

# PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEİN BAĞLAMSAL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN ARACILIK ROLÜ

Şükriye KILIÇ AKSOY<sup>1</sup>

Hüseyin ÇİÇEK<sup>11</sup>

## ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladığı psikolojik güçlendirmenin onların mutlulukları ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisini ve çalışan mutluluğunun psikolojik güçlendirme ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada, Spreitzer'in (1995) geliştirdiği ve Doğan (2019)'ın çalışmasında kullandığı Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen ve Ayyıldız (2018)'in çalışmasında kullandığı mutluluk ölçeği ve Borman ve Motowidlo (1993) tarafından kullanılıp geliştirilen ve Yılmaz (2017)'in çalışmasında kullanılan iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans boyutu bağlamsal performans ölçeği olarak kullanılmıştır. Araştırma, Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 211 kişi üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu; çalışanın mutluluğunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğunun, psikolojik güçlendirme ve bağlamsal performans üzerine etkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yetkinlik, otonomi ve etki boyutlarının çalışan mutluluğu ve çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri tespit edilmiştir.

**Anahtar Kavramlar:** Psikolojik Güçlendirme, Çalışan Mutluluğu, Bağlamsal Performans.

---

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, skaksoy@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7473-5921>

<sup>11</sup> Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, [hcicek@mehmetakif.edu.tr](mailto:hcicek@mehmetakif.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

*Makalenin gönderilme tarihi: Aralık 2020*

*Kabul tarihi: Temmuz 2021*

## THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE HAPPINESS IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON CONTEXTUAL PERFORMANCE

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of psychological empowerment perceived by employees on their happiness and contextual performance and whether employee happiness has a mediating role in the relationship between psychological empowerment and contextual performance. In the study, the Psychological Empowerment Scale developed by Spreitzer (1995) and used in the study of Doğan (2019), the happiness scale developed by Zheng et al. The contextual performance dimension of the work performance scale developed and used in Yılmaz (2017)'s study was used as the contextual performance scale. The research was conducted using the survey method on 211 people working in the Burdur Youth and Sports Provincial Directorate. According to the obtained results, psychological empowerment has a meaningful and positive effect on employee happiness and contextual performance; It has been determined that the employee's happiness has a meaningful and positive effect on the employee's contextual performance. It has been determined that there is a partial mediation effect on the effect of employee happiness on psychological empowerment and contextual performance. Furthermore, according to analysis results, significant and positive effects of psychological empowerment's significance, competence, autonomy, and impact dimensions on employee happiness and contextual performance were determined.

**Keywords:** Psychological Empowerment, Employee Happiness, Contextual Performance.

### GİRİŞ

Hangi sektörde faaliyet gösterirse gösterecek bir örgütte karar verme hakkına sahip olan yöneticiler, buldukları örgütte çalışanlara yol gösterme görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Diğer taraftan, yöneticilerin, yerine getirilmesi gereken işlerle ilgili olarak çalışanlarına sahiplenme ve sorumluluk verilmesi süreçlerine işlerlik kazandırmaları; çalışanlarının örgütü sahiplenmelerinde de yararlı olacak faktörlerdendir. Bu da yöneticilerin çalışanlara yaptıkları bir işte ve verdikleri bir kararda söz sahibi olduklarını gündeme getirir. Dolayısıyla bu durum, çalışanların güçlendirilmesi olgusunu ortaya çıkarır (Karakaş ve Serçek, 2014, s.91). Personel güçlendirme, kişilerde zayıflık duygusuna sebep olabilecek durumların tanımlanması ile biçimsel olan ve biçimsel olmayan unsurlar yardımıyla çalışanlarda öz-yeterliliğe ilişkin duygunun artırılmasına ilişkin bir süreç olarak tanımlanabilmektedir (Yarmacı, 2012, s.18). Personel güçlendirmenin bir yaklaşımı da çalışanların algılarına, dolayısıyla bireyin kendisini güçlendirilmiş hissedip hissetmediğine dayanır. Bu yaklaşıma göre personel güçlendirme, kişinin bakış açısıyla ele alınmakta, çalışanın psikolojik durumunu yansıtmaktadır. Çalışanların güçlendirilmesi amacıyla üst yönetim gerekli şartları oluştursa da, bu şartlar altında kişinin ne hissettiği önemli ve belirleyicidir. Bu yaklaşım, literatürde motivasyonel veya

bilişsel yaklaşım olarak adlandırılmakta, temelde bireyin öz-yeterlilik duygusu üzerinde durmakta ve psikolojik güçlendirme olarak açıklanmaktadır (Sağlam Arı, 2014, s.5). Psikolojik güçlendirme, öz yeterlilikle ilgili olarak motivasyonel bir kavram biçiminde açıklanır ve gücün kontrollü bir biçimde çalışanlara verilmesini anlatır (Hemedoğlu, Koçak, Özkan ve Berberoğlugil, 2012, s.90). Psikolojik güçlendirme, performans ve çabaya ilişkin beklentilerde ortaya çıkan artma biçiminde açıklanabilir (Demirel ve Yücel, 2017, s.313).

Gününün büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışanların iş ortamında kendilerini iyi hissetmeleri, işe ilişkin duygularının pozitif olması ve işini yaparken keyif alması, mutluluğunu ilgilendirdiği gibi işyerindeki verimliliğini ve performansını da etkilemektedir. Hem de, yüksek mutluluk seviyesine sahip olan çalışanların aynı işinde devam etme niyetlerinin daha fazla olduğu gözlenmektedir (Kahraman, 2018, s.21). Çalışanların işyerinde refahının yüksek olması ve kendilerini mutlu hissetmeleri yaptıkları işe de olumlu yansımaktadır. Araştırmalar, mutlu bir şekilde çalışanların mutsuz olarak çalışanlara göre daha fazla avantaj sahibi olduğunu ortaya koymuştur. Mutlu bir ortamda çalışan kişiler daha fazla sosyal becerilere sahiptirler (Güllü, 2018, s.548).

İşletmenin amaçlarına ulaşarak başarılı olabilmesi, rekabet ortamında daha dirençli olabilmesi ve personelin motivasyonu ve bağlılığı işletme verimliliği üzerinde etkili olduğu için performans büyük önem taşımaktadır. Performans kavramı çalışanın işletmenin amaçlarını elde edebilmesi amacıyla iş tanımı ile ilgili davranışlarının ve süreçlerinin sonucunda elde ettiği bir çıktı olarak tanımlanabilmektedir. Uygulama açısından en çok araştırılan performans türleri olarak görev performansı ve bağlamsal performans dikkat çekmektedir (Çam, 2019, s.33). Bir işin gerçekleştirilmesi için gerekli ana yükümlülükler görev performansı olarak tanımlanmaktadır (Tuğba Şahin, 2018, s.38). Bağlamsal performans ise, bir çalışanın iş tanımında bulunmasına karşın diğer çalışanlara yardım etmesi ve onlarla iş birliği yapmaya istekli olmasıdır (Ünlü ve Yürür, 2011, s.185). Esas yapılan işle alakası olmasa bile, farklı bir işin yerine getirilmesine yardımcı olmak, kendi sorumluluğundaki işlerde fazladan çaba harcamak, ekip arkadaşlarına yardımcı olmak, işletmenin kurallarına, yönetmeliklerine ve kültürüne uyum göstermek, işletmenin vizyon ve misyonunu benimsemek gibi davranışlar bağlamsal performansı oluşturan etkenlerdir (Akpınar, 2017, s.21).

Literatür incelendiğinde, Özocak ve Yılmaz'ın (2020) çalışmalarına göre psikolojik güçlendirmenin çalışanların örgütsel mutlulukları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca Kanbur (2018)'un çalışmasında psikolojik güçlendirmenin iş performansını pozitif yönde etkilediğine ilişkin bulgular saptanmıştır. Bu çalışmanın amacı çalışanlardaki psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performansı üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışma, daha önce herhangi bir çalışma yapılmadığı ve örnekleme ulaşmada

sorun yaşanmayacağı düşüncesi ile Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma yapılan çalışmalardan farklı olarak psikolojik güçlendirmenin hem çalışanların mutluluğuna hem de bağlamsal performansına etkisini birlikte incelenmesi ve çalışan mutluluğunun, psikolojik güçlendirme ve bağlamsal performans ilişkisi üzerinde aracılık rolünün incelenmesi nedeniyle farklılaşmaktadır.

