

## Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansı üzerine etkisi

### The effect of positive psychological capital on organizational silence and employee performance

Gönderim Tarihi / Received: 09.05.2021

Pınar ERKAL<sup>1</sup>

Kabul Tarihi / Accepted: 29.03.2022

Doi: [10.31795/baunsobed.935095](https://doi.org/10.31795/baunsobed.935095)

**ÖZ:** Örgütlerde en değerli kaynak olan insanın umut, dayanıklılık, özyeterlilik ve iyimserlik gibi olumlu özellikleri pozitif psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır. Çalışanın işte gösterdiği çaba olarak ifade edilen işgören performansı yöneticilerin örgütte en çok önem verdiği konulardan biridir. Örgütsel sessizlik ise örgüt içindeki iletişimde kopuklukların olduğu olumsuz bir durumdur. Bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansı üzerine etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Balıkesir ilindeki 427 özel sektör çalışanı üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik ve işgören performansı arasında anlamlı ilişki vardır. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yükselmesi işgören performansını pozitif yönde etkilemektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yükselmesi kabullenici ve korumacı sessizliği negatif yönde etkilerken, prososyal sessizliği pozitif yönde etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşgören performansı, Örgütsel sessizlik, Pozitif psikolojik sermaye

**ABSTRACT:** The characteristics of human - who are the most valuable resource in organization- such as hope, self efficacy, optimism and resiliency are the basis of positive psychological capital. Employee performance, which stated as the effort of the employee at the job, is very important issue for managers in the organization. Organizational silence is also a negative situation where communication breaks occur within the organization. The purpose of this study is presenting the effect of positive psychological capital on organizational silence and employee performance. For this purpose, a research was conducted on 427 private sectors employee in Balıkesir. According to the results, there is significant relationship between positive psychological capital and organizational silence and employee performance. According to research results, the increase in level of positive psychological capital affects employees performance in the positive direction. While the increase in the level of positive psychological capital negatively affects acquiescent silence and defensive silence, it positively affects the pro-social silence.

**Keywords:** Employee performance, Organizational silence, Positive psychological capital

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek Yüksekokulu/Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, [pinar@balikesir.edu.tr](mailto:pinar@balikesir.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-4698-8475>

## EXTENDED ABSTRACT

### Literature review

Capital is whole assets that organizations put forward to produce products or services. Since the neo-classical management approach, the increasing importance of people in organizations, technological developments, the requirement for information and the concept of capital have brought new dimensions. Concepts, such as cultural capital, social capital, positive psychological capital, have emerged. Employees' ability to achieve duties when they encounter problems, think positively and behave positively to success creates positive psychological capital (Avey, et. al., 2008). Organizations achieve their goals by fulfilling duties and responsibilities in their employees who have these positive characteristics that compose of positive psychological capital.

Employee performance, which stated as the effort of the employee at the job, is very important issue for managers in the organization. Because managers make evaluations and make decision in toward the achievements by following the employee performance in order to gain efficiency in the organization. While managers make decisions, it is capital importance for the employees to express their opinions. In addition, if employees can easily express their opinion about the job, they realize that exist in the workplace. Thus, their motivation increase and the talents of the employees are used. Furthermore, synergy between employees increase when different thoughts come together. However, in some organizations employees cannot or do not want to express their feelings and ideas about the job. Organizational silence avoids these positive situations to arise with employee participation. The main purpose of the study is to investigate the effect of positive psychological capital on organizational silence and employee performance.

### Methodology

The data were obtained by questionnaire method in this study, The questionnaire form consists of 4 parts: *demographic information*, *positive psychological capital scale* (Luthans et. al., 2007), *employee performance scale* (Kirkman and Rosen, 1999) and *organizational silence scale* (Dyne et. al., 2003). A questionnaire was applied to 427 white-collar employees. The research data were analyzed with the SPSS statistical program. Before analyzing the data, the validity and reliability levels of the scales were examined.

### Findings and discussion

According to the regression analysis results, the effect of positive psychological capital on employee performance is statistically significant ( $F=125.946$   $p < 0.05$ ). The effect of positive psychological capital's optimism factor on employee performance is statistically significant ( $F=81,553$   $p < 0,05$ ). The effect of the resilience factor of positive psychological capital on employee performance is statistically significant ( $F=74,939$   $p < 0.05$ ). The effect of the hope factor of positive psychological capital on employee performance is statistically significant ( $F=28.629$   $p < 0.05$ ). The effect of positive psychological capital's self-efficacy factor on employee performance is statistically significant ( $F=88,867$   $p < 0,05$ ).

The effect of positive psychological capital on organizational silence is statistically significant. ( $F=6.718$   $p < 0.05$ ). The effect of positive psychological capital organizational silence on the protective silence factor ( $F=57,122$   $p < 0.05$ ), prosocial silence factor ( $F=37.728$   $p < 0.05$ ) and acquiescent silence factor ( $F=23,693$   $p < 0,05$ ) are statistically significant. While the increase in positive psychological capital negatively affects acquiescent silence and defensive silence, it positively affects the pro-social silence.

### Results and recommendations

In this research, the effect of positive psychological capital levels of employees on organizational silence and employee performance was investigated by literature review and quantitative methods. In the findings obtained, it was stated that the positive psychological capital levels of the employees affect the organizational silence and employee performance. In the study, it is seen that the hope levels of the employees are the lowest and their resiliency levels are at the highest average. It is possible to say that

employees have a high tendency to struggle against difficulties, although hopes are lower while performing their jobs. Employees' hopes can be increased by supporting by their managers, increasing trust in the organization, and developing employee-manager relations.

Employees' efforts for business purposes in good faith (optimism), effort to achieve when faced with problems in the organization (resiliency), confidence in the worker's own competence (self-efficacy), and perseverance (hope) are the expectations of each manager from his employee. Because positive psychological capital elements will first rise employees performance and then lead the organization performance.

Although being silent is considered as not communicating, silence is also a part of communication. However, right communication takes place through the actions of understanding, listening and saying. In order to reduce silence in organizations, to enable employees, to express their opinions and to increase employee performance, managers have various duties with increasing the psychological capital levels of employees. For this, managers should adopt democratic practices in organizations. Such management models will positively affect the positive psychological capital of the employee. Providing trainings for employees in organizations on positive psychological capital; it can help employees gain these characteristics or reveal their existing characteristics. In future, new studies can be made by including subjects that are thought to effect a mediator role such as person-organization fit, organizational trust, organizational culture, and organizational support. Thus, the issue will be investigated in a wider perspective.

## Giriş

Sermaye; örgütlerin ürün ya da hizmet üretmek için ortaya koydukları tüm değerleridir. Neo-klasik yönetim yaklaşımından bu yana örgütlerde insanın giderek önem kazanması, teknolojik gelişmeler, bilgiye duyulan ihtiyaç ile sermaye kavramı yeni boyutlar kazanarak kültürel sermaye, sosyal sermaye, pozitif psikolojik sermaye gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. En genel ifade ile pozitif psikolojik sermaye çalışanların işleri ile ilgili pozitif düşünüp, karşılaştıkları durumlara pozitif yaklaşmasıdır. Çalışanların zorlu görevlerin üstesinden gelebilmesi, sorunlar ile karşılaştıklarında başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermesi, başarıya ulaşmak için olumlu düşünmesi ve davranması pozitif psikolojik sermaye konusunun temelini oluşturur. Pozitif psikolojik sermaye kavramını oluşturan bu olumlu özelliklerin olduğu çalışanlarında görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi ile örgütler amaçlarına ulaşmaya çalışırlar.

