

---

## PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

---

M. Fikret Ateş<sup>1</sup>, Hakan Turgut<sup>2</sup>, Mazlum Çelik<sup>3</sup>

### Öz

Bu çalışmanın amacı; psikolojik sermayenin işgören performansına nasıl bir etkisinin olduğunun ve bu ilişkilerde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi olarak belirlenmiştir. Lojistik sektöründe çalışan 1.401 katılımcıya uygulanan ankette, Luthans vd. (2007)'nin psikolojik sermaye ölçeği; Kirkman ve Rosen (1999)'ün iş performansı ölçeği; Mael ve Ashforth (1992)'un örgütsel özdeşleşme ölçekleri kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanması sonrasında bu örneklem için oldukça güvenilir bulunan ölçeklerin faktör analizlerinde; psikolojik sermaye ölçeği 4 faktörlü, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri tek faktörlü yapılarıyla doğrulanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleriyle yarattığı sinerji sayesinde işgören performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu etkilerinin olduğu bu çalışmanın temel bulgularındandır. Ayrıca, psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleri ile işgören performansı arasındaki ilişkilerde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuçların, benzer araştırmalara katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler :** Psikolojik Sermaye, İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme  
**JEL Sınıflandırması :** D23, J24, M12, O15

---

## THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB PERFORMANCE

---

### Abstract

The aim of this study, to determine the effect of the psychological capital on job performance and whether there are indirect effects of organizational identification on the relationships between psychological capital and perceived job performance. In accordance with this purpose; Luthans et al. (2007)'s psychological capital scale, Kirkman and Rosen (1999)'s job performance scale and Mael and Ashforth (1992)'s organizational description scales were used in a survey applied to 1.401 participants working in logistics sector. Cronbach Alpha coefficients of the scales were calculated quite reliable for this sample. In factor analysis; psychological capital scale 4-factors, job performance, and organizational identification scale were confirmed by one-factor structures. According to the three stage hierarchical regression analysis; psychological capital has significant and positive effects on perceived job performance and organizational identification by the synergy created by the components of self-efficacy, hope, psychological resilience and optimism. However, organizational identification has indirect effects on the relationships between psychological capital and perceived job performance.

**Keywords:** Psychological Capital, Perceived Job Performance, Organizational Identification  
**JEL Classification :** D23, J24, M12, O15

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi Başkent Üniversitesi, SBMYO, mfates@baskent.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0001-8674-3857>

<sup>2</sup> Doç. Dr. Başkent Üniversitesi, GSMF, hturgut@baskent.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0001-4572-194X>

<sup>3</sup> Doç. Dr. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, SBE, mazlum.celik@hku.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0001-5021-3256>

## 1. Giriş

İşletmelerin hedefleri doğrultusunda paydaşlarının beklentilerini karşılamayı sürdürebilmek amacıyla benzersiz bir rekabet üstünlüğüne ihtiyaç duydukları bilinmektedir (Coff ve Raffiee, 2015: 329). En önemli rekabet üstünlüğü aracının insan olduğuna ilişkin birçok araştırma sonuçları bulunmaktadır (Schulz vd., 2014; Erdem vd., 2015; Molloy ve Barney, 2015). Bu noktada, pozitif psikolojinin etkisindeki örgütsel davranış ilkeleri dâhilinde Fitz-enz (2009) tarafından geliştirilen “beşeri sermaye” kavramının insana özgü dört alt boyutu (sosyal sermaye, entelektüel sermaye, duygusal sermaye ve psikolojik sermaye) bulunmaktadır (Shahnawaz ve Jafri, 2009). Bu boyutlarının ortak yönü, işgörenlerin iş ortamında fiziksel ve zihinsel üstünlüklerini daha çok sergilemelerinin beklenmesidir (Çetin ve Basım, 2012:124).

Psikolojik sermaye, beşeri sermayenin alt boyutlardan birisi olarak olumlu koşullarda, güdülenen kişinin artan çaba ve azmi neticesinde yükselen başarı olasılığı olarak görülmektedir (Luthans vd., 2007:543). Daha geniş bir tanımda ise psikolojik sermaye; öz yeterlilik (zoru başarma azmiyle kendine öz yeterlilik), umut (hedefe ulaşma ve görevi başarma inancı), psikolojik dayanıklılık (sıkıntı ve sorunlarda kendisini daha çok başarıya odaklanma) ve iyimserlik (mevcut ve geleceği olumlu değerlendirme) olmak üzere insana özgü dört farklı gücün birleşimidir (Luthans vd., 2010: 43; Keleş, 2011: 344).

Psikolojik sermayenin boyutları bağımsız yapılar gibi görülse de bütünlleştirici yönüyle tüm boyutlar aynı an kullanıldığında sinerji oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004:144). Bu nedenle; bütüne (psikolojik sermaye) ait parçaların (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) daha büyük olacağı bilinmektedir. Aynı zamanda, insanın tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen insanın gizil ve olumlu güçlerini vurgulayan psikolojik sermaye, ölçülebilen, geliştirilen ve yönetilebilen özelliklere sahiptir (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Polatçı, 2014). Psikolojik sermaye düzeyi yüksek işgörenler, öz yeterlilik sahibi, umut dolu, dayanıklı ve iyimser bir kişilikle örgütsel yapıya katkı sağlayacağı beklenmektedir (Luthans ve Youssef, 2007).

Olumlu iş sonuçlarının öncülü sayılan ve zihinsel üstünlükler olarak görülen (Luthans vd., 2010:42) psikolojik sermayenin önemini vurgulayan çalışmalarda; maddi ve sosyal ihtiyaçları karşılandığı sürece kendilerini daha mutlu hisseden işgörenlerin daha çok olumlu iş sonuçları sergiledikleri vurgulanmıştır (Shahnawaz ve Jafri, 2009; Avey vd., 2010a; Erkmen ve Esen, 2012; Nguyen, vd., 2014; Çetin ve Varoğlu, 2015).