## I. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Modern yönetim yaklaşımı kapsamında bulunan bazı yönetim stratejileri, başta insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin yöntemler, küreselleşen dünyada ağır rekabet şartlarına karşın yaşamını sürdürmeye ve genişlemeye çabası içinde olan işletmelere, değişim eğilimlerini yakalayabilme olanağı vermektedir. Sözü edilen insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin metotlar bütününe önemli bir parçası da personel güçlendirir (Çavuş, 2008, s.1289). Personel güçlendirme “personelin kendisini güçlü hissetmesi ve belirli limitler dahilinde bu gücünü özgür bir şekilde kullanabilmesidir” (Çuhadar, 2005, s.2). Personel güçlendirme; eğitime, yetiştirme, paylaşma, yardımlaşma ve ekip çalışması yoluyla bir örgütteki çalışanların karar verme yetkilerinin artırılması ve onları geliştirilmesine ilişkin süreçtir (Odabaş, 2014, s.31).

Günümüz modern yönetim kavramlarından psikolojik güçlendirme, işletmedeki güçlendirmeye ilişkin müdahalelerinin başarılı olması için personeller tarafından deneyimlenmesi gerekli olan psikolojik bir süreçtir (Kesen, 2015, s.6532). Başka bir tanıma göre, psikolojik güçlendirme personelin güçsüzlüğüne sebep olan olayın bilinmesi ve sorunun çözülmesi ile onların özyeterlilik duygusunun artırılarak güçlü hissettirildiği süreç olarak tanımlanmaktadır (Erdem, Gökmen ve Türen, 2016, s.163). Psikolojik güçlendirmenin temelinde bireysel yarar beklentisinin ve bireyin kendisine ilişkin inancının artırılması bulunmaktadır. Psikolojik güçlendirme bireyin işini anlamlı bulması, kendini işi üzerinde yeterli hissetmesi, işi ile ilgili olarak karar verebilme hakkının bulunduğunu ve işi üzerinde etkili olduğunu düşünmesi şeklinde ifade edilebilir (Toplu ve Akça, 2013, s.225).

Psikolojik güçlendirme; anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Aşağıda bu boyutlar şu şekilde açıklanmıştır (Akın ve Saruhan, 2016, s.28).

**Anlam:** Bir iş rolünün gerekleriyle bireyin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uygunluktur (Odabaş, 2014, s.36). Bu kavramlar arasındaki uyum ise işin kişi açısından taşıdığı önemi ifade etmektedir (Akın ve Saruhan, 2016, s.28). Uyum var ise birey işine anlam yükleyebilecek ve güçlendirme oluşacaktır (Toplu ve Akça, 2013, s.225). İşini anlamlı olarak algılayan personel, görevini değerli ve önemli olarak görmektedir. Bununla birlikte birey, önemli bir şey için çaba sarf ettiğini hissediyorsa kendini içsel olarak ödüllendirmekte ve motive olmaktadır (Odabaş, 2014, s.37).

Anlam boyutunun düşük olması bireyin olaylara ilişkin olarak ilgisini azaltmakta ve bireyi duyarsızlaştırmakta, bu boyutun yüksek olması ise kişinin işine bağlılığını sağlamaktadır (Odabaş, 2014, s.37). Bir işin yapılış amacının çalışan için taşıdığı değer olan anlamlılık; çalışanların yaptıkları görevi önemseme ve görevlerinin önemli olduğunu düşünme düzeyleriyle alakalıdır (Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012, s.452).

**Yetkinlik:** Personelin işi ile alakalı ne kadar uzman olduklarına dair geliştirdikleri algıların bütünüdür. Bu kavram literatürde yeterlilik olarak da kullanılabilir. Yeterlilik kavramı, etkinlikleri yerine getirmek amacıyla gereken beceri ile bireyin kendi kapasitesine inancını göstermektedir. Yetkinlik, kişinin görevini en iyi biçimde yapabileceğine ve kendi yeteneklerine olan inancıdır. Çalışanlar kendi yetkinliklerinden kadar emin olma düzeyleri arttıkça yeteneklerini kullanacakları faaliyetlere girmeye isteklilikleri de artacaktır (Odabaş, 2014, s.37). Yetkinlik, güçlendirici yöneticiler olmadan da geliştirilebilir (Akın ve Saruhan, 2016, s.28). Yetenek ve yeteneklerine ilişkin güvene sahip personel güçlendirilmiş olacaktır (Toplu ve Akça, 2013, s.226).

**Özerklik:** Çalışanların yaptığı görev ile alakalı karar verme yetkisini kullanabileceğine ve tek başına kararlar alıp uygulayabileceğine dair oluşan algıların bütünüdür. Başka bir anlatımla, personelin görevine ilişkin olarak atacağı adımda yani, mesela çalışma metodu, çalışma temposu ile alakalı karar almada, harcayacağı emekte ve yararlanacağı metotlarda üst yönetimden bağımsız olarak karar alabilme özgürlüğüdür (Akın ve Saruhan, 2016, s.28). Diğer bir tanıma göre ise, personelin görevlerini ne şekilde yapacakları hususunda karar verme iradelerini kullanmaları ve görevleri üstünde kontrolün kendisinde olmasını açıklamaktadır (Tolay vd. 2012, s.452). Kişinin görevinde seçim hakkının bulunması, yaratıcılığının artması ve sorumluluk sahibi olmasını pozitif bir biçimde etkiler (Toplu ve Akça, 2013, s.226).

**Etki:** Çalışanın örgütsel çıktılar üzerinde kendisinin etkisinin olduğuna ilişkin inancıdır (Erdem vd. 2016, s.163). Etki, işe yönelik hedefe ulaşılmasında bireyin davranışının bir farklılık meydana getirmesindeki düzeyini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle etki boyutu; personelin çalıştığı yerlerde iz bırakabilme ve işletmenin onların düşüncelerine önem verme düzeyini göstermektedir (Odabaş, 2014, s.37). Çalışanın görev stratejisi, sonuçları ya da görevin yönetimi üstünde etki yetkisine sahip olma derecesini belirtir. Diğer bir ifadeyle, güçlendirilmiş personel organizasyon kapsamındaki kararları ve çıktıları etkileyebileceğini hisseder (Akın ve Saruhan, 2016, s.28). Eğer, çalışan kişi yaptığı görevle içinde bulunduğu organizasyona bir değer kattığına ilişkin bir inanca sahipse güçlendirilmiş olacaktır (Toplu ve Akça, 2013, s.226).

Personelin güçlendirilmiş hissetmesini sağlamak için, tüm boyutların yüksek düzeyde algılanması ve bireyin içsel motivasyon düzeyinin artırılması gerekmektedir (Hemedoğlu vd., 2012, s.90). Psikolojik güçlendirme üzerine bu boyutların her birinin eşsiz bir katkısı vardır. Spreitzer (1995)'e göre psikolojik

güçlendirmenin bu boyutlarından birinin noksanlığı güçlendirmeye ilişkin yaşantılarını sınırlandırır. Örneğin, personelin görevlerinde etkiye yol açması fakat görevlerini yapabilmesi için sahip olduğu becerilerin istenilen düzeyde olmadığını düşündükleri bir süreçte kendilerini yeterli bir düzeyde hissetmemeleri beklenir (Demirel ve Yücel, 2017, s.314). Güçlendirilmiş hissetmenin çalışanların sorun çözmede etkili olmaları ve bölümler için koordinasyonun sağlanması gibi pozitif etkileri görülmektedir. Özetle, güçlendirilmiş çalışanla örgütlerde örgüt, çalışan ve hizmetten yararlanan birlikte kazanacaktır (Yarmacı, 2012, s.29).

## II. ÇALIŞAN MUTLULUĞU

Mutluluk, insanlık tarihinin başından itibaren hep istenilen bir şey olmuştur. Kişiler kişisel biçimde, toplumlar ise topluluk biçiminde mutluluğu elde etmeye çalışmışlar ve bu amaca yönelik arayışlar içerisinde olmuşlardır (Akduman, 2015, s.7). Mutluluk, "gerçekleşmesi anlamlı olan etkinlik ve etkileşimle ulaşılabilecek bir ideal olan yetkin bir doyum durumu, arzu ve isteklerin tümüyle karşılanması" şeklinde tanımlanmaktadır (Akduman, 2015, s.8). Mutluluk, TDK sözlüğünde "bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık" biçiminde açıklanırken; TDK'da bulunan diğer bir açıklamada ise "mutluluk, acı, keder ve ıstırapın yokluğu ve bunların yerine sevinç, neşe ve doyum duygularının varlığıyla tanımlanan durum, yaşamdan genel olarak hoşnut olma hali" (Erselcan ve Süral Özer, 2018, s.150) şeklinde yer almaktadır. Mutlu olmak, yaşamın amacıdır. Zihinsel durumdan çok kişinin içinde olduğu şartlar ve yaşadığı süreçler mutluluğu belirler. Mutluluğu elde etmek ancak düşünce ve davranış biçimini tekrardan biçimlendirmek ve kalp ve zihinlerin düzenli bir şekilde eğitilmesiyle mümkündür (Akduman, 2015, s.9). Kişiden kişiye mutluluğun tanımı değişmektedir. Çoğu birey mutluluğu bireyin olumlu hisler içinde olması ve yaşamından tatmin olması biçiminde açıklamaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016, s.97).