Çalışanın işte gösterdiği çaba olarak ifade edilebilen işgören performansı yöneticilerin örgütte en çok önem verdiği konulardan biridir. Yöneticiler işgörenlerin yeteneklerini ve yapmaları gereken iş üzerindeki başarılarını gözlemlerler ve böylece belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını tespit etmeye çalışırlar (Sabuncuoğlu, 2000). Bununla birlikte yöneticiler örgütteki mevcut insan kaynağı ile verim elde edebilmek için işgören performansını takip ederek sağlanan başarılar doğrultusunda değerlendirmeler yaparak karar verir. Yönetimin en önemli işlevlerinden biri işletmenin geleceğini güvence altına almak için doğru kararlar vermektir. Kararları uygulayıcılar ise çalışanlardır. Örgütte alınan kararlar doğrultusunda çalışanların verilen görevleri yerine getirirken fikirlerini söyleyebilmesi yani sessiz kalmaması önemlidir. Çünkü çalışanlar örgütteki faaliyetlerin gerçekleşmesi esnasında olumlu-olumsuz pek çok durumla karşılaşır. Ayrıca çalışanlar işle ilgili düşüncelerini rahatça söyleyebiliyorsa örgütte var olduklarının farkına varırlar. Böylece işte motivasyonları artar, çalışanların yeteneklerinden yararlanır. Ayrıca farklı düşüncelerin bir araya gelmesiyle çalışanlar arasında sinerji artar. Fakat bazı örgütlerde çalışanlar işle ilgili duygu ve düşüncelerini ifade edemezler veya ifade etmek istemezler. Örgütsel sessizlik çalışan katılımı ile oluşacak bu olumlu durumların ortaya çıkmasını engeller. Örgütsel sessizlik çalışanın işle ilgili düşüncelerini söylemeyerek, örgütte sessizleşmesidir (Çakıcı, 2007).

Donaldson ve Ko (2009)' ya göre pozitif psikolojik sermaye beklenen örgütsel sonuçlara ulaşmayı olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanın işinde zorluklarla karşılaştığında başarıya ulaşmak için çaba göstermesi, umutla, iyi niyetle, yeteneklerine güvenerek işinde sorumluluklarını yerine getirmesi ile örgütlerin amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayenin örgütlerde işgören performansına ve örgütsel sessizliğe katkısını incelemenin önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansı üzerine etkisini araştırmaktır. Literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerine etkisini inceleyen çalışmaların (Alvani vd., 2016; Tutar vd., 2018; Macit vd., 2020) olduğu görülmektedir. Aynı şekilde pozitif psikolojik sermayenin işgören performansına (Luthans vd., 2005; Nguyen ve Nguyen, 2012) etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmada ise pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansına etkisi tek bir örneklem üzerinde incelenmektedir. Araştırmanın ilk bölümünde pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik, işgören performansı ve literatürde ilişkilendirilen çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırma yöntemi, istatistiksel analiz ve sonuçlar ile çalışma tamamlanmıştır.

## Literatür taraması

### *Pozitif psikolojik sermaye*

Pozitif psikolojik sermaye; işletme yönetimi alanında pozitif psikolojinin davranış biliminde yansıması ile gelişen bir konudur. 2. Dünya Savaşı ve sonrasında psikoloji bilimi, insanların problemlerini ortadan kaldırma, psikolojik rahatsızlıklarını teşhis ve tedavi etme amacına hizmet etmekteydi. Zaman içinde psikoloji biliminin sadece insanların negatif yönleri ile ilgilenmesi ve tedavi etmesinden ziyade insanların güçlü-olumlu yönlerinin de geliştirilmesi gerektiği düşüncesi doğdu. Pozitif psikoloji kavramına ilk olarak Maslow (1954)'un Motivasyon ve Kişilik adlı kitabında yer verilmiştir (Wright, 2003). Seligman ise örgütsel davranış alanında pozitif psikolojiden yararlanarak çalışanların pozitif psikolojik özelliklerine odaklanılması gerektiğini savunmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji insanların güçlü yönlerine odaklanmak, dayanıklılık, sağlık, refah içinde hayatın

iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile ilgilenmek olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji yaklaşımı, insan davranışlarının daha çok negatif yönleri ile ilgilenen psikoloji bilimine karşı olumlu yönlerinin de ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda pozitif psikolojinin üç odak noktası bulunmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000):

- Pozitif kişisel deneyimler: Öznel iyi oluş, memnuniyet, tatmin, mutluluk, umut ve iyimserlik,
- Pozitif bireysel özellikler: Sevgi, yetenek, cesaret, duyarlılık, azim, ileri görüşlülük, erdemlilik,
- Bireyleri iyi vatandaş olmaya yönelten kurumlar: Hoşgörü, nezaket, iş ahlakı, sorumluluk ve fedakârlık.

Pozitif psikoloji insanlarda bu üç odak noktasının geliştirilmesi için yapılan çalışmaları içermektedir. Pozitif psikoloji insanlarda neyin doğru olduğunu, bunun nasıl geliştirilebileceğini incelemektedir (Luthans vd., 2007). Pozitif örgütsel davranış ise çalışanların işle ilgili psikolojik kapasitelerinin geliştirilmesini içine alan bir kavramdır (Luthans vd., 2007). Çalışanlarda mevcut olan pozitif gücün geliştirilmesine katkıda bulunarak performansın artırılmasını sağlayan yaklaşım beraberinde pozitif psikolojik sermaye kavramını oluşturmuştur (Akçay, 2011). Araştırmacılar pozitif psikolojik sermayeyi sosyal sermaye ve insan sermaye ile karşılaştırarak değerlendirmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Örgütlerde insan sermayesi çalışanın eğitimi, deneyimi, becerilerini dikkate alarak “ne biliyorsun?” sorusunun cevabı üzerinde durmaktadır. Sosyal sermaye çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler, bağlantı ağları ve iletişimi ile “kimi biliyorsun?” sorusuna cevap aramaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ise “kimsin?” sorusu üzerinde durarak çalışanın umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık özelliklerinin önemini ortaya koymaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örgütte çalışanın mevcut pozitif gücü ve bunun nasıl geliştirilebileceği ile ilgilenir. Bu sermaye zamanla gelişen dinamik bir yapıda olduğu için bir kaynaktan ziyade psikolojik bir kapasitedir (Kutunis ve Oruç, 2014). Pozitif psikolojik sermaye genel olarak çalışanların iyimserlik, özyeterlilik, dayanıklılık ve umut bakımından psikolojik gelişim durumlarıdır (Luthans vd., 2008). Bu doğrultuda pozitif psikolojik sermayeyi tanımlarken bu dört unsur dikkate almak gerekir (Luthans vd., 2007). Bu çalışmada da çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri bu dört boyut ile ele alınmaktadır

**Umut:** Amaçlara ulaşmak için gerekli çabayı gösterme, plan yapma ve başarıya ulaşmak için amaçlara doğru yönelmedir. Çalışanın yaptığı işlerde beklediği sonucu umut etmesi ile buna ulaşmak için çaba göstermesidir.