İşgörenlerin hedeflere ulaşmadaki azim ve kararlılığının derecesi olarak görülen (Walumbwa vd., 2010:934) iş performansı, örgüt performansındaki rolü nedeniyle; yöneticiler ve araştırmacıların öncelik verdiği bir kavram olarak (Kalemci Tüzün vd., 2018) iyileştirilmesiyle ilgili farklı yöntemler denenmektedir (Erdem vd., 2015:39; Korkmazer vd., 2016:277). Bununla birlikte, iş performansı; işgörenin tüm bilgi, tecrübe ve deneyimi, tutum ve davranışlarıyla bütünlleştirerek arzulanan nitelikte çabayla hedefe ulaşmadaki katkısıdır (Avey vd., 2011:129).

İşgörenlerin güdülenmelerine olanak veren işyerlerinde, olumlu duygular geliştiren işgörenlerin, iş performanslarının da artırdığı görülmektedir (Çetin vd., 2013a:36). Örgütsel özdeşleşme bakış açısıyla, işgörenlerin bir değer olarak algılandığı örgütlerde kişilerin biliş, duygu ve davranışlarının da etkilendiği ve bütünsel ihtiyaçlarının karşılanabileceği belirtilmektedir.

İşgörenlerin örgütlerine gönül bağlılığı hissetmeleri şeklinde ifade edilen örgütsel özdeşleşmenin, işgörenlerin iş performansları üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla birçok araştırma yapılmıştır (Walumbwa vd., 2010; Norman vd., 2010; Shearman, 2013; Kalemci Tüzün vd., 2014). İşgörenler, kendilerini örgütün vazgeçilmez bir parçası veya temsilcisi olduğunu düşündüklerinde örgütü ile özdeşleşmiş olduğundan örgütün amaçları doğrultusunda işlerini daha fazla çaba ile yürüterek örgütsel performansa da katkı sağlayacaklardır.

Emek yoğun bir şekilde zamanla yarışan lojistik sektörü çalışanlarının iş performanslarının artırılmasıyla hizmet kalitesinin yükselip müşteri memnuniyetinin de örgütsel amaçlara ulaşmayı

kolaylaştırdığı görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın amacı, kargo işgörenlerinin tutum ve davranışlarında olumlu sonuçların gerçekleşmesine neden olacağı ve örgütlere rekabet üstünlüğü kazandıracığı değerlendirilen psikolojik sermayenin iş performansına nasıl bir etkisi olduğunun tespit edilmesidir. Ayrıca, psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin olası rolünü incelemektir.

İş performansına ait öncüllerin belirlenmesine yönelik araştırmalar (Korkmazer vd., 2016) bulunmakla birlikte örgütsel özdeşleşmeyle iş performansı ve psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolünü raştıran bir çalışmayla karşılaşılmasıdır. Ayrıca bu çalışma ile iş performansının örgütsel ve bireysel öngörülerle nasıl bağlantılı olduğunu daha iyi anlamak suretiyle literatüre katkıda bulunulması beklenmektedir.

## **2. Değişkenlerarası İlişkiler**

### **2.1. Psikolojik Sermaye ile İş Performansı**

İşgörenlerin psikolojik sermayeleri ile iş performansları arasında pozitif ilişkiyi ortaya koyan araştırmalarda; tüm alt boyutlarıyla birlikte, psikolojik sermayenin işgörenlerin iş performansını arttırdığı ortaya konulmuştur (Luthans vd., 2010; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Topaloğlu ve Özer, 2014; Polatçı, 2014; Çetin ve Varoğlu, 2015). Bu anlamda, yukarıdaki teorik açıklamalar ve araştırma bulgularına dayanılarak psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla iş performansları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Öz yeterlilik, Bandura (2001)'nin sosyal bilişsel teorisi kapsamında kişinin özel ve zor işleri yapabileceği konusunda yeteneklerine güvenmesi veya inanması olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca öz yeterlilik, görevleri başarmak ve hedefe ulaşmak amacıyla kişinin güdüsel ve bilişsel kaynaklarını kullanacağı davranışlarda yeteneklerine inanması veya güvenmesidir (Parker, 1998; Stajkovic ve Luthans, 1998). Özgüven sahibi olan işgörenler, zorlu işlerde başarmada gerekli eylem için kendi yeteneklerine güvenirliler (Avey vd., 2010a). Öz yeterliliğin iş performansı ile güçlü ilişkisi olduğunun meta-analitik bulgularla desteklendiği (Stajkovic ve Luthans, 1998; Luthans ve Youssef, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Avey vd., 2011) görüldüğünden işgörenlerin öz yeterlilik seviyeleri değişikçe iş performansının da değişeceği varsayıldığından ilk hipotez:

Hipotez 1 : Öz yeterlilik, iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Umut, arzu edilen hedeflere ulaşma yöntemleri üretme ve hedef yönelimli düşünerek bu yolları kullanma konusunda kendi kendini motive etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Jensen, 2002; Youssef ve Luthans, 2007). tarafından, umut boyutunun, işgörenlerin performansı, tatmini, mutluluğu ve bağlılığıyla olan ilişkisi ortaya konulmuştur (Luthans vd., 2008). İşgörenlerin umutları ile iş performansları arasında önemli ilişki düzeyi olduğunu gösteren bulgular nedeniyle (Lifeng, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2010; Yaşın, 2016) işgörenlerin umut seviyelerinin zamanla değişebileceği değerlendirildiğinden üçüncü hipotez:

Hipotez 3 : Umut, iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Dayanıklılık, özellikle stresli ve sıkıntılı dönemlerde direnç gösterme veya ortaya çıkan terslikleri defetme kapasitesiyle iş yapabilme yeteneği olarak görülmektedir (Rutter, 1987; Wagnild ve Young, 1993; Masten, 2001; Snyder, 2002; Luthans vd., 2008). Dayanıklılık, yeniden harekete geçme ve sıkıntı, tereddüt ve çatışma hissetmeden hızlı toparlanmak ve hatta başarısızlıktan sıyrılıp olumlu değişim olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a; Masten ve Reed, 2002). İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş performansları arasında yüksek ilişki düzeyi olduğunu gösteren bulgular nedeniyle (Lifeng, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2010; Yaşın, 2016), işgörenlerin dayanıklılık iş performansları üzerinde etkisinin olduğu değerlendirildiğinden beşinci hipotez:

