

Psikolojik İklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlık Boyutlarının Aracılık Rolü*

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Dimensions of Work Engagement in The Effect of Psychological Climate on Employee Performance

Doi: 10.29023/alanyaakademik.982437

Bilge GÜLER

Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Bor MYO, Tapu ve Kadastro, bilgeeguler@gmail.com

Orcid No: 0000-0003-4085-9752.

Mustafa TAŞLIYAN

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, mustafatasliyan@hotmail.com

Orcid No: 0000-0003-1761-1038.

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Güler, B. & Taşlıyan, M. (2022). "Psikolojik İklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlık Boyutlarının Aracılık Rolü", *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), Sayfa No. 1605-1628.

ÖZET

Anahtar kelimeler:
Psikolojik İklim, İşe Adanmışlık, Çalışan Performansı.

Makale Geliş Tarihi:
13.08.2021

Kabul Tarihi:
30.12.2021

Bu çalışmanın temel amacı, psikolojik iklimin işe adanmışlık boyutları aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla otomotiv sektörü çalışanları üzerinde anket uygulanmıştır. Anket uygulaması sonucu 611 veri elde edilmiş ve bu veriler SPSS yoluyla güvenilirlik, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucu, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının (dinçlik, adanmışlık, özümseme) kısmi aracılık rolüne sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlık boyutlarının bu etkiyi artırıcı rolünün olduğunu göstermektedir. İşe adanmışlık boyutlarından özellikle dinçlik düzeyinin veya fiziksel adanmışlığın yüksek olmasının bu etkiyi arttırdığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the effect of psychological climate on employee performance through the dimensions of work engagement. For this purpose, a questionnaire was applied to the employees

*Bu çalışma, Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN danışmanlığında Bilge GÜLER'in Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2019 yılında tamamlanan "Psikolojik İklimin Çalışan Performansına Etkisinde Öğrenilmiş Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Bu çalışmada veriler 2019 yılında toplanmış ve analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir. Ayrıca bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

Keywords:
 Psychological
 Climate, Work
 Engagement,
 Employee
 Performance,
 Natural Gas Price

of the automotive sector. As a result of the questionnaire application, 611 data were obtained and these data were tested with reliability, correlation and hierarchical regression analyzes via SPSS. Hierarchical regression analysis was used to test the research hypotheses. As a result of the analysis, it was determined that the dimensions of work engagement (vigor, dedication, absorption) have a partial mediating role in the effect of psychological climate on employee performance. This finding shows that work engagement dimensions have an increasing role in the effect of psychological climate on employee performance. It has been determined that the high level of vigor or physical dedication, which is one of the dimensions of work engagement increases this effect.

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada, birçok unsurun rakipler tarafından kolayca taklit edilebilmesi, örgütlerin rakipleri üzerinde fark yaratabileceği kavramları oldukça azaltmıştır. Bu nedenle örgüt çalışanlarının bilgi, tecrübe ve becerilerinden maksimum düzeyde faydalanmak, onların örgütte etkin ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak için farklı kavramlara ve stratejilere odaklanmanın değeri artmıştır. Bu durum çalışan performansı ve bağlılığı gibi rakipler tarafından taklit edilmesi güç olan kavramlara odaklanmayı daha önemli hale getirmiştir (Karataş ve Aktaş, 2020: 459). İşe adanmışlık, günümüzde örgütlerin çalışanlarında aradığı önemli öğelerden biridir (Balkı vd., 2020: 402). Günümüzde örgütler; iş rollerine kendini adamaya istekli, işinde dinç, proaktif, performansını yükseltmeye odaklı ve psikolojik anlamda işlerine bağlı çalışanlara gereksinim duymaktadırlar (Leiter ve Bakker, 2010: 1). Adanmış bir çalışan, işiyle tamamen ilgili ve işinde istekli olan kişidir. Bu tür bireyler, çalıştıkları örgütlerin geleceklerini önemserler ve örgütlerinin başarılı olmaları için daha fazla çaba göstermeye isteklidirler (Seijts ve Crim, 2006: 1).

Modern örgütler, insan sermayesini etkili bir şekilde yönetmek için geçmişe kıyasla daha fazla zorlukla karşı karşıyadırlar. Yetenekli ve motive olmuş çalışanlar çok daha fazla iş seçeneğine sahip oldukları için onların işe adanmışlıklarını sağlamak ve onları elde tutmak kolay değildir (Kataria vd., 2013a: 1). Bu nedenle çalışanların işe adanmışlıklarını sağlayacak faktörlerin araştırılması ve işe adanmışlığı sağlayacak stratejilerin uygulanması önem taşımaktadır. Çoğu araştırmacı, örgütlerin belirsiz ve çalkantılı endüstri koşulları ile baş edebilmeleri için çalışanların adanmışlığını yeni bir insan kaynakları uygulaması olarak ele almaktadırlar (Lee ve Ok, 2015: 84). Çalışanların ihtiyaçlarının karşılandığı ve psikolojik olarak rahat hissettikleri bir örgütsel ortam, işe adanmalarında önemli bir faktördür. Çünkü böyle bir ortamda çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini işlerine aktarmaları daha kolaydır (Öngöre, 2013: 51). Psikolojik iklim, bireyin işyerindeki tutumlarını etkileyen en önemli çevresel faktörlerden biri olup (Biswas, 2010: 411), örgütsel çevre ile ilgili birçok unsur kapsamakta ve bu çevresel unsurların örgüt çalışanları tarafından bireysel olarak nasıl algılandığını ifade etmektedir. Bu bakımdan çalışanların psikolojik iklim algıları işe adanmışlık düzeylerini etkileyebilecek bir faktör olarak düşünülmüştür. Örgütlerin yüksek enerji, bağlılık ve konsantrasyon ile çalışan bireylere sahip olması, rakipler tarafından kolayca taklit edilememektedir. Bu açıdan bakıldığında, örgütlerin rekabet edebilmelerinde işe adanmış çalışanların önemli bir role sahip oldukları görülecektir. İşe adanmış bireyler, işlerinde tam kapasite çalışacakları için öncelikle bireysel performansları artacak, daha sonra ise örgütsel performansın artmasına katkı sağlayacaklardır. Bireysel performansı arttırmak yoluyla örgütsel

performansı arttırmak örgütlerin temel amaçlarından biri olduğu için literatürde çalışan performansını etkileyen faktörler üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Çalışan performansını etkileyen faktörlerin günümüz koşullarına göre değerlendirilmesinin ve araştırılmasının popülaritesini koruyacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, psikolojik iklimin işe adanmışlık boyutları aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. Araştırmanın problem cümlesi; “psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde çalışanların işlerine fiziksel (dinçlik boyutu), bilişsel (adanmışlık boyutu) ve duygusal (özümseme boyutu) olarak adanmış olmaları aracılık rolüne sahip midir? veya psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının bu etkiyi arttırıcı rolü bulunmakta mıdır?” biçimindedir. Literatür incelemesi sonucu, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe bağlılık (Brown ve Leigh, 1996), iş tutumları (Parker vd., 2003), örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini (Biswas ve Varma, 2007) değişkenlerinin aracılık rolünün araştırıldığı görülmüştür. Fakat psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolünü araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın özgün bir nitelik taşıdığı, elde edilen sonuçların literatüre ve iş hayatındaki yöneticilere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikle araştırma değişkenlerine (psikolojik iklim, işe adanmışlık, çalışan performansı) ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuş ve daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik literatür taraması yapılarak hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgiler verildikten sonra ise otomotiv sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sonuç bölümünde, araştırmadan elde edilen sonuçlar literatür ile kıyaslanmış ve birtakım önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırma değişkenleri olan psikolojik iklim, işe adanmışlık ve çalışan performansı ile ilgili kavramsal çerçeve sunulmuştur.

2.1. Psikolojik İklim

Psikolojik iklim, 21. yüzyılın yönetim araştırmalarında büyük ilgi gören bir kavram iken örgüt iklimi ile ilgili araştırmalar 50 yıldan uzun süredir var olagelmıştır (Kataria vd., 2013a: 3). Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci bireysel ve toplumsal değişimin yanı sıra örgütsel anlamda da birçok değişimi getirmiştir. Bilgi toplumuna geçiş ile örgütler rekabet avantajı yakalamak için organizasyon yapılarını insan odaklı yönetim anlayışına çevirmişlerdir. Psikolojik iklim, bunların sonucu ilgi görmeye başlayan bir kavram olmuştur (Kaygısız, 2010: 14). Yirminci yüzyılın ikinci yarısında psikolojinin tanımlayıcı bir özelliği “bilişsel devrim” olarak ele alınmıştır. Bilişsel devrimin kilit bir özelliği, çevresel uyarıların insan tepkileri üzerine etkilerine insan bilişinin aracılık ettiği ile ilgili perspektiftir. Bu perspektifteki en göze çarpan bileşen, çevre hakkında her bir bireyin sahip olduğu psikolojik anlamlılıktır (James vd., 2008: 5).

