

Pozitif Psikolojik Sermayenin Algılanan Performans Düzeyine Etkisinde Örgütsel Adanmışlığın Aracılık Rolü: Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma

The Mediation Role of Organizational Dedication in the Effect of Positive Psychological Capital on Perceived Performance Level: A Research in a Service Organization

Arş. Gör. Abdullah Yılmaz - Arş. Gör. Hande Ulukapı Yılmaz

Başvuru Tarihi: 29.05.2016

Kabul Tarihi: 04.08.2017

Öz

Günümüz rekabet ortamında artık geleneksel olarak ifade edilen ekonomik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye sürdürülebilir rekabet açısından her geçen gün yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle günümüzde örgütler, pozitif psikolojik sermayelerini güçlü hâle getirerek, bu sayede hem çalışanlarından yüksek performans elde etmeye hem de örgüte adanmışlıklarını sağlamaya çalışmaktadırlar.

Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin algıladıkları performansları etkisini tespit etmek ve söz konusu etkide çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, elektrik dağıtım-satış sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kuruluşun 125 çalışanı üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilirken, örgütsel adanmışlığın bu etkide anlamlı bir aracılık rolünün olmadığı görülmüştür. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye ile algılanan performans ve örgütsel adanmışlık arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Davranış, Adanmışlık, Performans

Abstract

In today's competitive environment, traditionally expressed economic capital, human capital and social capital are now inadequate every passing day in terms of sustainable competition. For this reason, organizations are trying both to achieve high performance from their employees and to ensure their dedication to the organization by strengthening their positive psychological capital.

In this context, the main purpose of the study is to determine the effect of employees' positive psychological capital levels on perceived performances, and to reveal the mediating role of the organizational dedication levels of the employees on the effect in question. In accordance with this purpose, a research was conducted on 125 employees of a well-established company operating in the electricity distribution-sales sector. As a result of the conducted hierarchical regression analysis, while it was found that positive psychological capital has a positive and significant effect on perceived performance, it was observed that organizational dedication does not have a significant mediating role in this effect. Moreover, positive and statistically significant correlations were reached between positive psychological capital and perceived performance and organizational dedication.

Keywords: Positive Psychological Capital, Positive Psychology, Positive Organizational Behavior, Dedication, Performance

Arş. Gör. Abdullah Yılmaz, Selçuk Üniversitesi İİBF, abdullahyilmaz@selcuk.edu.tr

Arş. Gör. Hande Ulukapı Yılmaz, Selçuk Üniversitesi İİBF, handeulukapi@selcuk.edu.tr

Giriş

Rekabetin giderek arttığı günümüz iş dünyasında, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamalarını, insan kaynağını daha etkin bir şekilde yöneterek çalışanlarının daha etkin ve verimli olmalarını gerçekleştirecek çözüm yolları arayışı sonucunda, çalışanların sahip oldukları sermaye türleri ile ilgili farklı araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda genellikle beşeri ve sosyal sermaye konuları ele alınmışken, son yıllarda yapılan özellikle uluslararası araştırmalarda ise çalışanların pozitif bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiği düşüncesinden yola çıkılarak, “pozitif psikolojik sermaye” konu edilmiştir.

Bu doğrultuda; bu çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin olumlu örgütsel çıktılardan olan algılanan performans kavramı üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel adanmışlığın aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır, bu bağlamda da öncelikle pozitif psikoloji akımı ve pozitif örgütsel davranışa değinildikten sonra pozitif psikolojik sermaye kavramı tanımlanmış, daha sonra ise algılanan performans ve örgütsel adanmışlık kavramlarına yer verilmiş, son olarak konuyla ilgili yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Kuramsal Çerçeve

Pozitif Psikolojik Sermaye

İş hayatında yaşanan gelişmeler, örgütler için rekabet üstünlüğü sağlayan kaynaklarda bir değişimi gündeme getirmiştir. Bu değişimler sonucunda finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye gibi artık geleneksel olarak nitelendirilebilecek sermaye türleri sürdürülebilir rekabette önemli rol oynamakla birlikte, tek başlarına yeterli ve ideal olma özelliklerini yitirmeye başlamışlardır. Bu rekabet kaynakları yanında, insan unsuru üzerinde yükselen beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s.145; Irshad ve Toor, 2008, s.37). Pozitif psikolojik sermaye kavramının ayrıntılarına değinmeden önce kavramın kökenini oluşturan pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından bahsetmek konunun daha iyi kavranması adına faydalı olacaktır.