Hipotez 5 : Psikolojik dayanıklılık, iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

İyimserlik, olumlu olayların içselleştirilmesi ve olumsuz olayların da dışsallaşması eğilimi

içerisindeki kişinin geleceğin olumlu olacağına yönelik beklentiler taşıması ve başarılı olma konusundaki olumlu görüşlerini içermektedir (Luthans vd., 2007; Avey vd., 2011). İşgörenlerin psikolojik sermayeri ile iş performansları arasında pozitif ilişkiyi ortaya koyan araştırmalarda; iyimserlik ile iş performansı arasında önemli ilişki düzeyi olduğu (Lifeng, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2008; Peterson vd., 2011; Yaşın, 2016) görüldüğünden, işgörenlerin iyimserlik seviyelerinin iş performansı üzerinde de etkisi yedinci hipotezle test edilmiştir:

Hipotez 7 : İyimserlik, iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

## 2.2. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme

İşgörenlerin kişisel gelişimleriyle örgütlerine güç kazandırdıkları inancını doğrulayan sınırlı sayıda çalışma görülmüştür (Norman vd., 2010; Shearman, 2013; Kalemci Tüzün vd., 2018). Bu çalışmalar, doğrudan psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olmamakla beraber, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

Örgütlerde, işgörenlerin psikolojik sermayelerinin gelişimine yapılan yatırımın onların mutluluklarını ve örgüt ile içselleşmelerini artıracığı değerlendirilmektedir (Erkmen ve Esen, 2012; Shukia ve Sing, 2013; Qadeer ve Jaffery, 2014). Böylece, kişi ve örgüt ilişkisinde geleneksel sözleşme kökenli ilişkiden daha fazla bütünlük sağlayan bir ilişki oluşmasına neden olduğu görülmektedir (Senge, 2006: 164). İşgörenlerin psikolojik sermayesindeki artışın örgütsel özdeşleşmeyi yükselteceği değerlendirildiğinden aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

Hipotez 2 : Öz yeterlilik, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 4 : Umut, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 6 : Psikolojik dayanıklılık, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 8 : İyimserlik, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

## 2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansı

Örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu işletmelerde işgörenlerin örgütsel anlamda ilk önemli ve olumlu sonucu iş performansının iyileştirilmesi olarak gösterilmektedir. Özgüven, iyimserlik, umut ve dayanıklılık özellikleri dolayısıyla psikolojik sermayeleri yüksek işgörenler, daha yüksek iş performansı sergilemek ve mevcut örgütlerinde kalmak için daha fazla güdülenmiş olacaktırlar (Newman vd., 2014). Bu fırsatı avantaja dönüştürmek isteyen örgüt yönetimlerinin yapması gereken ise, iş ilişkileri ve iş koşullarının tatmin edici seviyelerde olduğundan emin olmalıdır (Paek vd., 2015).

Hipotez 13 : Örgütsel özdeşleşme, iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir.

## 2.4. Psikolojik Sermaye ile İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü

Psikolojik sermaye, salt var oluştan gelen bir özellik olmaktan öte, emek verildiğinde geliştirmeye açık bir kavram olarak kişinin bilinç seviyesi artıkça öz yeterlilik duygusuyla birlikte artan ve nihayet kişi ile örgüt arasında sözleşme dışı bir ekibin üyesi olma aidiyetini içeren bilişsel ve duygusal bir çaba olarak görülmektedir. Psikolojik sermaye seviyesi artan işgörenlerin iş performanslarının da artacağı değerlendirildiği bilgiler ışığında kurulan varsayımlarla birlikte örgütsel özdeşleşmenin de bu olumlu durumdan etkilenmesine neden olacağı öngörülmektedir. Başka bir anlatımla, psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olacağı beklenmektedir.

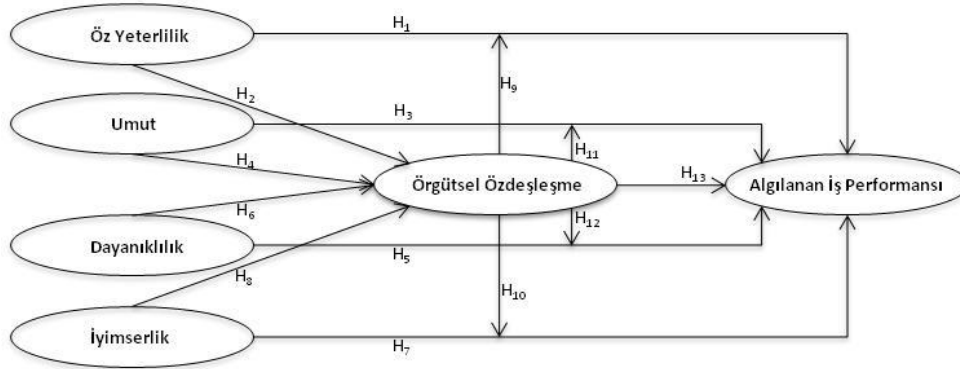
Literatürde örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisini ölçen yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, araştırma hipotezlerinin geliştirilmesinde katkısı olan araştırmalar doğrultusunda bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi olacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

- Hipotez 9 : Özgüven ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.
- Hipotez 10 : Umut ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.
- Hipotez 11 : Psikolojik dayanıklılık ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.
- Hipotez 12 : İyimserlik ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

İşgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada öncelikle, literatürde karşılaşılan yukarıdaki araştırmalar doğrultusunda hazırlanan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Değişkenlere ait doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra değişkenlerarası ilişkilerin (korelasyon) varlığı tespit edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi ve aracılık etkisinin tespit edilmesi amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut örgütsel özdeşleşmenin literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

#### 3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini Türk lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Söz konusu işletmede işgören miktarı toplam 8.950’dir. Evrenin tamamına ulaşmanın sınırlılıkları nedeniyle %95 güvenilirlik sınırları dâhilinde %5’lik bir hata oranı dikkate alınarak hesaplanan örneklemin büyüklüğü 370’dir (Sekaran, 1992:253). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasından sonra kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 1500 kişiye anket formu gönderilmiştir. Geri dönüş oranı % 93,4’tür (1.401). İtinatsız doldurulması nedeniyle 45 anket formu değerlendirme dışında tutulmuş ve toplam 1356 form değerlendirmeye alınmıştır.

