

Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların iş performansına etkisi: Örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolü

K. Övgü Çakmak Otluoğlu

*İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye
e-posta: ovgu@istanbul.edu.tr*

Özet

Bu çalışmanın amacı, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada iş performansı, görev performansı açısından ele alınmıştır. Bu çalışmada ayrıca örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki etkisinde, örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolü oynayıp oynamadığı da test edilmiştir. Çalışmanın verileri, İstanbul'da bulunan ve özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan 184 beyaz yakalı işgörenden toplanmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, görev performansını negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Örgüt temelli özsaygının ise görev performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek düzeydeki örgüt temelli özsaygının, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki negatif yöndeki etkisini azaltarak biçimlendirici değişken rolü oynadığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Şok, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar, iş performansı, görev performansı, örgüt temelli özsaygı

1. Giriş

İş ve aile hayatının günlük rutin akışı içinde, kişiler açısından olumlu ya da olumsuz algılanabilecek pek çok olay yaşanmaktadır. Kişilerin yaşadıkları söz konusu olumlu ya da olumsuz olayların, kimi zaman göz ardı edilebilecek bir nitelik taşıdıkları görülse de bazı olayların, görmemezlikten gelinemeyecek kadar sarsıcı bir etkiye sahip oldukları dikkat çekmektedir. Bu sarsıcı etkinin, kişinin

içinde bulunduğu statükodan silkelenmesine neden olacağı ve işini tekrar gözden geçirmesine yol açacağı ileri sürülmektedir (Lee ve Mitchell, 1994: 60; Lee vd., 1996: 6). Lee ve Mitchell (1994: 60) tarafından şok olarak adlandırılan bu tip olayların, kişilerin kendi istekleriyle işlerinden ayrılmalarına neden olabilecekleri iddia edilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda (örn; Donnelly ve Quirin, 2006: 72; Holtom vd., 2005: 348; Lee vd., 1999: 458; Maertz ve Kmitta, 2012: 36; Morrel vd., 2004: 343; Niederman vd., 2007: 339), Lee ve Mitchell'in geliştirmiş oldukları bu model test edilmiş ve yaşanan şokların, kişilerin kendi istekleriyle işlerinden ayrılmalarını belirleyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Ancak son dönemde yapılan bazı çalışmalarda (örn; Burton vd., 2010: 43; Holtom vd., 2012: 434), Lee ve Mitchell'in modelinin sadece işten ayrılmaya yönelik olması nedeniyle eleştirildiği dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle, yaşamış oldukları şoklar sonucu işlerinden ayrılmayan kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarının nasıl değiştiği hususu önemli bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmaktadır (Örn; Burton vd., 2010: 43; Holtom, vd., 2012: 434). Literatür incelendiğinde, Burton ve arkadaşlarının (2010), örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilediğini tespit ettikleri görülmektedir. Holtom ve arkadaşları (2012) ise örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, üretim karşıtı iş davranışları ve iş arama davranışını pozitif yönde, örgütsel vatandaşlık davranışını ise negatif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu çalışmada ise örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların kişilerin iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada iş performansı, görev performansı açısından ele alınmıştır.

Görev performansına odaklanılmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin ilki, görev performansının örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında büyük önem taşımasıdır (Sonnentag ve Frese, 2002: 4). İkincisi ise daha önce yapılan çalışmalarda, kişinin iş performansının belirlenmesinde görev performansının daha fazla açıklayıcı güce sahip olduğunun saptanmış olmasıdır (Rotundo ve Sackett, 2002: 76).

Çalışmanın bir diğer amacı ise örgüt temelli özsaygının, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansına etkisinde biçimlendirici değişken rolünü test etmektir. Örgüt temelli özsaygı, kişinin kendisini yeterli, değerli ve önemli bir örgüt üyesi olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Pierce vd., 1989: 622; Pierce ve Gardner, 2004: 593). Çalışmada, örgüt temelli özsaygının söz konusu etki üzerindeki biçimlendirici değişken rolü, Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramı (Behavioral Plasticity Theory) temel alınarak sorgulanmıştır. Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramı, kişilerin çevrelerinden gelen etkilere tepki verme düzeylerinin farklılaştığını ileri sürmektedir. Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramını geliştiren Brockner (1983), kişilerin çevrelerinden gelen etkilere tepki verme düzeylerinin farklılaşmasında özsaygının

önemli bir rolü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda Brockner (1983), özsaygısı düşük olan kişilerin, yüksek olan kişilere kıyasla çevrelerinden gelen mesajlara daha açık olduklarını ve davranışlarını bu mesajlara göre biçimlendirme eğilimine girdiklerini belirtmektedir. Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramının, örgütsel bağlama taşınmasıyla örgüt temelli özsaygının, işyerinde meydana gelen olaylarla, kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri biçimlendiren bir değişken rolü oynadığı çeşitli araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür (Örn; Brutus vd., 2000: 369; Hui ve Lee, 2000: 219; Pierce ve Gardner, 2004: 596). Başka bir deyişle, örgüt temelli özsaygısı düşük olan kişilerin, dışarıdan gelen etkilere daha açık oldukları ifade edilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramının temel varsayımları da göz önüne alınarak, örgüt temelli özsaygının, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki negatif yöndeki etkisini azaltarak biçimlendirici değişken rolü oynayabileceği tahmin edilmektedir.

Çalışmanın, iş hayatının kaçınılmaz bir gerçeği olan ve kişilerin kendi istekleriyle işlerinden ayrılmalarına yol açtığı ampirik olarak saptanan örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklara odaklanma açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu çalışmanın ayrıca örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, örgütler için önem teşkil eden görev performansına etkisini inceleyerek Lee ve Mitchell'in modelinin kapsamını genişletmesi açısından da literatüre katkıda bulunduğu ileri sürülebilir. Gerek Holtom ve arkadaşlarının (2012) gerekse Burton ve arkadaşlarının (2010) yaşadıkları şoklara rağmen örgütlerinde kalmaya devam eden kişilerin tutum ve davranışlarını inceleyen çalışmaların artması gerektiğini vurguladıkları göz önüne alındığında, çalışmanın bu alanda yapılan araştırmalara katkı sağladığı ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde, şok kavramının kuramsal gelişimi ve ampirik olarak test edilmesine ilişkin yapılan çalışmaların bireyci kültürel özelliklere sahip olan Kuzey Amerika'da gerçekleştirildiği görülmektedir. Bireyci kültürler, otonomi, rekabet ve bağımsızlık değerlerine vurgu yapmasıyla toplulukçu kültürlerden farklılaşmaktadır (Gelfand ve Realo, 1999). Toplulukçu kültürlerde ise uyum, işbirliği ve aidiyet değerlerinin ön plana çıktığı göze çarpmaktadır (Triandis, 1995). Çalışma, büyük ölçüde toplulukçu bir kültüre sahip olduğu çeşitli araştırmalarla saptanan (örn; Hofstede, 1980; Aycan, 2001) Türkiye'de gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, görev performansına etkisinde "kişinin kendisini yeterli, değerli ve önemli bir örgüt üyesi olarak görmesi" şeklinde tanımlanan ve toplulukçu özellikler açısından önem taşıdığı tespit edilen (Dyne vd., 2000) örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolüne odaklanılması, çalışmanın literatüre olan bir diğer katkısını göstermektedir.