**Özyeterlilik:** Görevleri üstlenebilme konusunda yeterli güvene sahip olmaktır. Özyeterlilik çalışanın kendi yeteneklerine güven ve inancıdır. Çalışanın zorluklarla karşılaşması durumunda bu zorlukların üstesinden gelemeyeceğini düşünmesi ile kaygı artacak ve mücadeleden kaçması muhtemel olabilecektir. Ancak birey kendine güveni ve görevleri başarabileceğine inancı ile mücadeleye devam edecek ve başarı sağlanacaktır (Keleş, 2011).

**İyimserlik:** Başarıya ulaşmak için daima olumlu ve iyi niyetle düşünmektir. İyimserlik sadece iyi olayların olacağını beklemek değildir, iyimserlik unsuru bireyin mevcut durumun olumlu yanlarını da görerek tüm yönleriyle değerlendirmesini içerir.

**Dayanıklılık:** Çalışanın sorunların üstesinden gelmesi ve daha iyi duruma gelerek başarıyı yakalamaya çalışmasıdır. Dayanıklılık zorluklar ve sorunlar karşısında pozitif tepki göstererek başarıya ulaşmaya çalışmaktır. Luthans vd.(2007)’e göre dayanıklılık iş hayatında zorluklarla karşılaşılması durumunda çalışanın stresle başa çıkmasında kolaylık sağlar.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı; 1.çalışanın zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermesi, 2. çalışanın başarısı ile ilgili olarak olumlu düşünmesi ve 3. başarıya ulaşmak için hedeflere yönelmesi, gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden oluşturması, 4. çalışan sorunlar ve güçlüklerle karşılaştığında başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermesi ile karakterize edilir. Pozitif psikolojik sermaye kavramını oluşturan bu olumlu özelliklerin olduğu çalışanlarında görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi ile örgütler amacına ulaşır (Avey vd., 2008). Bundan dolayı konunun gelişime açık olduğu olumlu kurumsal sonuçlara katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu yüzden Luthans vd. (2008)’ ne göre örgütlerde çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin verilecek çeşitli eğitimler yoluyla geliştirilebileceği ifade edilmektedir.



### **Örgütsel sessizlik**

İletişim bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir (Dökmen, 2008). Genel olarak iki insan birbirleriyle konuşursa iletişimin gerçekleştiği düşünülür. Fakat bazen insanların karşısındakilere karşı sessiz kaldığı görülmektedir. İnsanlar birbirleriyle karşılaştıkları andan itibaren söyledikleri, söylemedikleri, yaptıkları, yapmadıkları her şeyin anlamı vardır. Yüz ifadesi, beden duruşu, ses tonu iletişim sürecine anlam katar. İki insan karşılaştığında birbirlerine bir şey söylememekle de birçok şey anlatabilir (Cüceloğlu, 2002). Sessiz olma iletişim kurmama durumu olarak düşünülse de sessizlik de iletişimin bir parçasıdır. Ancak doğru bir iletişim ise anlamak, dinlemek ve söylemek eylemleri ile gerçekleşir. Günlük hayatta bireylerin güçlü iletişim yeteneklerinin olması onlara nasıl başarı sağlıyorsa örgütlerde de çalışanlar arasındaki etkin iletişim örgütün verimli bir şekilde yönetilmesine olanak sağlayan bir araçtır. Sonuç olarak çalışanların bireysel başarılarında ve örgütün amacına ulaşmasında iletişimin rolü büyüktür. Örgütsel sessizlik örgüt içindeki iletişimde kopuklukların oluştuğu ve iletişimde duyulan doyumsuzluğun bir ifadesi olabilir (Aktaş ve Şimşek, 2015). Örgütlerdeki sessizlik durumu örgütsel gelişimi, performansı ve sağlıklı karar vermeyi etkileyecektir. Ayrıca örgütteki sessizlik ile çalışanın örgüte katkıda bulunmaması, sorunların görmezden gelerek geribildirimden kaçılması ve tepkisiz kalınması sonuçlarına yol açacaktır (Morrison ve Milliken, 2000).

Örgütsel sessizliğe neden olan faktörleri bireysel ve örgütsel açıdan incelemek mümkündür (Erol ve Köroğlu, 2013). Örgütte çalışanların yaşları, deneyimleri, eğitim düzeyleri, kişisel özellikleri gibi farklılıklara göre sessizlik oluşabilir. Bununla birlikte çalışanlar terfi edememe, işinden uzaklaştırılma, kendilerini şikâyetçi ya da dedikoducu konumuna düşürme, kişisel imajlarının zedelenmesi korkusu, önyargılar gibi nedenlerle sessiz kalmayı tercih edebilirler. Örgütte güven duygusunun zedelenmesi, karar verme süreçlerinde merkezîyetçilik, otoriter liderlik tarzı da örgütlerde sessizliğe yol açabilir. Toplumsal kültür ve örgütsel kültür de sessizliği etkileyen unsurlar arasındadır (Eroğlu vd., 2011).

Araştırmacılar örgütsel sessizliği üçe ayırarak incelemektedir (Dyne vd., 2003). Bu araştırmada da kullanılan ölçeğin her bir faktörü bu üç sessizlik türünü ifade etmektedir.

**Kabullenicî sessizlik:** Örgütteki mevcut durumu kabul ederek bireysel duygu ve düşüncelerini söylememe durumudur. Çünkü çalışan kendi duygu ve düşüncelerini ifade etse bile örgütte bir değişiklik olmayacağını düşünür.

**Korumacı sessizlik:** Korumacı sessizlik, çalışanların diğerlerini düşünme ve işbirlikçi nedenlerle, diğer çalışanlara yarar sağlamak amacıyla sessiz kalmalarıdır. Korumacı sessizlik, çalışanın düşüncelerini belirtmesi halinde oluşabilecek olumsuz sonuçlardan korkarak kendini korumak amacıyla sessiz kalmasıdır. Bu yüzden bilinçli bir davranıştır. Çalışan oluşabilecek sonuçları düşünerek en iyi strateji olarak düşüncelerini saklamayı tercih etmektedir (Dyne vd., 2003).

**Prososyal sessizlik:** Çalışanların örgütleri ya da yaptıkları işlerle ilgili düşüncelerini ve bilgilerini bilerek, isteyerek söylememesidir. Prososyal sessizlikte örgüt yararına sessiz kalma tercih edilir (Kulualp ve Çakmak, 2016).