Örneklemin % 32,2’si yönetici, % 67,8’i ise mavi yakalı çalışandır. % 36,8’i 20-30 yaş, % 43’ü 31-40 yaş, % 17,6’si 41-50 yaş, %2,4’ü 51-60 yaş ve % 0,2’si ise 61 yaş ve üzerindedir. % 75,5’i erkek

olan örneklemin % 68,5'i evlidir. Ayrıca örneklemin % 40,9'u lise, % 10 'u yüksekokul ve % 19,6'sı ise üniversite mezunudur. % 33'ü 1-3 yıl arası, % 26'sı 4-7 yıl arası ve %24,9'u ise 8-12 yıl arası iş tecrübesine sahiptir. 12 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olanların oranı ise % 16,1'dir.

### 3.2. Araştırmanın Ölçekleri

**Psikolojik Sermaye Ölçeği (PS):** Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerliliği Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan 24 maddesi olan bir ölçektir. Bu ölçek öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutu olmak üzere her biri 6 maddelik 4 boyuttan oluşmaktadır. Cronbach Alfa katsayılarını; öz yeterlilik için ise 0,85 umut için 0,81, dayanıklılık için 0,68 ve iyimserlik için 0,67 olarak toplamda ise 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, 24 maddeli ölçeğin hem birinci kademe tek faktörlü yapısının hem de birinci kademe dört faktörlü yapısının iyi uyum sağlamadığı görülmüştür. Bunun üzerine diğer maddelerle güçlü varyansa sahip olan 1, 2, 3, 5, 6, 8, 12 ve 23'ncü maddeler çıkarılarak Tablo 1'de sunulan iyi uyum değerleri sağlanmış ve 16 maddeli ölçeğin birinci düzey 4 faktörden oluşan yapısı doğrulanmıştır. Faktör yükleri 0,40 ile 0,95 aralığında bulunmuştur. Güvenirlik için alt boyutlarıyla birlikte hesaplanan Cronbach alfa katsayısı öz yeterlilik 0,85, umut 0,71, dayanıklılık 0,75, iyimserlik 0,73 ve ölçeğin tamamı için ise 0,89 olarak bulunmuştur.

**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Çalışmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Kalemci Tüzün (2006) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan 6 sorulu ölçek kullanılmıştır. Bu örgütsel özdeşleşme ölçeği birçok çalışmada da kullanılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010). Mael ve Ashforth'un (1992) 6 sorudan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa Katsayılarının 0,85'in üstünde ve Tüzün (2006) 0,78 olarak belirtmiştir. Değişken tek bir boyuta sahiptir.

Doğrulayıcı faktör analizine göre iki madde diğer maddelerle yüksek seviyede korelasyon gösterdiğinden çıkartılmış (1 ve 5) ve 4 sorulu ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış ve faktör yüklerinin 0,41–0,92 aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı 0,62 olarak tespit edilmiştir. Yapılan Keiser Meyer- Olkin analiz sonucunun 0,69 olduğu ve Barlett testi sonucunun da anlamlı (p=0,000) olduğu görülmüştür.

**İş Performansı Ölçeği:** Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından da kullanılan dört sorulu ölçeğin Türkçe geçerliliği Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Önceki araştırmacılar tarafından kullanılan ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı her iki çalışmada da 0,70'in üstünde hesaplanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçek tek faktörlü yapısıyla doğrulanmıştır. Faktör yüklerinin 0,63-0,79 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Bu çalışmada ölçek için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir. Keiser Meyer-Olkin analiz sonucunun 0,80 ve Barlett testinin de anlamlı (p=0,000) olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X <sup>2</sup>	df	CMIN/DF <5	GFI >,85	AGFI >,80	CFI >,90	NFI >,90	TLI >,90	RMSEA <,08
Psikolojik Sermaye	835,6	98	8,527	,92	,89	,92	,91	,91	,07
Örgütsel Özdeşleşme	,002	1	,002	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00
İş Performansı	,108	1	,108	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	,00

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları kabul edilebilir kısıtlara göre düzenlenmiştir.

### 4.3. Bulgular

Araştırmada toplanan verilere SPSS programıyla analizler yapılmıştır. Analizlerin, ilk aşamasında katılımcıların, psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik boyutları, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili elde edilen verilerin ortalama, standart sapma ve aralarındaki korelasyonlara (Tablo 2) bakılmıştır.

Tablo 2: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	ss	1	2	3	4	5	6
Öz Yeterlilik	4,9	,91	(,75)					
Umut	4,9	,90	,73**	(,71)				
Dayanıklılık	5,0	,93	,79**	,79**	(,85)			
İyimserlik	4,8	,87	,74**	,75**	,73**	(,73)		
İş Performansı	4,4	,77	,06*	,11**	,08**	,07	(,89)	
Örgütsel Özdeşleşme	4,2	,74	,05*	,07**	,05	,04	,35**	(,62)

\* p&lt;,05, \*\*p&lt;,01

Araştırmanın bağımlı (İş Performansı), bağımsız (Psikolojik Sermaye) ve aracı (Örgütsel özdeşleşme) değişkenleri arasında anlamlı ve olumlu korelasyonların varlığı (Tablo 2) tespit edildiğinden değişkenlerin birbirleri arasında önemli ilişkilerin olabileceği öngörülebilmektedir.

Analizin ikinci aşamasında, hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Öncelikle, psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkilerinde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin (aracılık rolü) olup olmadığını tespit etmek için yapılmış hiyerarşik regresyon analizleri (Tablo 3) yapılmıştır.

Analiz neticesinde işgörenlerin öz yeterlilik seviyelerinin iş performansı üzerinde etkisinin anlamlı ve olumlu olduğu ( $\beta=,117$  p<,000) ve öz yeterliliğin iş performansı üzerindeki varyansın % 1' ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 3).

Ayrıca, çoklu bağlantı sorununun varlığını sorgulamak için modelin doğrudanlığı (collinearity) incelendiğinde, çoklu bağlantının bu değişkenler arasındaki ilişkilerde de olmadığı anlaşılmıştır (VIF=1,00, Tolerans=1,00).

