimli çalışanlara olan ihtiyacını artırmıştır (Bayrak Kök, 2006: 291). Bireyin gerçek benliğine uygun davranışlarda bulunması psikolojik sağlığını da olumlu yönde etkilemekte ve bu konuyu oldukça önemli hale getirmektedir (İlhan ve Özdemir, 2013: 40). Dolayısıyla bir örgütte başarının sağlanması ve örgütte çalışanların iş ve kariyer tatminleri, bağlamsal performansları, otantik yaşam ve işe adanmışlık düzeylerinin yüksek seviyede olması ile gerçekleşebilecektir.

Birey, iş ve işten sağlanan memnuniyet ile şekillenen iş tatmini, bireyin iş ile ilgili tutumunu pozitif yönde etkilemektedir. İş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerine etkili bir biçimde ulaşabilmesi için daha fazla çaba gösterebilmektedirler (Özpehlivan, 2018: 46-47). Aynı şekilde çalışanların mevcut kariyerlerine ilişkin tatmin düzeylerinin yüksek oluşu da hem çalışanların kişisel memnuniyeti hem de örgütlerin daha başarılı olmaları açısından oldukça önemlidir (Demirdelen ve Ulama, 2013: 65).

Baglamsal performans ve işe adanmışlık da örgütlerin çalışanlardan maksimum fayda sağlanması ve rekabet avantajı elde etmesinde etkili olan kavramlardır. Çünkü çalışanların elde tutulması, güven ve refah ortamında devamlılıklarını sürdürmelerinde örgüte olan adanmışlıkları önemli bir paya sahiptir (Üstün ve Koca Ballı, 2021: 81). Bireyin görev tanımlamasında bulunmayan ancak görev performansını destekleyen ve bireyin kişilik ve niyetinin belirleyiciliğiyle şekillenen davranışlardan oluşan bağlamsal performans da çoğu örgüt için büyük önem taşımaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62).

Yapılan bu araştırmanın temel amacı; otantik yaşamın kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatminine etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolünü incelemektir. Sonuç olarak mevcut değişkenlerle alan yazında birçok araştırma yapılmış ve ilişkiler ortaya konulmuştur. Ancak işe adanmışlığın aracılık rolüne ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu noktada araştırmanın yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Akabinde çalışmanın araştırma sorusu, otantik yaşamın kariyer tatmini, bağlamsal performans ve kariyer tatminine etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada bu sorunun cevabı nicel analiz yöntemiyle açıklanmaya çalışılmıştır.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda yapılan bu araştırmada ilk olarak otantik yaşam, işe adanmışlık, kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini kavramları ile ilgili tanımlamalar yapılarak, değişkenler arasındaki ilişkilere ve kuramsal dayanaklara yer verilmiştir. Araştırmanın amacı dâhilinde Denizli ili sağlık kurumlarında faaliyet gösteren sağlık çalışanlarına yapılan uygulama çalışması sonucundaki bulgulara ve sonuçlara yer verilmiş, sonuçların değerlendirilmesi ve daha sonraki araştırmacılara yönelik öneriler ile araştırma tamamlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Psikoloji alanında oldukça önemli bir yer tutan otantik yaşam kavramı, tarihte eski Yunan felsefesinden itibaren varlığını sürdürmektedir. Ayrıca kavramın ilk olarak 21. yüzyılın ortalarında Rogers (1959-1961) ve Maslow (1968-1970) gibi hümanist psikologlar tarafından ele alındığı görülmektedir. Alan yazına bakıldığında otantik yaşam kavramının bireyin davranış, tutum ve bilgi bütünlüğü açısından tek bir temel üzerinde şekillenmemesi nedeniyle birçok tanımı bulunmaktadır (Kernis ve Goldman, 2006: 294). İyi oluş kavramıyla yakinen ilişkisi bulunan yaşamın, “bireyin kendini bilmesi” aynı zamanda “bireyin gerçek benliğine uygun davranma şekli” olarak ifade edilmektedir (Harter, 2002: 382). Kısa bir ifadeyle otantik yaşam kavramı, bireyin dış etkenlerden bağımsız, gerçek benliğini özgürce yaşayabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Goldman ve Kernis, 2002: 18). Özgür bir yaşam tarzını benimseyen bireyler, yaşamlarında herhangi bir davranışa geçmeleri söz konusu olduğunda kendi içsel duyguları, değer, inanç ve yorumları onlara rehberlik etmektedir. Algıya dayalı kararların sorumluluğunu üstlenmek otantik yaşamı yansıtmakta ve bireyin anı yaşamasına ve çevresindeki ilişkilerde kendi gibi davranmasına izin vermektedir. Böylece bireyler kendilerini karşıya yansıttıklarında ve yaşama dair alacağı şahsi kararlarda kendilerini daha çok otantik hissetmektedirler (Sheldon vd., 1997). Öz-Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory), otantik yaşam kavramını bireylerin günlük yaşam veya iş yaşamındaki davranışlarının yalnızca gerçek veya asıl benliklerini ortaya koydukları zaman otantik olacaklarını iddia etmektedir (Deci ve Ryan, 1995: 240). Dolayısıyla otantik bireyler yeniliğe açık olan, anı yaşamaktan keyif alan, içgüdüsel tecrübelerine güvenen ve aynı zamanda yaratıcılığını özgür bir şekilde ortaya koyan kişilerdir (Aydoğan vd. 2017: 39). Ayrıca otantik yaşam bireyin üstlendiği herhangi bir işi yaparken bunu tamamen içtenlikle, samimiyetle ve dürüstçe yapmayı öngörmektedir (Bowens, 1999: 227).

Günümüz yaşamında belirli bir yaşa erişen bireyler, günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmesi nedeniyle çalıştığı işin ekonomik kısmı ile ilgilenirken aynı zamanda işin psikolojik yönüne de dikkat etmektedir. Bu bağlamda bireylerin iş yerindeki otantik yaşamı deneyimlemenin etkisi önemli bir konu haline gelmektedir (Metin vd., 2016: 3). Bireyin iş hayatındaki otantik yaşam yapısı temel alındığında inandığı, dile getirdiği ve yaptıkları arasında bir tutarlılık olması gerekmektedir (Aydoğan vd. 2017: 39). Otantik yaşam, yalnızca bireyin psikolojik deneyimleri ve refahı için değil, aynı zamanda işte gösterdiği performansındaki etkilerinin olduğunu göstermektedir. Spesifik olarak iş görüşmeleri veya girişimcilik ortamları gibi bireylerarası görüşmeler esnasında birey karşı tarafa iyi bir izlenim yaratabilmek için otantik bir davranış şekline girmektedir (Hewlin vd., 2020: 1). Ayrıca alan yazında, çalışanların etiksel davranışlarının statü kazancıyla ödüllendirilmediği durumda çalışanların daha otantik davranışlar sergilediklerini ifade ederek algılanan otantiklik ile etik arasında da ilişki kurmaktadır. Dolayısıyla bu ilişki, bireylerin otantikliğinin etiksel açıdan iyi olduğunu göstermektedir (Newman vd., 2014: 214).

Çalışanlarının güçlü yönlerini takdir eden aynı zamanda kendisinin de başkalarından herhangi bir konuda bilgi öğrenmeye açık olan liderler, otantik liderler olarak nitelendirilebilir. Otantik yaşam, liderler açısından ele alındığında ise otantik liderler ile çalışan bireylerin, kendi işlerinde de daha otantik olduğu görülmektedir (Owens vd., 2013: 1519). Otantik yaşam kavramıyla yapılan daha önceki araştırmalar, otantikliğin özerkliği, kişisel gelişimi, kendini kabullenmeyi, mutluluğu, öznel iyi oluşu vb. pozitif psikolojik değişkenlerin düzeyini artırdığı ve aynı zamanda kaygı ve stresi azalttığını göstermiştir (Barnett ve Deutsch, 2016; Wood vd., 2011). Yine bazı araştırmalarda otantik yaşamın, motivasyonu, işe bağlılığı ve iş tatminini artırdığı gözlenmiştir (Cable vd., 2013; Martinez vd., 2017; Van den Bosch ve Tariş, 2014).