2. Kuramsal çerçeve

2.1. Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar

Finans ve iktisat alanlarında sıklıkla kullanılan bir terim olan şok kavramı, yönetim literatürüne ilk kez Lee ve Mitchell (1994) tarafından geliştirilen modellerle girmiştir. Söz konusu modellerinde Lee ve Mitchell (1994: 60), kişilerin kendi istekleriyle işlerinden ayrılmalarını yaşamış oldukları şoklara bağlamışlardır. Lee ve Mitchell (1994: 60), şoku kişiyi sarsan ve işi hakkında tekrar düşünüp taşınmaya iten bir olay şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımından da anlaşılacağı üzere şok, görmezden gelinemeyecek kadar çarpıcıdır ve kişinin işini gözden geçirmesine yol açabilecek bir nitelik taşımaktadır (Lee ve Mitchell, 1994: 60; Lee vd., 1999: 451). Lee ve arkadaşları (Lee ve Mitchell, 1994: 75; Lee vd., 1999: 454; Lee vd., 1996: 6), kişilerin yaşadıkları şokları üç farklı kriteri göz önüne alarak sınıflandırmaktadırlar. Bu kriterler, şokun öngörülmesi, valansı ve doğası olarak sıralanmaktadır (Lee ve Mitchell, 1994: 75). Öngörülmesine göre şoklar, beklenen ve beklenmeyen şoklar olmak üzere ikiye ayrılırlar. Başka bir deyişle, şokun muhakkak sürpriz bir şekilde gerçekleşmesi gerekmez (Lee vd., 1996: 7). Buna göre kişinin içinde bulunduğu istikrarlı durum veya statükodan silkelenmesine neden olan ve kişiyi işi hakkında tekrar düşünmeye iten beklenen veya beklenmeyen durumlar şok olarak ifade edilir (Lee ve Mitchell, 1994: 61). Valansına göre ise şokların, olumsuz, olumlu veya nötr şoklar şeklinde üçe ayrıldıkları görülmektedir. Bu doğrultuda kişiyi sarsan olayın, muhakkak olumsuz bir durum olduğu düşünülmemelidir. Olumlu veya nötr olaylar da kişiyi sarstığı ve işi hakkında düşünüp taşınmaya ittiği müddetçe şok olarak adlandırılmaktadır (Lee vd., 1999: 454; Lee ve Mitchell, 1994: 61). Şoklarla ilgili yapılan son bir sınıflandırma ise doğasına göre kişisel (iş dışı) ve örgütsel (işyeriyle ilgili) nedenlerle yaşanan şoklar şeklinde yapılmaktadır (Holtom vd., 2005: 341). Buna göre şok, kişilerin iş dışı hayatlarıyla (örn; aile, sosyal çevre vb.) ilgili olabileceği gibi işyerinde karşılaşılan olaylar nedeniyle de ortaya çıkabilir (Holtom vd., 2005: 341; Lee vd., 1999: 454; Lee ve Mitchell, 1994: 75). Kişisel nedenlerle yaşanan şoklara evlenmek, hamile kalmak, yaşlı anne ve babanın sorumluluğunu almak vb. örnek olarak gösterilebilir. Performans değerlendirme sonuçlarının beklenilenden düşük olması, kişinin beklediği terfiyi alamaması vb. ise örgütsel nedenlerle yaşanan şokların örnekleri olarak sıralanmaktadır. Ayrıca şirketin küçülmeye gitmesi, şirketle ilgili ortaya çıkan skandallar vb. de bu gruba dahil edilebilir (Holtom vd., 2005: 341). Öngörülmesi, valansı ve doğası açısından bir bütün halinde düşünüldüğünde, kadın bir işgörenin planlı bir şekilde hamile kalması, öngörülmesi açısından beklenen, valansı açısından olumlu ve doğası bakımından kişisel nedenlerle yaşanan bir şoktur (Donnelly ve Quirin, 2006: 61-62). Diğer taraftan, kişinin beklediği terfiyi alamaması, öngörülmesi açısından beklenmeyen,

valansı açısından olumsuz ve doğası bakımından örgütsel nedenlerle yaşanan bir şoka örnek olarak gösterilebilir.

Lee ve Mitchell'in (1994: 60) modeline göre niteliği bakımından hangi sınıflandırmaya girerse girsin yaşanan şokun sarsıcı etkisiyle, kişinin işini tekrar gözden geçirme ihtiyacı duyacağı, bu ihtiyacın da kişinin işinden kendi isteğiyle ayrılmasıyla sonuçlanacağı ileri sürülmektedir (Holtom vd., 2005: 339; Lee ve Mitchell, 1994: 60; Lee vd., 1999: 451). Lee ve Mitchell (1994: 60) her ne kadar şokun tanımını yaparlarken, kişiyi işi hakkında tekrar düşünüp taşınmaya iten bir olay olarak tanımlasalar da bu düşünüp taşınmayı, sadece işten ayrılmayla sonuçlanması açısından ele almışlardır. Bu doğrultuda söz konusu modeli test eden ampirik çalışmalarda da (örn; Donnelly ve Quirin, 2006: 72; Holtom vd., 2005: 348; Lee vd., 1999: 458; Maertz ve Kmitta, 2012: 36; Morrel vd., 2004: 343; Niederman vd., 2007: 339) yaşanan şokların, kişilerin işlerinden kendi istekleriyle ayrılmalarında önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Ancak son dönemde yapılan bazı çalışmalarda (örn; Burton vd., 2010: 43; Holtom vd., 2012: 434), Lee ve Mitchell'in modelinin sadece işten ayrılmaya yönelik olması nedeniyle eleştirildiği gözlemlenmektedir. Başka bir deyişle, yaşamış oldukları şoklar sonucunda işlerinden ayrılmayan kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarının nasıl değiştiği hususu önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır (Burton vd., 2010: 43; Holtom vd., 2012: 434). Tüm bunlar doğrultusunda çalışmada, Lee ve Mitchell'in modelinden yola çıkılarak örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, kişilerin görev performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Her ne kadar kişisel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların da görev performansını negatif yönde etkileyeceği tahmin edilse de bu tip şoklar çalışmanın kapsamına alınmamıştır. Şoklara ilişkin kişisel ve örgütsel nedenlerle yaşanan şoklar şeklinde yapılan sınıflandırmanın, şokların kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışları üzerindeki olası negatif etkilerini azaltmaya çalışan örgütlere uygun çözüm yollarını bulmaları açısından yön gösterici nitelikte olduğu ifade edilebilir (Holtom vd., 2005: 341). Bu bağlamda kişisel nedenlerle yaşanan şokların kapsam dışında bırakılmasının temel nedeni, örgütten kaynaklanan ve yine çözümü büyük ölçüde örgütün elinde olan şoklara odaklanılmasının daha uygun olacağını düşünülmesidir. Çalışmada ayrıca sonuçların yorumlanmasında ortaya çıkabilecek tutarsızlıkların önüne geçilmesi amacıyla örgütsel nedenlerle yaşanan olumlu ve nötr şoklar da kapsam dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda sadece olumsuz şoklara odaklanılmıştır.

2.2. İş performansı

İş performansı, örgütlerin amaçlarına ulaşmaları ve rekabet avantajı kazanmaları açısından önem taşımaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 4). Örgütlerin bu ihtiyaçları akademik yayınlara da yansımış ve iş performansı, gerek

iş ve örgüt psikolojisi gerek insan kaynakları yönetimi alanlarındaki temel araştırma konularından biri haline gelmiştir (Bommer vd., 1995: 587; Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Literatür incelendiğinde, iş performansı şemsiye terimi altında esas olarak üç ayrı performans davranışının ele alındığı görülmektedir (Colquitt vd., 2007: 911; Dalal vd., 2012: 296; Ng ve Feldman, 2010: 1223; Rotundo ve Sackett, 2002: 67; Viswesvaran ve Ones, 2000: 218). Bunlar, görev performansı, örgütsel vatandaşlık performansı ve üretkenlik karşıtı performans olarak sıralanmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). Görev performansı, bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulmasıyla doğrudan veya ihtiyaç duyulan materyal ve hizmetlerin sağlanmasıyla dolaylı olarak örgütün teknik gücüne katkı sağlayan ve kişinin formel iş tanımının içinde bulunan görevleri yerine getirmesine ilişkin gösterdiği performans şeklinde tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993: 73; 1997: 99). Diğer taraftan örgütsel vatandaşlık performansı ise kişinin formel iş tanımının içinde bulunmayan ve işini yapması açısından temel görevlerinden biri olmayan ancak kişi tarafından yerine getirilmesinin örgüte sosyal ve psikolojik bakımdan pozitif yönde katkı sağladığı davranışlar şeklinde açıklanmaktadır (Sackett, 2002: 9). Son olarak üretkenlik karşıtı performans da kişinin kendi isteğiyle çalışmakta olduğu örgütünün veya örgüt üyelerinin refahına zarar verecek davranışlar göstermesi şeklinde tarif edilmektedir (Robinson ve Benett, 1995: 556; Rotundo ve Sackett, 2002: 69; Sackett, 2002: 5). Bu çalışmada, iş performansının incelenmesinde görev performansına odaklanılmıştır. Görev performansına odaklanılmasının nedeni, her üç performans davranışının da kişinin göstermiş olduğu iş performansında önem taşımaya rağmen görev performansının yöneticilerin gözünde daha fazla ağırlığa sahip olduğunun saptanmış olmasıdır (Rotundo ve Sackett, 2002: 76). Başka bir deyişle görev performansı, kişinin iş performansının belirlenmesinde örgütsel vatandaşlık performansı ve üretkenlik karşıtı performansa kıyasla daha fazla açıklayıcı güce sahiptir (Rotundo ve Sackett, 2002: 76).

Görev performansında kişinin bilgi, beceri, deneyim ve kapasitesinin belirleyici olduğu kadar, aynı zamanda motivasyonunun da önemli bir rol oynadığı dikkat çekmektedir (Dalal ve Hulin, 2008: 78). Bu doğrultuda örgütsel nedenlerle olumsuz şoklar yaşamalarına rağmen örgütlerinde kalmaya devam eden kişilerin, görev performanslarının düşmesi beklenmektedir. Bu beklenti doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H1: Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar, görev performansını negatif yönde etkiler.