Öz yeterlilik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu ilişkilerin olduğu görülmüştür ( $\beta=,350$ , p<,000). Ayrıca Tablo 3'deki test 3'de öz yeterlilik alt boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık (dolaylı) etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta =,117$ , p<,000 /  $\beta=,070$ , p>,000).

Tablo 3: Öz Yeterliliğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Test 1- İş Performansı		Test 2- Örgütsel Özdeşleşme (OO)		
	$\beta$	t	$\beta$	t
Öz Yeterlilik	,117***	4,325	,350***	13,729
R	= ,117		R	= ,350
R <sup>2</sup>	= ,014		R <sup>2</sup>	= ,122
Düz, R <sup>2</sup>	= ,013		Düz, R <sup>2</sup>	= ,122
F	= 18,707 p(F) 0,000		F	= 188,488 p(F) 0,000
Test 3- İş Performansı				
	$\beta$	t	Sobel Test(z) (z=3,223***; p<,0001),	
Öz Yeterlilik	,070	2,749	*p<,05, ** p<,01, ***p <,0001;	
Örgütsel Özdeşleşme	,346	13,497	N=1356	
R	= ,356			
R <sup>2</sup>	= ,127			
Düz,R <sup>2</sup>	= ,126			
F	= 98,480 p(F) =0,000			

Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun iş performansı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'teki analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin umut alt boyutunun iş performansı üzerinde etkisinin anlamlı ve olumlu olduğu ( $\beta=,127$ ,  $p<,000$ ) ve umudun iş performansı üzerindeki varyansı % 1 olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca, çoklu bağlantı sorununun varlığını sorgulamak için modelin doğrudanlığı (collinearity) incelendiğinde çoklu bağlantının bu değişkenler arasındaki ilişkilerde de olmadığı anlaşılmıştır (VIF=1,00, Tolerans=1,00).

Tablo 4: **Umudun İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları**

Test 1- İş Performansı			Test 2- Örgütsel Özdeşleşme (OO)	
	$\beta$	t	$\beta$	t
Umut	,127***	4,850	,278***	14,690
	R = ,127		R = ,278	
	R <sup>2</sup> = ,015		R <sup>2</sup> = ,118	
	Düz, R <sup>2</sup> = ,014		Düz, R <sup>2</sup> = ,120	
	F = 18,707 p(F) 0,000		F = 188,488 p(F) 0,000	
Test 3- İş Performansı				
	$\beta$	t	Sobel Test(z) (z=4,14***; p<0,001),	
Umut	,092	3,624	*p<0,05, ** p<0,01, ***p <0,001;	
Örgütsel Özdeşleşme	,343	13,495	N=1,356	
	R = ,361			
	R <sup>2</sup> = ,131			
	Düz,R <sup>2</sup> = ,129			
	F = 101,656 p(F) 0,000			

Pikolojik sermayenin umut alt boyutu, örgütsel özdeşleşmeyi (Tablo 4) anlamlı ve olumlu olarak etkilemektedir ( $\beta = ,278$ ,  $p<,000$ ). Ayrıca Tablo 4'deki test 3'de umut alt boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık (dolaylı) etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta = ,127$ ,  $p<,000$  /  $\beta = ,092$ ,  $p>,000$ ).

Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun iş performansı üzerindeki etkisinin (Tablo 5) anlamlı ve olumlu olduğu ( $\beta = ,063$ ,  $p<,000$ ) ve dayanıklılığın iş performansı üzerindeki varyansın % 0,3'ünü açıkladığı görülmüştür.

Ayrıca çoklu bağlantı sorununun varlığını sorgulamak için modelin doğrudanlığına (collinearity) bakıldığında değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığı tespit edilmiştir (VIF=1.00, Tolerans=1,00).

Tablo 5'de de görüldüğü üzere psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin ( $\beta=,056$ ,  $p<,000$ ) olduğu görülmüştür.

Psikolojik dayanıklılığın iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin (aracılık rolü) olup olmadığını tespit etmek maksadıyla yapılan test-3'de tam aracılık etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta=,063$ ,  $p<,000$  /  $\beta = .044$ ,  $p>,000$ ).

Ayrıca Tablo 5'te test-2'nin altında örgütsel özdeşleşmenin iş performansına etkisine yönelik regresyon sonuçları verilmiştir. Buna göre beklendiği şekilde, örgütsel özdeşleşme, iş performansını anlamlı ve olumlu şekilde etkilemektedir ( $\beta=,350$ ,  $p<,000$ ).



Tablo 5: Dayanıklılığın İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Test 1- İş Performansı			Test 2- Örgütsel Özdeşleşme (OO)	
	$\beta$	t	$\beta$	t
Dayanıklılık	,063*	2,324	,056*	2,060
	R = ,063		R = ,056	
	R <sup>2</sup> = ,004		R <sup>2</sup> = ,003	
	Düz, R <sup>2</sup> = ,003		Düz, R <sup>2</sup> = ,002	
	F = 5,401 p(F) 0,02		F = 4,243 p(F) 0,040	
			OO→AIP = ,350**	
			R <sup>2</sup> = ,122	
			Düz, R <sup>2</sup> = ,122	
			F = 188,488 p(F) 0,000	
Test 3- İş Performansı				
	$\beta$	t		
Dayanıklılık	,044	1,712	Sobel Test(z) (z=2,02***; p<0,001),	
Örgütsel Özdeşleşme	,347	13,622	*p<0,05, ** p<0,01, ***p <0,001;	
	R = ,352		N=1,356	
	R <sup>2</sup> = ,124			
	Düz, R <sup>2</sup> = ,123			
	F = 95,844 p(F) 0,000			

Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkilerinde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin (aracılık rolü) olup olmadığını tespit etmek için yapılmış hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Analiz neticesinde, işgörenlerin iyimserlik seviyelerinin iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve olumlu olduğu ( $\beta=,098$  p<,000) ve iyimserliğin iş performansı üzerindeki varyansın % 1'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 6). Ayrıca, çoklu bağlantı sorununun varlığını sorgulamak için modelin doğrudanlığı (collinearity) incelendiğinde, çoklu bağlantının bu değişkenler arasındaki ilişkilerde de olmadığı anlaşılmıştır (VIF=1,00, Tolerans=1,00).