Psikolojik iklim, ilk olarak 1974 yılında James ve Jones tarafından kavramsallaştırılmıştır. Bu yazarlar, örgüt iklimi ve psikolojik iklimin birbirinden farklı kavramlar olduğunu öne sürmüşlerdir. Psikolojik iklim, örgütsel çevrenin veya çalışma ortamının nasıl algılandığı ile ilgili çalışanlar tarafından yapılan bilişsel bir değerlendirme olarak ifade edilebilir (James, vd. 1978: 786; Brown ve Leigh, 1996: 359; James vd., 2008: 11). Psikolojik iklim tanımlanırken

grup tutumundan çok bireysel tutumlara odaklanılmıştır. Psikolojik iklim, kişisel deneyimlerin ve mevcut iş unsurlarının bireyin işe ve iş çevresine olan tepkisini nasıl etkilediği ile ilgilidir. Bu nedenle psikolojik iklimin ölçümü ve analizi bireysel düzeyde yapılmalıdır (Barkhi ve Kao, 2011: 125-126).

Psikolojik iklimin tanımı ile ilgili bir görüş birliği olmasına rağmen boyutları konusunda bir fikir birliği yoktur. İklim kavramının yapısı nedeniyle birçok unsurdan oluşması ve araştırmacıların bu unsurların farklı yönlerine odaklanması bu durumun sebebi olarak düşünülebilir. Psikolojik iklim konusunda araştırma yapan bazı yazarların psikolojik iklim boyutlandırmaları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Çatışma ve Belirsizlik, İşin Zorluğu, Önemi ve Çeşitliliği, Liderin Kolaylaştırıcılığı ve Desteği, Çalışma Grubu İş birliği, Mesleki ve Örgütsel Ruh, Arkadaşlık ve Samimiyet ve İş Standartları (Jones ve James, 1979).
- Rol Stresi ve Uyumsuzluk, İşin Zorluğu ve Özerklik, Liderin Kolaylaştırıcılığı ve Desteği, Çalışma Grubu İş birliği, Arkadaşlık ve Samimiyet (James ve James, 1989).
- Özerklik, Güven, Bağlılık, Baskı, Destek, Tanıma, Adalet, Yenilik (Koys ve Decotiis, 1991).
- Katkı, Tanıma, Zorluk, Rol Açıklığı, Destekleyici Yönetim ve Kendini İfade Etme (Brown ve Leigh, 1996).
- İş Kolaylaştırma, Müşteri Yönelimi, Geri Bildirim, Rol Belirsizliği, İç Hizmet, Yönetimsel Uygulama ve Bilgi/İletişim (Amenumey ve Lockwood, 2008).
- İşletme Sahibinin Desteği ve Kolaylaştırıcılığı, Mesleki Eğitim ve Standartlar, Örgütteki Kurallar ve Baskı, Planlama Yapma, Çalışma Grubu İş birliği ve Arkadaşlık, Anlaşmazlık ve Çatışma, Standartlar ve Hedefler (Manning, 2010).

Farklı yazarlar tarafından ele alınan psikolojik iklim boyutları incelendiğinde, ortak boyutlar olduğu görülmekle birlikte aynı içeriğe sahip boyutların farklı olarak isimlendirildiği de görülmektedir. Bu durum, psikolojik iklim boyutlarının sayısı, boyutların isimleri ve tanımları hakkında yazarlar arasında fikir birliğinin olmadığını göstermektedir (Amenumey ve Lockwood, 2008: 267). Örneğin; Koys ve Decotiis (1991) tarafından “destek” olarak isimlendirilen boyut, Brown ve Leigh (1996) tarafından “destekleyici yönetim, Amenumey ve Lockwood (2008) tarafından “yönetimsel uygulama”, Manning (2010) tarafından “İşletme Sahibinin Desteği ve Kolaylaştırıcılığı” olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmada; sektör, örneklem grubu ve araştırmanın diğer değişkenleri ile ilişkisi açısından en uygun ölçek Brown ve Leigh’in (1996) geliştirdiği ölçektir. Bu nedenle çalışanların psikolojik iklim algılarını ölçmek için bu ölçeğin kullanılması uygun bulunmuştur.

Brown ve Leigh (1996) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeği boyutları; katkı, tanıma zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme üzere 21 ifade 6 boyuttur. Katkı, çalışanların örgütsel süreçleri ve çıktıları etkilemede önemli ölçüde paya sahip olduğuna ilişkin algısıdır. Tanıma, çalışanlar tarafından yapılan işlerin örgütler tarafından anlamlı bulunması, yaptıkları katkıların tanınmasıdır. Zorluk, çalışanların işlerini zorlayıcı olarak görmesi ve iş hedeflerine ulaşabilmesinde tüm imkanlarını kullanabilmesi ile ilgilidir. Rol açıklığı, çalışanların sorumluluklarının ve rollerinin açıkça belirlenmesi ve işlerindeki her adımı sormak zorunda kalmadan çalışmalarına yoğunlaşmalarıdır. Destekleyici Yönetim, yönetimin çalışanların iş yapma şekli ile ilgili esneklik sağlaması, yetki vermesi ve onları desteklemesi olarak tanımlanabilir. Kendini İfade Etme boyutu ise, çalışanların işlerinde gerçek

duygularını ifade etmede özgür olmaları, geçek benliklerini iş rollerine aktarabilmeleri ve iş rollerini içselleştirmeleri ile ilgilidir (Brown ve Leigh, 1996: 360; Linsner, 2009: 60-64).

2.2. İşe Adanmışlık

Hem iş bağlamında hem de akademiye popüler bir kavram olan işe adanmışlık (Schaufeli, 2012: 3), Kahhn (1990) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Kahn (1990) işe adanmışlığı; örgüt çalışanlarının iş rollerine bağlı olması ve iş rollerini gerçekleştirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini ifade etmesi olarak tanımlamıştır. Kahn'a (1990) göre işe adanmışlığın üç bileşeni; fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlıktır. Bu adanmışlık bileşenlerine örnek vermek gerekirse; "işimi yaparken çok enerji harcarım" (fiziksel bileşen), "bu işe gerçekten yüreğimi koyarım" (duygusal bileşen) ve "yaptığım iş beni o kadar içine çeker ki diğer her şeyi unuturum" (bilişsel bileşen) şeklindedir (May vd., 2004: 36). Örgüt çalışanları işlerine tam olarak adandıklarında; bilişsel olarak uyanık, duygusal olarak bağlı ve fiziksel olarak ilgili olmaktadır (Yavan, 2016: 281). Adanmışlık, hem bireysel (kişisel gelişim gibi) hem de örgütsel (performans gibi) anlamda olumlu sonuçlar sağlamaktadır (Schaufeli, 2012: 3-4).

İşe adanmışlık; dinçlik, adanma/bağlılık ve özümseme-yoğunlaşma ile özgünleştirilen pozitif ve tatmin edici, işle ilgili zihinsel bir durum (Schaufeli vd. 2002: 74), çalışanların işleriyle özdeşleşmeleri, gurur duymaları ve işlerinde coşkulu hissetmeleri, hedef odaklı davranışları ve amaçları gerçekleştirmede içsel bir motivasyona sahip olma (Salanova ve Schaufeli, 2008: 118) olarak tanımlanmaktadır. Adanmışlık; katılım, bağlılık, tutku, coşku, odaklanmış bir çaba ve enerjiyi içermektedir. Dolayısıyla bu kavram hem tutumsal hem de davranışsal bileşenlere sahiptir (Macey ve Schneider, 2008: 4). Adanmışlıkla ilgili tanımlar, adanmışlığın hem tek bileşen olarak tanımlanacağı hem de fiziksel (dinçlik), duygusal (adanmışlık) ve bilişsel (özümseme/yoğunlaşma) bileşenleri içerdiği üzerine uzlaşma sağlamışlardır (Schaufeli, 2012:4).

Schaufeli ve arkadaşları (2002), tükenmişlik ile işe adanmışlık kavramları arasında bir ilişki olduğunu fakat işe adanmışlığın tam olarak tükenmişliğin zıttı olmadığını ve bu yapıların farklı ölçekler ile değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişler ve bu konuda ayrı bir ölçek geliştirmişlerdir. Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen işe adanmışlık ölçeği boyutları, Kahn'ın işe adanmışlığı teorize ederken kullandığı boyutlara benzemektedir. Ancak Kahn'ın işe adanmışlık boyutlarını daha genel isimlendirdiği ve her boyutun daha geniş kapsamlı olduğu ifade edilmektedir. Schaufeli ve arkadaşları (2002), işe adanmışlık ölçeğini oluştururken Kahn modelini temel almasına rağmen boyutların her birini boyutun öne çıkan özelliği ile isimlendirmişlerdir (Öngöre, 2015: 8). "Utrecht İşe Adanmışlık Ölçeği" (Utrecht Work Engagement Scale: UWES), adanmışlığın ölçülmesinde en sık kullanılan araç olup, dünyada birçok ülkede geçerliliği onaylanmıştır (Bakker vd., 2008: 187). Bu çalışmada, alan yazında daha çok tercih edilen Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) işe adanmışlık boyutlandırılmalarının kullanılması uygun bulunmuştur. Bu boyutlar; "dinçlik, adanmışlık ve özümseme/yoğunlaşma" şeklindedir.