2.3. Örgüt temelli özsaygı

Örgüt temelli özsaygı kavramının, özsaygının spesifik bir türü olduğu belirtilmektedir (Gardner vd., 2004: 310; Pierce ve Gardner, 2009: 593). Bu nedenle öncelikle özsaygı kavramının açıklanması gerekmektedir. Özsaygı, kişinin kendi yeterliliği ve değerine ilişkin varmış olduğu olumlu bir kişisel değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Rosenberg, 1965). Korman (1970: 32) özsaygıyı, kişinin kendisini yeterli ve ihtiyaçları tatmin olmuş bir birey olarak görmesi şeklinde açıklamaktadır. Korman'ın (1970) bu tanımla özsaygının bilişsel yönünü vurguladığı görülse de Pelham ve Swann (1989: 672) özsaygının aynı zamanda duygusal bir yöne de sahip olduğunu belirtmektedirler. Buna göre özsaygısı yüksek olan kişilerin, kendilerini seven ve beğenen kişiler oldukları ifade edilmektedir (Pierce ve Gardner, 2004: 592). Yapılan ampirik çalışmalarda (örn; Kernis, Grannemann ve Barclay, 1989: 1013; Kernis, Brockner ve Frankel, 1989: 707; Weiss ve Knight, 1980: 216) özsaygının kişilerin tutum ve davranışlarını açıklayan önemli bir değişken olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda özsaygının, kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarını da etkileyebileceği düşünülmüş ve konu örgütsel bağlamda da ele alınmaya başlanmıştır (Hughes ve Palmer, 2007: 147; Jex ve Elacqua, 1999: 71; Naus vd., 2007: 200). Ancak yapılan ampirik çalışmalarda (örn; Brockner, 1983: 237; Shamir, 1986: 70), beklenenin aksine özsaygının kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarını tahmin etmede tutarsız sonuçlar verdiği görülmüştür. Söz konusu tutarsız sonuçlar, aralarında ilişki kurulmak istenen değişkenlerin odak noktaları arasındaki uyumsuzluğa bağlanmıştır (Lee, 2003: 1048). Başka bir deyişle, özsaygının örgütsel bağlamı dikkate alan bir şekilde ölçülmesi ve kavramsallaştırılması gerektiği ileri sürülmüştür (Pierce vd., 1989: 622). Bu doğrultuda Pierce ve arkadaşları (1989: 622), iş ve örgüte ilişkin tutum ve davranışları tahmin etmede daha genel bir değerlendirme olan özsaygı yerine örgüt temelli özsaygının üzerinde durulması gerektiğini savunmuşlardır. Böylelikle örgüt temelli özsaygı kavramının, literatüre girdiği görülmektedir (Pierce ve Gardner, 2009: 394; Pierce ve Gardner, 2004: 593). Özsaygısı yüksek olan kişilerin, kendilerini yeterli, değerli ve önemli bireyler olarak görmelerinden yola çıkan Pierce ve arkadaşları (1989) örgüt temelli özsaygıyı, kişinin kendisini yeterli, değerli ve önemli bir örgüt üyesi olarak görmesi şeklinde tanımlamışlardır (Pierce vd., 1989: 622; Pierce ve Gardner, 2004: 593). Bu doğrultuda rutin olmayan işler, katılımcı yönetim uygulamaları ve katı bir hiyerarşik yapının bulunmaması gibi faktörlerin kişilerin kendilerini değerli, yeterli ve önemli hissetmelerini sağlayarak örgüt temelli özsaygılarını arttıracığı belirtilmektedir (Lee, 2003: 1055; Pierce ve Gardner, 2004: 600-605). Başka bir deyişle, kişilerin kendilerini ifade etmelerine izin veren işler ve örgütsel ortamların, örgüt temelli özsaygıyı besleyeceği ileri sürülmektedir (Pierce ve Gardner, 2004: 600-605).

Yapılan ampirik çalışmalarda, örgüt temelli özsaygının iş tatmini (örn; Hui vd.,2010: 1408; Van Dyne ve Pierce, 2004: 451) örgüte bağlılık (örn; Panaccio ve Vanderberghe, 2011: 1455; Van Dyne ve Pierce, 2004: 451), örgütsel vatandaşlık davranışı (örn; Van Dyne ve Pierce, 2004: 451) ve işten ayrılma niyeti (örn; Wei ve Albright, 1998: 218) gibi iş ve örgüte ilişkin tutum ve davranışları tutarlı ve anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. İşe ilişkin incelenen bir diğer davranış ise görev performansı olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacıların örgüt temelli özsaygı ve görev performansı arasındaki ilişkiyi açıklamada Korman (1970) tarafından geliştirilen Öztutarlılık Kuramından (Self-Consistency Theory) yararlandıkları görülmektedir (Bowling vd., 2010: 604; Ferris vd., 2010: 562; Liu vd., 2013: 1021; Pierce ve Gardner, 2004: 595). Öztutarlılık Kuramına göre kişilerin, bilişsel denge veya tutarlılıklarını arttıran davranışlar içine girecekleri ileri sürülmektedir (Pierce ve Gardner, 2004: 595). Bu doğrultuda özsaygısı yüksek olan kişilerden, kendilerine ilişkin geliştirmiş oldukları olumlu düşüncelerini besleyecek davranışlar içine girmeleri beklenirken, özsaygısı düşük olan kişilerden ise kendilerine ilişkin geliştirdikleri olumsuz inançlarını pekiştirecek davranışlarda bulunmaları beklenmektedir (Ferris vd., 2010: 562; Pierce ve Gardner, 2004: 595). Benzer şekilde, Öztutarlılık Kuramı örgütsel alana da taşınmıştır. Bu doğrultuda örgüt temelli özsaygıları yüksek olan kişilerin, bir örgüt üyesi olarak kendilerine ilişkin geliştirmiş oldukları olumlu algılarını arttıracak olumlu iş davranışlarında bulunacakları belirtilmektedir. Diğer taraftan, örgüt temelli özsaygıları düşük olan kişilerin ise bir örgüt üyesi olarak kendileriyle ilgili geliştirdikleri olumsuz görüşlerini pekiştirecek olumsuz iş davranışlarına yönelecekleri ifade edilmektedir. Gerçekleştirilen ampirik çalışmalarda (örn; Gardner vd., 2004: 315; Liu vd., 2013: 1031) Öztutarlılık Kuramının varsayımları doğrultusunda, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan kişilerin, görev performanslarının da yüksek olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, hem Öztutarlılık Kuramının varsayımları hem de daha önceden gerçekleştirilen ampirik çalışmaların bulguları dikkate alınarak örgüt temelli özsaygının, görev performansını pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Söz konusu beklenti doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H2: Örgüt temelli özsaygı, görev performansını pozitif yönde etkiler.

2.4. Örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolü

Yapılan ampirik çalışmalarda, örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolünün incelenmesinde, Brockner (1983) tarafından geliştirilen Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramından (Behavioral Plasticity Theory) yola çıkıldığı görülmektedir. Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramında, kişilerin çevrelerinden gelen etkilere tepki verme düzeylerinin farklılaştığı savunulmaktadır (Brutus vd., 2000: 369; Hui ve Lee, 2000: 219; Pierce ve

Gardner, 2004: 596). Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramını geliştiren Brockner (1983), kişilerin çevrelerinden gelen etkilere tepki verme düzeylerinin farklılaşmasında özsaygının önemli bir rolü olduğunu ifade etmektedir. Brockner (1983), özsaygısı düşük olan kişilerin, yüksek olan kişilere kıyasla çevrelerinden gelen mesajlara daha açık olduklarını ve davranışlarını bu mesajlara göre biçimlendirme eğilimine girdiklerini belirtmektedir. Buna göre özsaygısı düşük olan kişiler, kendi duygu, düşünce ve davranışlarının doğruluğundan emin olmadıkları için belirsizliği daha çok yaşayıp çevrelerinden gelen mesajların onları yönlendirmelerine daha çok izin vermektedirler (Ferris vd., 2010: 564; Pierce ve Gardner, 2004: 595). Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramının, örgütsel bağlama taşınmasıyla örgüt temelli özsaygının, işyerinde meydana gelen olaylarla, kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri biçimlendiren bir değişken rolü oynadığı çeşitli araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür (Örn; Brutus vd., 2000: 369; Hui ve Lee, 2000: 219; Pierce ve Gardner, 2004: 596). Buna göre örgüt temelli özsaygısı düşük olan kişilerin, dışarıdan gelen etkilere daha açık oldukları belirtilmektedir. Örneğin; Hui ve Lee (2000: 220) örgüt temelli özsaygısı yüksek olan kişilerin düşük olan kişilere kıyasla olumsuz bir niteliğe sahip olan iş güvencesizliğine karşı daha az duyarlı olduklarını öne sürmüşlerdir. Söz konusu önermelerini test ettiklerinde, iş güvencesizliğinin örgüte bağlılık ve devamsızlık üzerindeki etkisinde biçimlendirici değişken rolü oynadığını saptamışlardır (Hui ve Lee, 2000: 226). Bu çalışmada gerek Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramı gerek Hui ve Lee'nin (2000) çalışmasından yola çıkılarak örgüt temelli özsaygının, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki etkisinde biçimlendirici değişken rolü oynayabileceği düşünülmüştür. Çalışmada örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolüne odaklanılmasının bir diğer nedeni ise toplulukçu özellikler bakımından önem taşıdığı saptanan örgüt temelli özsaygının (Dyne vd., 2000) yerel bağlam açısından da dikkate alınması gerektiğinin düşünülmesidir.