Genel olarak pozitif psikolojiyi; birey, grup ve örgütlerin işleyişi ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi şeklinde tanımlamak müm-

kündür (Gable ve Haidt, 2005, s.104). Bir diğer ifade ile pozitif psikoloji insanlarda neyin yanlış olduğu ile değil, neyin doğru olduğu ile ilgilenen ve söz konusu doğruların nasıl geliştirilebileceğine odaklanan bir olgudur (Luthans vd., 2006, s.26). Pozitif psikoloji; pozitif duygular, pozitif kişilik özellikleri ve pozitif örgüt bilimi olarak ifade edilebilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.5). Pozitif örgütsel davranış ise örgütlerde performansı artırabilmek adına ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir, pozitif eğilimli olan insan kaynaklarının güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan bilimsel çalışmaları kapsamaktadır (Luthans vd., 2007a, s.542).

Geleneksel örgütsel çalışmalar ile farklılık gösteren pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış, bireyin örgüt içerisindeki durumunu en iyiye ulaştırmayı amaçlar (Cameron vd., 2003, s.4). Zayıf yönler yerine güçlü yönler öneme veren, daha proaktif ve gelişime açık bir anlayışı benimseyen pozitif örgütsel davranış, geleneksel sermaye türlerinin yanına yeni bir sermaye türü olarak “psikolojik sermaye” kavramını yazına kazandırmıştır (Kesken ve Ayyıldız, 2008, s.738).

Tablo 1’ de geleneksel ekonomik sermayeden pozitif psikolojik sermayeye kadar uzanan sermaye tanımlarının özet bir hâli görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayede bireyin birtakım pozitif özellikler çerçevesinde kendisini ne kadar yeterli gördüğünü, nasıl tanımladığını kısacası “ben kimim?” sorusuna cevap aradığı görülürken; sosyal sermayede bireyin sosyal çevresi, tanıdığı kişiler ve ilişkilerinin temel nokta olduğu görülmektedir. Beşeri sermaye veya insan sermayesi ise bireyin deneyimleri, bilgisi, eğitimi ve yetkinlikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye, beşeri sermayenin “ne biliyorsun?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” ve geleneksel ekonomik sermayenin “neye sahiptin?” sorularından farklı olarak; temelde “kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sorularına cevap arayan bir olgudur (Luthans vd., 2004: s.46; Çetin ve Basım, 2012, s.122-123).

Luthans vd. (2005, s.253), pozitif psikolojik sermayenin önemli noktalarını şu şekilde sıralamışlardır: i-) Pozitif psikoloji paradigmasına bağlıdır (örneğin; pozitifliğin ve insanın güçlü yönlerinin önemi); ii-) Pozitif örgütsel davranış kriterlerine dayanan psiko-

Tablo 1. Sermaye Türleri

| Geleneksel Ekonomik Sermaye | Beşeri Sermaye | Sosyal Sermaye | Pozitif Psikolojik Sermaye |
|---|--|--|--|
| <i>Neye Sahipsiniz?</i> | <i>Ne Biliyorsunuz?</i> | <i>Kimi Tanıyorsunuz?</i> | <i>Kimsiniz?</i> |
| - Finansal Varlıklar (para vs.) - Somut Varlıklar (fabrika, ekipman, patentler...) | - Deneyim - Eğitim - Yetenek - Bilgi - Düşünce | - İlişkiler - İletişim Ağları - Arkadaşlar | - Öz Yeterlilik - Umut - İyimserlik - Psikolojik Dayanıklılık |

Kaynak: Luthans vd., 2004, s.46

lojik durumları kapsar (örneğin; tek, teori ve araştırmaya dayalı, geçerli ölçüm ve durum bazlı); iii-) “Kim olduğunuzu” belirtmede beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçer ve iv-) Performans gelişimini sağlayan ve rekabetçi avantaj sağlayan yatırım ve ilerlemeleri kapsar (örneğin; ekonomik sermaye gibi).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı; zorlu işleri başarı ile yerine getirmek için gerekli çabayı göstereceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik), mevcut durumda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu beklenti geliştirme (iyimserlik), belirlenen amaçlar doğrultusunda azimli çalışma ve başarılı olmak için amaçlar doğrultusunda birtakım stratejiler geliştirebilme ve gerektiğinde stratejileri değiştirebilme (umut), başarıya ulaşmak için sorunlar ve zorluklar karşısında dirençli olabilme, güçlü durabilme, mücadeleyi ısrarla sürdürme ve kendini toparlayabilme (psikolojik dayanıklılık) boyutları ile ifade edilen çalışanın kişisel gelişimine ilişkin pozitif psikolojik durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007b, s.3).