Yaptığı görevi keyif alarak ve gurur duyarak yapmak, sorumluluk üstlenmek, devamlı öğrenme ve gelişme arzusu, neşeli insanlarla bir arada çalışma, kendisini işe kolay bir biçimde motive etmek, canlı ve hareketli olma, kişinin iş ortamındaki mutluluğunu belirleyen faktörlerdir. İşteki mutluluk, "daha fazla yaratıcılık, hızlı kariyer ilerlemesi, daha fazla destek alma, iyi performans sergileme, iş arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurabilme" şeklinde tanımlanmaktadır (Tosun ve Keser, 2018, s.48). Mutlu bir iş ortamında çalışan kişiler, çatışma sürecinde kolay bir şekilde uzlaşmaya varma eğilimindedirler, diğerleri ile daha yakın ilişki kurarlar. Çalışma arkadaşları ile ilişkilerde genel iyi oluş hali ve yaşam doyumunu da önemli faktörlerdendir. Yetenekli bireyleri işletmede tutabilmenin yollarından birisi işletmenin çalışanlara düşük düzeyde stres ve iyi bir iş yaşam kalitesi sunmasıdır (Güllü, 2018, s.548). Örgütlerin rakipleriyle rekabette başarılı olabilmesi ve

varlığını sürdürebilmesi, personellerin tüm bilgi, beceri ve yeteneklerini ortaya koyarak örgüte en üst seviyede katkı sağlamasıyla mümkün olmaktadır. Personelin işletmelerine en üst düzeyde yarar sağlayabilmesi de görevine karşı gösterdikleri tutumları ile yakından ilişkilidir. Kişinin tutumları, tüm davranışlarının kaynağında yer almaktadır. Kişiler haz duyduğu zaman ve tatmin olduğu durumlarda olumlu tutumlar sergiler. Kişilerin çoğunun çalışmaktan hoşlanmasının sebebi yaptıkları işin bireyler için anlamlı olması; bu anlam neticesinde bilgileri ve zekâlarını kullanabilmeleridir (Ayyıldız, 2018, s.56). Mutluluğun bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Çalışan doyumu ve mutluluğu, örgütsel başarıya ulaşmada çok önemlidir. Personelin işindeki mutluluğu arttıkça üretkenlik de artmaktadır. Pozitif örgütsel çalışmalar, çalışanın mutluluğunu ve yaşamlarını anlamlı kılmalarını sağlamayı önermektedir (Güllü, 2018, s.548).

### III. BAĞLAMSAL PERFORMANS

Örgütlerin varlıklarını korumaları ve devam ettirebilmeleri, o iş yerinde çalışanların performansına bağlıdır. Başka bir deyişle, işletmenin devamlılığı için personelin verimli ve etkin biçimde çalışmaları gereklidir (Yıldız ve Çakı, 2018, s.72). Performans, bir amacın gerçekleştirilebilmesi için sürdürülen faaliyetlerin etkinlik düzeyi olarak ifade edilir. Başka bir ifadeyle, performans verilen işi yerine getirebilme derecesidir. Yani performans kişilerle ilgili bir durumdur. İşbaşı yapmadan daha önce verilen işle ilgili başarı standartları belirlenir. İşin bitiminde çıktılar bu standartlarla karşılaştırılır ve sonucunda performans durumu ortaya çıkar (Akpınar, 2017, s.18).

İş performansını belirleyen faktörler; işin gereklilikleri, işletmenin amaçları, işletmede hangi davranışların değerli olduğuna ilişkin inançlardır (Yıldız ve Çakı, 2018, s.72).

Bilimsel çalışmalarda çok fazla çeşide ayrılarak incelenmiş olmasına rağmen, performans kavramı, uygulama açısından en çok araştırılan performans çeşitleri olarak görev performansı ve bağlamsal performans dikkat çekmektedir (Çam, 2019, s.33).

Görev performansı, verilen bir işin gerektirdiği bir şekilde yapılması olarak tanımlanırken; bağlamsal performans ise verilen görev ne olursa olsun işletmenin amaçlarına varabilmesi ve hedeflenen başarıyı elde edebilmesi için personelin istekli davranışları şeklinde tanımlanabilmektedir. Görev performansı daha çok işin uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren detaylarını kapsamaktadır (Akpınar, 2017, s.19).

Bağlamsal performans, görev performansına katkı sağlayacak psikolojik ve sosyal bağlamın sürdürülmesini sağlayan davranışlardan meydana gelmektedir (Yıldız ve Çakı, 2018, s.72). Öncüllerinin gönüllülük ve kişilik olma ihtimalinin yüksek olduğu bağlamsal performans, iş arkadaşlarıyla iş birliği yapma ve yaptığı göreve adanmışlık gösterme gibi işe has olmayan davranışlardan oluşmaktadır (Çam, 2019, s.34).

Günümüzde örgütler yoğun bir rekabet ortamında, rekabet gücünü sürdürülebilmek amacıyla daha fazla gayret göstermelidirler. Bu sebeple, işletmeler sadece verilen işleri değil daha fazlasını gerçekleştirmelidirler. Bunun neticesinde modern işletmelerde çoğu yönetici bağlamsal performansı daha fazla önemsemektedir (Şahin, 2018, s.40). Bağlamsal performans, iş görenlerin resmi iş tanımlarından daha çok temel işin yapılmasına, işletmenin psikolojik ve sosyal ortamına yararı bulunan ve bağlamı destekleyen istekli davranışlara dair gösterilen daha fazla rol performansını belirtmektedir (Acaray, 2019, s.79). İş görenin iş tanımına girmemesine rağmen, bu işlerin yapılmasını kolaylaştırmak yoluyla görev performansına destek sağlayan ve meydana gelmesinde kişilik özellikleriyle iyi niyetin etkili olduğu davranışlar şeklinde açıklanabilir (Bağcı, 2014, s.61). Bağlamsal performansın iş görenin değerlendirilmesi yönünden anlam taşıdığı söylenebilir. Çalışanlardan herhangi birinin bağlamsal performans göstermesi, iş yerindeki öteki bireylerin bu tür bir performans gerçekleştirmede dikkatleri çekmekte ve iş görene olumlu biçimde yansımaktadır (Bağcı, 2014, s.61-62).

Kişinin iradesinde olup, işletmenin amaçlarına ulaşmasında katkıda bulunan faaliyetler bağlamsal performans kategorisine girmekte işletmenin etkinliği için çok önemli olmaktadır (Aslan ve Yıldırım, 2017, s.105). Bağlamsal performansa örnek olarak; diğerlerine yardım etme, onlarla işbirliği içinde olma, işin yapılması için gerekli olandan daha çok çaba harcama, örgütsel normlara ve kurallara uyma, örgütsel hedefleri savunma ve hedeflerin gerçekleştirilmelerini sağlamasına benzer davranışlar verilebilir (Öcel, 2013, s.38). Bağlamsal performans; temel iş süreçleriyle ilgili değildir fakat kişilerin sosyal ilişkilerini güçlendirmeye yönelik gayret sarfetmelerini sağlayan motivasyonel davranışlar şeklinde de değerlendirilebilir. Bu davranışlar hedeflere ulaşmada bireylerin sosyal ilişkilerini güçlendirmelerine yarar sağlamaktadır (Akça ve Yurtçu, 2017, s.199-200). İş görenlerin, işletmenin sağladığı şartların memnuniyetleri ölçüsünde ve işletmeyle aralarındaki değişimin kalitesine dair algıları gereğince bağlamsal performanslarının artacağı düşünülmektedir (Eryılmaz ve Gülöva, 2019, s.500).

Bağlamsal performans örgütün verimliliğini, üretkenliğini artırmaktadır. Bağlamsal performans neticesinde iş görenler çalışma arkadaşlarıyla bilgilerini paylaşarak yardımlaşmayı kolaylaştırmaktadırlar (Şahin, 2018, s.45). İş ortamının iş görenler tarafından özümsemesi kişinin görev performansının yanında bağlamsal performansının da artmasına katkısı olacaktır (Akça ve Yurtçu, 2017, s.200).