Tüm bunlar doğrultusunda, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan kişilerin örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklardan daha az etkilenmeleri ve görev performanslarının daha az düşmesi beklenmektedir. Bu beklenti doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3: Yüksek düzeydeki örgüt temelli özsaygı, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki negatif yöndeki etkisini azaltır.

3. Yöntem

3.1. Uygulama alanı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul'da faaliyet gösteren özel sektör şirketlerinde çalışan beyaz yakalı işgörenlerden toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri, araştırmacı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Tercüme edilen bu ölçekler, daha sonra ölçeklerin aslını görmeyen başka bir araştırmacı tarafından İngilizce'ye geri tercüme edilmiştir. Ölçeklerin orjinalleri ile İngilizce geri tercümelemleri, araştırmacı tarafından karşılaştırılarak gerekli iyileştirmeler yapılmış ve bir anket formu oluşturulmuştur. Söz konusu anket formunun linki, araştırmacı tarafından e-mail yoluyla çeşitli özel sektör firmalarında çalışan toplamda 38 beyaz yakalı işgörene gönderilmiştir. Bu işgörenlerden, anket formunun yer aldığı linki çalışma arkadaşlarına veya tanıdıkları beyaz yakalı işgörene göndermeleri talep edilmiştir. Araştırma kapsamında geri dönen geçerli anket sayısı 184'tür. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması, 12.72 standart sapma ile 34.61'dir ve yaşları 23 ila 54 arasında değişmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasını (%59.2) kadın işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların örgütsel kıdemlerinin ortalaması, 5.34 standart sapma ile 5.18 yıldır ve örgütsel kıdemleri 1 ila 25 yıl arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise üniversite mezunlarının %68.3 ile ilk sırada yer aldığı görülürken, üniversite mezunlarını yüksek lisans mezunu olanlar %28.2 ile takip etmektedir. Katılımcıların %3.5'i ise doktora programını tamamlamışlardır. Araştırmaya katılanların, %38'i finans, %22'si üretim, %21'i inşaat, %19'u ise bilişim, perakendecilik, sağlık ve danışmanlık sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde çalışmaktadır.

3.2. Ölçüm araçları

3.2.1. Örgütsel edenlerle yaşanan olumsuz şoklar ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, örgütsel nedenlerle yaşadıkları olumsuz şokları ölçmek için Holtom vd. (2005) tarafından hazırlanan ve örgütsel nedenlerle yaşanan şokları içeren listeden yararlanılmıştır. Söz konusu listede, altı spesifik şok yer almaktadır. Katılımcılardan, bu listede yer alan olayları geçtiğimiz altı ay içinde yaşayıp yaşamadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Değerlendirmeler, "evet" seçeneğine 1, "hayır" seçeneğine 0 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Listede yer alan örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar, "ilk üstle önemli bir fikir uyuşmazlığı yaşamak", "beklenilenden daha az ücret artışı almak", "performans değerlendirme sonuçlarının beklenenden düşük olması", "beklenen terfiyi alamamak", "kendisiyle aynı işi yapan iş arkadaşından

daha az ücret aldığını öğrenmek” ve “işten ayrılması yönünde yöneticilerinden baskı görmek” olarak sıralanmaktadır. Katılımcıların söz konusu altı ifadeye evet (1) veya hayır (0) şeklinde verdikleri yanıtların puanları toplanarak, örgütsel nedenlerle yaşanan şoklara ilişkin kümülatif puanları hesaplanmıştır. Bu tür bir hesaplama, daha önce yapılan çalışmalarda kullanılan yöntemle tutarlılık göstermektedir (Örn; Burton vd., 2010; Holtom vd., 2012).

3.2.2. Görev performansı ölçeği

Çalışmada iş performansının incelenmesinde, görev performansına odaklanılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin görev performanslarını ölçmek için Abramis (1994) tarafından geliştirilen görev performansı algısı (self-rated performance) ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda katılımcılardan, geçtiğimiz aydaki görev performanslarını söz konusu ölçekte yer alan dört ifadeye göre değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan ifadelere verilen cevaplar, “yetersiz” seçeneğine 1, “çok iyi” seçeneğine 7 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelere, “performans hedeflerimi hatasız gerçekleştirmek” ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.90 olduğu saptanmıştır.

3.2.3. Örgüt temelli özsaygı ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, örgüt temelli özsaygılarını ölçmek için Pierce vd. (1989) tarafından geliştirilen örgüt temelli özsaygı ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte, on ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere verilen cevaplar, 7’li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 7 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelere, “Çalıştığım şirkette bana değer veriliyor” ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.93 olduğu saptanmıştır.

3.2.4. Kontrol değişkenleri

Bu çalışmada yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem, kontrol değişkenleri olarak ele alınmışlardır. Cinsiyet değişkenine ait veriler, erkek=0 ve kadın=1 şeklinde kodlanmıştır. Yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem kontrol değişkenleri olarak incelenmelerinin nedeni, daha önce yapılan çeşitli çalışmalarda cinsiyet (örn; Beyler, 1990; Kepir Sinangil ve Ones, 2003), yaş (örn; Rhodes, 1983) ve örgütsel kıdeme göre (örn; Ng ve Feldman, 2010: 1243) kişilerin görev performanslarının farklılık gösterdiğinin saptanmış olmasıdır. Bu amaçla söz konusu değişkenlerin, bağımlı değişken olan görev performansı üzerinde etkili olabilecekleri düşünülerek yapılacak analizlerde kontrol edilmesi uygun görülmüştür.

4. Bulgular

4.1. Faktör analizi sonuçları

Çalışmada ortaya konan hipotezlerin test edilmesinden önce kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının saptanması için açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur. İlk olarak görev performansı ölçeğine ait dört ifade açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinden, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak içinse Barlett testinden (Barlett test of sphericity) yararlanılmıştır (Sharma, 1996). Görev performansı ölçeğinin KMO istatistiği .911'dir ($>.60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett testi Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=.000 < .05$). Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte yer alan ifadelerin, tek bir faktör altında toplandıkları görülmektedir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %84.16 olarak saptanmıştır.

Tablo 1
Görev Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör
Görevlerime ilişkin sorumlulukları ve gerekliliklerini yerine getirmek	.933
Performans hedeflerimi hatasız gerçekleştirmek	.914
Görevlerimi zamanında yapmak	.880
Görevlerime ilişkin doğru kararlar vermek	.865

Örgüt temelli özsaygı ölçeğine ait on ifade, açıklayıcı faktör analizine tabi tutulduğunda ise ölçeğin KMO istatistiğinin .867 olduğu saptanmıştır ($>.60$). Barlett testi Chi katsayısı da anlamlıdır ($p=.000 < .05$). Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte yer alan ifadelerin tek bir faktör altında toplandıkları görülmektedir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %72.21 olarak saptanmıştır.

Tablo 2
Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör
Çalıştığım şirkette ciddiye almırım.	.871
Çalıştığım şirket bana sadakat gösterir.	.862
Çalıştığım şirkette fark yaratabilirim.	.842
Çalıştığım şirkette bana güven duyuluyor.	.835
Çalıştığım şirkette sayılırım.	.816
Çalıştığım şirkette bana değer veriliyor.	.809
Çalıştığım şirkette önemliyim.	.799
Çalıştığım şirkete faydası olan biriyim.	.782
Çalıştığım şirkette işbirlikçi davranırım.	.740
Çalıştığım şirkette verimliyim.	.702

4.2. Hipotez Testleri

Çalışmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde, hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce regresyon analizinin yapılabilmesi için gereken normallik, varyansların homojenliği ve doğrusallık varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Histogram ve olasılık (P-P plots) grafikleri, serpm grafiği (scatter plots) incelenerek söz konusu varsayımların sağlandığı tespit edilmiştir. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3
Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	St.Sapma	1	2	3	4	5	6
1-Cinsiyet	-	-	-					
2-Yaş	34.61	12.72	-.021	-				
3-Örgütsel Kıdem	5.18	5.34	.057	.520**	-			
4- Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şoklar	.58	1.51	-.002	-.004	.161*	-		
5-Örgüt Temelli Özsaygı	5.71	.94	-.039	.127	.088	-.304**	-	
6-Görev Performansı	4.62	1.49	-.024	.123	.124	-.337**	.587**	-

N=184 *p<.05, **p<.01, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın

Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla, dört basamaklı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci basamakta kontrol değişkenleri olan yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem analize dahil edilirken, ikinci basamakta ise bağımsız değişken olan örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar analize sokulmuştur. Üçüncü basamakta biçimlendirici değişken olan örgüt temelli özsaygı analize dahil edilmiştir. Dördüncü basamakta ise etkileşim terimi (interaction term) regresyon analizine sokulmuştur. Etkileşim terimi, bağımsız değişkenle biçimlendirici değişkenin çarpılması sonucu elde edilmektedir (Hair vd., 1998: 171). Ancak bağımsız değişken, biçimlendirici değişken ve etkileşim terimi arasında çoklu doğrusallık sorunu ortaya çıkabileceğinden, bu sorunun önüne geçmek için bütün değişkenler merkezlenmiştir (centering) (Jaccard ve Turrise, 2003: 28). Her bir basamağa geçişte açıklanan varyanslarda meydana gelen anlamlı bir değişiklik (ΔR^2), o basamakta analize dahil edilen değişkenin etkisini göstermektedir (Jaccard ve Turrise, 2003: 11). Hiyerarşik regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4
Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