Tablo 6: İyimserliğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Test 1- İş Performansı			Test 2- Örgütsel Özdeşleşme	
	$\beta$	t	$\beta$	t
İyimserlik	,098***	4,325	,120***	13,729
	R = ,098		R = ,120	
	R <sup>2</sup> = ,013		R <sup>2</sup> = ,118	
	Düz, R <sup>2</sup> = ,012		Düz, R <sup>2</sup> = ,118	
	F = 18,707 p(F) 0,000		F = 188,488 p(F) 0,000	
Test 3- İş Performansı				
	$\beta$	t		
İyimserlik	,082	2,805	Sobel Test(z) (z=3,182***; p<0,001),	
Örgütsel Özdeşleşme	,341	12,217	*p<0,05, ** p<0,01, ***p <0,001;	
	R = ,352		N=1,356	
	R <sup>2</sup> = ,128			
	Düz, R <sup>2</sup> = ,127			
	F = 98,480 p(F) =0,000			

İyimserlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu ilişkilerin olduğu görülmüştür ( $\beta=,120$ ,  $p<,000$ ). Öz yeterliliğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan test-3'te (Tablo 6) tam aracılık etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta=,098$ ,  $p<,000$  /  $\beta=,082$ ,  $p>,000$ ).

### 5. Sonuç

Günümüzde, pozitif psikolojinin etkisi altında gelişimini sürdüren örgütsel davranış bilim dalının, sadece insanın fiziksel güçlerine değil, daha çok psikolojik güçlerine odaklandığı görülmektedir. Bu çalışmada da, insana özgü gizil güçlerin kaynaklarından sayılan beşeri sermayenin (sosyal sermaye, entelektüel sermaye, duygusal sermaye ve psikolojik sermaye) dört alt boyutundan birisi olan işgörenlerin psikolojik sermaye yetkinliğine (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) odaklanmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla birlikte tanımlanması, önemi ve varlığı ile yokluğu durumunda iş performansı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun tespit edilmesi bu çalışmanın birincil amacını oluşturmaktadır. Ayrıca, psikolojik sermaye alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün (dolaylı etki) olup olmadığının araştırılması ise çalışmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda, lojistik sektörünün bir kargo firmasında emek yoğun çalışan işgörenden elde edilen veriler kullanılmıştır.

Anket yöntemiyle elde edilen veriler kullanılarak, araştırmancının bağımlı (iş performansı), bağımsız (psikolojik sermaye) ve aracı (örgütsel özdeşleşme) değişkenleri arasında anlamlı ve olumlu korelasyonların varlığı (Tablo 2) tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, değişkenlerin birbirleri arasında önemli ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Bu nedenle, insanların gizil güçlerinin temsil edilmesinde önemli bir role sahip olan psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri de yükseldiğinden, pozitif psikolojinin etkisiyle işgörenden fiziksel yetkinliklerinde de anlamlı ve olumlu artışların olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayesi yüksek işgörenden öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri arttıkça kendilerini firmalarına karşı daha çok sorumlu hissedeceklerinden örgütsel özdeşleşmelerinin de arttığı değerlendirilmiştir.

Böylece, yüksek psikolojik sermaye seviyelerine sahip işgörenden iş performansı seviyelerinin yüksek olabileceği sonuçlarına ulaşan önceki (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2010; Walumbwa vd., 2010; Avey vd., 2011; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Çetin ve Varoğlu, 2015; Jung ve Yoon, 2015) çalışmalarla aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin anlamlı ve olumlu olduğuna ilişkin bulgunun Erdem vd., (2015)'nin çalışmalarındaki sonuçlarla benzer olduğu görülmüştür.

Öncelikle, öz yeterlilik boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkilerde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin (aracılık rolü) olup olmadığını tespit etmek için hiyerarşik regresyon analizleri (Tablo 3) yapılmıştır. Bu analizler neticesinde: İşgörenden, yaptıkları işler hakkında kendilerini yeterli hissettikçe özgüvenleri arttığından işlerini daha iyi yapabildiklerini bilerek daha çok çaba gösterip iş performanslarının da artmasına neden olduğu değerlendirilmiştir. Bu durumda Hipotez 1'in desteklendiği ispatlanmıştır.

Aynı zamanda, işlerini iyi yaptıklarını düşünen işgörenden hissettikleri öz yeterlilik duygusu arttıkça örgütüne karşı olumlu duygular hisseden işgörenden örgütün başarısında da katkıları olduğunu bildiklerinden örgütlerine karşı daha çok aidiyet hissederek örgütsel özdeşleşme seviyeleri yükselmiştir. Bu durumda, Hipotez 2'nin desteklendiği ispatlanmıştır. Ayrıca, öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık (dolaylı) etkisi olduğu görülmüştür. Bu durumda, Hipotez 9'un desteklendiği ispatlanmıştır. Böylece, öz yeterlilik seviyeleri yüksek sahip işgörenden iş performansı seviyelerinin yüksek olabileceği sonuçlarına ulaşan (Stajkovic ve Luthans, 1998; Luthans ve Youssef, 2007; Walumbwa vd., 2010; Avey vd., 2011; Çetin vd., 2013b) çalışmalarla aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu nedenle, öz yeterliliği yüksek

işgörenlerin iş performanslarının da yüksek olduğu söylenebilir.

İkinci olarak, işgörenlerin umut seviyeleri ile iş performansı arasındaki ilişkilerde örgütsel özdeşleşmenin dolaylı etkisinin (aracılık rolü) olup olmadığını tespit etmek için hiyerarşik regresyon analizleri (Tablo 3) yapılmıştır. Bu analizler neticesinde: Umutlu işgörenler, hem günlük yaşatıları hem de iş yaşantılarıyla ilgili olarak geleceğe daha çok güvenle bakarak işlerini daha çok çaba ve hevesle yaptıklarından iş performanslarının da artmasına neden olduğu değerlendirilmiştir. Bu durumda, Hipotez 3'in desteklendiği ispatlanmıştır.