Bağlamsal performansın çıktıları olarak, iş görenlerin örgütsel prosedürlere uymaları, yöneticilerin disiplinli olması, astların yakından takip edilmesi neticesinde görevlere odaklanılması, örgütsel iyileştirmelerin önerilmesi amacıyla yöneticilere geri bildirimlerin sağlanması, yüksek düzeyde duyarlılık sergileyen kişiler sayesinde yeni bilgi ve beceri gelişimi için yeni



fırsatlar sunulması ve iş görenlerin yüklerinin azaltılması ve vicdanlı ve nezaketli iş görenler neticesinde müşteri memnuniyetinin artırılması yer almaktadır (Şahin, 2018, s.45).

Bu değerlendirmeler neticesinde, bağlamsal performansın iş görenlerin kapsamındaki bu tarz yararlarının yanı sıra, kurumsal performansın artırılmasına da destek sağlamaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011, s.186).

#### **IV. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI**

##### **A. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÇALIŞAN MUTLULUĞU İLİŞKİSİ**

Arı ve Ergeneli'nin (2003) banka yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmaya göre, kendisini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissedenenlerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışkan ve Hazır'ın (2012) çalışmasına göre de psikolojik güçlendirmenin iş görenlerin iş tatmininin artırılmasında önemli unsur olduğu bulgularla kanıtlanmıştır. Kandemir ve Özdaşlı'nın (2019) araştırma görevlileri üzerinde yaptığı bir çalışmada ise personel güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Pekdemir, Özçelik, Karabulut ve Arslantaş'ın (2006) çalışmalarına göre de personel güçlendirme ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Tolay vd. (2012) çalışmalarına göre psikolojik güçlendirmenin çalışanların iş doyumlarını ve duygusal bağlılıklarını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği sonucu çıkarılmıştır. Li, Shi, Li, Xing, Wang, Ying, Zhang, ve Sun (2018), yaptıkları çalışmalarında psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatür taraması sonucunda ilk araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

##### **B. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE BAĞLAMSAL PERFORMANS İLİŞKİSİ**

Afzali, Motahari ve Loghman'nın (2014) çalışmalarında da psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özer ve Özdoğan'ın (2019) beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında psikolojik güçlendirmenin iş performansı ve alt boyutu olan bağlamsal performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sigler ve Pearson (2000) çalışmalarında çalışanların güçlendirme algılarının onların performansları ve örgüte bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu yönünde tespitlere ulaşmışlardır. Yücel ve Demirel (2012) yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirmenin, çalışanların bireysel performanslarını artırmaya ve örgütsel

vatandaşlık davranışlarına yol açmasına sebep olduğunu vurgulamışlardır. İlgili literatür taraması sonucunda ikinci araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H2: Psikolojik güçlendirmenin çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### C. ÇALIŞAN MUTLULUĞU VE BAĞLAMSAL PERFORMANS İLİŞKİSİ

İş görenin mutluluğu; iş tatmini, verimlilik ve performans kavramlarıyla yakından alakalıdır, yüksek mutluluk seviyesine sahip olan iş görenlerin aynı işini sürdürme niyetlerinin daha fazla olduğu gözlenmiştir (Kahraman, 2018, s.63). Bağcı'nın (2014) araştırması da ilgili literatürü destekler nitelikte iş doyumuyla, görev ve bağlamsal boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Yine benzer bir araştırma olarak, Cindiloğlu Demirel (2019)'un çalışmasına göre, mutluluğun iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Wu, Chen ve Chen (2017) de çalışmalarında iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymuşlardır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda ve bu çalışma kapsamında, araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

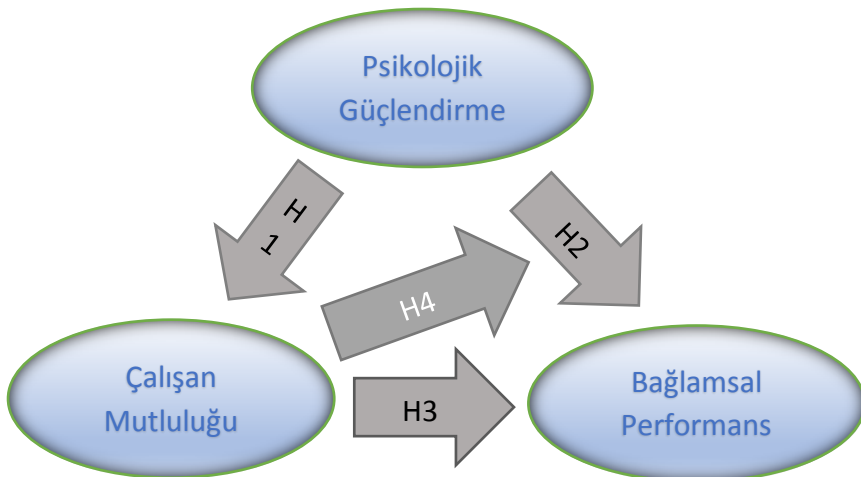
H3: Çalışanın mutluluğunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Çalışan mutluluğunun psikolojik güçlendirme ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

### D. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



## V. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### A. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performansı üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmanın evreni, Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan tüm personelden oluşmaktadır. Araştırma evreni 481 kişiden oluşmaktadır (Ek.1). Ancak, sınırlılıklardan ve pandemi sürecinden dolayı 211 kişiye ulaşılarak, 04 Mart 2020 tarih ve GO 2020/51 sayılı karar ile etik kurul onayı alınan anket çalışması gerçekleştirilmiştir ve Gürbüz ve Şahin'e (2018) göre bu sayının çalışma için yeterli olduğu tespit edilerek analizlere geçilmiştir.

#### 1. Araştırmanın Ölçüm Araçları

Araştırma kapsamında ilk olarak katılımcıların psikolojik güçlendirmeye ilişkin görüşlerini ölçmek için Spreitzer'in (1995) geliştirdiği ve Doğan (2019)'ın çalışmasında kullandığı Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipinde oluşturulmuştur. Ölçeğin kategorileri "Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerini içeren katılma derecelerinden oluşmaktadır. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin 4 boyutu vardır: birinci alt boyutta anlamlılık boyutu vardır, 3 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,902'dir, ikinci alt boyutta yetkinlik boyutu vardır, 3 sorudan ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,812'dir, üçüncü alt boyutta otonomi boyutu vardır, 3 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,869'dur ve son olarak dördüncü alt boyutta etki boyutu vardır, 3 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,957'dir

Bu araştırma kapsamında Cronbach Alpha değerlerinin analizi neticesinde, psikolojik güçlendirme ölçeğinin güvenilirlik katsayısı %93 olarak bulunmuştur ( $\alpha = 0,932$ ). Bununla birlikte, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları anlamlılık boyutu ,958; yetkinlik boyutu ,897; otonomi boyutu ,925; etki boyutu ,909 değerleri ile ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur (Can, 2013, s.343).

Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1,96 ve +1,96 aralığında değişiklik göstermesi (Can, 2013) temel alınıp yapılan normallik analizinde; psikolojik güçlendirme ölçeğinin Skewness değerinin -,668 ve ,172 aralığında, Kurtosis değerinin ,076 ve ,343 aralığında; anlamlılık boyutunun Skewness değerinin -,994 ve ,172 aralığında, Kurtosis değerinin ,442 ve ,343 aralığında; yetkinlik boyutunun Skewness değerinin -,951 ile ,172 aralığında, Kurtosis değerinin -,035 ve ,343 arasında; otonomi boyutunun Skewness değerinin -1,126 ve ,172 aralığında, Kurtosis değerinin 1,682 ve ,343 aralığında; etki boyutunun Skewness değerinin -,699 ve ,172 aralığında, Kurtosis değerinin -,134 ve ,343 aralığında değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır. İlgili değerlerin faktör analizi için yeterli olduğu saptanmıştır.