### **İşgören performansı**

Genel olarak işgören performansı işte gösterilen çaba olarak tanımlanabilir. Tutar ve Altınöz (2010)' e göre performans; amacı gerçekleştirme oranı ya da bir faaliyetin gerçekleştirilmesi sonrasında ortaya konan çıktı düzeyidir. İşgören performansı, bireylerin günlük hayattaki isteklerine ulaşması için örgütte görev ve sorumluluklar üstlenerek zaman ve çaba sarf etmesidir (Barutçugil, 2002; Kesen ve Sipahi, 2016).

İşgören performansı yöneticilerin örgütte en çok önem verdiği konulardan biridir. Çünkü işgörenlerin göstermiş oldukları performans ile örgütün verimi artacak ve böylece işletmeler rekabet ortamında rakipleri karşısında ayakta kalacaktır. Bu yüzden yöneticiler işgörenlerin üstün performans göstermesini istemekte ve bunun için çalışmalar yapmaktadırlar.

Çalışanlar iş çevresindeki unsurlardan memnun olduğu sürece daha yüksek performansta çalışırlar. İlk olarak çalışana verilen ücretin performansta etkili olduğu bilirse de ücret ile birlikte terfi ve eğitim imkanları, çalışma koşulları, yönetici çalışan ilişkileri, moral, motivasyon, adil performans yönetimi

gibi pek çok faktörün işgören performansına etkisi bulunmaktadır (Uludağ, 2018). İşgörenin kişilik özellikleri, değerleri, yetenekleri, eğitimi vb. gibi bireysel özellikleri de performanslarını etkiler (Yazıcıoğlu, 2010).

### ***Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve iş gören performansı ilişkisi***

Günümüz küresel ekonomisinde işletmelerin rekabet avantajı elde etmesi için beşeri sermayenin yanı sıra pozitif duygularla doğrudan ilişkili olan pozitif psikolojik sermaye kavramının da önemli olduğu düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye etkili iş performansı ve beklenen örgütsel sonuçları elde etmek için örgütlerin benimsemesi, geliştirmesi ve yönetmesi gereken varlıklar olarak görülmektedir (Froman, 2009). Donaldson ve Ko (2009) pozitif psikoloji üzerine yapmış olduğu çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin faktörleri olan iyimserlik, umut, esneklik, dayanıklılık ve özyeterliliğin beklenen örgütsel sonuçlara ulaşmayı olumlu yönde etkileyeceğini belirtmektedir. Yapılan araştırmalar pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların iş tatmininin ve iş performansının (Luthans vd., 2007), örgüte bağlılığının artmasına (Luthans ve Youssef, 2007) ve çalışan devamsızlığının (Avey vd., 2006) azalmasına katkıda bulunduğunu göstermektedir. Hasan vd. (2020) çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin iş performansına pozitif etkisinin olduğunu belirtmektedir. Çalışmada girişimcilerin başarılı olmasında finansal performansın önemli rol oynamasından ziyade özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut gibi pozitif psikolojik sermaye faktörlerinin daha önemli olduğu ve daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.

Nemati (2015) çalışmasında örgütsel sosyalleşme, psikolojik sermaye ve güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin güven ve bilgi paylaşımı üzerine etkisi pozitif ve anlamlıdır. Bu sonuç ile birlikte örgütsel sosyalleşmenin, güven düzeyine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ile çalışanların örgütsel yenilik eğiliminde; örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermayenin önemi vurgulanmaktadır.

Çetin ve Varoğlu (2015)'nin çalışmasında pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, çalışanların performansları ve iş tatmin düzeyleri artarken, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin olumlu tutumları arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymaktadır.

Choi vd. (2019) örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermayenin işe gömülmüşlüğü etkisini hemşireler üzerine yaptığı çalışma ile incelemiştir. Araştırma örneklemini Kore'de 3 travma merkezinde çalışan 140 hemşireden oluşmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Acil tıbbi müdahalenin önemli olduğu travma bölgelerinde hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ve örgüte bağlılıkları işe gömülmüşlüklerini etkilemektedir. Araştırmada özellikle travma bölgelerinde büyük özveri göstererek çalışan hemşirelerin işe gömülmüşlüğü için psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması gerektiği belirtilmekte ve bunun içinde eğitim programlarının düzenlenmesi öneri olarak sunulmaktadır.

Acaray (2019)'ın bankacılık ve sigortacılık sektörü çalışanlarına yönelik araştırmasında çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile ortaya koydukları potansiyel performanslarının örgüte katkı sağlayacağı ifade edilmektedir. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeyinin duygusal emek düzeyini arttıran bir öncül olduğu belirtilmektedir. Araştırmada pozitif psikolojik sermaye düzeyinin artması ile duygusal emek düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hui vd. (2014)'nin yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel destek arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada çalışanların örgütleri tarafından desteklendiğini algılamaları ile örgütün hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterecekleri, iş beklentilerine umut dolu yaklaşacakları, işyerinde yaşadıkları olayları olumlu şekilde açıklama eğiliminde olacakları belirtilmektedir.

Abdi ve Hosseini (2015) ve Alvani vd. (2016)'nin çalışmalarında psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik ilişkisi incelemiştir. Her iki çalışmada banka çalışanlarından oluşan örneklem grubuna

yöneliktir ve benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Abdi ve Hosseini (2015)'in çalışmasında iyimserlik ve dayanıklılık boyutu ile örgütsel sessizlik arasında negatif ilişki bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizliğe etkisini inceleyen Alvani vd. (2016)'nın çalışmasında ise aynı etki tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ile kabullenici sessizlik arasında ilişki bulunmuştur. Nikpay vd.,(2017)'in yaptığı çalışmanın amacı da öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada öğretmenlerin umut, iyimserlik ve öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif ilişki bulunmasına rağmen pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu arasında ilişki bulunmamıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin iyimserlik, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin artmasıyla örgütsel sessizliğin azalacağı ifade edilmiştir.

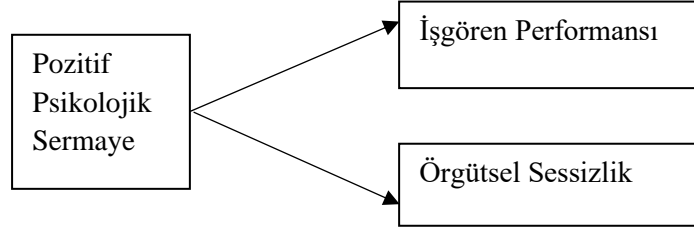
Yu ve Liu (2016) çalışmasında psikolojik sermaye, inovatif davranışlar, örgütsel destek ve örgütsel sessizlik konularını incelemiştir. Çalışmanın örnekleme Çin'de 350 inovatif teknoloji üzerine çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. İnovatif yetenekler girişimci teknolojiler için önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden çalışanların yaratıcılıklarının geliştirilmesinde danışmanlık ve motivasyonun gerekli olduğu düşünülerek örgütsel destek ve psikolojik sermaye düzeyinin inovasyon ve örgütsel sessizlik davranışı üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmada örgütsel destek ve psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerine negatif etkisi ve inovatif davranış üzerine pozitif etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmaya göre çalışanların inovatif davranışlara yönelmesi için çalışanlar desteklenmeli ve pozitif psikolojileri iyileştirilmelidir. Çalışanların sessizlik davranışları kişisel ve örgütsel faktörlerle bağlantılıdır. Sessizlik davranışı kararların kalitesini etkileyeceği için karar vermede bir engel olarak kabul edilir. Çalışanlar sessizliği işlerini korumanın güvenli bir yolu olarak seçebilirler. Çalışanların sessiz kalmalarında liderlerinin intikamından veya arkadaşlarının alay etmelerinden korkmaları gibi bazı bireysel nedenler de olabilir. Örgütsel destek psikolojik güvenlik duygusu sağlar ve ardından psikolojik sermaye düzeyinin artmasına katkıda bulunur. Böylece çalışanlar aktif olarak öneride bulunmaktan memnuniyet duyarlar (Yu ve Liu, 2016).