Dinçlik boyutu; çalışırken yüksek enerjiye ve zihinsel esnekliğe sahip olma, bireylerin işlerinde daha fazla çabalama isteği ve işindeki zorluklar karşısında direnmesi, başarılı olmak için istekli olmaları ve fiziksel enerjisini işine yönlendirerek işiyle ilgili mücadeleciliğini sağlayacak gücü kendinde bulabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Adanmışlık boyutu; bireylerin işlerine güçlü bir şekilde dahil olmaları, işlerine ilgi duymaları, işlerinde anlam, coşku, ilham, gurur,

duyguları yaşamaları ve duygusal enerjilerini işlerine yönlendirmeleri olarak karakterize edilebilir. Özümseme/Yoğunlaşma boyutu ise; bireylerin işlerine tam olarak konsantre olabilmesi, mutlu bir şekilde işine odaklanması, isteyken geçen zamanı fark etmemesi, işinden kopmakta zorluk çekmesi ve sahip olduğu bilişsel enerjisini işine aktararak işine yoğunlaşması olarak ifade edilebilir (Schaufeli, 2012: 4; Öngöre, 2015: 10-11; Gameda ve Lee, 2020: 3).

2.3. Çalışan Performansı

Çalışan performansı, “bir işgörene belirli bir dönemin başında ve kendisinin de katılımıyla, spesifik ve önemli konularda verilen gerçekleştirilebilir hedeflere, ölçülebilir standart kriterlerine göre dönem sonunda erişip erişmeme durumu” olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2016: 40). Performans, çok boyutlu bir kavramdır. Borman ve Motoidlo (1993) performans boyutlarını, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki grupta sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma, performansın sadece işle ilgili görevlerin yerine getirilmesini kapsamadığı, bunun yanı sıra yapılacak işin sosyal yapısına katkı sağlamanın da (örneğin gönüllü faaliyetlerde bulunmak, diğer çalışanlara yardım etmek vb.) performansı kapsadığı görüşüne dayanmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2014: 31). Görev performansı, iş sözleşmesi gereği yerine getirilmesi gereken biçimsel rol davranışları ile ilgiliyken bağlamsal performans, iş tanımlarında bulunmayan, çalışanlar tarafından gönüllü olarak yerine getirilen davranışlarla ilgilidir (Gürbüz ve Sığırı, 2012: 709). Bu çalışmada, performansın sadece görev ya da rol performansı boyutunu ele alan ölçek kullanılmıştır.

Çalışanların gösterdikleri başarı derecesi, o işle ilgili daha önceden elde edilmiş sonuçlarla kıyaslanarak değerlendirilebilmekte ve bu değerlendirme ile elde edilen sonuçlar performansı göstermektedir (Güney, 2014: 182-184). Performans düzeyinin belirlenebilmesi için ise sonucunun belirli kriterlere göre değerlendirilmesi gerekmektedir (Özer, 2009: 4). Bireysel performans, organizasyonlarda stratejik bir konudur. Bireysel performans, takım performansını belirler. Takım performansı, amaçları finansal olarak görülebilen organizasyonun genel performansını belirler. Bireyler için iyi bir performans, iş tatmini, ödüller, ikramiyeler veya diğerleri gibi birçok şeyi sağlayacaktır (Samsudin vd. 2020: 277). Dolayısıyla örgüt performansını arttırmanın yolu çalışanların bireysel performanslarını arttırmaktan geçmektedir. Bu nedenle çalışan performansını etkileyen faktörlerin araştırılması önem taşımaktadır.

Örgütsel verimlilik açısından gittikçe önemi artan çalışan performansı, örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında ön plana çıkmaktadır (Aslan, 2020: 197). Örgütler, çalışan performansını arttırarak verimliliklerini optimize etmeyi ve temel kuruluş amaçları olan maddi fayda sağlamayı hedeflemektedirler (Karataş ve Aktaş, 2020: 459). Çalışan performansı, örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir yere sahip olduğu için literatürde çalışan performansını etkileyen faktörler üzerine birçok çalışma yapıldığı görülmüştür. Fakat günümüz rekabet ortamında önemli kavramlar haline gelen psikolojik iklim ve işe adanmışlığın çalışan performansı üzerine etkisini aynı model içerisinde ve işe adanmışlık boyutları perspektifinden ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolünü incelemek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık koşulları esas alınmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından ileri sürülen aracılık koşulları 4 adımdan oluşmaktadır. Bu koşullara göre, birinci adımda; bağımsız değişkenin (psikolojik iklim) aracı

değişken (işe adanmışlık boyutları) üzerinde, ikinci adımda; bağımsız değişkenin (psikolojik iklim) bağımlı değişken (çalışan performansı) üzerinde, üçüncü adımda; aracı değişkenin (işe adanmışlık boyutları) bağımlı değişken (çalışan performansı) üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Bu koşullar sağlandıktan sonra dördüncü adımda ise, bağımsız değişken ve aracı değişkenin birlikte modele dahil edilmesi ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi istatistiksel olarak azalmalı veya anlamsız hale gelmelidir. Bu adımlarla ilgili literatür incelemesi yapılmış olup, buna göre ilgili hipotezler oluşturulmuştur.

Psikolojik iklimin işe adanmışlık üzerindeki etkisine ilişkin literatür incelendiğinde, sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Thayer (2008), olumlu bir psikolojik iklim algısının çalışanların adanmışlığını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırabileceğini belirtmektedir. Kataria ve arkadaşları (2013a), psikolojik iklimin örgütsel etkinlik üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın tam aracılık rolünün olduğunu saptamışlardır. Kataria ve arkadaşları (2013b), tarafından yapılan diğer bir araştırmada; destekleyici yönetim, kendini ifade etme ve zorluk (psikolojik iklim boyutları) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın tam aracılık; rol açıklığı, katkı ve tanıma (psikolojik iklim boyutları) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide ise işe adanmışlığın kısmi aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Lee ve Ok (2015) otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, temel benlik değerlendirmesinin ve psikolojik iklimin dört boyutunun (yönetimin müşteri odaklılığı, hizmet için yönetsel destek, iç hizmet ve bilgi paylaşımı iletişimi) adanmışlığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonuçları, çalışma ortamına ilişkin bireysel algıların işe adanmışlığı etkileyebileceğini göstermektedir.

Yerli ve yabancı literatür tarandığında, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine doğrudan etkisinin araştırıldığı sınırlı sayıda çalışmaya rastlanırken dolaylı etkisinin araştırıldığı çalışma sayısının nispeten daha fazla olduğu görülmüştür. Şahin (2011) kamu ve özel sektör çalışanları üzerine yaptığı araştırmada; psikolojik iklimin, öz liderlik ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğunu belirlemiştir. Brown ve Leigh (1996), psikolojik iklimin çaba ve performans üzerine etkisinde işe bağlılığın aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Parker ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik iklimin çalışan motivasyonu ve performansı ile olan ilişkilere çalışanların iş tutumlarının tam aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Biswas ve Varma (2007), Hindistan'da üretim ve hizmet sektörlerinde yönetsel pozisyonda çalışan 357 kişiden topladıkları verilerin analizi sonucu, psikolojik iklimin iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık aracılığıyla çalışan performansını dolaylı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Örgütler tarafından sunulan destek, yöneticilerin çalışanlara önem ve güven vermesi, çalışanların işlerini anlamlı bulmaları ve kendilerini özerk hissettikleri bir çalışma ortamı çalışanların performansını olumlu etkileyebilecek faktörler arasındadır (Çöl, 2008; Çankaya ve Demirtaş, 2010: 2). Psikolojik iklimin çalışan performansına etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolünü araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olmasına rağmen psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisi başka aracı değişkenlerle incelenerek, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkileri araştırılmıştır.

Bu bilgiler ışığında, psikolojik iklim algısının çalışan performansını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilecek bir faktör olduğu söylenebilir.