Çalışanların mutluluğunu ölçmek amacıyla Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen ve Ayyıldız (2018)'in çalışmasında kullandığı mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,87 bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında güvenilirlik değerlerine ilişkin olarak yapılan analiz sonucunda, mutluluk ölçeğinin genel güvenilirlik değeri 0,935 bulunmuştur. Bununla birlikte mutluluk ölçeğinin Skewness değerinin -,732 ve ,172 arasında, Kurtosis değerinin ,664 ve ,343 arasında farklılık gösterdiği bulgulanmıştır (Can, 2013). Bunun sonucu olarak ilgili değerlerin faktör analizi yapabilmek için yeterli sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların bağlamsal performansını ölçmek amacıyla, Borman ve Motowidlo (1993) tarafından kullanılıp geliştirilen ve Yılmaz (2017) tarafından çalışmada kullanılan iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değeri 0,97'dir. Ölçek tek boyutludur ve 20 sorudan oluşmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, güvenilirlik değerlerine ilişkin yapılan analiz sonucunda, bağlamsal performans ölçeğinin genel güvenilirlik değeri 0,976 bulgulanmıştır. Bununla birlikte bağlamsal performans ölçeğinin Skewness değerinin -,834 ve ,172 aralığında, Kurtosis değerinin -,346 ve ,343 aralığında değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır (Can, 2013). Buna göre ilgili değerlerin faktör analizi için yeterli olduğu saptanmış ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

## 2. Araştırmanın Analizleri ve Bulguları

### a. Faktör Analizleri

**Tablo 1:** Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine Dair Faktör Analizi

Psikolojik Güçlendirme	Etki	Anlamlılık	Yetkinlik	Otonomi
Etki-12	,897			
Etki-11	,896			
Etki-10	,821			
Anlamlılık-2		,855		
Anlamlılık-3		,843		
Anlamlılık-1		,779		
Yetkinlik-5			,801	
Yetkinlik-4			,757	
Yetkinlik-6			,719	
Otonomi-9				,770
Otonomi-8				,743
Varyansı Açıklama Yüzdesi:	Keiser-Meyer-Olkin: 0,833			
79,637				
Açıklanan Toplam Varyans: 8,760	Barlett Sphericity: 1326,012			

Tablo 1'deki analiz neticesinde bir sorunun bir boyuta aşırı yük bindirmesi sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Yeniden yapılan analiz neticesinde psikolojik güçlendirme ölçeği orijinal formdaki biçimiyle dört boyut altında toplanmıştır. Bununla birlikte Bartlett testinin yaklaşık ki-kare değeri 1326,012 olarak bulgulanmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,83 olması, örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir. (en az 0,60 olması gerekir.) Barlett's Küresellik Testi sonucunun (Sig.=0,000), anlamlı olması ( $p<0,05$ ) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini gösterir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 327).

**Tablo 2:** Mutluluk Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Mutluluk	
İşimden keyif alıyorum.	,796
Çoğu zaman tam anlamıyla mutlu olduğumu hissediyorum.	,792
Şu andaki işimdeki başarımdan temel olarak memnunum.	,758
Hayatımın çoğu alanında hayallerime yakıным.	,753
Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum.	,752
Hayatım çok eğlencelidir.	,749
Genel olarak şu anki işimden memnun olduğumu hissediyorum.	,737
İş yaşamımdaki sorumluluklarımdan memnunum.	,721
İyi bir yaşantıya sahibim.	,719
İş yaşamı benim için anlamlı bir deneyimdir.	,707
Birey olarak geliştiğimi hissediyorum.	,699
İşimi geliştirecek yolları her zaman bulabilirim.	,692
Günlük olayları iyi idare ederim.	,600
Gelecekte şu anki yaşam şeklimi değiştirmeyi pek tercih etmem.	,564
Varyansı Açıklama Yüzdesi: 51,805	Keiser-Meyer-Olkin: ,912
Açıklanan Toplam Varyans: 7,253	Barlett Sphericity: 1737,530

Tablo-2'de bulunan analiz sonuçlarında, örneklemin uygunluğuna ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,912'dir. Bartlett test sonucunda yaklaşık ki-kare değeriye 1737,530 çıkmaktadır. Bu değer faktör analizinin kullanılmasının uygun olduğunu belirtmektedir (Büyüköztürk, 2010, s.126). Analiz sonucunda mutluluk ölçeği orijinal formda olduğu gibi tek boyut altında toplanmıştır.

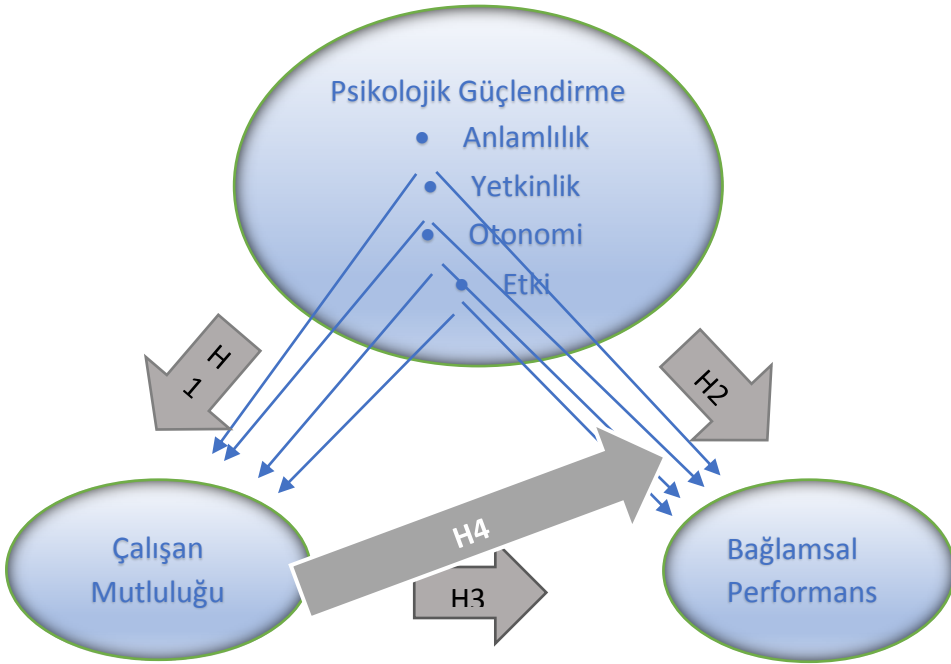
**Tablo 3:** Bağlamsal Performans Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

<b>Bağlamsal Performans</b>	
Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum.	,844
Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum.	,818
İşimi yerine getirmede gerekli özen ve dikkate sahip olduğumu düşünüyorum.	,803
Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum.	,796
İçten, samimi ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.	,791
İşime karşı ilgili olduğumu düşünüyorum.	,784
Azimli ve sebatkar (bir işi yılmadan sonuna kadar götüren) olduğumu düşünüyorum.	,782
İş yaptığım kişilerin güvenliğine dikkat ettiğimi düşünüyorum.	,778
Mesleğimi sevdiğimi düşünüyorum.	,762
İş yaptığım kişilere karşı sevgi ve saygımın yeterli olduğunu düşünüyorum.	,759
Anlayış ve hoşgörüyüye sahip olduğumu düşünüyorum.	,756
Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum.	,745
Kibar ve güleryüzlü olduğumu düşünüyorum.	,718
Yaptığım işten çok memnun olduğumu düşünüyorum.	,715
Amirlere karşı saygımın tam olduğunu düşünüyorum.	,701
Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum.	,693
İş yaptığım kişilere karşı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.	,674
Arkadaşlarımla uyum ve iş birliği içinde çalıştığımı düşünüyorum.	,650
Sabırlı olduğumu düşünüyorum.	,555
İşimle ilgili olarak kendi başıma karar verebildiğimi düşünüyorum.	,432
Varyansı Açıklama Yüzdesi: 53,845	Keiser-Meyer-Olkin: ,919
Açıklanan Toplam Varyans: 10,769	Barlett Sphericity: 3157,191

Tablo 3'te bulunan analiz sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,919'dur. Bartlett test neticesinde yaklaşık ki-kare değeri ise 3157,191 olarak bulunmuştur. Bu değer faktör analizinin kullanılmasının uygun olduğunu belirtmektedir (Büyüköztürk, 2010, s.126). Analiz sonucunda bağlamsal performans ölçeği orijinal formda olduğu gibi tek boyut altında toplanmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan faktör analizleri neticesinde alt boyutlar bağlamında psikolojik güçlendirme ölçeğinin dört boyut etrafında toplanması sebebiyle araştırmamızın modeli yeniden oluşturulmuştur.

**Şekil 2:** Boyutlar Bağlamında Yeniden Oluşturulan Araştırma Modeli



Bu araştırmaya benzer olarak yapılan Demiray (2018) 'ın beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında psikolojik güçlendirme ve boyutlarının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu ortaya konmuştur. Erdem vd. (2016)'nin kamudaki eğitim sektöründe çalışanların, Çöl (2008)'ün akademisyenlerin üzerinde yaptıkları çalışmalarına göre, psikolojik güçlendirmenin ve psikolojik güçlendirmenin boyutlarının iş performansı üzerindeki etkileri araştırılmış ve pozitif ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamdaki literatür bağlamında ve yeniden oluşturulan araştırma modeli kapsamında, araştırmamızın diğer hipotezleri aşağıdaki şekilde verilmiştir.