Wood ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmaya göre, otantikliğin *kendine yabancılaşma*, *dış etkiyi kabullenme* ve *otantik yaşam* olmak üzere üç boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir. Kendine yabancılaşma boyutu, bireyin gerçek duyguları, değer ve inançlarından meydana gelen içsel benliği ile yaşadığı tecrübe arasındaki farkla ilişkili olan bir duygudur. Bu fark arttığında bireyin yabancılaşma durumu da artacaktır (Wood vd., 2008: 386). Dış etkiyi kabullenme boyutu, bireyin dış etkilere tamamen açık olmayı ve başkalarının istekleri yönünde bir yaşam sürmesini ifade etmektedir. Son olarak otantik yaşam boyutu ise, bireyin kendi değer, inanç, his, duygu ve düşüncelerine uygun bir yaşam şeklini işaret etmektedir. Bireyin kendine yabancılaşma ve dış etkiyi kabullenme düzeyi arttıkça birey otantiklikten o denli uzaklaşır ancak; birey kendi değer, inanç, içsel duyguları doğrultusunda bir yaşam sürerse otantikliği o denli artacaktır (İlhan ve Özdemir, 2013: 143). Birey Merkezli Otantiklik Modeli'ne (The Person-Centered Model of Authenticity) göre de kendine yabancılaşma boyutu ele alındığında, bireyin kendine yabancılaşma düzeyinin artması, bireyin duygu, düşünce ve ruhsal bunalımdan kaynaklı problemlerle karşılaşmasına sebep olmaktadır. Kuram, dış etkileri kabullenme boyutunu, insanoğlunun bir sosyal varlık olduğunu ve bazı zamanlarda sosyal çevresinin kendisine yabancılaştığını, buna bağlı olarak da onların beklentilerine göre hareket ettiğini öngörmektedir. Yine bu model, otantik yaşamın bireyin çoğu durumlarda kendisine karşı dürüst olması gerektiğini aynı zamanda duygu, değer ve inançlarına uygun şekilde bir yaşamı benimsemesini varsaymaktadır (Wood vd., 2008). Bu bağlamda bireyin iş yaşamındaki otantik yaşamının işe adanmışlığa, kariyer tatmine, bağlamsal performansa ve iş tatminine olan etkisi bu kuram altında incelenmesi öngörülmektedir.

Otantik yaşamın sınırsız kariyer geliştirmede önemli bir parametre olduğuna inanılmaktadır (Mainiero ve Sullivan, 2005; Sullivan vd., 2009; Svejenova, 2005). Çalışanların kariyerlerinde belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmada bireyin duyduğu memnuniyet seviyesi kariyer tatmini sağlamanın esas konusunu oluşturmaktadır (Yüksel, 2005: 305). Kariyer tatmini; çalışanların kariyerlerinden elde ettikleri doyum ve çalışanların hali hazırda edindikleri kariyer başarılarıyla, geleceğe dair elde etmek istedikleri kariyerinde daha çok yol kat edebilmek için çalışanların algıladıkları umut duygusu şeklinde ifade edilebilir (Nauta vd., 2009: 238). Kaleidoscope Kariyer Modeli'ne göre otantik yaşam, bireylerin yaşamlarında anlamlı bir kariyer geliştirmesi için önemlidir. Svejenova (2005)'da yaratıcı bir kariyerin şekillendiricisi olarak otantik yaşama odaklanmıştır. Bir vaka çalışmasında bireylerin kimliğini keşfederek ve odaklanarak, işteki kontrol seviyesini artırarak ve profesyonelliği amaçlayarak, otantik yaşamın bir kariyer yaratmada önemli rol oynadığını ifade etmiştir.

Alan yazında otantik yaşamın tanımından yola çıkıldığında da bireyin gerçek değerlerine yönelik hareket ettiği varsayıldığında, otantik olan bireylerin daha yüksek kariyer tatmini yaşayacağı belirtilmektedir (Harter, 2002; Metin vd., 2016). Matsuo (2020) tarafından yapılan bir araştırmada da otantik yaşam ile kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu bağlamda çalışanların iş yerinde otantik şekilde davranması aynı zamanda kariyerlerinden tatmin olduklarına işaret etmektedir. Yine Svejenova (2005) tarafından yürütülen nitel çalışma ile de bu sonuçlar desteklenmektedir. Söz konusu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda yapılan bu araştırmanın H₁ hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Otantik yaşamın, kariyer tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Kahn (1990), çalışanın işe ilişkin görevlere katılımının, bireysel veya gerçek benliğini işe yansıtmasının bir unsuru olduğunu öne sürmektedir. Yani çalışanlar işlerine tamamen kendilerini vererek ve kişisel benliklerini ortaya koyarak yaptıklarında işe katılma oranı daha fazla artmaktadır. Bu durumda işe adanmışlık kavramı ortaya çıkmaktadır. İşe adanmışlık; yüksek bir enerjiye ve zihinsel dirence sahip, zorluklarla başa çıkarak ve bunu yaparken işe