Literatür taraması sonucu, işe adanmışlığın çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırma sayısının daha fazla olduğu görülmüştür. Salanova ve arkadaşları (2005), örgütsel kaynakların ve işe adanmışlığın çalışan performansı ve müşteri sadakatine etkisinde hizmet ikliminin tam aracılık rolü oynadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Xanthopoulou ve arkadaşları

(2008), 44 uçuş görevlisi ile gerçekleştirdiği araştırmada, iş arkadaşı desteğinin işe adanmışlık aracılığıyla görev performansını dolaylı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Chung ve Angeline (2010) tarafından yapılan çalışmada, iş kaynakları ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır. Rich ve arkadaşları (2010), 245 itfaiye çalışanından elde ettikleri verilerin analizi sonucunda, değer uyumu, algılanan örgütsel destek ve temel benlik değerlendirmesi ile iş performansı boyutları (görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı) arasındaki ilişkilerde işe adanmışlığın aracılık rolüne sahip olduğunu belirlemişlerdir. Li ve arkadaşları (2012), lider üye değişiminin çalışanların iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, işe adanmışlığın bu ilişkiye aracılık ettiğini ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, lider üye değişiminin işe adanmışlık üzerine etkisini güçlendirdiğini tespit etmişlerdir. Bakker ve arkadaşları (2012), proaktif kişiliğin rol içi performans üzerine doğrudan etkisinin yanı sıra işe adanmışlık yolu ile dolaylı etkisinin de olduğunu saptamışlardır. Karatepe (2013), otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, yüksek performanslı iş uygulamalarının (eğitim, güçlendirme ve ödüllendirme) iş performansı üzerine etkisinde işe adanmışlığın tam aracılık rolüne sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Tisu ve arkadaşları (2020) yaptıkları araştırmada, temel benlik değerlendirmesi, proaktif kişilik ve başarı odaklı olmanın iş performansı ve ruhsal sağlık üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü olduğunu belirlemişlerdir. İşe adanmışlığın çalışan performansını pozitif yönde etkilediğine ilişkin başka çalışmalarda mevcuttur (Anitha, 2014; Kartal, 2017; Wang ve Chen, 2020; Samsudin, 2020). İşe adanmış çalışanlar; fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini iş rollerine aktardıkları için onların daha fazla performans göstermeleri beklenmektedir. İşe adanmış çalışanlar, görevleri üzerinde daha uzun süre ve daha yoğun çalışmakta, işlerine daha fazla özen göstermekte, sorumluluklarına daha fazla odaklanmakta ve rollerini oluşturan görevlerine duygusal olarak daha bağlı olmaktadır (Rich vd., 2010: 620). Bu bilgiler, işe adanmışlığın çalışan performansını pozitif yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Örgütsel kaynaklar (Salanova vd. 2005), iş kaynakları (Chung ve Angeline, 2010), örgütsel destek (Rich ve arkadaşları, 2010), eğitim, güçlendirme ve ödüllendirme (Karatepe, 2013), iş ortamı, liderlik, takım ve çalışma arkadaşı, eğitim ve kariyer gelişimi, ücret, örgüt politikaları ve işyeri refahı (Anitha, 2014) işe adanmışlığı etkileyen faktörler arasındadır. Psikolojik iklimin kapsamı dikkate alındığında, bu faktörlerin iş ortamı ile ilgili faktörleri içerdiği görülecektir. Dolayısıyla psikolojik iklimin işe adanmışlık aracılığıyla çalışan performansını etkileyebileceği söylenebilir.

Konuya ilişkin yapılan araştırmalar; psikolojik iklimin işe adanmışlık ve çalışan performansı, işe adanmışlığın ise çalışan performansı üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu kapsamda daha ayrıntılı sonuçlar elde edebilmek için işe adanmışlık değişkeni boyutlar bazında ele alınarak işe adanmışlık boyutları perspektifinden psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisi araştırılmıştır.

Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü olabileceği varsayımı, Bakker ve Demeroutin'in (2008) İş Talepleri ve Kaynakları (JD-R: Job Demands-Resources) modelinin teorik düşüncesi ile de açıklanabilir. Bu modelde, işe adanmışlığın öncülleri ve sonuçlarına ilişkin faktörler sunulmuş olup, bu model oluşturulurken iki varsayım üzerinden hareket edilmiştir. Birinci varsayım; meslektaşların ve yöneticilerin sosyal desteği, performans geribildirimini, beceri çeşitliliği ve özerklik gibi iş kaynaklarının işe adanmışlığa ve dolayısıyla yüksek performansa yol açan motivasyonel bir süreci başlatmasıdır. İkinci varsayım ise, çalışanların yüksek iş talepleri ile (örneğin; iş yükü, duygusal talepler ve

zihinsel talepler) karşı karşıya kalmaları durumunda iş kaynaklarının daha önemli hale geldiği ve motivasyon potansiyellerini kazanmalarındır. Xanthopoulou ve arkadaşları (2007), iş ve kişisel kaynakların karşılıklı olarak ilişkili olduğunu ve kişisel kaynakların da işe adanmışlığın bağımsız belirleyicileri olabileceğini göstererek, JD-R modelinin genişletilmesine katkıda bulunmuşlardır. Bu modele göre Bakker ve Demerouti (2008), iş kaynaklarının (özerklik, performans geribildirimi, sosyal destek, yönetici koçluğu) ve kişisel kaynakların (iyimserlik, öz-yeterlilik, esneklik, öz-saygı) bağımsız veya birlikte işe adanmışlığı etkilediğini varsaymaktadırlar. İş ve kişisel kaynakların özellikle iş talepleri (iş baskısı, duygusal talepler, zihinsel talepler, fiziksel talepler) yüksek olduğunda adanmışlık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu, işe adanmışlığın iş performansını etkilediğini, adanmış ve yüksek performans gösteren çalışanların kendi kaynaklarını yaratabileceklerini, bunun da daha sonra zamanla tekrar adanmışlığı teşvik edeceği ve olumlu bir kazanç sarmalı oluşturacağını ileri sürmektedirler. Bu bilgiler ışığında, işe adanmışlığın hem örgütsel faktörler olarak ele alınabilecek iş ile ilgili faktörlerden hem de bireysel faktörlerden etkilenebileceği görülmektedir. Buna göre katkı, tanıma, zorluk, destekleyici yönetim, rol açıklığı ve kendini ifade etme gibi örgütsel faktörlerle ilgili bireysel algıları içeren psikolojik iklimin işe adanmışlık boyutları aracılığıyla çalışan performansını etkileyebileceği düşünülmüştür.

Teorik ve ampirik bilgiler doğrultusunda bu çalışmada, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü oynayacağı varsayılmıştır. Bu kapsamda test edilmek üzere oluşturulan hipotezler şöyledir:

- Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde dinçliğin aracılık rolü bulunmaktadır.
- Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde adanmışlığın aracılık rolü bulunmaktadır.
- Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde özümsemenin aracılık rolü bulunmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi bölümünde; evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçekler, araştırmanın modeli, hipotezleri ve kullanılan istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgiler verilmiştir

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, İstanbul ve Aksaray illerinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren iki firmanın yaklaşık yirmi bin çalışanından oluşmaktadır. Araştırma örnekleme, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata payına göre, yirmi bin evren için örneklem sayısı 377 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2016). Bu çalışmada, 611 çalışandan veri elde edilmiştir. Dolayısıyla ulaşılan örneklem sayısı yeterli büyüklükte ve evreni temsil edebilecek niteliktedir.

Araştırma örnekleminin 29,8'inin (182 kişi) kadın, %70,2'sinin (429 kişi) ise erkek; %54,2'sinin (331 kişi) evli, %45,8'inin (280 kişi) ise bekâr; %16,5'inin (101 kişi) 18-24, %22,4'ünün (137 kişi) 25-30, %17,3'ünün (106 kişi) 31-36, %17,7'sinin (108 kişi) 37-42, %10,8'inin (66 kişi) 43-48 yaş aralığında ve %11,1'inin (68 kişi) 49 ve üzeri yaş grubunda; %3,8'inin (23 kişi) ilkökul, %6,7'sinin (41 kişi) ortaokul, %27,2'sinin (166 kişi) lise,

%20,9'unun (128 kişi) ön lisans, %28,2'sinin (172 kişi) lisans ve %13,3'ünün (81 kişi) ise lisansüstü düzeyinde bir eğitime sahip; %65'inin (397) A firması, %35'inin (214 kişi) ise B firmasında çalışmakta; %56,5'inin (345 kişi) beyaz yakalı, %43,5'inin (266 kişi) ise mavi yakalı çalışanlar; %11,8'inin (72 kişi) kurumda çalışma süresinin 1 yıldan az, %13,3'ünün (81 kişi) 1-3 yıl arası, %20'sinin (122 kişi) 4-6 yıl arası, %22,1'inin (135 kişi) 7-10 yıl arası, %14,4'ünün (88 kişi) 11-15 yıl arası, %18,5'inin (113 kişi) 16 yıl ve üzerinde ve %10,5'inin (64 kişi) sektördeki toplam çalışma süresinin 1 yıldan az, %9'unun (55 kişi) 1-3 yıl arası, %14,7'sinin (90 kişi) 4-6 yıl arası, %22,7'sinin (139 kişi) 7-10 yıl arası, %14,9'unun (91 kişi) 11-15 yıl arası ve %28,2'sinin (172 kişi) 16 yıl üzerinde oldukları tespit edilmiştir.