H1a: Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### b. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik bulguları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4:** Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

	Örneklem Dağılımı				Örneklem Dağılımı		
	N		%		N		%
Cinsiyet Dağılımı	Kadın	93	44,3	Medeni Durumu Dağılımı	Evli	169	80,5
	Erkek	117	55,7		Bekar	41	19,5
Yaş Dağılımı	20-29	23	11,0	Eğitim Durumu Dağılımı	İlkokul	27	12,9
	30-39	103	49,0		Ortaokul	25	11,9
	40-49	70	33,3		Lise	94	44,8
	50 ve üzeri	14	6,7		Önlisans	21	10,0
					Lisans	36	17,1
			Lisans Üstü	7	3,3		

Yapılan analizler neticesinde psikolojik güçlendirme ölçeğine ilişkin ortalama değer 4,2373, standart sapmanın ise 0,69596; psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık boyutuna ilişkin ortalama değer 4,4508, standart sapması ise 0,87676 olduğu; yetkinlik boyutuna ilişkin ortalama değer 4,4921, standart sapmanın ise 0,71825 olduğu; otonomi boyutuna ilişkin ortalama değer 4,2571, standart sapmanın ise 0,76090 olduğu; etki boyutuna ilişkin ise ortalama değer 3,7492, standart sapma ise 0,98988 olarak bulgulanmıştır. Aynı biçimde mutluluk ölçeğinin ortalaması 4,0905 bulunmuş, standart sapma değerinin



0,67844 olduğu bulunmuş ve bağlamsal performans ölçeğinin ortalamasının 4,4983 olduğu ve standart sapma değerinin 0,64032 olduğu tespit edilmiştir.

Sosyo-demografik değişkenler bağlamında, t-testi ve anova testleri uygulanmıştır. Cinsiyet durumlarına bağlı olarak psikolojik güçlendirme ve mutluluk ölçekleri için yapılan t-testi sonucuna göre, değişkenlerin ortalamalarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>.05$ ). Bağlamsal performans ölçeğinin cinsiyet durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<.05$ ). Bu sonuca göre kadın çalışanların ortalaması (Ort.=4,67; S.S.=,35), erkek çalışanların ortalamasından (Ort.=4,54; S.S.=,42) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında, yapılan anova testleri neticesinde, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yetkinlik ve otonomi boyutlarında anlamlılık tespit edilememiştir ( $p>.05$ ). Ancak, psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeğinin etki boyutunda ve bağlamsal performans ölçeğinde yapılan testlerde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<.05$ ). Psikolojik güçlendirme bağlamında evli çalışanların ortalamalarının (Ort.=4,38; S.S.=,49), bekar çalışanlara göre (Ort.=4,17; S.S.=,57) yüksek olduğu; psikolojik güçlendirmenin etki boyutu bağlamında, evli çalışanların ortalamalarının (Ort.=3,88; S.S.=,92), bekar çalışanlara göre (Ort.=3,40; S.S.=1,07) yüksek olduğu; mutluluk ölçeği bağlamında, evli çalışanların ortalamalarının (Ort.=4,20; S.S.=,58), bekar çalışanlara göre (Ort.=3,95; S.S.=,68) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanın yaşları bağlamında yapılan anova testlerinde, psikolojik güçlendirme ölçeği, psikolojik güçlendirme boyutları, mutluluk ve bağlamsal performans ölçeği için anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p<.05$ ).

Çalışanın eğitim durumları bağlamında yapılan anova testlerinde ise, psikolojik güçlendirme ölçeği ve boyutlarında ve bağlamsal performans ölçeğinde anlamlı bir farka rastlanmamıştır ( $p>.05$ ). Ancak, mutluluk ölçeği bağlamında lisans mezunlarının ortalamalarının (Ort.=3,89; S.S.=,63), lise mezunlarının ortalamalarına göre (Ort.=4,30; S.S.=,50) düşük olduğu tespit edilmiştir.

### **c. Korelasyon ve Regresyon Analizleri**

Uygulamada kullanılan değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığının test edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Buna ilişkin elde edilen veriler Tablo-5'te bulunmaktadır.

**Tablo 5:** Değişkenler Arasındaki İlişki, Değişkenlerin Ortalamaları ve Güvenirlik Değerleri Tablosu

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
<b>1.Psikolojik Güçlendirme</b>	4,23	,69	(,932)						
<b>2.Anlamlılık</b>	4,45	,87	,725**	(,958)					
<b>3.Yetkinlik</b>	4,49	,71	,781**	,618*	(,897)				
<b>4.Otonomi</b>	4,25	,76	,851*	,522**	,701**	(,925)			
<b>5.Etki</b>	3,74	,98	,828**	,404**	,408**	,552**	(,909)		
<b>6.Çalışan Mutluluğu</b>	4,09	,67	,622**	,531**	,498**	,542**	,463**	(,935)	
<b>7.Bağlamsal Performans</b>	4,49	,64	,651**	,544**	,665**	,567**	,419**	,660**	(,976)

\*\*p<0.01, \*p<0.05

Korelasyon katsayılarının aralığı yorumlanırken -1 ve -0,7 kuvvetli (-), -0,7 ve -0,3 orta (-), -0,3 ve 0,0 zayıf (-), 0,0 ve 0,3 zayıf (+), 0,3 ve 0,7 orta (+) ile 0,7 ve 1,0 aralığındaki katsayıların kuvvetli (+) olduğu varsayılmaktadır (Gürbüz ve Şahin,2018:262). Buna göre gerçekleştirilen analiz sonucunda; psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu üzerinde pozitif ve orta düzeyde ( $r=,622^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerinde pozitif ve orta düzeyde ( $r=,651^{**}$ ) ve çalışan mutluluğunun bağlamsal performansı üzerinde ise de pozitif yönlü ve orta düzeyde ( $r=,660^{**}$ ) anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Boyutlar bağlamında ise, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde ( $r=,531^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde ( $r=,498^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde ( $r=,542^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde ( $r=,463^{**}$ ) pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun bağlamsal performans üzerinde ( $r=,544^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun bağlamsal performans üzerinde ( $r=,665^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun bağlamsal performans üzerinde ( $r=,567^{**}$ ); psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun bağlamsal performans üzerinde ( $r=,419^{**}$ ) pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Regresyon analizine başvurmak için bazı gerekli koşullar vardır: Bunlardan biri çoklu bağlantı sorunun olmaması gerekliliğidir. Aksi takdirde regresyon modelinin güvenilirliği olumsuz etkileneceği ifade edilmektedir

(Kalaycı, 2010, s. 263). Bu sorunla karşılaşmamak için Tolerance değerinin 0,2'den büyük ve VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olması önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 271). İkincisi ise otokorelasyon sorunudur. Bu soruna işaret eden Durbin Watson değerinin 1,5 ve 2,5 aralığında olması gerekmektedir (Kalaycı, 2010, s. 264). Bu çalışmada da bu değerlerin kabul edilir düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Bu nedenle, regresyon analizi uygulanarak, elde edilen veriler Tablo-6'da yer almıştır.