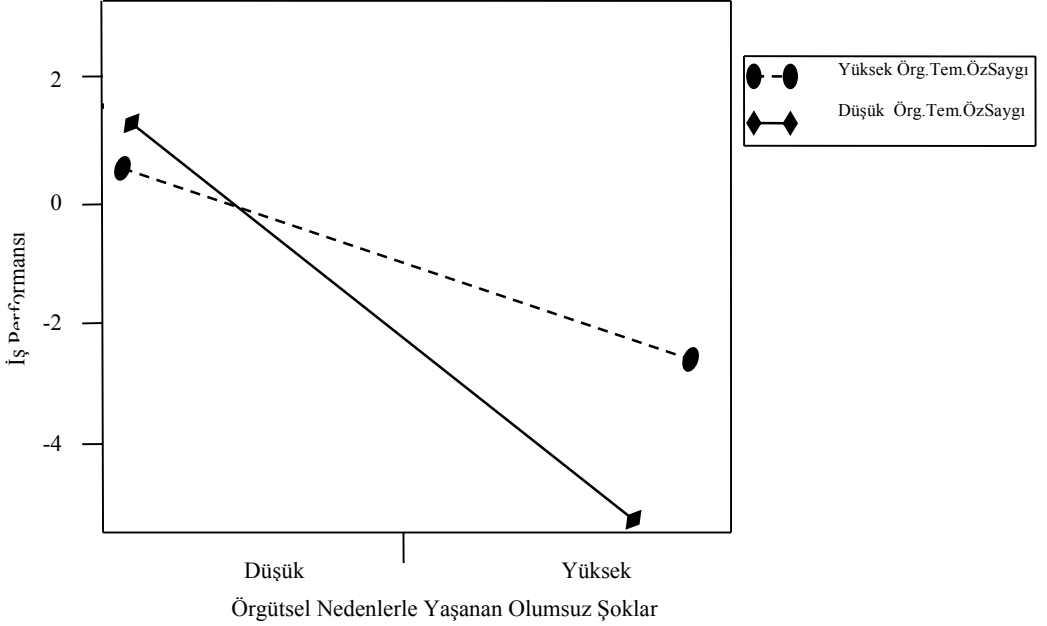
	Görev Performansı			
	1. Basamak	2. Basamak	3. Basamak	4. Basamak
Cinsiyet	-.027	-.033	-.011	-.056
Yaş	.079	.039	.001	.028
Örgütsel Kıdem	.084	.164	.110	.128
Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şoklar		-.364***	-.198**	-.171**
Örgüt Temelli Özsaygı			.517***	.589***
Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şoklar X Örgüt Temelli Özsaygı				-.264**
R ²	.021	.149***	.385***	.447*
ΔR^2	.021	.128***	.236***	.063*

N=184 *p<.05, **p<.01, *** p<.001, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, birinci basamakta ele alınan cinsiyet, yaş ve örgütsel kıdem kontrol değişkenlerinin görev performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır ($\Delta R^2 = .021$, $p > .05$). İkinci basamakta örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar analize dahil edildiğinde, modelin istatistikî olarak anlamlı bir hale geldiği görülmüştür ($\Delta R^2 = .128$, $p <$

.001). Tablo 4'te de görüldüğü gibi örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, görev performansını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur ($\beta = -.364$, $p < .001$). Bu doğrultuda bulgular H1 hipotezini desteklemektedir. Üçüncü basamakta örgüt temelli özsaygı analize dahil edildiğinde, modelin görev performansını anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir ($\Delta R^2 = .236$, $p < .001$). Tablo 4'te de görüldüğü gibi örgüt temelli özsaygı, görev performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($\beta = .517$, $p < .001$). Bu doğrultuda bulgular, H2 hipotezini desteklemektedir. Dördüncü basamakta örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar ile örgüt temelli özsaygının etkileşimi analize dahil edildiğinde, modelin görev performansını anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır ($\Delta R^2 = .063$, $p < .05$). Tablo 4'te de görüldüğü gibi örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar ile örgüt temelli özsaygının etkileşimi, görev performansını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($\beta = -.264$, $p < .05$). Söz konusu etkileşimin, görev performansını anlamlı bir şekilde açıklaması üzerine örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolünün daha açık bir şekilde görülebilmesi amacıyla Aiken ve West'in (1991) önerileri doğrultusunda basit eğim testinin (simple slope test) yapılması gerekmektedir. Basit eğim testinde, biçimlendirici değişken olan örgüt temelli özsaygının ortalamasından bir standart sapma düşük ve yüksek olduğu değerler için örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki etkisinin sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmelidir (Aiken ve West, 1991). Buna göre örgüt temelli özsaygının yüksek (basit eğim $\beta = -.160$, $p < .05$) ve düşük (basit eğim $\beta = -.310$, $p < .05$) olduğu değerler için söz konusu etkinin sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Söz konusu biçimlendirici değişkenin etkisinin daha net bir şekilde görülebilmesi için etkileşim grafiğine bakılması gerekmektedir. Etkileşim grafiği Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1
Örgüt Temelli Özsaygının Biçimlendirici Değişken Rolü



Şekil 1’de de görüldüğü gibi, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan kişilerin düşük olan kişilere kıyasla örgütsel nedenlerle yaşadıkları olumsuz şoklar karşısında görev performansları daha az düşmektedir. Gerek hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları gerekse basit eğim testi ve etkileşim grafiği doğrultusunda bulguların, H3 hipotezini desteklediği görülmektedir.

5. Sonuç ve tartışma

Bu çalışmada, Lee ve Mitchell’in (1994), kişilerin yaşadıkları şokların kendi istekleriyle işlerinden ayrılmalarına yol açan önemli bir faktör olduğunu ileri sürdükleri modeli temel alınmıştır. Ancak çalışma, şokları işten ayrılma açısından inceleyen çalışmalardan (örn; Donnelly ve Quirin, 2006: 72; Holtom vd., 2005: 348; Lee vd., 1999: 458; Maertz ve Kmitta, 2012: 36; Morrel vd., 2004: 343; Niederman vd., 2007: 339) farklı olarak yaşadıkları şoklara rağmen işlerinden ayrılmayan kişilerin iş performanslarının nasıl değiştiğini ele almaktadır. Çalışmada iş performansının incelenmesinde görev performansına odaklanılmıştır.

Görev performansında kişinin bilgi, beceri, deneyim ve kapasitesinin belirleyici olduğu kadar aynı zamanda motivasyonunun da önemli bir rol oynamasından hareketle (Dalal ve Hulin, 2008: 78), örgütsel nedenlerle olumsuz şoklar yaşamalarına rağmen örgütlerinde kalmaya devam eden kişilerin, görev performanslarının düşeceği öngörülmüştür. Yapılan analizler sonucu, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Başka bir deyişle, kişilerin örgütsel nedenlerle yaşadıkları olumsuz şoklar arttıkça görev performansları düşmektedir.

Çalışmada örgüt temelli özsaygının, görev performansını hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda çalışmada, örgüt temelli özsaygının hem görev performansı üzerindeki bağımsız değişken rolü hem de örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki etkisinde biçimlendirici değişken rolü test edilmiştir. Yapılan analizler sonucu, örgüt temelli özsaygının görev performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Söz konusu bulgunun, gerek daha önce yapılan ampirik çalışmaların sonuçlarıyla (örn; Gardner vd., 2004: 315; Liu vd., 2013: 1031) gerekse Öztutarlılık Kuramının temel varsayımlarıyla örtüştüğü görülmektedir.