4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu hazırlanırken 3 ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek Brown ve Leigh (1996) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeğidir. Bu ölçek 21 ifade 6 boyuttan (katkı, tanıma, zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme) oluşmaktadır. Psikolojik iklim ölçeği, ilk olarak Özek (2014), daha sonra Argon ve Limon (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Literatür taraması sonucu bu ölçeğin birçok çalışmada tercih edildiği ve genellikle genel boyut olarak kullanıldığı görülmüştür (Örneğin Biswas, 2010; Kataria vd., 2013; Balogun vd., 2013). Bu çalışmada da yapılacak analizler açısından ölçeğin tek boyut olarak kullanılması daha uygun görülmüştür. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek, Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen işe adanmışlık ölçeğidir. Bu ölçek 9 ifade 3 boyuttur. Bu boyutlar; dinçlik (fiziksel adanmışlık), adanmışlık (duygusal adanmışlık) ve özümseme (bilişsel adanmışlık) şeklindedir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması Özkalp ve Meydan (2014) tarafından yapılmış olup, bu ölçek birçok çalışmada da tercih edilmiştir (Örneğin İnce, 2016; Gameda ve Lee, 2020; Tisu vd., 2020). Araştırmada kullanılan son ölçek ise, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmada kullanılan çalışan performansı ölçeğidir. Bu ölçek 4 ifade ve tek boyuttur. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Çöl (2008) tarafından yapılmış olup, bu ölçek birçok çalışmada da kullanılmıştır (Örneğin Çelik & Çıra, 2013; Yılmaz, 2016; Karataş ve Aktaş, 2020).

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5 puanlık bir likert ölçeğinde derecelendirilmiştir.

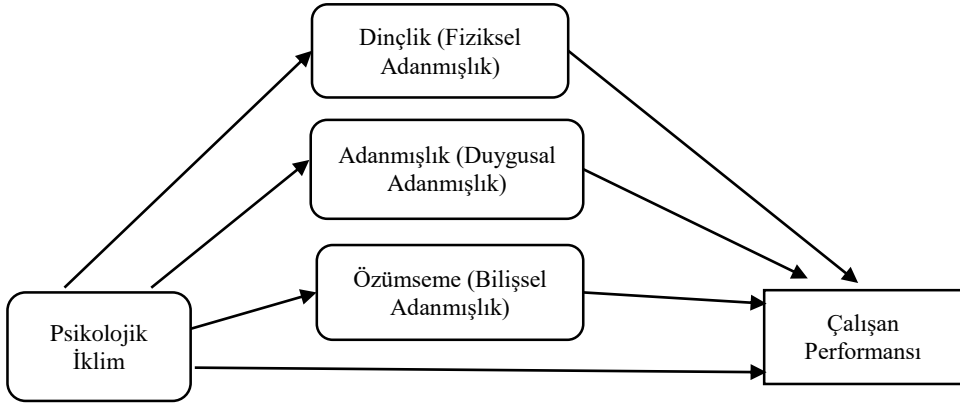
4.3. Araştırmanın Modeli, Hipotezleri ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü oynadığı varsayımına ilişkin oluşturulan model Şekil 1'deki gibidir.

Araştırmanın teorik çerçevesi ve temel amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- H1: Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde dinçliğin aracılık rolü bulunmaktadır.
- H2: Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde adanmışlığın aracılık rolü bulunmaktadır.
- H3: Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde özümsemenin dinçliğin aracılık rolü bulunmaktadır.

Anket sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS (Statistical Package for the Social Science) kullanılmıştır. Veriler SPSS kullanılarak güvenilirlik, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile test edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5. BULGULAR

Bu bölümde, otomotiv sektörü çalışanları üzerine uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu ulaşılan bulgular verilmiştir.

5.1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış olup, güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kullanılan Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
PSİKOLOJİK İKLİM	21	0,925
İŞE ADANMIŞLIK	9	0,904
DİNÇLİK	3	0,794
ADANMIŞLIK	3	0,849
ÖZÜMSEME	3	0,772
ÇALIŞAN PERFORMANSI	4	0,816

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Hair ve arkadaşlarına (2014) göre 0,60 ile 0,70 arasındaki Cronbach’s Alpha değerleri, ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilirliğinin alt sınırını oluşturmaktadır. Buna göre psikolojik iklim, işe adanmışlık ve boyutları ile çalışan performansı ölçeklerinin Cronbach’s Alpha katsayılarına bakıldığında, 0,70’in üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada kullanılan ölçekler güvenilir bir şekilde ölçümlenmiştir.

5.2. Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Psikolojik iklim, işe adanmışlık boyutları ve çalışan performansına yönelik tanımlayıcı istatistikler ve normallik dağılımı ile ilgili bulgular Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik İklim	611	1,00	5,00	4,01	,60440	-,605	1,066
Dinçlik	611	1,33	5,00	4,05	,74335	-,813	,912
Adanmışlık	611	1,00	5,00	4,10	,75836	-,816	,652
Özümseme	611	1,67	5,00	4,11	,73180	-,747	,395
Çalışan Performansı	611	1,75	5,00	4,24	,62996	-,735	,503

Katılımcıların psikolojik iklim, işe adanmışlık ve performans düzeyleri, bu değişkenlerin ortalamalarına göre yorumlanmıştır. Değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında, psikolojik iklim ve işe adanmışlık boyutları (dinçlik, adanmışlık ve özümseme) ortalamalarının 3,40-4,19 arasında, performans ortalamasının ise 4,20-5,00 arasında olduğu görülmektedir. Uras'a (2000) göre, ortalama 3,40-4,19 arasında ise "olumlu" ve 4,20-5,00 arasında ise "çok olumlu" olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, katılımcıların psikolojik iklim ve işe adanmışlık konusunda "olumlu", performans konusunda ise "çok olumlu" bir algıya sahip oldukları söylenebilir.

Normallik varsayımı, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak yapılabilmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinde en sık kullanılan değerler, 0,05 hata düzeyinde $\pm 2,58$ (0,01 anlamlılık düzeyi) ve $\pm 1,96$ 'dır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıklarda bulunması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Hair vd., 2014). Psikolojik iklim, işe adanmışlık boyutları ve çalışan performansı değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, bu varsayımı sağladıkları ve normal dağıldıkları görülmektedir. Veriler normal dağıldığı için korelasyon analizinde pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

5.3. Araştırma Hipotezlerinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Psikolojik iklim, işe adanmışlık boyutları ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Psikolojik İklim	Dinçlik	Adanmışlık	Özümseme	Çalışan Performansı
Psikolojik İklim	1				
Dinçlik	,658**	1			
Adanmışlık	,619**	,749**	1		
Özümseme	,468**	,599**	,679**	1	
Çalışan Performansı	,565**	,630**	,492**	,478**	1

**p<0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 3'te korelasyon analizi yapılması sonucu elde edilen bulgular verilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda; psikolojik iklim ile dinçlik (r: ,658; p<0,01), adanmışlık (r: ,619; p<0,01) ve çalışan performansı (r: ,565; p<0,01) arasında pozitif yönde orta düzeyde; psikolojik iklim ile özümseme (r: ,468; p<0,01) arasında ise pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte işe adanmışlık boyutlarından dinçlik (r: ,630; p<0,01) ile

çalışan performansı arasında pozitif yönde orta düzeyde; adanmışlık ($r = ,492$; $p < 0,01$) ve özümseme ($r = ,478$; $p < 0,01$) ile çalışan performansı arasında ise pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin yorumlanması Sungur'a (2018) göre yapılmıştır. Sungur'a (2018) göre, korelasyon katsayısı (r değeri) $0,26-0,49$ aralığında ise "zayıf düzeyde", $0,50-0,69$ aralığında ise "orta düzeyde" olarak yorumlanmaktadır. Değişkenler arasındaki en yüksek korelasyon, psikolojik iklim ile dinçlik arasındadır. Bununla birlikte işe adanmışlık boyutlarından dinçlik ile çalışan performansı arasındaki korelasyon, diğer işe adanmışlık boyutlarına göre daha yüksektir. Buna göre çalışanların olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmalarının özellikle dinçlik düzeylerini arttıracığı, dinçlik düzeyinin ise çalışan performansını arttıracığı söylenebilir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra araştırma hipotezlerini test etmek için hiyerarşik regresyon analizine geçilmiştir. Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık koşulları temel alınarak hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve aracılık analizi 4 adımda gerçekleştirilmiştir. İlk üç adımı basit regresyon, son adımı ise çoklu regresyon analiziyle yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü oynayıp oynamadığı test edilmiştir.