**Tablo 6:** Psikolojik Güçlendirmenin Çalışan Mutluluğu ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			
	Çalışan Mutluluğu			
Psikolojik Güçlendirme	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
		,738	,066	,622
	Bağımlı Değişken			
	Bağlamsal Performans			
Psikolojik Güçlendirme	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
	,509	,042	,651	R <sup>2</sup> =,424; Adj. R <sup>2</sup> =,421; F =144,841; p=.000 DW=1,798
	Bağımlı Değişken			
	Bağlamsal Performans			
Çalışan Mutluluğu	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
	,435	,035	,660	R <sup>2</sup> =,435; Adj. R <sup>2</sup> =,432; F =151,840; p=.000 DW= 1,790

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analizlerde psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu üzerinde etkisi %38 (R<sup>2</sup>=0,387; p<0,001); psikolojik güçlendirmenin çalışanın bağlamsal performansı üzerinde etkisi %42 (R<sup>2</sup>=0,424; p<0,001); çalışanın mutluluğu çalışanın bağlamsal performansı üstündeki etkisi %43 (R<sup>2</sup>=0,435; p<0,001) düzeyinde olup, 0,000 anlamlılıkla açıklanmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın ilk üç hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7:** Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları Bağlamında Çalışan Mutluluğu ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağımlı Değişken <b>Çalışan Mutluluğu</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Anlamlılık</b>	,682	,078	,531	R2=.282; Adj. R2=.278; F =77,394; p=.000 DW= 2,016
	Bağımlı Değişken <b>Çalışan Mutluluğu</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Yetkinlik</b>	,642	,080	,498	R2=.248; Adj. R2=.244; F =64,803; p=.000 DW=1,976
	Bağımlı Değişken <b>Çalışan Mutluluğu</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Otonomi</b>	,518	,057	,542	R2=.293; Adj. R2=.290; F =81,810; p=.000 DW= 2,132
	Bağımlı Değişken <b>Çalışan Mutluluğu</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Etki</b>	,291	,040	,463	R2=.214; Adj. R2=.210; F =53,607; p=.000 DW= 2,035
	Bağımlı Değişken <b>Bağlamsal Performans</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Anlamlılık</b>	,461	,051	,544	R2=.296; Adj. R2=.293; F =82,930; p=.000 DW=1,854
	Bağımlı Değişken <b>Bağlamsal Performans</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Yetkinlik</b>	,566	,045	,665	R2=.442; Adj. R2=.439; F =155,885; p=.000 DW= 1,894
	Bağımlı Değişken <b>Bağlamsal Performans</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Otonomi</b>	,357	,037	,567	R2=.322; Adj. R2=.318; F =93,426; p=.000 DW= 1,938
	Bağımlı Değişken <b>Bağlamsal Performans</b>			
	$\beta$	S.H.	$p$	Regresyon Modelin Özeti
<b>Psikolojik Güçlendirme Etki</b>	,174	,027	,419	R2=.175; Adj. R2=.171; F =41,865; p=.000 DW=1,697

Tablo-7'den anlaşılacağı üzere, araştırma kapsamında psikolojik güçlendirmenin boyutları bağlamında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde etkisi %28 ( $R^2=0,282$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde etkisi %24 ( $R^2=0,248$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde etkisi %29 ( $R^2=0,293$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde etkisi %21 ( $R^2=0,214$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde etkisi %29 ( $R^2=0,296$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde etkisi %44 ( $R^2=0,442$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde etkisi %32 ( $R^2=0,322$ ;  $p<0,001$ ); psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun çalışanın bağlamsal performansı üzerinde etkisi %17 ( $R^2=0,175$ ;  $p<0,001$ ) düzeyinde ve 0,000 anlamlılık ile açıklanmıştır. Bunların sonucu olarak araştırmanın boyut bağlamında olan diğer hipotezleri (H1a,H1b,H1c,H1d,H2a,H2b,H2c,H2d) de kabul edilmiştir.

#### d. Process Modülü ile Bootstrapp Regresyon Analizi Bulguları

Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde çalışan mutluluğunun aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla Process modülü ile Bootstrapp regresyon analizi yapılmış ve bulguları Tablo-8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Psikolojik Güçlendirmenin Bağlamsal Performans İle İlişkisinde Çalışan Mutluluğunun Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

Bağımsız Değişken	Çalışan Mutluluğu (M)			Bağlamsal Performans (Y)		
	$\beta$	SE	p	$\beta$	SE	p
Psikolojik Güçlendirme (X)	,7376	,0661	,0000	,5085	,0423	,0000
Çalışan Mutluluğu (M)	-	-	-	,2739	,0412	,0000
	R <sup>2</sup> =,3872 F=124,4889, P=,0000			R <sup>2</sup> =,5296 F=110,3205, P=,0000		
X'in,Y üzerine M'nin aracı rolü	İndirect effect = ,2021 BootSE=,0357		Direct effect= ,3065 LLCI95=,1332 ULCI95=,2739			

X: Psikolojik Güçlendirme, Y: Bağlamsal Performans, M: Çalışan Mutluluğu

Tablo-8’de verilen bulgulara göre, psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde çalışan mutluluğunun aracılık rolüne sahip olduğu ve aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p < ,05$ ) ( $\beta = ,2021$ , %95, LLCI95=,1332, ULCI95=,2739). Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performansı çalışan mutluluğu üzerinden etkilediği görülmektedir. Ancak, burada gerçekleşen kısmi aracılık etkisidir. Çünkü, çalışan mutluluğunun modele dahil edilmesiyle birlikte psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performansa olan etkisini yitirmediği tespit edilmiştir ( $\beta = ,5085$ ;  $\beta_{\text{direct effect}} = ,3065$ ) Dolaylı etkinin, bootstrapp güven aralığının %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırının sıfırın üzerinde olması (sıfırı kapsamıyor olması) sebebiyle anlamlı olduğu görülmektedir. Psikolojik güçlendirme çalışan mutluluğundaki değişimin %38’ini ( $R^2 = ,3872$ ) açıklamaktayken, psikolojik güçlendirme ile çalışan mutluluğu birlikte, bağlamsal performanstaki değişimin %52’sini ( $R^2 = 5296$ ) açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçla birlikte, H4 hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir.

## SONUÇ

Günümüzde iş ortamında çalışanların kendini güçlendirilmiş hissetmesi ve mutlu bir iş ortamında çalışması önemli bir hale gelmiştir. Bununla birlikte, psikolojik yönden güçlendirilmiş bir şekilde ve mutlu olduğu bir ortamda çalışanların da performansları üzerinde önemli bir artış olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma, psikolojik güçlendirme, çalışanların mutluluğu ve bağlamsal performansları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının ortaya çıkarılması ve psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile birlikte, çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Çalışma, Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü’nde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır.

Psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik yapılan analizler neticesinde şu bulgulara ulaşılmıştır: Psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu üzerinde pozitif ve orta düzeyde; psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerinde pozitif ve orta düzeyde ve çalışan mutluluğunun bağlamsal performans üzerinde de pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada, psikolojik güçlendirmenin boyutları kapsamında yapılan analiz sonuna göre ise, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yetkinlik, otonomi ve etki boyutlarının çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerinde pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın diğer bulgusu olan dördüncü hipotez ile test edilen psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerindeki ilişki de çalışan mutluluğunun aracılık etkisidir. Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal

performansı mutluluk üzerinden etkilemesinin mümkün olduğu düşünülmektedir. Çalışanların bağlamsal performanslarında meydana gelen değişimin, psikolojik güçlendirmeden kaynaklanabileceği gibi psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu üzerinden kaynaklanabileceğini de söylemek mümkündür.

Yapılan araştırma neticesine göre, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık (%28), yetkinlik (%24), otonomi (%29), etki (%21) boyutunun çalışan mutluluğu üzerindeki etkileri, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık (%29), yetkinlik (%44), otonomi (%32), etki (17) boyutunun bağlamsal performans üzerindeki etkilerine yakın olmasına rağmen, psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun çalışan mutluluğunun üzerindeki etkisinin bağlamsal performans üzerindeki etkisinden düşük olduğu gözlenmektedir. Buna göre, çalışanların işi ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olduğuna inanma düşünceleri onların mutluluğundan çok bağlamsal performanslarını etkilediği düşünülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun da çalışan mutluluğunun üzerindeki etkisinin, bağlamsal performans üzerindeki etkisinden çok az bir farkla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu da, çalışanın örgütteki başarılarında kendisinin de etkisinin olduğuna dair inancı, çalışanın bağlamsal performansından çok, çalışanın mutluluğunu etkileyebileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun bağlamsal performans üzerindeki etkisinin diğer boyutların etkilerine göre yüksek olmasının sebebi, çalışanların onlara uzmanlık verilmesinden, işi ile ilgili yetki verilmesinden daha çok etkilendikleri ve bu bağlamda bağlamsal performanslarını arttırdıkları düşünülmektedir.