Çalışmada örgüt temelli özsaygının, biçimlendirici değişken rolüne hem Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramının temel varsayımları hem de çalışmanın büyük ölçüde toplulukçu bir kültüre sahip olduğu saptanan Türkiye’de gerçekleştirilmesi nedeniyle odaklanılmıştır. Yapılan analiz sonucu, örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki etkisinde biçimlendirici değişken rolü oynadığı saptanmıştır. Buna göre örgüt temelli özsaygısı yüksek olan kişilerin, örgütsel nedenlerle yaşadıkları olumsuz şoklar karşısında görev performanslarının daha az düştüğü bulunmuştur. Söz konusu bulgu, örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolünü açıklamada kullanılan Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Kuramının varsayımları ile tutarlılık göstermektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular, birtakım kısıtların varlığı doğrultusunda ele alınmalıdır. Buna göre görev performansının, sadece kişilerin algıları açısından incelenmesi çalışmanın en önemli kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen ampirik çalışmalar incelendiğinde, görev performansının ölçülmesinde kişilerden kendi performanslarını değerlendirmelerinin (self-rated performance) istenmesine yaygın bir şekilde başvurulduğu görülmektedir (Örn; Abramis, 1994: 551; De Cuyper ve De Witte, 2006: 401; De Cuyper ve De Witte, 2007: 73, Demerouti vd., 2005: 195, Fisher, 2003: 765; Luthans vd., 2007: 555, Siu, 2003: 341). Görev performansının ölçülmesinde sıklıkla başvurulan bir diğer yöntem ise kişilerin performanslarına ilişkin değerlendirmeyi ilk üstlerinin yapmasıdır (supervisor-rated performance) (Örn; Barrick ve Mount, 1993: 113; Janssen, 2001: 1042; Lee vd., 2004: 716; Randall vd., 1999: 165; Shore ve Martin,

1989: 63). Son olarak, görev performansının ölçülmesinde örgüt tarafından gerçekleştirilen formel performans değerlendirme sonuçlarının kullanılmasına da rastlanmaktadır (Örn; Crant, 1995: 534; Gardner vd., 2004: 313). Ancak örgütlerin formel performans değerlendirme sonuçlarını araştırmacılarla paylaşmayı genellikle tercih etmemesi, bu tip verilere ulaşılmasını zorlaştırmaktadır. Diğer taraftan, ilk üstlerden çalışmaya katılmalarının istenmesi de performansları değerlendirilecek olan kişilerin açık kimliklerinin saptanması ihtiyacını ortaya çıkardığından katılımcıların anket formunu doldurma olasılıkları azalmaktadır. Bu çalışmada, araştırmaya bireysel ve gönüllülük esasına dayanarak katılan kişilerin örgütlerine ve ilk üstlerine ulaşmak mümkün olmadığından, örgüt tarafından gerçekleştirilen formel performans değerlendirme sonuçlarına ulaşamamıştır. Aynı nedenlerle, kişilerin performanslarının ilk üstleri tarafından değerlendirilmesi yoluna da başvurulamamıştır. İleride yapılacak çalışmalarda, örgütlerin somut verilerinden ya da ilk üstlerin değerlendirmelerinden yararlanılabilir.

Çalışmada literatürde daha önce yapılan çalışmalardan ve Öztutarlılık Kuramından yola çıkılarak örgüt temelli özsaygının görev performansını pozitif yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Ancak kişinin sahip olduğu beceri, kapasite ve deneyim nedeniyle görev performansı yüksekse, bu yüksek görev performansının örgüt temelli özsaygıyı pozitif yönde etkilemesi de mümkün olabilir. Çalışmada boylamsal yerine kesitsel araştırma yöntemi kullanıldığı için bu duruma açıklık getirilememiş olması da çalışmanın başka bir kısıtına işaret etmektedir. Verilerin toplanmasında, kolayda örnekleme yönteminden yararlanıldığı için araştırmacının ve katılımcıların ulaşabildiği kişilerin çalışmada yer alması bir diğer kısıtı göstermektedir. Şoklarla ilgili literatür incelendiğinde, konunun kuramsal gelişimi ve ampirik olarak test edilmesine ilişkin yapılan çalışmaların bireyci kültürel özelliklere sahip olan Kuzey Amerika'da gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmada örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların ölçülmesinde, Holtom vd. (2005) tarafından hazırlanan ve örgütsel nedenlerle yaşanan şokları temsil eden altı ifadeden yararlanılmıştır. Bu altı ifade, Brislin'in (1986) önerileri dikkate alınarak tercüme ve geri tercüme (translation-retranslation) yöntemine tabi tutulmuştur. Daha sonra ifadelerin orijinali ile İngilizce geri tercüme, araştırmacı tarafından karşılaştırılarak gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Böylelikle ithal bir ölçeğin, yerel bağlamda kullanılmasıyla ortaya çıkabilecek sorunların önüne geçilmesine ve anlamsal denkliğin sağlanmasına çalışılmıştır (Wasti ve Çetin, 2003). Ancak söz konusu yöntem ek olarak ölçeğin, yerel bağlamda kültürel açıdan anlamlı olup olmadığının incelenmesi için pilot çalışma yapılması da gerekmektedir (Gelfand vd., 2002; Hambleton vd., 1999). Buna göre örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokları ölçmede kullanılan ifadelerin, Türk iş hayatında anlamlı olup olmadıklarına dair bir değerlendirmenin pilot çalışmayla

gerçekleştirilmemiş olması da çalışmanın kısıtlarından bir diğerini oluşturmaktadır.

Çalışmanın gerek literatüre gerek uygulamaya katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Buna göre çalışmanın literatüre en önemli katkılarından biri, Lee ve Mitchell'in modelinin kapsamının genişletilmesidir. Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların, görev performansını negatif yönde etkilediğinin saptanması da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada ayrıca örgüt temelli özsaygının, görev performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise örgüt temelli özsaygının, söz konusu etkide biçimlendirici değişken rolü oynadığının saptanmasıdır. Başka bir deyişle, çalışmada yüksek örgüt temelli özsaygının örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki negatif etkisini azalttığı saptanmıştır. Kişilerin örgütsel nedenlerle olumsuz şoklar yaşamaları, iş hayatının kaçınılmaz bir gerçeğidir. Bu doğrultuda örgütlerin, bu tür şoklar yaşayan işgörenlerinin görev performanslarında bir düşüşle karşılaşmamaları için birtakım önlemler almaları gerektiği ileri sürülebilir. Çalışmada örgüt temelli özsaygının bağımsız ve biçimlendirici değişken rolünün ortaya konulmasına bağlı olarak, örgütlerin alabilecekleri önlemlerden birinin örgüt temelli özsaygıyı arttıracak uygulamalarda bulunmaları olduğu düşünülmektedir. Buna göre gerçekleştirilen ampirik çalışmalarda, örgüt temelli özsaygıyı arttırdığı tespit edilen katılımcı yönetim uygulamaları, işlerin rutinlikten çıkarılması, rol belirsizliğinin azaltılması ve iş tanımlarının net bir şekilde yapılması vb.nin (Bowling vd., 2010: 609; Pierce ve Gardner, 2004: 600-605) örgütler tarafından benimsenmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Böylelikle, gerek örgütlerin gerekse kişilerin yaşanan olumsuz şokların sarsıcı etkilerinden daha az yara alacakları öne sürülebilir.

Çalışmada, örgütten kaynaklanan ve yine çözümü büyük ölçüde örgütün elinde olan şoklara odaklanılmasının daha uygun olacağı düşünüldüğü için kişisel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar kapsam dışında bırakılarak sadece örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklara odaklanılmıştır. Ancak yerel bağlam göz önüne alındığında, Türkiye gibi iş ve özel hayatın büyük ölçüde örtüştüğü toplumlarda kişisel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların da görev performansı üzerinde etkili olacağı tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda ileride yapılacak çalışmalarda kişisel nedenlerle yaşanan olumsuz şoklar üzerinde durulabileceği düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel nedenlerle yaşanan olumlu şokların da kişilerin iş ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını nasıl etkileyeceği de henüz incelenmemiş bir çalışma konusu olarak ortaya çıkmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda ele alınabilecek bir başka konu ise farklı biçimlendirici değişkenlere odaklanılmasıdır. Bu çalışma, örgütsel nedenlerle yaşanan şoklar ve görev performansı arasındaki ilişkiyi büyük ölçüde toplulukçu bir kültüre sahip olduğu

çeşitli araştırmalarla saptanan Türkiye’de test etmiştir. Bu doğrultuda yerel bağlam da göz önüne alınarak; toplulukçu özellikler açısından önem taşıyan örgüt temelli özsaygının, söz konusu ilişki üzerindeki biçimlendirici değişken rolüne odaklanılmıştır. Ancak katılımcıların çalıştıkları örgütlerin kurumsallık düzeyleri ve büyüklüklerinin de örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların görev performansı üzerindeki negatif yöndeki etkisini biçimlendirebilecek birer değişken oldukları düşünülmektedir. Bu doğrultuda ileride yapılacak çalışmalarda, kurumsallık düzeyi ve örgüt büyüklüğü de biçimlendirici değişkenler olarak incelenebilir. İleride yapılacak çalışmalarla ilgili bahsedilmesi gereken son bir husus ise örgütsel nedenlerle yaşanan şokların mavi yakalı işgörenler açısından da ele alınabilecek olmasıdır. Bu çalışmada sadece tek bir işgören grubuna (beyaz yakalılar) odaklanılmasının nedeni, kendi içinde daha tutarlı sonuçlar elde edilebileceğinin düşünülmesidir. Ancak şoklar ve görev performansı gibi konuların, mavi yakalılar açısından da incelenmesi gerektiği göz önüne alınarak ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda, mavi yakalı işgörenlerden de veri toplanıp karşılaştırmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- ABRAMIS, D. J. (1994), "Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U?", *Psychological Reports*, 75-1, 547-558.
- AIKEN, L. S. ve WEST, S. G. (1991), *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Sage, Newbury Park CA.
- AYCAN, Z. (2001). "Human Resource Management in Turkey-Current Issues and Future Challenges", *International Journal of Manpower*, 22-3, 252-260.
- BARRICK, M. R. ve MOUNT, M. K. (1993), "Autonomy as a Moderator of The Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 78-1, 111-118.
- BEYER, S. (1990), "Gender Differences in The Accuracy of Self-Evaluations of Performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59-5, 960-970.
- BOMMER, W. H., JOHNSON, J. L., RICH, G. A., PODSAKOFF, P. M. ve MACKENZIE, S. B. (1995), "On The Interchangeability of Objective and Subjective Measures of Employee Performance: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, 48-3, 587-605.
- BORMAN W. C. ve MOTOWIDLO, S. M. (1993), "Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", *Personnel Selection in Organizations*, Editörler: SCHMITT, N. ve BORMAN, W.C., Jossey-Bass, San Fransico, 71-98.
- BORMAN W. C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1997), "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10-2, 99-109.
- BOWLING, N. A., ESCHLEMAN, K. J., WANG, Q., KIRKENDALL, C. ve ALARCON, G. (2010), "A Meta-Analysis of The Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83, No.3, s. 601-626.