coşkuyla yaklaşarak aynı zamanda bundan tatmin olarak işe tam konsantre ve mutlu bir şekilde işle meşgul olma durumudur (Bakker vd., 2008: 189). Çalışanlar işte daha otantik davranışlar sergilediğinde veya bu irade duygusunu yaşadıklarında, işe ilişkin faaliyetler için birey daha otantik bir şekilde motive olur ve dolayısıyla bu faaliyetlerde birey kendini daha çok işe adanmaktadır (Meyer ve Gagne, 2008). Leroy ve arkadaşlarının (2015) yaptığı bir araştırmada otantik çalışanların gerçek benlik duygularını daha iyi ifade ettiğini aynı zamanda geri bildirimlere açık oldukları için bireyin içsel duygularına yardımcı olduğu belirtilmiştir. Bu içselleştirilmiş duygular yani otantik davranışların, işe adanmışlıkla sonuçlanacağı ifade edilmektedir. Ayrıca Van Beek ve meslektaşları (2012) işlerini ilginç, keyifli aynı zamanda kendi değer ve inançlarıyla uyumlu bulan çalışanların yüksek düzeyde işe adanmışlık yaşadıklarını saptamışlardır. Bu bağlamda araştırmanın H₂ hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₂: Otantik yaşamın, işe adanmışlık üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Araştırmada daha önce tanımlandığı üzere iş yerinde otantik yaşam, çalışanların değer, inanç ve kişisel özelliklerinin işlerine ve çevresine uyum gösterme düzeyidir. Bireylerin kendilerini iş yerinde otantik hissedip hissetmeyecekleri önceden belirlenmemektedir ve bu hemen belli olmayacaktır. Aynı zamanda bireyler açısından bakıldığında, kendilerinin de çoğu kez otantik olup olmadıklarını kavramaları beklenmemektedir. Daha da fazlası, bireyin gerçek benliği ile iş yeri ortamı arasındaki uyum düzeyinin değerlendirildiği bir bilişsel değerlendirme süreci gerekmektedir (Metin vd., 2015: 487). Çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmeleri nedeniyle bireyin gerçek benliğine uyum sağlayan bir işe sahip olmasının hem bireyin kendisi hem de örgüt için faydalı olduğunu varsaymak mantıklı görülmektedir (Menard ve Brunet, 2011; Van Beek vd., 2012). Dolayısıyla burada otantik yaşam iş tatmininin önemli bir öncülü olarak ortaya çıkmaktadır. İş tatmini; çalışanların buldukları işe ilişkin, ücret, kontrol, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi farklı unsurlara ait olumlu duygusal bakış açılarının sonucunda oluşan memnuniyetlik durumu olarak ifade edilmektedir (Çetin ve Basım, 2011: 84). İş yerinde düşük otantik yaşama sahip çalışanlar işleriyle daha az şekilde özdeşleşirler (Van den Bosch vd., 2019: 249). Dolayısıyla bu durum bireyin iş tatminine de etki etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın H₃ hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₃: Otantik yaşamın, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Sosyal Mübadele Kuramı'nda (Social Exchange Theory) ise bireyin ihtiyaçlarını kendi başına karşılayamaması bunu ancak bir örgüt yardımıyla karşılamak amacıyla örgüt içindeki diğer bireyler ile etkileşime geçmesi söz konusudur (Lawler ve Thye, 1999: 217). Dolayısıyla iş yerinde bireyler faaliyet gösterdikleri işlerde kimi zaman çevresinde bulunan yakınlarından desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Nitekim, bireylerin iş yaşamında desteklendiğini düşünmesi olumlu iş çıktılarına sebep olabilmektedir (Erhan, 2021). Bu durum bağlamsal performans kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bağlamsal performans kavramı, iş arkadaşlarıyla işbirliği yapma ve yardım etme, özveri gösterme ve gönüllü olma, destekleme gibi işe özgü olmayan aynı zamanda kendi sorumluluğunda olmayan başkalarının işlerini de üstlendiği ekstra davranışlardan oluşmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997: 10). Koopmans ve arkadaşları (2011) bağlamsal performansın otantikliğin önemli bir sonucu olduğunu bildirmiştir. Performansın iletişim, geri bildirim, işbirliği gibi unsurların olmasıyla birlikte kolaylaştırıldığını savunmaktadırlar. Bu unsurlar aynı zamanda otantik yaşamı da teşvik etmektedir. Bireyler kendi değer ve inançları bağlamında otantik davranışlar sergileyerek bu davranışları göstermektedir. Bireyin değerleri, inançları ve duyguları ile uyumlu bir iş ve çevre ortamı bireyi daha çok enerji katarak motivasyonu artırabilir ve böylece bağlamsal performansı da artma eğilimi gösterecektir (Gagne ve Deci, 2005: 338). Bu durumda araştırmanın H₄ hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₄: Otantik yaşamın, bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Birey kariyeri, örgütün devamlılığını sağlamak için zaman ve para yatırımıyla bağlantılı şekilde önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu da örgütün kariyer yönetiminden elde edeceği fayda unsurlarıyla ilişkili olarak bireylerde bir merak uyandırmaktadır (Singh, 2018: 156). Yapılan bir araştırmada, çalışanlara yönelik gelişim ve ilerleme kaydedebilmeleri için tatmin edici unsurlar sunmanın, bireyin işe olan adanmışlığını arttırdığı yönünde sonuçlara rastlanmıştır (Markos ve Sridevi, 2010: 93). Alan yazında çalışanların işe adanmışlıkları artıkça kariyerlerinden de oldukça tatmin olduklarını ve aynı zamanda işe adanan bireylerin motivasyonlarına ve mutluluklarına da pozitif şekilde etki gösterdiği belirtilmektedir (Joo ve Lee, 2017: 210). Anafarta ve Yılmaz'ın (2019: 2955) yaptığı bir çalışmanın bulguları, örgütte işe adanmışlık ve kariyer tatminini geliştirici birtakım programların hazırlanmasının, çalışanların o örgütte devamlılığını sürdürme olasılığını artırabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanlar işlerine enerji harcadıklarında, bireyin bir örgütün sosyal ve psikolojik adanmışlığını kolaylaştıracak şekilde davranma eğilimine ilişkin daha yüksek bir bağlamsal performansla sahip olması gerekli görülmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993: 104). İşe adanmışlığın aynı zamanda bir çalışanın işverene yardım etmek için isteğe bağlı çaba harcamaya istekli olduğunun bir göstergesi olduğu düşünülmektedir (Christian vd., 2011: 98). Kahn (1990), kişisel benliklerini işlerine yansıtan bireylerin, bu rol hakkında daha geniş bir kavrayışa sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve genel olarak örgütü ve içindeki bireyleri kolaylaştırmak için işlerinin resmi sınırlarının dışına çıkma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür. (Rich vd., 2010: 619). Bu nedenle, işe adanmışlığın bağlamsal performansla olumlu bir şekilde ilişkili olması muhtemeldir (Christian vd., 2011: 101). İş tatmini, bireyin iş ortamında ihtiyaçlarının ne kadarının karşılandığı ve işinden ne kadar memnun olmasıyla ilgilidir ve işe adanmışlıkta olduğu gibi bireyin işi ile olan ilişkisiyle ilgilenebilir. İşe adanmışlık ile iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bazı araştırmalarda işe adanmışlığın iş tatmininin bir öncülü olduğu ifade edilmektedir (Köse, 2015: 19). İşe adanmışlığın iş tatmininden ayırt edilen özelliği; işe adanmışlık, yüksek aksiyon gösterme, yüksek enerji ve kendini verme; iş tatmini ise genel olarak mutluluğunun daha pasif bir şekli olduğu belirtilmektedir. Bu unsurlar, bireyin belirli amaç ve hedeflere ulaşma konusundaki kişisel dürtüsünü temsil etmektedir. Çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arttıkça iş tatmin seviyelerinin de artması söz konusudur. İşinde enerjik olan, işe adanan ve işiyle özdeşleşen bir çalışanın aynı zamanda işinden duyduğu tatmin duygusunun da yüksek olacağı anlamına gelmektedir. Durumun tersi de aynı şekilde geçerlidir (Arslan ve Demir, 2017: 385). Bu durumda araştırmanın H₅, H₆ ve H₇ hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₅: İşe adanmışlığın, kariyer tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H₆: İşe adanmışlığın, bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H₇: İşe adanmışlığın, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Öz Belirleme Kuramı, kişinin kendi eylemlerini başlatırken ve düzenlerken bir seçim duygusu yaşamayı anlamına gelmektedir (Deci vd., 1989: 580). Bireyin içsel motivasyonunun etkili olması için öz belirleme veya kontrolde serbestlik gerekli olduğundan, birçok teorisyen içsel olarak motive edilmiş faaliyetin öz belirleme ihtiyacına dayandığını öne sürmüştür (Deci ve Ryan, 1985: 30). Bununla birlikte, Sosyal Mübadele Kuramı bireyin kurmuş olduğu ilişki neticesinde ödül alabileceğine dair bir beklentiye girmesi ve bu düşünce ile ilişkiyi sürdürmesini ifade etmektedir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 28). Sosyal mübadelenin örgütsel davranış alanında birçok değişken arasındaki ilişkiyi açıklama gücü olduğunu belirtmek mümkündür (Aydın, 2017: 550). Birey Merkezli Otantiklik (Özgünlük) Modeli ise, Barrett-Lennard tarafından “kişinin birincil deneyiminin üç seviyesi, sembolize edilmiş ve farkındalığı ve dışa dönük davranışları ve iletişimi arasındaki tutarlılığı” içeren