Ghandampour vd. (2017)'nin çalışmasında etik liderliğin örgütsel sessizliğe etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir. Çalışmada etik liderliğin psikolojik sermaye üzerinde ve psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerinde doğrudan etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada okul müdürlerinin etik liderlik algılarının örgütsel sessizlik üzerine etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü olduğu tespit edilerek psikolojik sermayenin örgütsel sessizliği azaltabileceği ifade edilmiştir. Ahmadi vd. (2019) psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve örgütsel ses üzerine etkisini ölçmek amacıyla yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizliği negatif yönde etkilerken, örgütsel sesi pozitif yönlü etkilediğini ifade etmektedir. Örgütsel ses, çalışanların örgütte düşüncelerini rahatlıkla söyleyebilmeleridir. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların örgütte düşüncelerini daha rahat söyleyebildikleri ifade edilmiştir.

Seligman pozitif psikolojiyi, olumlu özelliklerin yer aldığı genel bir terim (Seligman vd., 2005) olarak nitelendirilir. Literatürde pozitif psikolojik sermaye düzeyinin iş doyumuna (Çakmak ve Arabacı, 2017), örgütsel bağlılığa (Aslan, 2017), sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamaya (Akçay, 2011), örgütsel güvene ve örgütsel vatandaşlık davranışına (Yıldız, 2015) etkilerini inceleyen çalışmaların da olduğu görülmektedir. Avey vd., (2009)'nin yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş stresi, işten ayrılma niyetini etkilediği ortaya konulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye konusu son yıllarda araştırmalarda sıklıkla yer almaktadır. Çünkü çalışanların umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik yönlerinin olumlu yönde etkilemesi konunun önemini ortaya koymaktadır. Literatürden elde edilen bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı beyaz yakalı çalışanların pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve iş performansı düzeylerini belirleyerek pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansına etkisini ölçmektir. Bu amaçla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Araştırma modeli



**H1. Pozitif psikolojik sermayenin işgören performansına istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.**

H1a. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik faktörünün işgören performansına istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

H1b. Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik faktörünün işgören performansına istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

H1c. Pozitif psikolojik sermayenin umut faktörünün işgören performansına istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

H1d. Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık faktörünün işgören performansına istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

**H2. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizliğe istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.**

H2a. Pozitif psikolojik sermayenin kabullenici sessizliğe istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

H2b. Pozitif psikolojik sermayenin korumacı sessizliğe istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

H2c. Pozitif psikolojik sermayenin prososyal sessizliğe istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

**Yöntem**

Araştırmada veriler analiz edilmeden önce ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada güvenilirlik derecesini tespit etmek için Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Bartlett's testi ve verilerin örneklem büyüklüğüne uygunluğunu belirlemek için ise Kaiser Meyer Olkin testi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik çalışmasında Varimax rotasyon yöntemi ile faktör analizi yapılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizi hipotezlerin sınanmasında kullanılmıştır.

Araştırmada verilerin toplanmasında anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu demografik bilgiler, pozitif psikolojik sermaye ölçeği, örgütsel sessizlik ölçeği ve işgören performansı ölçeği olmak üzere 4 kısımdan oluşmaktadır. Ölçekler 5'li likert tipi ölçeklerdir.

**Pozitif psikolojik sermaye ölçeği:** Araştırmada Luthans vd. (2007)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek umut, özyeterlilik, özerklik ve dayanıklılık olmak üzere 4 faktör ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 3 olumsuz ifadeli maddenin puanlaması ters çevrilerek hesaplanmıştır. Ölçek Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

**Örgütsel sessizlik ölçeği:** Araştırmada kullanılan ölçek Dyne vd., (2003) tarafından geliştirilmiştir. Naktiyok ve Kuşoğlu (2018)'nin yaptığı çalışmada da kullanılan ölçekte yüksek puan örgütsel sessizliğin yüksekliğini göstermektedir. Ölçek 3 faktör ve 15 maddeden meydana gelmektedir. Prososyal sessizlik, korumacı sessizlik ve kabullenici sessizlik ölçeğin faktörleridir.

**İşgören performansı ölçeği:** Araştırmada kullanılan ölçek Kırkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkiye' de ilk olarak Çöl (2008) tarafından kullanılarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Tutar ve Altınöz 2010 yılında ölçeği çalışmalarında kullanmıştır. Ölçek 4 maddeden oluşmaktadır.

Bu araştırmanın etik kurul onayı Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonu tarafından 11.02.2021 tarih ve 2021/01 sayılı toplantısında verilmiştir. Etik kurul onayına ilişkin evrak tarihi 15.02.2021 ve evrak sayısı E.10687'dir.

### Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırma Balıkesir il merkezinde görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için Kline (1994)' e göre anketteki ifadelerin sayısının 10 katı bir örneklemin araştırma için yeterli olacağı varsayılmıştır. Eksik ve hatalı anket formları çalışmaya dahil edilmeyerek 427 anket formu ile araştırma verileri elde edilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak gönüllü katılımcılara anket uygulanmıştır.

### Bulgular

Çalışmada anket formunu dolduran beyaz yakalı çalışanların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 1:** Araştırma örneklemi

		Kişi Sayısı	%			Kişi Sayısı	%
Cinsiyet	Kadın	224	52,5	Yaş	30 ve altı	112	26,2
	Erkek	203	47,5		31-40	122	28,6
	Toplam	427	100		41-50	111	26,0
Eğitim	Ön Lisans	103	24,1	Mes. Tec	51 ve üstü	82	19,2
	Lisans	306	71,6		Toplam		100
	Lisansüstü	18	4,3		0-5 yıl	163	38,2
	Toplam	427	100		6-10 yıl	114	26,7
Med. D.	Bekar	210	49,2	11-15 yıl	89	20,8	
	Evli	217	51,8	16-20 yıl	24	5,6	
	Toplam	427	427	21 ve üstü	37	8,7	
				Toplam		100	

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %24,1'inin ön lisans, %71,6'sının lisans, %4,3'ünün yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %26,2'sinin 30 yaş ve altı, %28,6'sının 31-40 yaş arasında %26'sının 41-50 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %49,2'si bekar, %51,8'i evlidir. Araştırmada ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri ölçülmüştür. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi, Cronbach Alfa değeri, KMO ve Bartlett's Testi değerleri aşağıda görülmektedir.