Tablo 4'te psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarından dinçlik (fiziksel adanmışlık) boyutunun aracılık rolüne ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik iklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde Dinçliğin (İşe Adanmışlık Boyutu) Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Adımlar	Regresyon Katsayıları					Model İstatistikleri
	B	Std. Hata	Beta	t	p	
1.Adım Bağımsız değişken: Psikolojik İklim Aracı Değişken: Dinçlik	,809	,038	,658	21,562	,000	$R^2 = ,433$ F= 464,907 Model (p): ,000
2.Adım Bağımsız değişken: Psikolojik İklim Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	,589	,035	,565	16,918	,000	$R^2 = ,320$ F= 286,212 Model (p): ,000
3.Adım Aracı Değişken: Dinçlik Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	,534	,027	,630	20,021	,000	$R^2 = ,397$ F= 400,832 Model (p): ,000
4.Adım (Bağımlı değişken: Ç. Performansı) Bağımsız değişken: Psikolojik İklim	,277	,042	,266	6,586	,000	Düzeltilmiş $R^2 = ,435$ F= 236,045 Model (p): ,000
Aracı Değişken: Dinçlik	,386	,034	,455	11,259	,000	

Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, bağımsız değişken psikolojik iklimin aracı değişken dinçlik üzerine etkisini test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon analizi sonucu, psikolojik iklimin dinçlik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip

olduğu tespit edilmiş olup (β : 0,658; $p<0,01$), birinci adıma ilişkin koşul sağlandığı için ikinci adıma geçilmiştir. İkinci adımda, bağımsız değişken psikolojik iklimin bağımlı değişken çalışan performansı üzerine etkisini test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmış ve psikolojik iklimin çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (β : 0,565; $p<0,01$). İkinci adıma ilişkin koşul sağlandığı için üçüncü adıma geçilmiş ve aracı değişken dinçliğin bağımlı değişken çalışan performansı üzerine etkisini test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analizin üçüncü adımına ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, dinçliğin çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (β : 0,630; $p<0,01$). Üçüncü adıma ilişkin koşul sağlandığı için son adıma geçilerek, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde dinçliğin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinin son adımı olan dördüncü adımında, bağımsız değişken psikolojik iklim ve aracı değişken dinçliğin bağımlı değişken çalışan performansı üzerine etkisini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizin dördüncü adımına ilişkin regresyon analizi sonuçları; psikolojik iklimin dinçlik ile birlikte analize dahil edilmesiyle, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinin azaldığını ve devam ettiğini (β : 0,266; $p<0,01$), bununla birlikte dinçliğin de çalışan performansı üzerindeki etkisinin sürdüğünü (β : 0,455; $p<0,01$) göstermiştir. Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisine ilişkin beta değeri ikinci adımda 0,565 iken, aracı değişkenin (dinçlik) modele dahil edilmesiyle dördüncü adımda beta değeri 0,266'ya düşmüştür. Bununla birlikte aracı değişken olan dinçliğin psikolojik iklimle birlikte analize dahil edilmesiyle çalışan performansını açıklama yüzdesi de önemli düzeyde artış göstermiştir. İkinci adımda, psikolojik iklim çalışan performansındaki değişimin %32'sini açıklarken ($R^2= 0,320$); modele dinçliğin de eklendiği dördüncü adımda, psikolojik iklim ve dinçlik çalışan performansındaki değişimin %43,5'ini açıklamıştır (Düzeltilmiş $R^2=0,435$). Bu sonuçlar Baron ve Kenny (1986) tarafından ileri sürülen aracılık koşullarının sağlandığını ve psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın dinçlik boyutunun kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguyu doğrulamak amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($z=14,49$; $p<0,001$). Sobel testinin de anlamlı sonuç vermesiyle H1 kabul edilmiştir.

Tablo 5'te psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarından adanmışlık (duygusal adanmışlık) boyutunun aracılık rolüne ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 5. Psikolojik iklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde Adanmışlığın (İşe Adanmışlık Boyutu) Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Adımlar	Regresyon Katsayıları					Model İstatistikleri
	B	Std. Hata	Beta	t	p	
1.Adım Bağımsız değişken: Psikolojik İklim Aracı Değişken: Adanmışlık	,777	,040	,619	19,442	,000	$R^2= ,383$ F= 378,008 Model (p): ,000
2.Adım Bağımsız değişken: Psikolojik İklim	,589	,035	,565	16,918	,000	$R^2= ,320$ F= 286,212

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı						Model (p): ,000
3.Adım Aracı Değişken: Adanmışlık Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	,409	,029	,492	13,948	,000	R ² = ,242 F= 194,546 Model (p): ,000
4.Adım (Bağımlı değişken: Ç. Performansı) Bağımsız değişken: Psikolojik İklim	,441	,043	,423	10,179	,000	Düzeltilmiş R²= ,350 F= 165,463 Model (p): ,000
Aracı Değişken: Adanmışlık	,191	,035	,230	5,544	,000	

Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, psikolojik iklimin adanmışlık üzerinde (β : 0,619; $p < 0,01$), ikinci adımında, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerinde (β : 0,565; $p < 0,01$) üçüncü adımında, adanmışlığın çalışan performansı üzerinde (β : 0,492; $p < 0,01$) pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Son adımda ise, psikolojik iklimin adanmışlık ile birlikte analize dahil edilmesiyle psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinin azaldığı ve devam ettiği (β : 0,423; $p < 0,01$), bununla birlikte adanmışlığın da çalışan performansı üzerindeki etkisinin sürdüğü (β : 0,230; $p < 0,01$) saptanmıştır. Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisine ilişkin beta değerinin ikinci adımda 0,565 olduğu görülürken, aracı değişkenin (adanmışlık) modele dahil edilmesiyle beta değerinin dördüncü adımda 0,423'e düştüğü görülmüştür. Bununla birlikte aracı değişken olan adanmışlığın psikolojik iklimle birlikte analize dahil edilmesiyle çalışan performansını açıklama yüzdelerinin de arttığı belirlenmiştir. İkinci adımda, psikolojik iklim çalışan performansındaki değişimin %32'sini açıklarken ($R^2 = 0,320$); modele adanmışlığın da eklendiği dördüncü adımda, psikolojik iklim ve adanmışlığın çalışan performansındaki değişimin %35'ini açıkladıkları tespit edilmiştir (Düzeltilmiş $R^2 = 0,350$). Bu sonuçlar, Baron ve Kenny (1986) tarafından ileri sürülen aracılık koşullarının sağlandığını ve psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın adanmışlık boyutunun kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguyu doğrulamak amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($z = 11,41$; $p < 0,001$). Sobel testinin de anlamlı sonuç vermesiyle H_2 kabul edilmiştir.

Tablo 6'da psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarından özümseme (bilişsel adanmışlık) boyutunun aracılık rolüne ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik iklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde Özümsemenin (İşe Adanmışlık Boyutu) Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Adımlar	Regresyon Katsayıları					Model İstatistikleri
	B	Std. Hata	Beta	t	p	
1.Adım Bağımsız değişken: Psikolojik İklim Aracı Değişken: Özümseme	,566	,043	,468	13,055	,000	R ² = ,219 F= 170,431 Model (p): ,000

2.Adım Bağımsız değişken: Psikolojik İklim Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	,589	,035	,565	16,918	,000	R²= ,320 F= 286,212 Model (p): ,000
3.Adım Aracı Değişken: Özümseme Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	,412	,031	,478	13,440	,000	R ² = ,229 F= 180,625 Model (p): ,000
4.Adım (Bağımlı değişken: Ç. Performansı) Bağımsız değişken: Psikolojik İklim	,456	,038	,437	12,091	,000	Düzeltilmiş R²= ,376 F= 184,948 Model (p): ,000
Aracı Değişken: Özümseme	,236	,031	,274	7,566	,000	

Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, psikolojik iklimin özümseme üzerinde (β : 0,468; $p < 0,01$), ikinci adımında, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerinde (β : 0,565; $p < 0,01$) üçüncü adımında, özümsemenin çalışan performansı üzerinde (β : 0,478; $p < 0,01$) pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiş olup son adımda ise, psikolojik iklimin özümseme ile birlikte analize dahil edilmesiyle psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinin azaldığı ve devam ettiği (β : 0,437; $p < 0,01$), bununla birlikte adanmışlığın da çalışan performansı üzerindeki etkisinin sürdüğü (β : 0,274; $p < 0,01$) saptanmıştır. Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisine ilişkin beta değerinin ikinci adımda 0,565 olduğu görülürken, aracı değişkenin (özümseme) modele dahil edilmesiyse beta değerinin dördüncü adımda 0,437'ye düştüğü, aracı değişken olan özümsemenin psikolojik iklimle birlikte analize dahil edilmesiyle çalışan performansını açıklama yüzdelerinin de arttığı belirlenmiştir. İkinci adımda, psikolojik iklim çalışan performansındaki değişimin %32'sini açıklarken ($R^2 = 0,320$); modele özümsemenin de eklendiği dördüncü adımda %37,6'sını açıklamaktadırlar (Düzeltilmiş $R^2 = 0,376$). Bu sonuçlar, Baron ve Kenny (1986) tarafından ileri sürülen aracılık koşullarının sağlandığını ve psikolojik iklimin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın özümseme boyutunun kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguyu doğrulamak amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($z=9,35$; $p < 0,001$). Sobel testinin de anlamlı sonuç vermesiyle H3 kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz rekabet ortamında örgüt çalışanlarının işlerine fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak adanmaları örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmeleri açısından önem taşımaktadır. İşe adanmışlık, bireylerin işlerinde fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini kullanarak tam kapasite çalışmalarını anlamına gelmektedir. Yüksek enerji, bağlılık ve konsantrasyon ile çalışan bireylerin örgütteki varlığı rakipler tarafından kolayca taklit edilememektedir. Bu çalışmada, olumlu bir psikolojik iklim algısının yaratılması ile çalışanların işlerinde fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlıklarının sağlanacağı ve böylelikle çalışan performansının artırılabilirliği varsayımından hareketle, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde dinçlik (fiziksel adanmışlık), adanmışlık (duygusal adanmışlık) ve özümseme (bilişsel adanmışlık) işe adanmışlık boyutlarının aracı role sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla, bir alan araştırması gerçekleştirilmiş ve otomotiv sektörü çalışanları üzerinde anket uygulanmıştır.