üçlü bir yapı olarak tanımlanmıştır (Wood vd., 2008: 386). Bu kuramlardan yola çıkılarak alan yazında işe adanmışlığın otantikliğin bir ardılı olduğu yönünde görgül kanıtlar sunan araştırmalar bulunmaktadır (Ariza-Montes vd., 2019; Metin vd., 2016). Aslan (2020), işe adanmışlığın çalışanların iş tatminini; Joo ve Lee (2017) ise, işe adanmışlığın kariyer tatminini arttırdığını göstermiştir. Ayrıca Meyers ve meslektaşları (2020), işe adanmışlığın çalışanların bağlamsal performanslarıyla da ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütlerde çalışanların işe adanmışlık gibi iş tutumlarının pozitif yönde ortaya çıkabilmesinde otantik yaşamlarının yükseltilmesinin önemli ve belirleyici bir role sahip olduğunu söylenebilir. Kendini işe adayan çalışanların örgütlerine yapıcı katkıda bulunmasının mümkün olduğunu belirtmişlerdir (Koyuncu vd., 2006: 300). Çalışanlar işlerine ve örgütlerine kendilerini adadıkları takdirde bu bireyler iş rollerini daha iyi gerçekleştirebileceklerdir (Anafarta ve Yılmaz, 2019: 2948). Dolayısıyla çalışanların işlerine ilişkin bağlamsal performans düzeylerinin daha çok artmaya eğilimli olacağı, ayrıca işlerinden ve kariyerlerinden daha fazla tatmin hissedecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda otantik yaşam, işe adanmışlık, iş tatmini, bağlamsal performans ve kariyer tatmini bir arada değerlendirildiğinde, çalışanların otantik yaşam düzeylerindeki artışın her dört değişken üzerinde etkisi olacağı beklenmektedir. Bu bilgilerden yola çıkılarak araştırmada, işe adanmışlığın otantik yaşam ile iş ve kariyer tatmini, bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı değişken rolü araştırılacaktır. Bu kuramsal gerekçeler ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₈: İşe adanmışlık, otantik yaşam ile kariyer tatmini arasında aracı etkiye sahiptir.

H₉: İşe adanmışlık, otantik yaşam ile bağlamsal performans arasında aracı etkiye sahiptir.

H₁₀: İşe adanmışlık, otantik yaşam ile iş tatmini arasında aracı etkiye sahiptir.

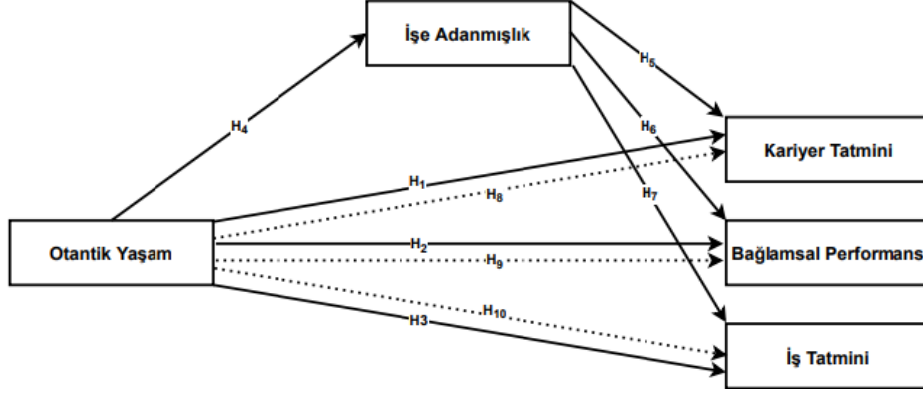
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın yöntem kısmında araştırılan konunun amacı ve modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, kullanılan ölçeklerin tanıtımı, veri toplama yöntemi ve süreci, araştırmaya ait yapılan analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Denizli'deki sağlık sektöründe yer alan çalışanlar üzerinde otantik yaşamın kariyer tatmini, işe adanmışlık, bağlamsal performans ve iş tatmini üzerine etkisini incelemektir. Ayrıca bu amaç doğrultusunda işe adanmışlığın söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide aracılık etkisi de incelenmiştir. Alan yazındaki araştırmalardan ve kuramsal dayanaklardan esinlenerek otantik yaşamın kariyer tatmini, işe adanmışlık, bağlamsal performans ve iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olabileceği göz önünde bulundurularak araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcıları Denizli’de görev alan 254 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Günümüz şartlarında Covid-19 virüsü sebebiyle bir pandemi süreci yaşanmaktadır. Bu süreçte sağlık çalışanlarının iş yükü daha da artarak büyük bir sorumluluğu üstlendikleri görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu insan sağlığı olunca sağlık çalışanları bu dönemde hastalara karşı her zamankinden daha fazla bir güç ve özveriyle çalışarak otantik davranışlar sergilemekte, yoğun bir çalışma temposuna girerek kendilerini işlerine karşı daha fazla adamaktadırlar. Ayrıca sağlık çalışanlarının otantik yaşamları bireylerin aynı zamanda bulunduğu iş çevresini, performansını ve tatmin duygularını da etkileyeceği düşüncesi sebebiyle bu araştırma sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırma verilerinin sağlandığı kurumlardan araştırma izni alınırken ilgili birime belirtildiği üzere sağlık kurumlarına ilişkin isim ve özellikler açıklanmamıştır. Sağlık çalışanlarına dağıtılan toplam 500 anketten 254 adet geri dönüş elde edilmiştir. Hatalı ve eksik kodlama, analiz için yeterli niteliğe sahip olmadığı düşünülen herhangi bir anket formu gözlenmemiştir. Bu durumda 254 sağlıklı veri ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında çevrimiçi anket tekniğinden yararlanılmış ve elde edilen veriler nicel analiz yöntemi uygulanarak test edilmiştir. Araştırma için 15.04.2021 tarih ve 106/17 karar sayısı ile Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu’ndan gerekli izinler alınarak, çalışanlara anket formu e-posta ve sağlık çalışanlarından oluşan Whatsapp grupları aracılığıyla iletilmiştir. Toplanan veriler SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences) ve AMOS 21 (Analysis of Moment Structures) paket programları ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın anket formu altı bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan ve çalışma yılını belirlemek amacıyla toplam 6 soruya yer verilmiştir. Diğer beş bölüm otantiklik, kariyer tatmini, işe adanmışlık, bağlamsal performans ve iş tatmini ile ilgili aşağıda tanımlanan ölçeklerden oluşmaktadır.

Otantiklik Yaşam Ölçeği: Wood ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen, İlhan ve Özdemir (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan otantiklik ölçeğinin “Otantik Yaşam” (1-8-9-11. maddeler)” boyutu kullanılmıştır. Ölçek 7’li Likert tipindedir. Uyarlanan ölçekte otantik yaşam boyutunun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .62 bulunmuştur.

Kariyer Tatmini Ölçeği: Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen, Çamur (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Tatmini Ölçeği tek boyut şeklinde 5 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert şeklindedir. Uyarlanan ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilen, Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan işe adanmışlık ölçeği 3 alt boyut, 9 maddeden oluşmaktadır. Ancak Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından geliştirilen işe adanmışlık ölçeği toplam 3 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmakta ve 5’li Likert şeklindedir. Bu boyutlar işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere ve her bir alt boyut birer madde olarak ölçeğin ultra-kısa formu kullanılmıştır. Uyarlanan ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .78 olarak tespit edilmiştir.