- BRISLIN, R. W. (1986). "The Wording and Translation of Research Instruments" W. J. Lohner, & J.W. Berry (Eds.) *Field Methods in Cross-Cultural Research*, 137-164. Beverly Hills: Sage.
- BROCKNER, J. (1983), "Low Self-Esteem and Behavioral Plasticity: Some Implications", *Review of Personality and Social Psychology*, 4, 237-271
- BRUTUS, S., RUDERMAN, M. N., OHLOTT, P. J. ve MCCAULEY, C. D. (2000), "Developing from Job Experiences: The Role of Organization-Based Self-Esteem", *Human Resource Development Quarterly*, 11-4, 367-380.
- BURTON J. P., HOLTOM, B. C., SABLYNSKI, C. J., MITCHELL, T. R. ve LEE, T. W. (2010), "The Buffering Effects of Job Embeddedness on Negative Shocks", *Journal of Vocational Behavior*, 76-1, 42-51.
- COLQUITT, J. A., SCOTT, B. A. ve LEPINE, J. A. (2007), "Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationship with Risk Taking and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 92-4, 909-927.
- CRANT, J. M. (1995), "The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents", *Journal of Applied Psychology*, 80-4, 532-537.
- DALAL, R. S., BAYSINGER, M., BRUMMEL, B. J. ve LEBRETON, J. M. (2012), "The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes, and Trait Affect as Predictors of Job Performance", *Journal of Applied Social Psychology*, 42-S1, E295-E325.
- DALAL, R. S. ve HULIN, C. L. (2008), "Motivation for What? A Multivariate Dynamic Perspective of The Criterion", *Work Motivation: Past, Present, and Future*, Editörler: KANFER, R., CHEN, G. ve PRITCHARD, R. D., Routledge, New York, 64-98.
- DE CUYPER, N. ve DE WITTE, H. (2007), "Job Insecurity in Temporary versus Permanent Workers: Associations with Attitudes, Well-Being and Behaviour", *Work and Stress*, 21-1, 65-84.
- DE CUYPER, N. ve DE WITTE, H. (2006), "The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being, and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective", *Journal of Occupational Psychology*, 79-3, 395-409.
- DEMEROUTI, E., VERBEKE, W. J. ve BAKKER, A. B. (2005), "Exploring The Relationship Between a Multidimensional and Multifaceted Burnout Concept and Self-Rated Performance", *Journal of Management*, 31-2, 186-209.
- DONNELLY, D. P. ve QUIRIN, J. J. (2006), "An Extension of Lee and Mitchell's Unfolding Model of Voluntary Turnover", *Journal of Organizational Behavior*, 27-1, 59-77.
- DYNE, L. V., VANDEWALLE, D., KOSTOVA, T., LATHAM M. E. ve CUMMINGS, L. L. (2000). "Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-Work Setting", *Journal of Organizational Behavior*, 21-1, 3-23.
- FERRIS, D. L., LIAN, H., BROWN, D. J., PANG, F. X. ve KEEPING, L. M. (2010), "Self-Esteem and Job Performance: The Moderating Role of Self-Esteem Contingencies", *Personnel Psychology*, 63-3, 561-593.
- FISHER, C. D. (2003), "Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance Are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory", *Journal of Organizational Behavior*, 24-6, 753-777.
- GARDNER, D. G., VAN DYNE, L. ve PIERCE, J. L. (2004), "The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance: A Field Study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77-3, 307-322.
- GELFAND, M. J., RAVEN, J. L. ve EHRHART, K. H. (2002). "Methodological Issues in Cross-Cultural Organizational Research", *Handbook of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology*, 216-246.

- GELFAND, M. J., ve REALO, A. (1999). "Individualism– Collectivism and Accountability in Intergroup Negotiations", *Journal of Applied Psychology*, 84-5, 721–736.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. ve ANDERSON, R. E. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 2th Edition, Prentice Hall International, New Jersey.
- HAMBLETON, R. K., YU, J. ve SLATER, S. C. (1999), "Field Test of The ITC Guidelines for Adapting Educational and Psychological Tests", *European Journal of Psychological Assessment*, 15-3, 270-276.
- HOLTOM, B. C., BURTON, J. P. ve CROSSLEY, C. D. (2012), "How Negative Affectivity Moderates The Relationship Between Shocks, Embeddedness and Worker Behaviors", *Journal of Vocational Behavior*, 80-2, 434-443.
- HOLTOM, B. C., MITCHELL, T. R., LEE, T. W. ve INDERRIEDEN, E. J. (2005). "Shocks as Causes of Turnover: What They are and How Organizations Can Manage Them", *Human Resource Management*, 44-3, 337-352.
- HOFSTEDE, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*, Newbury Park, CA: Sage.
- HUGHES, L. W. ve PALMER, D. K. (2007), "An Investigation of The Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14-2, 143-156.
- HUI, C. ve LEE, C. (2000), "Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", *Journal of Management*, 26-2, 215-232.
- HUI, C., LEE, C. ve NIU, X. (2010), "The Moderating Effects of Polychronicity and Achievement Striving on The Relationships Between Task Variety and Organization-Based Self-Esteem of Mid-Level Managers in China", *Human Relations*, 63-9, 1395-1416.
- JACCARD J. ve TURISI, R. (2003), *Interaction Effects in Multiple Regression*, 2nd Edition, Sage University Paper, California.
- JANSEN, O. (2001), "Fairness Perceptions as a Moderator in The Curvilinear Relationships Between Job Demands, and Job Performance and Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 44-5, 1039-1050.
- JEX, S. M. ve ELACQUA, T. C. (1999), "Self-Esteem as a Moderator: A Comparison of Global and Organization-Based Measures", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72-1, 71-81.
- KEPİR SİNANGİL, H. ve ONES, D. S. (2003), "Gender Differences in Expatriate Job Performance", *Applied Psychology*, 52-3, 461-475.
- KERNIS, M. H., BROCKNER, J. ve FRANKEL, B. S. (1989), "Self-Esteem and Reactions to Failure: The Mediating Role of Overgeneralization", *Journal of Personality and Social Psychology*, 57- 4, 707-714.
- KERNIS, M. H., GRANNEMANN, B. D. ve BARCLAY, L. C. (1989), "Stability and Level of Self-Esteem as Predictors of Anger Arousal and Hostility", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56-6, 1013-1022.
- KORMAN, A. K. (1970), "Toward an Hypothesis of Work Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 54-1, 31-41.
- LEE, J. (2003), "An Analysis of The Antecedents of Organization-Based Self-Esteem in Two Korean Banks", *International Journal of Human Resource Management*, 14-6, 1046-1066.
- LEE, T. W. ve MITCHELL, T. R. (1994), "An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover", *Academy of Management Review*, 19-1, 51-89.