Anket uygulaması sonucu elde edilen 611 veri, birtakım analizlere tabi tutulmuş ve araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Araştırma hipotezlerini test edebilmek için öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucu, psikolojik iklim-işe adanmışlık boyutları, psikolojik iklim-çalışan performansı ve işe adanmışlık boyutları-çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki en yüksek korelasyonun, psikolojik iklim ile dinçlik boyutu arasında olduğu saptanmıştır. Daha sonra bu araştırmanın hipotezlerini test etmek için hiyerarşik regresyon analizine geçilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonucu, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının (dinçlik, adanmışlık ve özümseme) kısmı aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiş ve bu doğrultuda araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bulgu, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının artırıcı rolü olduğunu göstermektedir. Özellikle dinçlik ve özümseme boyutunun aracılık etkisinin adanmışlık boyutuna göre daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Buna göre, olumlu bir psikolojik iklim algısı çalışanların fiziksel (dinçlik) ve bilişsel (özümseme) adanmışlıklarını arttırarak performanslarına olumlu etki yapmaktadır denebilir. Karataş ve Aktaş (2020) tarafından yapılan çalışmada, fiziksel ve bilişsel adanmışlığın performans üzerinde bir etkisi olduğu belirlenirken duygusal adanmışlığın performansı etkilemediği belirlenmiştir.

Literatür incelemesi sonucu, psikolojik iklim, işe adanmışlık boyutları ve çalışan performansı değişkenlerinin aynı model içerisinde birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olsa da psikolojik iklim-işe adanmışlık, işe adanmışlık-çalışan performansı ve psikolojik iklim-çalışan performansı şeklinde başka değişkenlerle incelendiği görülmüştür. Ayrıca bu çalışmalarda işe adanmışlık genellikle tek boyut olarak kullanılmıştır. Daha ayrıntılı sonuç elde edebilmek ve öneri sunabilmek adına bu çalışmada, işe adanmışlık boyutları perspektifinden psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisi incelenmiştir. Psikolojik iklimin işe adanmışlığı (Thayer, 2008; Kataria vd., 2013a; Lee ve Ok, 2015), işe adanmışlığın çalışan performansını (Kartal, 2017; Wang ve Chen, 2020; Samsudin, 2020) ve psikolojik iklimin çalışan performansını (Brown ve Leigh, 1996; Parker vd., 2003; Biswas ve Varma, 2007; Şahin, 2011) etkilediğine dair araştırma sonuçları ve literatür bilgileri, psikolojik iklimin çalışan performansını işe adanmışlık boyutları yoluyla etkileyebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada literatüre paralel nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışma, psikolojik iklimin çalışan performansı üzerinde etkili olduğu temel sürecin bir perspektifini sunmaktadır. Bu süreçte, bireylerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının işe adanmışlıklarını belirlemede öngörücü bir rol oynadığı ve bunun sonucu olarak performanslarının da arttığı görülmüştür. Ayrıca bu araştırmanın sonuçları, Bakker ve Demerouti (2008) tarafından oluşturulan İş Kaynakları- Talepleri modeline ampirik destek sağlamaktadır.

Adanmış bireyler fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjilerini iş rollerine yatırdıkları için bu bireylerden daha fazla performans göstermeleri beklenmektedir (Rich vd., 2010: 620). Olumlu bir psikolojik iklim algısının oluşturulması ile çalışanların işlerini yaparken kendilerini daha enerjik, güçlü ve dinç hissetmeleri, yaptıkları işten gurur duymaları, işlerinde coşkulu hissetmeleri, işlerinden ilham alabilmeleri, çalışırken işlerine konsantre olabilmeleri ve yoğun şekilde çalışırken bile mutlu hissedebilmeleri ve sonuç olarak performanslarının artması mümkün olacaktır. Olumlu bir psikolojik iklim algısının oluşturulması için ise, çalışanların yaptıkları işin örgüt için önemli olduğunun hissettirilmesi, yöneticilerin çalışanları örgütün

önemli bir parçası olarak görmesi ve çalışanların katkılarını takdir etmeleri, iş rollerinin ve sorumluluklarının açıkça belirlenmesi, iş hedeflerine ulaşmada gerekli olan örgütsel kaynakların sağlanması, işlerin ilgi çekici duruma getirilmesi, çalışanların işlerinde kendilerini ifade edebilecekleri bir ortam oluşturulması önerilebilir. Çöl (2008), çalışanların performansını arttırmada en önemli görevin yöneticilere düştüğünü belirtmektedir. Linsner (2009), dönüşümcü liderlerin olumlu bir psikolojik iklim algısı yaratmada etkili olduğunu belirtmektedir. Kılıç ve arkadaşları (2020) yaptıkları çalışmada, paternalist liderliğe kıyasla dönüşümsel liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin daha fazla olduğunu belirlemiştir. Karatepe (2013) yaptığı çalışmada, yöneticilerin çalışanların işe adanmışlıklarını ve performanslarını arttırmak için eğitim, yetkilendirme ödüllendirme gibi uygulamalara önem vermeleri gerektiğini önermiştir. Örgütsel güven (Öztürk ve Vatansver, 2020) ve dağıtımsal adalet (Aslan, 2020) de işe adanmışlığı etkileyen faktörler arasındadır. Yöneticilerin liderlik tarzı, çalışanların örgüte ve yöneticilere güven duymaları ve adalet algıları, psikolojik iklimin unsurları arasında sayılabilir. Dolayısıyla çalışanların bu konuda olumlu bir algıya sahip olmaları sağlanarak işe adanmışlıkları ve performansları artırılabilir.

Aynı model içerisinde bu değişkenlerin birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmaması, çalışmanın özgün nitelikte olduğunu, literatüre ve yeni araştırma alanları için bu konuda araştırma yapacaklara katkı sağlayacağını göstermektedir. Fakat alan araştırması kapsamında elde edilen verilerin kesitsel olması, verilerin tek bir sektör ve iki firmadan toplanması, araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bu nedenle sonuçların genellenebilmesi için farklı sektörlerde, farklı büyüklükteki işletmelerde ve farklı coğrafyalarda çalışmalar yapılabilir. Ayrıca bu çalışmada, psikolojik iklim genel boyut olarak kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda psikolojik iklim boyutları bazında ele alınarak çalışan performansına etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık etkisi araştırılabilir. Böylece hangi iklim boyutunun hangi işe adanmışlık boyutu aracılığıyla çalışan performansı üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu ortaya koyularak daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir. Bununla birlikte psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde aracılık rolüne sahip olan başka değişkenler araştırılabilir. İlgili literatürden yola çıkarak, öz-yeterlilik, iş tatmini, motivasyon, örgütsel destek, örgütsel bağlılık gibi faktörlerin aracı değişken olarak tercih edilmesi önerilebilir. Türkçe literatür açısından psikolojik iklim ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Psikolojik iklimin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin araştırma sayısının artırılması literatüre katkı sağlayacaktır. Çalışan performansı üzerine birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen, performansı etkileyen faktörlerin günümüz koşulları göz önüne alınarak araştırılmaya devam edilmesinin önemli olduğu ve popülaritesini koruyacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada, çalışan performansını ölçmek için sade ve görev performansı üzerine odaklanan bir ölçek tercih edilmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, çalışan performansını ölçmeye yönelik ifade sayısı fazla ve boyutlu (görev performansı ve bağlamsal performans) başka ölçekler kullanılabilir. Böylelikle araştırma değişkenlerinin performans üzerine etkileri daha net görülebilir.

KAYNAKÇA

AKTAŞ, H. & ŞİMŞEK, E. (2014). “Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(28): 24-52.

- AMENUMEY, E. K. & LOCKWOOD, A. (2008). "Psychological Climate and Psychological Empowerment: An Exploration in a Luxury UK Hotel Group", *Tourism And Hospitality Research*, 8(4): 265-281.
- ANITHA, J. (2014). "Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3): 308-323.
- ARGON, T. & LİMON, İ. (2017). "Psikolojik İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Journal of Human Sciences*, 14(3): 2888-2901.
- ASLAN, H. (2020). "Dağıtım Adaletinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolü", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1): 196-210.
- BAKKER, A. B. & DEMEROUTI, E. (2008). "Towards a Model of Work Engagement", *Career Development International*, 13(3): 209-223.
- BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. & TARIS, T. W. (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- BAKKER, A., TIMS, M. & DERKS, D. (2012). "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement", *Human Relations*, 65(10): 1359-1378.
- BALKI, S., İLHAN, İ., & ÖZKOÇ, A. G. (2020). "Mutfak Çalışanlarında Algılanan Dışsal Prestij ve İşe Adanmışlığının Yenilik Performansına Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama", *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3): 401-412.
- BALOGUN, A. G., ADETULA, G. A. & OLOWODUNOYE, S. A. (2013). "Job Conditions, Psychological Climate, and Affective Commitment as Predictors of Intention to Quit Among Two Groups of Bank Employees in Nigeria", *Romanian Journal of Applied Psychology*, 15(1): 9-19.
- BARKHI, R. & KAO, Y. C. (2011). "Psychological Climate and Decision-Making Performance in a GDSS Context", *Information and Management*, 48(4-5): 125-134.
- BARON, R. M. & KENNY, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- BAYRAM, L. (2006). "Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme", *Sayıştay Dergisi*, (62): 47-65.
- BISWAS, S. & VARMA, A. (2007). "Psychological Climate and Individual Performance in India: Test of a Mediated Model", *Employee Relations*, 29(6): 664-676.
- BISWAS, S. (2010). "Commitment as a Mediator Between Psychological Climate & Citizenship Behaviour", *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3): 411-423.