Bağlamsal Performans Ölçeği: Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen 11 maddelik performans ölçeğinin 5 maddeden oluşan bağlamsal performans boyutu kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Karakurum (2005) tarafından uyarlanmıştır ve 5’li Likert tipindedir. Uyarlanan ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .80 olarak tespit edilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: Hackman ve Oldham (1985) tarafından geliştirilen, Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan iş tatmini ölçeği tek boyut şeklinde 5 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert şeklindedir. Uyarlanan ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Analizler ve Bulgular

Çalışanlardan elde edilen toplam 254 adet anket verilerinin analizi, nicel araştırma yöntemleri için geliştirilmiş olan SPSS 22 paket programından faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan çalışanların demografik özellikleri, tanımlayıcı istatistikler olarak adlandırılan frekans, yüzde ve ortalama dağılımlarıyla incelenmiştir. Daha sonra ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach α) hesaplanmış ve ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek için ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ayrıca AMOS 21 programı ile Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmış ve yol analizi yapılarak hipotezler test edilmiştir.

3.5. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada kullanılan Kariyer Tatmini, Bağlamsal Performans ve İş Tatmini Ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre modelin en uygun uyum iyiliği değerlerini göstermesi için çeşitli modifikasyon indekslerinin önerilerinden yararlanılmıştır. Modifikasyonlar Kariyer Tatmini Ölçeği’nde 3. ve 4. madde arasında, İş Tatmini Ölçeği’nde 1. ve 2. madde arasında yapılmıştır. Otantik Yaşam Ölçeği’nin 1. maddesi ve Bağlamsal Performans Ölçeği’nin 1. maddesi atılarak analize **dâhil** edilmemiştir. Bu analizler sonucunda her üç ölçek de uyum iyiliği değerlerinin geçerli ölçüm araçları olduğunu göstermektedir (Kline, 2005; Jöreskog ve Sörborm, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984). Bununla beraber otantik yaşam 4 maddeli bir ölçek olmasına karşın DFA neticesinde 1 maddesinin atılması gerektiği anlaşıldığından madde sayısı 3’e düşmüştür. Yine aynı şekilde İşe Adanmışlık Ölçeği 3 maddeden oluşması sebebiyle DFA yapılamamıştır.

Yapısal geçerliliği sağlanan ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri iç tutarlılık katsayılarının (Cronbach α) hesaplanmasıyla araştırılmıştır. Buna göre; otantik yaşam, işe adanmışlık, kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .70, .82, .88,

.72 ve .89 olarak tespit edilmiştir. Bu iç tutarlılık katsayılarının, .70 ve üzeri olması ölçeklerin güvenilir ölçüm araçları olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978).

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	χ^2	df	χ^2/df	GFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Kariyer Tatmini	8.024	4	2.006	.988	.990	.995	.988	.995	.063
Bağlamsal Performans	2.533	2	1.266	.995	.989	.998	.993	.998	.032
İş Tatmini	8.637	4	2.159	.987	.989	.994	.985	.994	.068
Kabul Edilebilir Uyum*	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	<0.08
İyi Uyum*	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	<0.05

*Jöreskog & Sörbom, 1993; Kline, 1998; Anderson & Gerbing, 1984)

3.6. Çalışanlara İlişkin Sosyo-Demografik Bulgular

Anket katılımcılara ilişkin bazı sosyo-demografik değişkenler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların 158 (%62,2)’si kadın ve 96 (%37,8)’si ise erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların medeni durumları incelendiğinde 140 (%55,1)’inin evli olduğu 114 (%44,9)’ünün ise evli olmadığı görülmüştür. Eğitim düzeyleri bakımından 11 (%4,3)’i lise, 22 (%8,7)’si ön lisans, 104 (%40,9)’ü lisans, 56 (%22,0)’si yüksek lisans ve 61 (%24,0)’i ise doktora mezundur. Çalışanların 102 (%40,2)’si doktor, 101 (%39,7)’i hemşire ve 51 (%20,1)’i ise diğer sağlık çalışanlarıdır.

Tablo 2: Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Bulguları

Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	158	62,2
	Erkek	96	37,8
Medeni Durum	Evli	140	55,1
	Evli Değil	114	44,9
Eğitim Durumu	Lise	11	4,3
	Ön lisans	22	8,7
	Lisans	104	40,9
	Yüksek Lisans	56	22,0
	Doktora	61	24,0
Unvan	Doktor	102	40,2
	Hemşire	101	39,7
	Diğer Sağlık Çalışanları	51	20,1
Toplam	254	100	

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların yaşları 20 ile 62 arasında dağılım göstermekte olup, yaş ortalaması 35,2 ve standart sapması 8,93’dur. Çalışma sürelerine bakıldığında ise 1 ile 37 yıl arasında dağılım göstermekte olup, çalışma süresinin ortalaması 12,0 ve standart sapması 8,71 olarak tespit edilmiştir.

3.7. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri sağlandıktan sonra, araştırmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiler analiz

edilmiştir. Tablo 4'e göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında $\pm 1,5$ aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerlerden verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Sağlık çalışanlarının otantik yaşam algıları 6,14 (SS= .812), işe adanmışlık algıları 5,32 (SS= 1.27), kariyer tatmini algıları 3,34 (SS= 1.04), bağlamsal performans algıları 4,29 (SS= .626) ve iş tatmini algıları 3,57 (SS= 1.05) seviyesinde gerçekleşmiştir.

Tablo 3: Çalışanlara Ait Yaş ve Kıdeme İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişkenler	Ort.	SS	Alt Değer	Üst Değer
Yaş	35,2	8,93	20	62
Kıdem	12,0	8,71	1	37

Bu ortalamalara bakıldığında sağlık çalışanlarının otantik yaşam ortalamasının diğer değişkenler arasında en yüksek ortalamaya sahip değişken olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, araştırmanın tüm değişkenleri $p < .01$ seviyesinde anlamlı ilişki göstermektedir. Otantik yaşam, işe adanmışlık ($r = .400$), kariyer tatmini ($r = .226$), bağlamsal performans ($r = .302$) ve iş tatmini (.232) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler içerisindedir. İşe adanmışlığın, kariyer tatmini ($r = .490$), bağlamsal performans ($r = .561$) ve iş tatmini ($r = .516$) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Kariyer tatmininin, bağlamsal performans ($r = .354$) ve iş tatmini ($r = .516$) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler içerisindedir. Son olarak bağlamsal performans ve iş tatmini arasında da ($r = .516$) anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4: Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	Çarp.	Basık.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1)Otantik Yaşam	6,14	,812	-	,631	(.70)				
(2)İşe Adanmışlık	5,32	1,27	-,704	-,044	,400**	(.82)			
(3)Kariyer Tatmini	3,34	1,04	-,137	-,760	,226**	,490**	(.88)		
(4)Bağlamsal Performans	4,29	,626	-,658	-,425	,302**	,561**	,354**	(.72)	
(5)İş Tatmini	3,57	1,05	-,483	-,605	,232**	,741**	,610**	,516**	(.89)

3.8. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Yapısal eşitlik modeli iki aşamada test edilmiştir. 1.Aşamada araştırmanın bağımsız değişkeni olan otantik yaşamın, aracı değişken olan işe adanmışlık ve bağımlı değişkenler kariyer tatmini, bağlamsal performans, iş tatmini üzerine doğrudan etkileri araştırılmıştır. 2.Aşamada ise aracı değişken işe adanmışlığın bağımlı değişkenler kariyer tatmini, bağlamsal performans, iş tatmini üzerindeki etkisi ve aracılık etkisini belirlemek için aracı değişkendeki bağımlı değişkenlere yol eklenmiştir. Model, bootstrap (önyükleme) yöntemiyle test edilmiş, önyükleme yönteminde Hair ve arkadaşlarının (2014) önerisi dikkate alınarak örneklem, %95 güven aralığında 5000 olarak yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 5'ten görüleceği gibi 1.aşamada test edilen doğrudan etkilerin tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır. Hipotezlerimizle uyumlu olduğu üzere, otantik yaşamın (OYAŞ), kariyer tatmini (KART) üzerindeki etkisi (1.aşama $\beta = .226$, $p < .001$, BC 95% CI [.120, .329]) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bununla birlikte, OYAŞ'ın bağlamsal performans (BAGP) ($\beta = .302$, $p < .001$, BC 95% CI [.169, .437]), iş tatmini (İTAT) ($\beta = .244$, $p < .001$, BC 95% CI [.115, .371]) üzerindeki etkileri pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuçlara göre H_1 , H_2 , H_3 hipotezleri desteklenmiştir.