Aynı zamanda, geleceğe güvenle bakıp işlerini daha çok çaba ve hevesle yapan işgörenlerin hissettikleri umut sayesinde kendilerini gelecekte mevcut iş yerlerinde göreceklerinden örgütsel özdeşleşme seviyeleri oldukça yüksektir. Bu durumda Hipotez 4'ün desteklendiği ispatlanmıştır. Ayrıca, umut ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü olduğu görülmüştür. Bu durumda Hipotez 10'nun desteklendiği ispatlanmıştır. Böylece, yüksek umut seviyelerine sahip işgörenlerin iş performansı seviyelerinin yüksek olabileceği sonuçlarına ulaşan (Lifeng, 2007; Youssef ve Luthans, 2007: Luthans vd., 2010; Sweetman vd., 2010; Walumbwa vd., 2010; Yaşın, 2016) çalışmalarla aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

Üçüncü olarak, işgörenlerin dayanıklılık seviyelerinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. İşgörenlerin gerekli olduğu zamanlarda her türlü iş koşulunda çalışmaktan yılmaması veya zorlukla karşılaşmaması durumunda artan dayanıklılık seviyelerinin iş performansının da artış göstermesine neden olduğu görülmüştür. Bu durumda Hipotez 5'in desteklendiği ispatlanmıştır.

Aynı zamanda, artan psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi çok fazla artırmadığı görüldüğü de olumlu etkisini azaltmadığını söylemek mümkündür. Bu durumda Hipotez 6'nın desteklendiği ispatlanmıştır. Ayrıca psikolojik dayanıklılık ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolünün olduğu görülmektedir. Bu durumda Hipotez 11'in desteklendiği ispatlanmıştır.

Bunlarla birlikte, örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan işgörenlerin doğrudan olumlu örgütsel tutum ve davranışlar göstermeleri kesin olduğundan iş performanslarının da aynı şekilde artması kaçınılmaz görülmektedir. Bu durumda Hipotez 13'ün desteklendiği ispatlanmıştır. Böylece, yüksek psikolojik dayanıklılık seviyelerine sahip işgörenlerin iş performansı seviyelerinin yüksek olabileceği sonuçlarına ulaşan (Lifeng, 2007; Youssef ve Luthans, 2007: Luthans vd., 2010; Walumbwa vd., 2010; Avey vd., 2011; Yaşın, 2016) çalışmalarla aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

Dördüncü olarak, işgörenlerin iyimserlik seviyelerinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. İşgörenler içerisinde buldukları mevcut koşullardan rahatsız olmadıkları takdirde bir takım önemsiz olumsuzluklara karşı bir körlük yaşayacaklarından daha çok iyimser olacaklar ve yüksek performanslı iş yapmaları yönünde engeller kalkmış olacaktır. Bu durumda Hipotez 7'nin desteklendiği ispatlanmıştır.

Aynı zamanda, işgörenlerin artan iyimserlikleri sayesinde örgütleriyle daha fazla bütünleşdiklerinden örgütsel özdeşleşme seviyelerinin de arttığı görülmüştür. Bu durumda Hipotez 8'in desteklendiği ispatlanmıştır. Ayrıca iyimserlik ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü olduğu görülmektedir. Bu durumda Hipotez 12'nin desteklendiği ispatlanmıştır. Böylece, yüksek iyimserlik seviyelerine sahip işgörenlerin iş performansı seviyelerinin yüksek olabileceği sonuçlarına ulaşan (Lifeng, 2007; Luthans vd., 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2010; Avey vd., 2011; Yaşın, 2016) çalışmalarla aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

Sonuçta; psikolojik sermayenin yükselmesiyle birlikte işgören performansının da yükseldiğinin söylenmesi ile işgörenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinde anlamlı ve olumlu etkilerin oluştuğu

bu çalışmanın temel bulgularındandır. Kendi yeteneklerine güvenen, geleceğe umutla bakan, her türlü koşulda çalışabilen veolumlu bakış açısına sahip işgörenlerin iş performanslarının ve başarılarının da yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, bu kişiler karşılaştıkları zorluklar ve güçlükler karşısında kendilerini kolaylıkla toparlayabilmekte ve amaçlarına olan bağlılıklarını sürdürebilmektedirler. İşinde ve iş yerinde ustalığıyla birlikte farkındalığı da artan işgörenlerin psikolojik sermaye özelliklerinin de artması bekleneceğinden hem bilişsel hem de duygusal bağlılıkla daha çok örgütsel özdeşleşme hissedebildiği değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin kişisel ve örgütsel performansla ilişkili olan işgören performansını etkilediği görülmüştür. Bu sonuca göre ilgilenenlere önerilebilecek hareket tarzlarına bakıldığında; kargo firmaları iş yükü ve zaman baskısı fazla, farklı ve zor çalışma koşullarında emek yoğun hizmetin sunulduğu işyerleridir. Kargo çalışanlarının güdülemek ve performanslarını artırmak her zaman kolay olmamaktadır. Bu nedenle; kargo işgörenlerinin arzulanan performansa ulaşabilmesi amacıyla onların daha güçlü olduğu özelliklerine odaklanılmalıdır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında; olumlu ve güçlü yönleri doğrultusunda iş verilmeli ve yetersizliklerinin de eğitimle desteklenmesi uygun olacaktır. Bu çalışmanın sonuçları araştırmanın yapıldığı firma ve katılımcıların fikir ve görüşleriyle sınırlıdır. Araştırmanın kapsamı, güvenilirlik ve geçerliliğinin yükseltilmesi için araştırmanın başka kurum ve kuruluşlarda da yapılması önerilmektedir.

#### Kaynakça

- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(1), 273-293.
- Avey, J. B., Luthans F., Smith M. ve Palmer N. F. (2010a). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 17–28.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010b). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes Behaviors, *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard R. J., Luthans, F. ve Mhatre K. H. (2011). Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance, *HR Development Quarterly* 22(2), 127-152.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective, *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D. A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Coff, R. ve Raffiee, J. (2015). Toward A Theory of Perceived Firm-Specific Human Capital. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 326–341.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013a). Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013b). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu University Journal of Social Sciences*

13(3), 95-107.