- BROWN, S.P. & LEIGH, T.W. (1996). "A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 358-368.
- CHUNG, N.G. & ANGELINE, T. (2010). "Does Work Engagement Mediate the Relationship between Job Resources and Job Performance of Employees?", *African Journal of Business Management*, 4(9): 1837-1843.
- ÇANKAYA, İ. & DEMİRTAŞ, Z. (2010). "Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Üniversite İklimi ve Atalet Arasındaki İlişki", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28): 1-9.
- ÇELİK, M. & ÇIRA, A. (2013). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1): 11-20.
- ÇÖL, G. (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri," *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- GEMEDA, H. K., & LEE, J. (2020). "Leadership Styles, Work Engagement and Outcomes among Information and Communications Technology Professionals: A Cross-National Study", *Heliyon*, 6(4): 1-10.
- GÜRBÜZ, S. & SİĞRİ, U. (2012). "Çalışanların İş ve Bağlamsal Performanslarının Öncülleri: Aynı mı Farklı mı?", 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 10-12 Mayıs Konya, 708-715.
- GÜRBÜZ, S., & ŞAHİN, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.*
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. & ANDERSON, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7nd ed). Pearson Education Limited, Harlow.*
- İNCE, A. R. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57): 649-660.
- JAMES, L. A. & JAMES, L. R. (1989). "Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the Measurement of Meaning", *Journal of Applied Psychology*, 74(5): 739-751.
- JAMES, L. R., CHOI, C. C., KO, C. H. E., MCNEIL, P. K., MINTON, M. K., WRIGHT, M. A. ve KIM, K. I. (2008). "Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research", *European Journal of Work and Organizational Psychology* " , 17(1): 5-32.
- JAMES, L. R., HATER, J. J., GENT, M. J. & BRUNI, J. R. (1978). "Psychological Climate: Implications from Cognitive Social Learning Theory and Interactional Psychology", *Personnel Psychology*, 31(4): 783-813.
- JAMES, L.R. & JONES, A. P. (1974). "Organizational Climate: A Review of Theory and Research", *Psychological Bulletin*, 81(12): 1096-1112.

- JONES, A.P. & JAMES, L.R. (1979). "Psychological Climate: Dimensions and Relationship of Individual and Aggregated Work Environment Perceptions", *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(2): 201-250.
- KAHN, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- KARATAŞ, M. T., & AKTAŞ, H. (2020). "İşe Adanmışlık, İş Becerikliliği ve İşgören Performansı Etkileşimi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma", 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 3-5 Eylül Ankara, 458-469.
- KARATEPE, O. M. (2013). "High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement", *International Journal of Hospitality Management*, 32: 132-140.
- KARTAL, N. (2017). "Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- KATARIA, A., GARG, P. & RASTOGI, R. (2013a). "Psychological Climate and Organizational Effectiveness: Role of Work Engagement", *IUP Journal of Organizational Behavior*, 12(3): 1-13.
- KATARIA, A., GARG, P. & RASTOGI, R. (2013b). "Does Psychological Climate Augment OCBs? The Mediating Role of Work Engagement", *The Psychologist-Manager Journal*, 16(4): 217-242.
- KAYGISIZ, S. (2010). "Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing Kavramları Arasındaki İlişkiler: Bir Kamu Hastanesi İşletmesinde Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, Eskişehir.
- KILIÇ, K. C., TOKER, I. D., KARAYEL, D., SOYMAN, T., & ZENGİN, G. (2020). "Paternalist ve Dönüşümsel Liderlik Tarzlarının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde, Sıklık-Esneklik Değişkeninin Aracılık Rolü", *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(24): 2875-2911.
- KOYS, D. J. & DECOTIIS, T. A. (1991). "Inductive Measures of Psychological Climate", *Human Relations*, 44(3): 265-285.
- LEE, J.J. & OK, C. (2015). "Drivers of Work Engagement: An Examination of Core Self-Evaluations and Psychological Climate among Hotel Employees", *International Journal of Hospitality Management*, 44: 84-98.
- LEITER, M. P. & BAKKER, A. B. (2010). "Work Engagement: Introduction". A.B. Bakker, M.P. Leiter (Ed.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1-10), Psychology Press.
- LI, X., SANDERS, K. & FRENKEL, S. (2012). "How Leader-Member Exchange, Work Engagement and HRM Consistency Explain Chinese Luxury Hotel Employees' Job Performance", *International Journal of Hospitality Management*, 31(4): 1059-1066.

- LINSNER, S. H. (2009). "Transformational Leadership and "Flow": The Mediating Effects of Psychological Climate" (Doctoral Dissertation, Kansas State University, Manhattan Kansas).
- MACEY, W. H. & SCHNEIDER, B. (2008). "The Meaning of Employee Engagement", *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1): 3-30.
- MANNING, R. L. (2010). "Development of the Psychological Climate Scale for Small Business", *Journal of New Business Ideas&Trends*, 8(1): 50-65.
- MAY, D. R., GILSON, R. L. & HARTER, L. M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1): 11-37.
- ÖNGÖRE, Ö. (2013). "İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 50-60.
- ÖNGÖRE, Ö. (2015). "Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma", *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara*.
- ÖZEK, H. (2014). "Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı ile Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma", *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul*.
- ÖZER, M. A. (2009). "Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi", *Sayıştay Dergisi*, (73): 3-29.
- ÖZKALP, E. & MEYDAN, B. (2014). "Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi", *2. Örgütsel Davranış Kongresi, 7-8 Kasım Kayseri*, 867-880.
- ÖZTÜRK, M., & VATANSEVER, K. (2020). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Alanya Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4): 3613-3632.
- PARKER, C. P., BALTES, B. B., YOUNG, S. A., HUFF, J. W., ALTMANN, R. A., LACOST, H. A. & ROBERTS, J. E. (2003). "Relationships between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review", *Journal of Organizational Behavior*, 24(4): 389-416.
- RICH, B. L., LEPINE, J. A. & CRAWFORD, E. R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance", *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.
- SALANOVA, M. & SCHAUFELI, W. B. (2008). "A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator between Job Resources and Proactive Behaviour", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1): 116-131.
- SALANOVA, M., AGUT, S. & PEIRO, J. M. (2005). "Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate", *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1217-1227.

- SAMSUDIN, A., SAPUTRA, N., & ABDINEGORO, S.B. (2020). "Authentic Leadership, Work Engagement and Performance: Looking into a Healthcare Faith-Based Organization, *Advances in Economics*", *Business and Management Research*, 160: 276-283.
- SCHAUFELI, W. B. (2012). "Work Engagement: "What Do We Know and Where Do We Go", *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1): 3-10.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B. & SALANOVA, M. (2006). "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4): 701-716.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZALEZ-ROMA, V. & BAKKER, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- SEIJTS, G.H. & CRIM, D. (2006). "What Engages Employees the Most or, the Ten C's of Employee Engagement", *Ivey Business Journal*, 70(4): 1-5.
- SIGLER, T. H. & PEARSON, C. M. (2000). "Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment," *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- SUNGUR, O. (2018). "Korelasyon Analizi". Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (115-125). Dinamik Akademi, Ankara.
- ŞAHİN, F. (2011). "The Interaction of Self-Leadership and Psychological Climate on Job Performance", *African Journal of Business Management*, 5(5): 1787-1794.
- THAYER, S.E. (2008). "Psychological Climate and Its Relationship to Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviors" (Doctoral Dissertation, Capella University).
- TISU, L., LUPŞA, D., VÎRGĂ, D., & RUSU, A. (2020). "Personality Characteristics, Job Performance and Mental Health: The Mediating Role of Work Engagement", *Personality and Individual Differences*, 153: 1-6.
- URAS, M. (2000). "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7): 1-8.
- WANG, C. H., & CHEN, H. T. (2020). "Relationships among Workplace Incivility, Work Engagement and Job Performance", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4): 415-429.
- XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. & SCHAUFELI, W. B. (2007). "The Role of Personal Resources in the Job Demands Resources Model", *International Journal of Stress Management*, 14(2): 121-141.
- XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A. B., HEUVEN, E., DEMEROUTI, E. & SCHAUFELI, W. B. (2008). "Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement among Flight Attendants", *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4): 345-356.

- YAVAN, Ö. (2016). “Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25): 278-296.
- YILMAZ, A. (2016). “Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.