Araştırmada, demografik bulgular incelendiğinde, psikolojik güçlendirme bağlamında, evli çalışanların ortalamalarının (Ort.=4,38; S.S.=,49), bekar çalışanlara göre (Ort.=4,17; S.S.=,57) yüksek olması sebebiyle, evli çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu, evlilerin kendisini daha çok güçlendirilmiş hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik güçlendirmenin etki boyutu bağlamında, evli çalışanların ortalamalarının (Ort.=3,88; S.S.=,92), bekar çalışanlara göre (Ort.=3,40; S.S.=1,07) yüksek olması sebebi ile, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla etkilendiği tespit edilmiş ve iş yerindeki başarılarında kendisinin de etkisinin olduğu düşüncesi evli çalışanlarda bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışan mutluluğu bağlamında, evli çalışanların ortalamalarının (Ort.=4,20; S.S.=,58), bekar çalışanlara göre (Ort.=3,95; S.S.=,68) yüksek olması sebebi ile, iş yerindeki mutluluktan evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla etkilendikleri ve daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Çalışan mutluluğu bağlamında lisans mezunlarının ortalamalarının (Ort.=3,89; S.S.=,63), lise mezunlarının ortalamalarına göre (Ort.=4,30; S.S.=,50) düşük olmasından dolayı, iş yerindeki mutluluktan, lise mezunlarının lisans mezunlarından daha çok etkilendiği ve daha mutlu oldukları gözlenmektedir. Bağlamsal performans bağlamında, kadın çalışanların ortalaması (Ort.=4,67; S.S.=,35), erkek

çalışanların ortalamasından (Ort.=4,54; S.S.=,42) daha yüksek olduğu tespit edildiğinden dolayı, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre bağlamsal performanslarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, iş yerinde, erkeklerden daha çok kadınların, iş arkadaşlarına yardım etme, onlarla iş birliği içinde olma ve işin gerçekleşmesi için gerekenden fazla gayret gösterme gibi davranışlara sahip oldukları düşünülmektedir.

Bu çalışmanın psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucunu, Kandemir ve Özdaşlı'nın (2019) çalışmalarının sonucu desteklemiştir. Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucunu, Özer ve Özdoğan'ın (2019) Yücel ve Demirel'in (2012) çalışmalarının sonucu desteklemiştir. Erdem vd.'e (2016) göre, psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Benzer bir sonuçla, Bağcı (2014)'nin çalışmasında çalışanların iş doyumunun onların bağlamsal performansları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya benzer şekilde, mutluluğun aracılık etkisine ilişkin yapılmış çalışmalar da bulunmaktadır. Erselcan ve Süral Özel (2018)'in çalışmasında iş ortamında mutluluğun, iş doyumunu ve çalışan performansı arasında tam aracılık etkisi bulunmaktadır. Aynı şekilde bu çalışmaya benzer olarak, Cindiloğlu Demirel'in (2019) çalışmasında çalışan mutluluğunun iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kaya ve Orçan'ın (2019) çalışmasında da empati ile yaşam doyumunu ve affetme arasında mutluluğun aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın demografik değişkenleri bağlamında psikolojik güçlendirmenin cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir farklılığa rastlanmadığı sonucu, Saruhan'ın (2016) ve Yarmacı'nın (2012) çalışmalarına göre desteklenmiştir. Ancak, yaş değişkeni açısından bu çalışmada herhangi bir farklılığa ulaşılmaması sonucunu Yarmacı'nın (2012) çalışması desteklememiştir.

Bu çalışmaya benzer bir şekilde, Akduman'ın (2015) çalışmasına göre medeni durumlarına bakıldığında evli olanların bekar çalışanlara göre, iş yerindeki mutluluktan daha çok etkilendikleri ve daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayyıldız'ın (2018) ve Yarmacı'nın (2012) çalışmalarına göre ise çalışan mutluluğunun medeni durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ve bu çalışmaya desteklenmiştir.

Sonuç olarak, psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve çalışmanın bağlamsal performansı üzerinde pozitif ve orta düzeyde etkisi bulunmaktadır. Örgütlerde çalışanın güçlendirilmesi ve mutlu bir iş ortamının sağlanması çalışanın performansı üzerinde büyük bir etkisinin olacağı görülmektedir. Kendisini güçlendirilmiş hissederek çalışanın, işinde daha mutlu bir şekilde



çalışacağı ve bu mutlulukla iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kuracağı ve örgüte yararlı olan diğer işleri de severek yapacağı ve dolayısıyla bağlamsal performansının da arttığının görüleceği düşünülmektedir.

Çalışma sadece Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarını kapsamaktadır. Kamu kurumu olması nedeniyle bir kısıtlılık söz konusu olabilir. Araştırma evreni daha geniş tutularak başka kurum ve kuruluşlarda veya özel şirketlerde de uygulanabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek ve Görev-Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık ve Sigortacılık Sektöründe Bir Çalışma .*Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 73-99.
- Afzali, A., Motahari, A. A. ve Loghman, H. S. (2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnički Vjesnik*, 21(3), 623-629.
- Akca, M. ve Yurtçu, B. G. (2017). Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev ve Bağlamsal Performansına Etkisi. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 197-207.
- Akın, A. ve Saruhan, S. (2016). Küçük Ölçekli İşletmelerde Psikolojik Güçlendirme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin Tespiti Üzerine Bir Araştırma. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 25-42.
- Akpınar, H. İ. (2017). *İş Tatmininin Bağlamsal Performansa Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arı, G. S. (2014). Örgütlerde Fiziksel Semboller ve Psikolojik Güçlendirme İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 1-25.
- Arı, G. S. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149.
- Aslan, M. ve Yıldırım, A. (2017). Hastanede Çalışan Hemşirelerde Bağlamsal Performans Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenirliği. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)*, 14(2), 104-111.

- Ayyıldız, F. N. (2018). *Çalışan Sesinin, Örgüte Bağlılığına ve Çalışan Mutluluğuna Etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72.
- Büyükköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çalışkan, A. ve Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Cağ University Journal of Social Sciences*, 9(2), 48-76.
- Çam, E. (2019). *Kişi-Örgüt Uyumunun Görev ve Bağlamsal Performans İle İlişkisi: İş Tutumlarının Aracılık Rolü*, Gebze Teknik Bilimler Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Çavuş, M. F. (2008). Personel Güçlendirme: İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*, 3(10), 1287-1300.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46
- Çuhadar, M. T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-23.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Doğan, B., (2019). *Psikolojik Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. Gebze Teknik Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 161-176.
- Erselcan, R. C. ve Özer, P. S. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.

- Eryılmaz, İ. ve Gülova, A. A. (2019). Örgüt Kültürü ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Temel Motivasyon Kaynaklarının Biçimleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 495-514.
- Güllü, S. (2018). Spor İşletmelerinde Çalışan Mutluluğu. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hemedoğlu, E., Koçak, M., Özkan, A., ve Berberoğlul, B. M. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Finansal Olmayan Performans Üzerindeki Etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 87-105.
- Kahraman, M., (2018), *Ulusal Kültür Boyutlarının ve Kişisel Değerlerin Çalışan Mutluluğuna Etkisi: Türk ve Slovak Akademisyenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Burdur.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (1), 147-162.
- Kandemir, H. ve Özdaşlı, K. (2019). Olumlu İnförmel İletişimin Personel Güçlendirme Aracılığı İle İş Yeri Mutluluğuna Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 242-258.
- Karakaş, A. ve Serçek, S. (2014). Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11 (2), .90-107.
- Kaya, Ö. S. ve Orçan, F. (2019). Mutluluğun empati, affetme ve yaşam doyumu arasındaki aracı rolü: Bir yol analizi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 540-554.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı?. *Journal of Yasar University*, 10(38), 6478-6554.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Meiling Zhang & Sun, J. (2018). Relationship Between Nurse Psychological Empowerment And

- Job Satisfaction: A Systematic Review And Meta-Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264-1277.
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Özer, E., ve Özdoğan, O. N. (2019). Personel Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Performansına Etkisi: Afyonkarahisar Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1205-1224.
- Özocak, A. ve Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirilmelerinin Örgütsel Mutluluklarına Etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 80-94.
- Pekdemir, İ., Özçelik, O., Karabulut, E., ve Arslantaş, C. C. (2006). Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Verimlilik Dergisi*, (4),1-22.
- 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), 27-52.
- Şahin, E. T. (2018). *Presenteizm (İşte Varolamama) ile İş Performansı (Görev Performansı ve Bağlamsal Performans) Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.
- Tekiner, M. A. (2014). Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örnekleme. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 172-203.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Toplu, D. ve Akça, M. (2013). Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12(23), 221-235.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Baglamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü

- Çalışanları ile Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.
- Wu, C.-H., Chen, I.-S. & Chen, J.-C. (2017). A Study Into The Impact Of Employee Wellness And Job Satisfaction On Job Performance. *International Journal Of Organizational Innovation*, 10(2), 252- 269.
- Yarmacı, N. (2012). *Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Yıldız, B. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Bireysel Şükranın Aracı Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 69-86.
- Yılmaz (Solmaz), S. N. (2017). *Sağlık Çalışanlarında Toplam Kalite Yönetimi ve İş Performansı Algısı: Bir Kamu Hastanesi Örneği*. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu ile İlişkisi*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012) Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 19-48
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.