**Tablo 2:** Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Maddeler	Özyeterlilik	Umut	Dayanıklılık	İyimserlik	
M21	,739				<b>Cronbach Alfa:</b> 0,837 <b>KMO Değeri</b> 0,828 <b>Bartlett's:</b> 2787,472 <b>Açıklanan Toplam Varyans Oranı:</b> %50,576 <b>Özdeğer:</b> 6,380
M23	,720				
M22	,712				
M20	,697				
M24	,583				
M19	502				
M14		,657			
M13		,650			
M15		,638			
M16		,581			
M17		,525			
M18		,511			
M3			,756		
M4			,732		
M5			,684		
M6			,625		
M2			,624		
M12				,706	
M11				,654	
M8				,626	
M7				,572	

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine varimax rotasyon yöntemi ile faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analize uygunluğunu ve yeterliliğini tespit etmek için yapılan KMO değeri 0,828 Bartlett's testi değeri is 2787,472 ve anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin daha önce yapılan çalışmalarda olduğu gibi (Çetin

ve Basım, 2012) umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere toplam 4 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Ölçekte kullanılan madde 1, madde 9 ve madde 10 nolu ifadelerin faktör yük değerlerinin birden fazla faktör arasında geçişleri olduğu görülerek çalışmadan çıkarılmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra ölçeğin faktör yük değerleri yukarıda görülmektedir. Ölçeğin açıkladığı varyans oranı %50,57 ve özdeğeri 6,380'dir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,837'dir.

**Tablo 3: Örgütsel sessizlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri**

Maddeler	Kabullenici	Korumacı	Prososyal
1	,855		
2	,845		
3	,768		
4	,691		
5	,617		
6		,881	
7		,844	
8		,762	
9		,706	
10		,651	
11			,840
12			,815
13			,790
14			,762
15			,714

**Cronbach Alfa: 0,865**  
**KMO: 0,902**  
**Bartlett's:3882,527**  
**p=0,000**  
**Açıklanan Toplam Varyans Oranı:%69,601**  
**Özdeğer: 6,156**

Örgütsel sessizlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin kabullenici, korumacı ve prososyal sessizlik olmak üzere üç faktörde toplandığı belirlenmiştir. Ölçeğin üç faktörde açıkladığı varyans oranı %69 ve özdeğeri 6,156'dır. Verilerin KMO değeri 0,902 ve Bartlett's testi değeri 3882,5 ve anlamlıdır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,865'tir.

**Tablo 4: İşgören performansı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri**

Maddeler	Faktör1
M1	,820
M2	,813
M3	,774
M4	,714

**Cronbach Alfa Değeri: 0,794**  
**KMO Değeri:0,890**  
**Bartlett's:494,487 p=0,000**  
**Açıklanan Toplam Varyans Oranı:%62**  
**Özdeğer:2,486**

İşgören performansı ölçeğinin varimax rotasyon yöntemine göre tek faktörde açıkladığı varyans oranı %62 ve öz değeri 2,486'dır. KMO değeri 0,890 ve Bartlett's testi sonucu 494,487 ve anlamlıdır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,794'tür. Araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği, örgütsel sessizlik ölçeği ve işgören performansı ölçeğine uygulanan KMO ve Bartlett's testi bulgularına göre elde edilen değerlerin iyi düzeyde olduğu söylenebilir (Çokluk vd., 2012). Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olması yeterli düzeyde güvenilirliğin olduğunu ifade etmektedir. Faktör analizinde açıklanan varyans oranlarının %50 üzerinde olması ölçeklerin faktör yapılarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2009).

**Tablo 5: Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve işgören performansı arasındaki korelasyon**

	1	2	3	4	5	6	$\bar{x}$	Std.S.
<b>1.Pozitif Psk. Ser.</b>	1	-,125**	-,344**	-,230**	,283**	,478**	4,01	,474
<b>2.Örgütsel Sessizlik</b>		1	,773**	,771**	,524**	-	3,007	,736
<b>3.Korumacı Sessizlik</b>			1	,631**	-	-,191**	2,165	1,147
<b>4.Kabullenici Sessizlik</b>				1	-	-,158**	2,411	1,110
<b>5.Prososyal Sessizlik</b>					1	,278**	4,157	0,992
<b>6.İşgören Performansı</b>						1	4,331	,730

\*\* :p<0,001

Tablo 5'te pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve işgören performansı arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek için yapılan korelasyon analizi değerleri görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır ( $r=-,125$ ). Pozitif psikolojik sermaye ile korumacı sessizlik arasında ( $r=-,344$ ), kabullenici sessizlik ( $r=-,230$ ) ve prososyal sessizlik ( $r=-,283$   $p<0,01$ ) arasındaki ilişki anlamlıdır. Pozitif psikolojik sermaye ile korumacı ve kabullenici sessizlik arasındaki ilişki negatif yönlü olmasına rağmen prososyal sessizlik arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Pozitif psikolojik sermaye ile işgören performansı arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır ( $r=,478$   $p<0,01$ ). Katılımcıların örgütsel sessizlik ölçeğinin kabullenici sessizlik ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalaması 2,411, korumacı sessizlik düzeyinin ortalaması 2,165 ve prososyal sessizlik boyutunun ortalaması ise 4,157'dir.

**Tablo 6:** Pozitif psikolojik sermaye ve işgören performansı arasındaki korelasyon

	1	2	3	4	5	6	$\bar{x}$	Std.S.
<b>1.Poz. Psk. Sermaye</b>	1	,814**	,851**	,819**	,763**	,478**	4,01	,474
2.İyimserlik		1	,606**	,274**	,460**	,401**	4,205	,679
3.Dayanıklılık			1	,283**	,534**	,387**	4,159	,661
4.Umut				1	,304**	,251**	3,761	,681
5.Özyeterlilik					1	,416**	4,27	,659
<b>6.İşgören Performansı</b>						1	4,331	,730

\*\*: $p<0,001$

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik faktörü ile işgören performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,478$ ). Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık ( $r=,387$   $p<0,01$ ), umut ( $r=,251$   $p<0,01$ ), özyeterlilik ( $r=,416$ ) ve iyimserlik ( $r=,401$ ) faktörleri ile işgören performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır ( $p<0,001$ ). Katılımcıların iyimserlik faktörüne verdikleri cevapların ortalaması 4,205, dayanıklılığın ortalaması 4,159, umudun ortalaması 3,761 ve özyeterliliğin ortalaması ise 4,27'dir.