2. aşamada ise bağımsız değişkenin aracı değişken üzerine etkisi, aracı değişkenin bağımlı değişkenlerine etkisi ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Bağımsız değişken olan OYAŞ'ın, aracı değişken olan işe adanmışlık (İAD) ($\beta = .400$, $p < .001$, BC 95% CI [.276, .513]) üzerindeki etkileri pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Aracı değişken olan İAD'nin KART ($\beta = .476$, $p < .001$, BC 95% CI [.357, .580]), BAGP ($\beta = .525$, $p < .001$, BC 95% CI [.421, .618]) ve İTAT ($\beta = .774$, $p < .001$, BC 95% CI [.699, .836]) üzerine etkileri de pozitif ve anlamlıdır. Bu durumda araştırmanın H_4 , H_5 , H_6 ve H_7 hipotezleri de desteklenmektedir.

Araştırma modeli doğrudan etkilerin yanı sıra, dolaylı etkileri de içermektedir. Buna göre, OYAŞ'ın KART üzerindeki etkisinde İAD'ın dolaylı etkisinin ($\beta = .190$, $p < .001$, BC 95% CI [.122, .271]) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. OYAŞ'ın BAGP üzerindeki etkisinde İAD'ın dolaylı etkisinin ($\beta = .210$, $p < .001$, BC 95% CI [.136, .292]) pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bunlarla birlikte, OYAŞ'ın İTAT üzerindeki etkisinde İAD'nin de dolaylı etkisinin ($\beta = .310$, $p < .001$, BC 95% CI [.212, .408]) pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinde aracı değişkenin dolaylı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sebeple aracılık etkisine ilişkin H_8 , H_9 ve H_{10} hipotezleri de desteklenmiştir.

Sonuç modelinin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df = 2,878$; GFI= .95; NFI= .99; TLI= .96; CFI= .99; RMSEA= .086 olarak hesaplanmıştır.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Teknolojinin hızla geliştiği bu dönemin iş ve hayat koşullarında, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi aynı zamanda varlıklarını sürdürebilmeleri için örgütün mevcut kaynaklarının yanında en önemli rol oynayan değer insan kaynağıdır. Bu bağlamda örgütte fark yaratmayı hedefleyen yöneticiler örgütteki bu insan kaynağından yararlanabilmek için onları işe ilişkin heveslendirmeli ve örgüt içindeki olumsuz durumları olabildiğince yok etmelidir (Çevik, 2020: 60). Çalışanların günlük hayatının çoğunu iş yerinde geçirdiği düşünülürse bireylerin iş yaşamındaki rolleri de hem özel yaşamına hem de iş yaşamına etki edecektir.

Bireyin iş hayatındaki otantik yaşam algısı ele alındığında işe karşı otantik tutumlarının sahip oldukları iş tatmini duygusundan, kariyer tatminlerine aynı zamanda bağlamsal performanslarına kadar etki edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla otantik yaşama sahip olan çalışanlar işlerine karşı daha özgün yaklaşımlar sergilediklerinde işe adanmışlık seviyelerinde artış gözleneceği ve bunun neticesinde çalışanların bağlamsal performanslarında, iş tatmini ve kariyer tatminlerinde de bir artış olacağı beklenmektedir.

Kavramsal çerçeveden ve kuramlardan yola çıkılarak yapılan istatistiksel analizler sonucunda ilk olarak otantik yaşamın kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini

Tablo 5: Yol Analizi Sonuçları

YOLLAR	Doğrudan Etki	SH	95% CI		Dolaylı Etki	SH	95% CI		Toplam Etki	SH	95% CI	
			LLCI	ULCI			LLCI	ULCI			LLCI	ULCI
1.AŞAMA												
OYAŞ → KART	.226***	.053	.120	.329								
OYAŞ → BAGP	.302***	.069	.169	.437								
OYAŞ → İTAT	.244***	.066	.115	.371								
2.AŞAMA												
OYAŞ → KART	.035	.054	-.068	.144					.226***	.053	.120	.329
OYAŞ → BAGP	.092	.062	-.021	.219					.302***	.069	.169	.437
OYAŞ → İTAT	-.076	.043	-.160	.006					.233***	.064	.111	.357
OYAŞ → İAD	.400***	.060	.276	.513					.400***	.060	.276	.513
İAD → KART	.476***	.057	.357	.580								
İAD → BAGP	.525***	.051	.421	.618								
İAD → İTAT	.774***	.035	.699	.836								
OYAŞ → İAD → KART					.190***	.038	.122	.271				
OYAŞ → İAD → BAGP					.210***	.039	.136	.292				
OYAŞ → İAD → İTAT					.310***	.050	.212	.408				

Notlar: n=254; Bootstrap yeniden örnekleme= 5000; Standardize regresyon katsayıları raporlanmıştır; ***p < .001; SH: Standart Hata; LLCI: Alt sınır güven aralığı; ULCI: Üst sınır güven aralığı; OYAŞ (Otantik Yaşam); KART (Kariyer Tatmini); BAGP (Bağlamsal Performans); İTAT (İş Tatmini); İAD (İşe Adanmışlık)

üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öz-Belirleme Kuramı, Sosyal Mübadele Kuramı ve Birey Merkezli Otantiklik Modeli'ne göre bu bulgular değerlendirildiğinde otantik yaşamları yüksek olan çalışanların kariyer tatminleri, bağlamsal performansları ve iş tatminlerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Alan yazına bakıldığında bu araştırmada ulaşılan sonuçlar; Matsuo (2020), Svejenova (2005) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla uyumluluk göstermektedir. Araştırmadan elde edilen ikinci sonuca göre otantik yaşamın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre otantik yaşamları yüksek olan çalışanların işe adanmışlıkları da yüksek olduğu söylenebilir. Alan yazına bakıldığında bu iki değişken üzerine Van Beek ve meslektaşları (2012) ve Leroy ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan araştırmalar bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca paralellik gösteren bu araştırmaların da daha önce yukarıda belirtilen kuramlarla uyumluluğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bir diğer bulgu ise işe adanmışlığın, kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Bu bulguya göre işe adanmışlığı yüksek olan çalışanların kariyer tatminleri, bağlamsal performansları ve iş tatminlerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Alan yazına bakıldığında Anafarta ve Yılmaz'ın (2019), tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile bu araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Otantik yaşam, işe adanmışlık ve olumlu iş çıktıları arasındaki pozitif bağlantılar bu araştırmanın en önemli bulgularını oluşturmaktadır. Bu sonuçlar, sağlık çalışanlarının kendilerinin tatmin olması aynı zamanda bağlamsal performanslarının olumlu yönde ilerlemesi konusunda otantik yaşamlarını artırmayı düşünebileceklerini, çünkü otantik yaşamın hem yüksek düzeyde işe adanmışlık hem de olumlu iş sonuçları ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının otantik yaşamın kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü bulunduğu görülmektedir. Tüm dünyada yaşanan Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının otantik yaşam algıları bu araştırmanın en önemli çıkış kaynağı olmuştur. Bu süreçte sağlık çalışanları insan yaşamının sorumlulukları daha fazla arttığı için çalışma gücü ve özveriye dayalı bir iş yaşamında otantik yaşam ile olumlu iş çıktıları arasında işe adanmışlığın oldukça önem arz ettiği düşünülerek araştırmaya değer bir konu olarak görülmüştür. Dolayısıyla ulusal ve uluslararası yazında, otantik yaşam-kariyer tatmini, bağlamsal performans ve iş tatmini ilişkisinde, çalışanların işe adanmışlıklarının rolüne ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmaması sebebiyle yapılan bu araştırma hem araştırmacılar hem de yöneticiler açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçların hastanelerdeki sağlık çalışanlarının otantik davranışlar sergilediği takdirde işlerine daha fazla kendilerini adayacakları bunun neticesinde ise işlerine ilişkin tatmin duygusunun artmasının sağlanması, bağlamsal yönde daha fazla performans sarf etmelerine ve kariyer noktalarına yönelik tatmin duygularının da yükselmesi açısından yararlı olacağı öngörülmektedir. Araştırmadan bulguları örgüt sağlık sektöründeki yöneticilerin daha olumlu sonuçlar elde edebilmeleri için her sağlık çalışanının işyeri koşullarını iyileştirmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle sağlık çalışanlarının otantik yaşamı, onların refahını ve uzun vadede işlerine ilişkin uyumlarını artırarak örgütlerin daha pozitif bir iş ortamını sürdürmelerine yardımcı olabilir.