- LEE, T. W., MITCHELL, T. R., SABLYNSKI, C. J. ve BURTON, J. P. (2004), "The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*, 47-5, 711-722.
- LEE, T. W., MITCHELL, T. R., HOLTOM, B. C., MCDANIEL, L. S. ve HILL, J. W. (1999), "The Unfolding Model of Voluntary Turnover: A Replication and Extension", *Academy of Management Journal*, 42-4, 450-462.
- LEE, T. W., MITCHELL, T. R., WISE, L., & FIREMAN, S. (1996), "An Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover", *Academy of Management Journal*, 39-1, 5-36.
- LIU, J., HUI, C., LEE, C. ve CHEN, Z. X. (2013), "Why Do I Feel Valued and Why Do I Contribute? A Relational Approach to Employee's Organization-Based Self-Esteem and Job Performance", *Journal of Management Studies*, 50-6, 1018-1040.
- LUTHANS, F., AVOLIO, B. L., AVEY, J. B. ve NORMAN, S. M. (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60-3, 541-572.
- MAERTZ, C. P. ve KMITTA, K. R. (2012), "Integrating Turnover Reasons and Shocks with Turnover Decision Processes", *Journal of Vocational Behavior*, 81-1, 26-38.
- MORREL, K., LOAN-CLARKE, J. ve WILKINSON, A. (2004), "The Role of Shocks in Employee Turnover", *British Journal of Management*, 15-4, 335-349.
- NAUS, F., VAN ITERSON, A. ve ROE, R. A. (2007), "Value Incongruence, Job Autonomy, and Organization-Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective on Organizational Cynicism", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16-2, 195-219.
- NG, T. W. ve FELDMAN, D. C. (2010), "Organizational Tenure and Job Performance", *Journal of Management*, 36-1, 1220-1250.
- NIEDERMAN, F., SUMNER, M., MAERTZ, J. R. ve CARL, P. (2007), "Testing and Extending The Unfolding Model of Voluntary Turnover to It Professionals", *Human Resource Management*, 46-3, 331-347.
- PANACCIO, A. ve VANDENBERGHE, C. (2011), "The Relationships of Role Clarity and Organization-Based Self-Esteem to Commitment to Supervisors and Organizations and Turnover Intentions", *Journal of Applied Social Psychology*, 41-6, 1455-1485.
- PELHAM, B. W. ve SWANN, W. B. (1989), "From Self-Conceptions to Self-Worth: On The Sources and Structure of Global Self-Esteem", *Journal of Personality and Social Psychology*, 57-4, 672-680.
- PIERCE, J. L. ve GARDNER, D. G. (2009). "Relationships of Personality and Job Characteristics with Organization-Based Self-Esteem", *Journal of Managerial Psychology*, 24-5, 392-409.
- PIERCE, J. L. ve GARDNER, D. G. (2004). "Self-Esteem within The Work and Organizational Context: A Review of The Organization-Based Self-Esteem Literature", *Journal of Management*, 30-5, 591-622.
- PIERCE, J. L., GARDNER, D. G., CUMMINGS, L. L. ve DUNHAM, R. B. (1989), "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 32-3, 622-648.
- RANDALL, M. L., CROPANZANO, R., BORMANN, C. A. ve BIRJULIN, A. (1999), "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 20-2, 159-174.
- RHODES, S. R. (1983), "Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis", *Psychological Bulletin*, 93-2, 328-367.

- ROBINSON, S. L. ve BENNETT, R. J. (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 38-2, 555-572.
- ROSENBERG, M. (1965), *Society and The Adolescent Self-Image*, Princeton, NJ: Princeton University Press'den aktaran PIERCE, J. L. ve GARDNER, D. G. (2004), "Self-Esteem within The Work and Organizational Context: A Review of The Organization-Based Self-Esteem Literature", *Journal of Management*, 30-5, 591-622.
- ROTUNDO, M. ve SACKETT, P. R. (2002), "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, 87-1, 66-80.
- SACKETT, P. R. (2002), "The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance", *International Journal of Selection and Assessment*, 10-1-2, 5-11.
- SHAMIR, B. (1986), "Self-Esteem and The Psychological Impact of Unemployment", *Social Psychology Quarterly*, 49-1, 61-72.
- SHARMA, S. (1996), *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- SHORE, L. M. ve MARTIN, H. J. (1989), "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions", *Human Relations*, 42-7, 625-638.
- SIU, O. (2003), "Job Stress and Job Performance Among Employees in Hong Kong: The Role of Chinese Work Values and Organizational Commitment", *International Journal of Psychology*, 38-6, 337-347.
- SONNETAG, S. ve FRESE, M. (2002), "Performance Concepts and Performance Theory", *Psychological Management of Individual Performance*, Editör: SONNETAG, S., John-Wiley and Sons Ltd., NewYork, 3-25.
- TRIANDIS, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO:Westview Press.
- VAN DYNE, L. ve PIERCE, J. L. (2004), "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25-4, 439-459.
- VISWESVARAN, C. ve ONES, D. S. (2000), "Perspectives on Models of Job Performance", *International Journal of Selection and Assessment*, 8-4, 216-226.
- WASTİ, A. S. ve ÇETİN, Ö. (2003), "Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3-2, 125-145.
- WEI, G. T. Y. ve ALBRIGHT, R. R. (1998), "Correlates of Organization-Based Self-Esteem: An Empirical Study of U.S. Coast Guard Cadets", *International Journal of Management*, 15-2, 218-225.
- WEISS, H. M. ve KNIGHT, P. A. (1980), "The Utility of Humility: Self-Esteem, Information Search, and Problem-Solving Efficiency", *Organizational Behavior and Human Performance*, 25-2, 216-223.

Extended summary

The impact of organizational negative shocks on job performance: The moderator role of organization-based self-esteem

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between organizational negative shocks and job performance. This study specifically focuses on task performance. It is also aimed to investigate the moderator role of organization-based self-esteem on the relationship between organizational negative shocks and task performance. The data of the study was collected from 184 white collar employees who are working for private sector organizations located in Istanbul. According to the results of hierarchical regression analysis, it is found that organizational negative shocks are negatively related to task performance. It is also found that organization-based self-esteem is positively related to task performance. It is revealed that organization-based self-esteem moderates the negative impact of organizational negative shocks on task performance. This negative impact is lessened when organization-based self-esteem is high.

Key words: Shock, organizational negative shocks, job performance, task performance, organization-based self-esteem

Shocks are defined as distinguishable events that jar employees toward deliberate judgments about their jobs (Lee and Mitchell, 1994). Lee and Mitchell (1994) have argued that shocks cause employees quit their jobs voluntarily. In line with Lee and Mitchell's (1994) model, empirical research (e.g. Donnelly & Quirin, 2006: 72; Holtom et. al., 2005: 348; Lee et. al., 1999: 458; Maertz & Kmitta, 2012: 36; Morrel et. al., 2004: 343; Niederman et. al., 2007: 339) has demonstrated that shocks cause voluntary turnover. However, several researchers (e.g. Burton et. al., 2010: 43; Holtom et. al., 2012: 434) have recently argued that not all individuals who experience shocks choose to leave voluntarily. It is noteworthy to explore the impacts of shocks on the job/organization related attitudes and behaviors of employees in cases where they do not leave their organizations (e.g. Burton et. al., 2010: 43; Holtom et. al., 2012: 434). Thus, the aim of this study is to examine the relationship between organizational negative shocks and job performance. It should be noted that this study specifically focuses on task performance.

Shocks can be classified as personal and organizational shocks (Holtom et. al., 2005: 341; Lee et. al., 1999 : 454; Lee & Mitchell, 1994: 75). Another classification can be made as positive, negative, and neutral shocks (Lee et. al., 1999: 454; Lee & Mitchell, 1994). Due to the reason that I focus on the task performance in this study, I exclude the personal shocks. I also exclude the positive and neutral shocks in order to avoid the inconsistent effects.

The determinants of the task performance are not only knowledge, skills, abilities, and work experience but also the motivation of the employee (Dalal &

Hulin, 2008: 78). Therefore, I suggest that organizational negative shocks might cause decreased task performance.

H1: Organizational positive shocks are negatively related to task performance.

Organization-based self-esteem is defined as the self-perceived value that individuals have of themselves as organization members acting within an organizational context (Pierce et. al., 1989: 622; Pierce & Gardner, 2004: 593). Self-Consistency Theory can be used as an exploratory mechanism on the relationship between organization-based self-esteem and task performance (Bowling et. al., 2010: 604; Ferris et. al., 2010: 562; Liu et. al., 2013: 1021; Pierce & Gardner, 2004: 595). Self-Consistency Theory suggests that high self-esteem and by extension, high organization-based self-esteem individuals are motivated to maintain a positive self-perception (Pierce & Gardner, 2004: 595). In other words, individuals with high organization-based self-esteem might have higher level of task performance that is consistent with their self-concept.

H2: Organization-based self-esteem is positively related to task performance.

I also aim to investigate the moderator role of organization-based self-esteem on the relationship between organizational negative shocks and task performance. I use Behavioral Plasticity Theory as an exploratory mechanism (Brutus et. al., 2000: 369). Behavioral Plasticity Theory suggests that individuals react to the external factors differently because of their self-esteem, and by extension, organization-based self-esteem levels. For instance, individuals with low self-esteem are more behaviorally plastic than those with high self-esteem because the former tend to be more open to the external factors. Also, it should be noted that low self-esteem individuals seek out and respond to events in their environment, while high self-esteem individuals are more confident in their competence and react to external factors with a lower intensity (Hui & Lee, 2000: 219; Pierce & Gardner, 2004: 595). I therefore suggest the following hypothesis.

H3: The effect of organizational negative shocks on task performance is moderated by organization-based self-esteem; the negative effect is decreased when the organization-based self-esteem is higher.

Based on the data from 184 white-collar employees, the results of 4-step hierarchical regression analysis demonstrate that organizational negative shocks are negatively related to task performance. Organization-based self-esteem moderates the relationship between organizational negative shocks and task performance. This negative impact is lessened when organization-based self-esteem is high.