**Tablo 7:** Pozitif psikolojik sermayenin işgören performansına etkisi

	B	Std. Hata	Beta	t	p	Regresyon analizi değerleri ( $p<0,05$ )
<b>Pozitif Psk. Sermaye</b>	0,735	0,066	0,478	11,223	0,000	$R=0,478$ $R^2=0,229$ $F=125,946$
İyimserlik	-,431	0,048	,401	9,031	0,000	$R=0,401$ $R^2=0,161$ $F=81,553$
Dayanıklılık	,428	0,049	-,387	-8,657	0,000	$R=0,387$ $R^2=0,150$ $F=74,939$
Umut	,269	0,050	,251	5,351	0,000	$R=0,251$ $R^2=0,063$ $F=28,629$
Özyeterlilik	,480	0,049	0,416	9,427	0,000	$R=0,416$ $R^2=0,173$ $F=88,867$

Pozitif psikolojik sermayenin işgören performansı üzerine etkisi regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin işgören performansı üzerine etkisi anlamlıdır ( $F=125,946$   $p<0,05$ ). Pozitif psikolojik sermaye işgören performansını %22 oranında açıklamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik faktörünün işgören performansı üzerine etkisi anlamlıdır ( $F=81,553$   $p<0,05$ ). İyimserlik faktörü işgören performansını %16 oranında açıklamaktadır. Dayanıklılık faktörünün işgören performansı üzerine etkisi anlamlıdır ( $F=74,939$   $p<0,05$ ). Dayanıklılık faktörü işgören performansını %15 oranında açıklamaktadır. Umut faktörünün işgören performansı üzerine etkisi anlamlıdır ( $F=28,629$   $p<0,05$ ). Umut faktörü işgören performansının %6 oranında açıklamaktadır. Özyeterlilik faktörünün işgören performansı üzerine etkisi anlamlıdır ( $F=88,867$   $p<0,05$ ). Özyeterlilik faktörü işgören performansını %17 oranında açıklamaktadır. H1, H1a, H1b, H1c, H1d hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 8:** Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizliğe ve işgören performansına etkisi

	B	Std. Hata	Beta	t	P	Regresyon analizi değerleri p<0,05
Ör. Sessizlik	-,193	0,075	-,125	-2,592	0,010	R=0,125 R <sup>2</sup> =0,016 F=6,718
Kabullenici S.	-,537	0,110	-,230	-4,868	0,000	R= 0,230 R <sup>2</sup> = 0,053 F= 23,693
Korumacı S.	-,832	0,110	-,344	-7,558	0,000	R= 0,344 R <sup>2</sup> = 0,115 F= 57,122
Prososyal S.	,593	0,097	0,283	6,094	0,000	R= 0,283 R <sup>2</sup> =0,080 F=37,728

Regresyon analizi yapılarak elde edilen sonuçlara göre pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi anlamlıdır (F=6,718 p<0,05). Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliği %1 oranında açıklamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik faktörü üzerine etkisi anlamlıdır (F=23,693 p<0,05). Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik faktörünü %5 oranında açıklamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliğin korumacı sessizlik faktörü üzerine etkisi anlamlıdır (F=57,122 p<0,05). Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliğin korumacı sessizlik faktörünü %11 oranında açıklamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik faktörü üzerine etkisi anlamlıdır (F=37,728 p<0,05). Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik faktörünü %8 oranında açıklamaktadır. H2, H2a, H2b ve H2c hipotezleri kabul edilmiştir.

### Sonuç ve öneriler

Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansına etkisi literatür tarama ve nicel yöntemlerle incelenmiştir. Elde edilen bulgularda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin işgören performansını ve örgütsel sessizliği etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel sessizliğin prososyal sessizlik faktörü örgütün faydası için çalışanın bilinçli olarak sessiz kalma durumudur. Araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile korumacı ve kabullenici sessizlik arasında negatif yönlü ilişki bulunurken, pozitif psikolojik sermaye ile prososyal sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Alvani vd., (2016)'ın çalışmasında da örgütlerdeki pozitif psikolojik davranışların örgütsel sessizliği negatif yönde etkilediği belirtilmektedir. Elde edilen bu sonuca göre pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütün önemli bilgilerini diğer kişilere aktarmayarak sessiz kalabileceklerdir. Tutar vd. (2018)'nin yaptığı çalışmada da pozitif psikolojik sermayenin prososyal sessizliği pozitif yönlü etkilediği belirtilmektedir. Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin işgören performansı üzerine etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan literatür taramasında pozitif psikolojik sermayenin işgören performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Luthans vd., 2007; Nguyen ve Nguyen, 2012; Çetin ve Varoğlu, 2015).

Çalışanların işletme amaçları için iyi niyetle azim göstermesi (iyimserlik), örgütte sorunlarla karşılaştığı zaman başarmak için çaba göstermesi (dayanıklılık), iş konusunda çalışanın kendi yeterliliğine güvenmesi (özyeterlilik) ve başarıyı umut ederek azimle çalışması (umut) her yöneticinin çalışanından beklentisidir. Çalışanların umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması ile önce çalışanların performansı artacak ve sonrasında örgüt amaçlarına ulaşılmasına katkı sağlanacaktır. Bu özelliklere sahip olan bireylerin çalıştığı örgütlerde pek çok sorun oluşması engellenecek ve sorunlar oluştuğunda daha kolay çözüme kavuşturulacaktır. Araştırmada çalışanların özyeterlilikleri ve iyimserliklerine göre umutlarının en düşük ve dayanıklılıklarının ise en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların işlerini yerine getirirken umutlarının daha düşük olmasına rağmen zorluklarla mücadele etme eğiliminin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca araştırmada çalışanların umut düzeylerinin performanslarını etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların, yöneticileri tarafından desteklenmesi, çalışan yönetici ilişkilerinin geliştirilmesi ve örgütte güven kültürünün oluşturulması ile çalışanların umutlarının artırılması sağlanabilir.

Günümüz örgütlerinde yöneticilerin sadece belirledikleri tek bir yönetim tarzı ile örgütleri yönetmeleri çok zordur. Örgütlerde başarı için yöneticilerin çalışanlara, çalışanlarında yöneticilerin fikirlerine ihtiyacı vardır. İşletme yönetimi yorumcusu Charles Handy günümüzde çalışanların gittikçe “gönüllü kulüp üyeleri” gibi muamele gördüklerini belirtmektedir. Bu gelişmeler örgütte kararlar alınırken