Otantik yaşam psikoloji alanında çok sık kullanılmasına rağmen, örgütsel davranış alanında yakın zamanlarda çalışılmaya başlanmış bir kavramdır. Otantik yaşam değişkeni ile yapılmış araştırmaların büyük çoğunluğu yurtdışı alan yazında yer aldığı görülmektedir. Türkçe alan yazında ise alan yazında incelenen bağımlı değişkenlerle birlikte otantik yaşam konusuna ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya bulunmaktadır. Bununla birlikte bu araştırmada ele alınan

değişkenlerin ilişkisini bir arada incelenen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, sağlık kurumlarındaki sürdürülebilir çalışan motivasyonu ve kurum amaçları ile çalışan amaçlarının uyumlu hale getirilerek performans ve tatmin artışının olması ya da çalışanların kendilerini işlerine ilişkin otantik yaşam adına bireysel stratejiler oluşturması bakımından yararlı olacağı düşünülmektedir. Araştırmacıların ileride otantik yaşam kavramı ile daha önce ilişkisi çok incelenmemiş olan kişilik, motivasyon, istihdam edilebilirlik algıları gibi kişisel ya da örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, işte var olma örgütsel kavramlarla ilişkisini inceleyerek literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan araştırmanın kesitsel olması aynı zamanda zaman kısıtı olması ve yine araştırma formlarının elektronik ortamda ulaştırılmış olması sebebiyle bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda araştırmacılara ilişkin daha büyük örneklemelerle ve farklı sektörlerde uygulama yapmaları önerilmektedir. Otantik yaşam kavramının örgütsel davranış alanında yer alan işten ayrılma niyeti, psikolojik sermaye, iş yeri mutluluğu gibi çeşitli örgütsel çıktılarla olan ilişkileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

1. ANAFARTA, A. ve YILMAZ, Ö. (2019). “Kariyer Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(4), 2944-2959.
2. ANDERSON, J. C. ve GERBING, D. W. (1984). “The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis”. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
3. ARIZA-MONTES, A., LEAL-RODRIGUEZ, A. L., RAMIREZ-SOBRİNO, J. ve MOLINA-SÁNCHEZ, H. (2019). “Safeguarding Health at the Workplace: A Study of Work Engagement, Authenticity and Subjective Wellbeing Among Religious Workers”, *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(17), 3016, 1-18.
4. ASLAN, H. (2020). “Dağıtım Adaletinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolü”, *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 196-210.
5. AYDIN, E. (2017). “Kültür Bağlamında Sosyal Mübadele: Kuramsal Bir Çalışma”. *International Journal of Economic and Administrative Studies* (16. ÜİK Özel Sayısı): 547-562 ISSN 1307-9832.
6. AYDIN, M. (2018). “Genç Yetişkinlerde Mutluluğun Özgünlük ve Kişisel Erdemler Açısından İncelenmesi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1023-1030.
7. AYDOĞAN, D., ÖZBAY, Y. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2017). “Adaptation Of The Authenticity Scale And The Mediator Role Of Spirituality In The Relationship Between Authenticity and Happiness”, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 38-59.
8. BARNETT, M.D. ve DEUTSCH, J.T. (2016). “Humanism, Authenticity and Humor: Being, Being Real and Being Funny”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 91, 107-112.
9. BAYRAK KÖK S. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 20(1), 291-317.

10. BORMAN W.C. ve MOTOWIDLO S. (1997). “Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10, 99–109.
11. BOZDOĞAN, C. ve GÜRCÜ, D. Ö. (2021). “Örgütsel Davranış Şimdi Bu Konular Konuşuluyor”. (Edt. Üstün F. ve Koca Ballı A. İ.), Ankara: Detay Yayıncılık.
12. CABLE, D. M., GINO, F. ve STAATS, B. R. (2013). “Breaking Them in or Eliciting Their Best? Reframing Socialization Around Newcomers’ Authentic Self-Expression”, *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1–36.
13. CHRISTIAN, M. S., GARZA, A. S. ve SLAUGHTER, J. E., (2011). “Work Engagement: A Quantitative Review and Test Of Its Relations With Task and Contextual Performance”, *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
14. ÇETİN, F. ve BASIM, N. (2011). “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 81-94.
15. ÇEVİK, H. (2020). “Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Denizli Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
16. DECI, E. L. ve RYAN, R. M. (1985). “Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Berlin: Springer Science & Business Media.
17. DECI, E. L. ve RYAN, R. M. (1995). “Human Autonomy: The Basis For True Self-Esteem”, In M. H. Kernis (Ed.), *Efficacy, Agency And Self-Esteem*. New York: Plenum Press.
18. DECI, E. L., CONNELL, JAMES P. ve RYAN, R. M. (1989). “Self-Determination in A Work Organization” *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590.
19. DEMİRDELEN, D. ve ULAMA, Ş., (2013), “Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
20. ERHAN, T. (2021). “İşyeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5686-5712.
21. ERICKSON, TJ. (2005). “Testimony Submitted Before The U.S. Senate Committee on Health”, *Education, Labor and Pensions*, May 26.
22. GAGNÉ, M. ve DECI, E.L. (2005). “Self-Determination Theory And Work Motivation”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 4, 331-362.
23. GOLDMAN, B. M. ve KERNIS, M. H. (2002). “The Role of Authenticity in Healthy Psychological Functioning and Subjective Well-Being”, *Annals of the American Psychotherapy Association*, 5(6), 18–20.
24. HARTER, S. (2002). “Authenticity”, in Snyder, C.R. and Lopez, S.J. (Eds), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford, 382-394.
25. HEWLIN, P. F., KARELAIA, N., KOUCHAKI, M. ve SEDIKIDES, C. (2020). “Authenticity at Work: Its Shapes, Triggers, and Consequences”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 158, 80-82.