- Çöl, G. (2008). Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen U. (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003–2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fitz-Enz, J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring The Economic Value of Employee Performance*. Second Edition, Amacom, New York, United States of America, 1-312.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kalemci Tüzün, İ., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014). The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in The Turnover Process, *METU Studies in Development*, 41(2), 85-103.
- Kalemci Tüzün, İ., Çetin, F., Basım, H. N. ve Burgess, T. F. (2018). Improving Job Performance Through Identification and Psychological Capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170,
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350,
- Kirkman, B. L. ve Rosen B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal* 42(1), 58-74.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- Luthans, F. (2002b). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-712.
- Luthans, F. ve Jensen S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength For Human Resource Development, *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital and Investing in People For Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160,
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in Development. In: C. R. Snyder ve S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press. U.K.
- Molloy, J.C. ve Barney, J. A. Y. B. (2015). Who Captures The Value Created with Human Capital? A Market–Based View. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 309–325.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis, *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Nguyen, T. D., Nguyen, P. D. ve Tran, Q. H. M. (2014). Marketers’ Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Quality of Work Life, Job Effort and Job Attractiveness, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48.
- Norman, S. M, Avey, J. B., Nimnicht, J. L. ve Graber, P. N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. ve Lee, G. (2015). Why Is Hospitality Employees’ Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach, *Personnel Psychology*, 64, 427–450
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Qadeer, F. ve Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453- 470,
- Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatric*, 57(3), 316–330,
- Schulz, S. A., Luthans, K., Messersmith, W. ve Jake, G. (2014). Psychological Capital, *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 44(8/9), 621-634.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business – A Skill Building Approach*. (2nd Ed). United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Senge, P. (2006). Beşinci Disiplin: *Öğrenen Organizasyon Sanatı ve Uygulaması*, Çev.: Ayşegül İldeniz, Ahment Doğukan, Barış Pala, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Shahnawaz, M. G. ve Jafri H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.

- Shukia A. ve Singh S. (2013). Psychological Capital & Citizenship Behavior: Evidence From Telecom Sector in India, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 49(1), 97-112.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in The Mind, *Psychological Inquiry*, 13, 249–276.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches, *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De l'Administration* 28(1), 4-13.
- Topaloğlu, T. ve Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 156-171.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Wagnild, G. M. ve Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of The Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–177.
- Walumbwa, F., Peterson S. J., Avolio B. J. ve Hartnell C. A. (2010). An Investigation of The Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance, *Personnel Psychology*, 63(4), 937–963.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in The Workplace The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800,

---

## THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON PERCEIVED JOB PERFORMANCE

---

### *Extended Abstract*

**Aim:** In the new economic regime, it is expected that from employees show their physical and mental more competence in job environment in order to gain a unique competitive advantage to the firms. For this reason, employees have high psychological capital which is seen as a synergy of mental superiorities such as self-sufficiency, hope, psychological resilience, and optimism seems to be preferred than others. According to the researches in the literature, it was understood that the most important and the first priority positive organizational output is the "job performance" provided to their organizations by employees who have the high psychological capital. At the same time, it is emphasized that the employees are happier as long as their material and social needs are satisfied, thus they have more positive business outcomes and they identify with their organizations. In this study, it was aimed to determine how the psychological capital which was supposed to support the positive business results of the labor-intensive cargo employees had an effect on their job performance. Secondly, it was aimed to examine whether organizational identification had an indirect effect in the relationship between psychological capital and perceived job performance.

**Method(s):** These hypotheses have been tested using obtained data with a survey prepared by scales measuring employees' perceptions of dependent, independent, and mediator variables of research.

- Hypothesis 1 : Self-sufficiency has a significant and positive effect on job performance.
- Hypothesis 3 : Hope has a significant and positive effect on job performance.
- Hypothesis 5 : Resilience has a significant and positive effect on job performance.
- Hypothesis 7 : Optimism has a significant and positive effect on job performance.
- Hypothesis 2 : Self-sufficiency has a significant and positive effect on organizational identification.
- Hypothesis 4 : Hope has a significant and positive effect on organizational identification.
- Hypothesis 6 : Resilience has a significant and positive effect on organizational identification.
- Hypothesis 8 : Optimism has a significant and positive effect on organizational identification.
- Hypothesis 13 : Organizational identification has a significant and positive effect on job performance.
- Hypothesis 9 : Organizational identification has an indirect effect on the relationship between self-sufficiency and job performance.
- Hypothesis 10 : Organizational identification has an indirect effect on the relationship between hope and job performance.
- Hypothesis 11 : Organizational identification has an indirect effect on the relationship between resilience and job performance.
- Hypothesis 12 : Organizational identification has an indirect effect on the relationship between optimism and perceived job performance

The research population was composed 8,950 employees of a firm operating in the Turkish logistics sector. Due to the limitations of accessing the whole population, 1,500 questionnaires were sent to the participants selected by the random sampling method and it was determined that returned 1,401 forms were representative of the sample.



**Findings:** The "confirmatory factor analysis", "correlation analysis" and "three-step hierarchical regression analysis" applied to the data obtained in the study were performed by SPSS program. In the first stage of the analyzes; significant and positive correlations between psychological capital's self-efficacy, hope, endurance, optimism dimensions and perceived job performance and organizational identification have been found. Thus, it is seen that there are significant and positive relations between the variables. In the second phase of the analysis, a three-step hierarchical regression analysis was performed to test the hypotheses and determine the mediating effect. All research hypotheses have been supported by the findings obtained from these analyzes.

**Conclusion:** In this study; it has been seen that there is also a significant and positive increase in the physical competencies of employees while the psychological capital representing the potential psychological powers of the employees has risen. Furthermore, while the psychological capital representing the potential psychological powers of the employees have increased, the employees' perception of organizational identification has also risen. Thus, it has been reached same results similar to previous studies (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2010; Walumbwa et al., 2010; Avey et al, 2011; Akdogan and Polatci, 2013; 2013, Çetin and Varoğlu, 2015, Jung and Yoon, 2015) that reached results that job performance levels of employees who have high-psychological capital level could be high. However, it has been found that the relationships between psychological capital and organizational identification were significant and positive similar to the results of Erdem et al (2015).