bireysel katılımcıların fikirlerini söyleyebilmeleri gerektiğini ortaya çıkarmaktadır (Butcher ve Clarke, 2002). Fakat zaman zaman örgütlerde çalışanların mevcut durumu kabullendikleri, kendilerini korumak için ya da örgüt yararına sessiz kalmayı tercih ettikleri görülebilmektedir. Örgütsel sessizlik hem çalışana hem de örgüte zarar verir. Çalışanın moralini, güvenini, iş tatminini, bağlılığı ve yetenek gelişimini olumsuz şekilde etkiler. Örgütte sorunlar hakkında üst yönetimin bilgi sahibi olmasının engellenmesi, örgütte yanlış kararlar alınmasına neden olacak, karar mekanizmasında bozulmalar oluşacaktır. Örgütte geribildirim mekanizması istenilen şekilde işlemeyecektir. Bu tür olumsuzluklar işgören performansını ve örgüt verimliliğini olumsuz şekilde etkileyecektir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesi ile örgütsel sessizlik düzeyinin düşeceği görülmektedir. Örgütlerde sessizliği azaltmak, çalışanların fikirlerini söyleyebilmelerini sağlamak ve işgören performansını arttırmak için çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasıyla birlikte yöneticilere de çeşitli görevler düşmektedir. Bunun için yöneticiler örgütlerinde demokrasi kültürünü oluşturmaya çalışabilirler. Yöneticilerin yetki devri yapmaları, açık, şeffaf, adil yönetim modellerini benimsemeleri, katılımcı yönetim, amaçlara göre yönetim uygulamaları ile örgütlerde çalışan katılımı sağlanarak örgütsel sessizlik azalacaktır. Bu tür uygulamalar çalışanın pozitif psikolojik sermaye düzeyini de olumlu yönde etkileyecektir. Ancak pozitif psikolojik sermaye düzeyini arttırmak için çalışanların da bu konunun bilincinde olması gerekir. Örgütlerde çalışanlara pozitif psikolojik sermaye düzeyini yükseltecek eğitimler vermek çalışanların bu özellikleri kazanmasına ya da var olan özelliklerinin ortaya çıkması için farkındalık oluşturulmasına yardımcı olabilir. Ayrıca işgören alımında pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan adayları tercih etmek örgütlerin verimine katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın Balıkesir ili ile sınırlı olması araştırmanın kısıtlarından biridir. Ayrıca araştırma mesleki ayırım yapılmaksızın beyaz yakalı çalışanlara uygulanmıştır. Sonuçların meslek farkı gözetilmeksizin değerlendirilmesi bir diğer kısıttır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bilgiler göz önünde bulundurularak gelecek çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve işgören performansına etkisinde birey-örgüt uyumu, örgütsel güven, örgüt kültürü, örgütsel destek gibi aracı rol üstlenebileceği düşünülen konular araştırmalara dahil edilerek yeni çalışmalar yapılabilir. Böylece konunun daha geniş bir perspektifte ele alınması sağlanacaktır.

### Kaynakça

- Abdi, S. & Hosseini, S. R. (2015). Evaluation of the relationship between psychological capital and organizational silence case study: Employees of branches of Saderat Bank in the city of Sanandaj. *Asian. Journal of Research in Banking and Finance*, 5(5), 1-10. Doi:10.5958/2249-7323.2015.00061.9
- Acaray, A. (2019). Pozitif pozitif psikolojik sermaye, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık ve sigortacılık sektöründe bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 73-99. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.417918>
- Ahmadi, G., Azeri, K. & Salehi, M. (2019). The effectiveness of psychological training on silence and organizational voice in Mazandaran Azad University. *Quarterly Educational, Development of Jundishapur*, 10, 11-22. Doi: 10.22118/EDC.2019.91020
- Akçay, V.H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2015.11.24.529>
- Alvani, S. A., Vaezi, R. & Honarmand, R. (2016). A study on the role of positive organizational behavior in reducing of organizational silence. *Journal of Management Studies in Development & Evaluation*, 24(79), 1-26.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans tezi] Siirt Üniversitesi.

- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J. (2006). Positive psychological capital: A new approach for understanding absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J., Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can positive employees helpT positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors, management. *Department Faculty Publications*, 32, 48-71. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. Kariyer Yayınevi.
- Butcher, D. & Clarke, M. (2002). Organizational politics: The cornerstone for organizational democracy. *Organizational Dynamic*, 31(1), 35-46.
- Choi, E.J., Lee, E.N. & Kim, M.J. (2019). The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4),292-301. <http://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.4.292>
- Cüceloğlu, D. (2002). *Keşkesiz bir yaşam için iletişim donanımları*. Remzi Kitabevi.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. Çukurova Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakmak, M. S. & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909. <https://doi.org/10.17755/esosder.282130>
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-157.
- Çetin, F. & Varoğlu, A.K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(29), 105-113. <https://doi.org/10.18394/iid.61996>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Donaldson, S.I. & Ko, L. (2009). Positive organizational psychology, behavior and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Dökmen, Ü. (2008). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. Remzi Kitabevi.
- Dyne, L.V., Ang, S. & Botero, I.C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal Of Management Studies*, 40(6), 1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Eroğlu, A.H., Adıgüzel, O. & Öztürk, U.C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Erol, G. & Köroğlu, A. (2013). Liderlik tarzları ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3) 45-64.
- Froman, L. (2009). Positive psychology in the workplace. *J Adult*, 17, 59-69  
[doi:10.1007/s10804-009-9080-0](https://doi.org/10.1007/s10804-009-9080-0)
- Ghadampour, E., Zande Karimi M., Sahraee B.M & Gharloghi S. (2017). Mediating role of psychological capital in the relationships between ethical leadership and organizational silence among school principals. *QJFR*, 14(2), 105-124.
- Hasan, M., Musa, C. I., Arismunandar, Azis, M. & Tahir, T. (2020). Positive psychological capital, market orientation, and business performance of family business in the culinary sector: A research study. *Economics&Sociology*, 13(3), 97-112. Doi: 10.14254/2071-789X.2020/13-3/7
- Hui, Q., Cao, X., Lou, L.& He, H. (2014). Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 182-189. Doi: 10.4236/ajibm.2014.44025
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

- Kesen, M. & Sipahi, G.A. (2016). Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve işgören performansına etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1937-1934. Doi: 10.17719/jisr.20164317762
- Kırkman, B. L. & Rosen B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Rautledge, NewYork.
- Kulualp, H.G. & Çakmak, A.F. (2016). Örgütsel sessizlik türlerini etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 123-146.
- Kutanis, R.Ö. & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29 (2), 219-238. doi: 10.1002/job.507
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. Doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Youssef, C.M. & Luthans, F. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. Doi: 10.1177/0149206307300814
- Macit, M., Karaman, M. & Ekim, H. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 423-444. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.726732>
- Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Naktiyok, A. & Kuşoğlu F.M. (2018). Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(27), 3163-3178. <https://doi.org/10.26450/jshsr.728>
- Nemati, M. (2015). Study the of organizational socialization, psychological capital, knowledge sharing and trust on employees' tendency to organizational innovation. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*.
- Nguyen, T. D. & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Nikpay, I., Farahbakhsh, S. & Zandkarimi, M. (2017). The role psychology capital in reducing organizational silence of teachers in Khorramabad City. *Journal of School Psychology*, 6(1), 132-160. Doi: 10.22098/JSP.2017.542
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ezgi Kitabevi.
- Seligman, M. E. P., Steen, T.A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (2), 196-218. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002162](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162)
- Tutar, H., Oruç, E. & Gürsel, Ö. (2018). Psikolojik sermayenin örgütsel sessizliğe etkisi: Üniversite idari personeli üzerine bir araştırma. *Social Sciences Studies Journal*, 4(21), 3539-3546.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi SBE Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442. <https://doi.org/10.1002/job.197>

- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 5, 243-264.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması*. [Doktora tezi] Balıkesir Üniversitesi.
- Yu, Y.& Liu, Q. (2016). The effect of psychological capital and organizational support on innovational behavior and silence behavior of technical innovation personnel in strategic emerging industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(6), 732-740. Doi: 10.4236/ajibm.2016.66067

**Etik kurul onayı:**

Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonu tarafından 11.02.2021 tarih ve 2021/01 sayılı toplantısında etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayına ilişkin evrak tarihi 15.02.2021 ve evrak sayısı E.10687'dir.

**Çıkar çatışması beyanı**

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.