26. İLHAN, T. ve ÖZDEMİR, Y. (2013). "Otantiklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 142-153.
27. JOO, B. K. ve LEE, I. (2017). "Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being", *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
28. JOSEPH, S. ve LINLEY, P. A. (2006). "Positive therapy: A meta-theory for positive psychological practice." Routledge.
29. JORESKOG, K. G. ve SORBOM, D. (1993). "LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language", USA: Scientific Software International.
30. JUDGE, T.A., CABLE, D.M., BOUDREAU, J.W. ve BRETZ, R.D. (1995). "An Empirical Investigation Of The Predictors Of Executive Career Success", *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 3, 485-519.
31. KAHN, W. A. (1990). "Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work", *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
32. KERNIS, M. H. ve GOLDMAN, B. M. (2006). "A Multicomponent Conceptualization Of Authenticity: Theory And Research", *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283-357.
33. KLINE, R. B. (1998). "Yazılım İncelemesi: Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin Yazılım Programları: AMOS, EQS ve LISREL". *Psikoeğitimsel Değerlendirme Dergisi*, 16(4), 343-364.
34. KOOPMANS, L., BERNAARDS, C.M., HILDEBRANDT, V.H., SCHAUFELI, W.B., DE VET, H.C.W. ve VAN DER BEEK, A.J. (2011). "Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 53 No. 8, 856-866.
35. KOYUNCU, M., BURKE, R.J. ve FIKSENBAUM, L. (2006). "Work Engagement Among Women Managers And Professionals In A Turkish Bank", *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
36. MARKOS, S. ve SRIDEVI, S. M. (2010). "Employee Engagement: The Key to Improving Performance", *International Journal of Business and Management*, 5 (12), 89-96.
37. MARTINEZ, L. R., SAWYER, K. B., THOROUGHGOOD, C. N., RUGGS, E. N. ve SMITH, N. A. (2017). "The Importance Of Being "Me": The Relation Between Authentic Identity Expression and Transgender Employees' Work-Related Attitudes And Experiences", *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 215-226.
38. MAINIERO, L.A. ve SULLIVAN, S.E. (2005). "Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the 'Opt-Out' Revolution", *The Academy of Management Executive*, Vol. 19 No. 1, 106-123.
39. MASLOW, A. H. (1968). "Toward a Psychology of Being", (2nd ed.). Princeton, NJ: Van Nostrand.
40. MASLOW, A. H. (1970). "Motivation and Personality", (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.

41. MATSUO, M. (2020). “The Role of Work Authenticity in Linking Strengths Use to Career Satisfaction and Proactive Behavior: A Two-Wave Study”, *Career Development International*, Vol. 26 No. 6, 617-630.
42. MÉNARD, J. ve BRUNET, L. (2011). “Authenticity and Well-Being in the Workplace: A Mediation Model”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26 No. 4, 331-346.
43. METIN, U. B., TARIS, T. W., PEETERS, M. C., VAN BEEK, I. ve VAN DEN BOSCH, R. (2016). “Authenticity at Work—A Job-Demands Resources Perspective”. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 483-499.
44. MEYER, J. P. ve GAGNÉ, M. (2008). “Employee Engagement From a Self-Determination Theory Perspective”, *Industrial and Organizational Perspectives*, 1, 60–62.
45. MEYERS, MC, KOOIJ, D., KROON, B., DE REUVER, R. ve VAN WOERKOM, M. (2020). “Güçlü Yönlerin Kullanımı, İşe Bağlılık ve Bağlamsal Performans İçin Kurumsal Destek: Yaşın Düzenleyici Rolü”, *Yaşam Kalitesinde Uygulamalı Araştırma*, 15(2), 485-502.
46. NAUTA A., VIANEN, A. V., HEIJDEN, B. V. D., DAM, K. V. ve WILLEMSSEN, M. (2009). “Understanding the Factors That Promote Employability Orientation: The Impact of Employability Culture, Career Satisfaction, and Role Breadth Self-Efficacy”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
47. NEWMAN, G. E., BLOOM, P. ve KNOBE, J. (2014). “Value Judgments and the True Self”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40, 203–216.
48. OWENS, B., JOHNSON, M. ve MITCHELL, T. (2013). “Expressed Humility in Organizations: Implications for Performance, Teams, and Leadership”, *Organization Science*, 24, 1517–1538.
49. ÖZDEVECİOĞLU, M. ve KANIGÜR, S. (2009). “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”, *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.
50. ÖZPEHLİVAN, M. (2018). “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
51. RICH, B. L., LEPINE, J. A. ve CRAWFORD, E. R. (2010). “Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance”, *Academy of Management Journal*, 53, 617–635.
52. ROGERS, C. R. (1959). “A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-Centered Framework”. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science*. Vol. 3: Formulations of the person and the social context (pp. 181–256). New York: McGraw-Hill.
53. ROGERS, C. R. (1961). “On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy”, Boston, MA: Houghton Mifflin Ryan, M. R.
54. SHELDON, K. M. (2004). “Integrity (honesty/authenticity)”, In C. Peterson and M. E. P. Seligman (Eds.), *Character strengths and virtues* (pp. 249– 272). New York: Oxford University Press.
55. SHELDON K, RYAN RM, RAWSTHORNE LJ. ve ILARDI, B. (1997). “Trait Self and True Self: Cross-Role Variation in the Big-Five Personality Traits and Its Relations With

- Psychological Authenticity and Subjective Well-Being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380-1393.
56. SINGH, S. (2018). “Organizational Career Management Practices, Career Satisfaction, and Intention to Quit Among Indian Employee: Examining the Moderating Effect Of ‘Four Types of Work Experience’”, *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 150-159.
57. SULLIVAN, S.E., FORRET, M.L., CARRAHER, S.M. ve MAINIERO, L.A. (2009). “Using the Kaleidoscope Career Model to Examine Generational Differences in Work Attitudes”, *Career Development International*, Vol. 14 No. 3, 284-302.
58. SVEJENOVA, S. (2005). “The Path With the Heart: Creating The Authentic Career”, *Journal of Management Studies*, Vol. 42 No. 5, 947-974.
59. TOPALOĞLU, H. ve ARASTAMAN G. (2016). “Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme”, *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
60. VAN BEEK, I., HU, Q., SCHAUFELI, W.B., TARİS, T.W. ve SCHREURS, B.H.J., (2012). “For Fun, Love, Or Money: What Drives Workaholic, Engaged, And Burned-Out Employees At Work?”, *Applied Psychology: An International Journal*, Vol. 61, No. 1, 30-55.
61. VAN DEN BOSCH, R. ve TARİS, T. W. (2014). “Authenticity At Work: Development And Validation Of An Individual Authenticity Measure At Work”, *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 1-18.
62. VAN DEN BOSCH, R. ve TARİS, T. (2018). “Authenticity At Work: Its Relations With Worker Motivation And Well-Being”, *Frontiers in Communication*, 3, 21, 1-11.
63. VAN DEN BOSCH, R., TARİS, T. W., SCHAUFELI, W. B., PEETERS, M. C. ve REIJSEGER, G. (2019). “Authenticity At Work: A Matter Of Fit?”, *The Journal Of Psychology*, 153 (2), 247-266.
64. WOOD, A. M., LINLEY, A. P., MALTBY, J., BALİOUSİS, M. ve JOSEPH, S., (2008), “The Authentic Personality: A Theoretical And Empirical Conceptualization And The Development Of The Authenticity Scale”, *Journal of Counseling Psychology*, 55, 385-399.
65. WOOD, A.M., LINLEY, P.A., MALTBY, J., KASHDAN, T.B. ve HURLING, R. (2011). “Using Personal And Psychological Strengths Leads To Increases In Well-Being Over Time: A Longitudinal Study And The Development Of The Strengths Use Questionnaire”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 50, 15-19.
66. YÜKSEL, İ. (2005). “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 301-314.
67. ZINGESER, L. (2004). “Career and Job Satisfaction”, *The ASHA Leader*, 9(20), 4-13.