Psikolojik sermaye konusunda yapılmış olan araştırmalar sonucunda, pozitif psikoloji içerisindeki dört kapasitenin psikolojik sermayenin özelliklerini en iyi şekilde açıkladığına karar verilmiştir. Bu kapasiteler ise psikolojik sermayenin bileşenleri ya da boyutları olarak kabul edilmiştir (Polatçı, 2014, s.117). Söz konusu psikolojik sermaye bileşenlerinin daha kapsamlı olarak açıklanmasında fayda görülmektedir.

Öz Yeterlilik: Kendi etkinliğine duyulan inanç, güven olarak da ifade edilen öz yeterlilik kavramı; bireyin güdülerini, bilişsel kaynaklarını ve belirli bir görevi başarabilmesini sağlayacak faaliyetler bütününe harekete geçirecek yeteneklerine duyduğu inanç ve güven olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.66).

Öz yeterlilik, hayatın zorlukları karşısında bireyin kendine olan güveni, kendine verdiği önem, belirli bir görevi yerine getirebilmek adına gerekli olan yeteneğe sahip olduğuna dair inanç ve olaylar karşısında yeterli olacağını hissetmedir (Gist, 1987, s.472).

Umut: Umut, bireyin hedeflerine ulaşabilme yolunda ortaya koyduğu azim ve çaba ile bu hedeflere ulaşmaya çalışırken kullanabilecekleri alternatif yolları belirlemesi olarak ifade edilmektedir (Jensen ve Luthans, 2006, s.261). Yüksek düzeyde umuda sahip olan bireyler, başarılı olma isteğine ve başarılı olabilmek için çeşitli yollar belirleyebilme, netleştirebilme ve hedeflerinin peşine düşebilme becerisine sahiptirler (Luthans vd., 2007b, s.546).

İyimserlik: İyimserlik, bireyin amacı için çabalamak adına ısrarcı davranmasını sağlayacak şekilde yaşamında başına iyi şeylerin geleceğine ilişkin genele yayılmış bir beklenti olarak tanımlanmaktadır (Scheier ve Carver, 1985, s.226). Bir diğer ifadeyle iyimserlik olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın sebeplerle ilişkilendirme; olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve spe-

sifik durumlarla ilişkilendirme tarzı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla birey yaşamındaki olumlu olaylar sebebiyle moralini yüksek tutarak öz yeterliğinin ve değerinin farkında olur. İyimser bireyler, hayatlarındaki olumsuz olaylardan, suçluluk duygusu ve umutsuzluktan kendilerini uzak tutarlar (Kesken ve Ayyıldız, 2008, s.740).

Psikolojik Dayanıklılık: Psikolojik dayanıklılık, pozitif örgütsel davranışın diğer bileşenlerinden farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşır. Bu kavram, pozitif psikolojide bireyin belirli bir risk durumunda ve olumsuz koşullar altında sergilediği olumlu tutum şeklinde ifade edilmektedir (Çalışkan ve Erim, 2010, s.659). Belirsiz ve zor durumlar ile yapılan hataların hızlı bir şekilde üstesinden gelip eski hâline, hatta eskisinden daha iyi bir duruma gelebilmek olarak ifade edilen bu özelliğe sahip bireyler, yaşadıkları olumsuzlukları atlattıktan sonra eski performanslarına ulaşmakla yetinmeyip daha başarılı olabilmekte, gerekirse köklü değişimlere dahi kolaylıkla uyum sağlayabilmektedirler (Luthans ve Youssef, 2004, s.154).

Sonuç olarak bu dört pozitif bileşen bir araya geldiğinde, psikolojik sermaye olarak adlandırılan, kavramsal ve deneysel olarak daha üst seviyede ve çok boyutlu bir üst yapı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla psikolojik sermaye, “kişinin motive olmuş bir şekilde çabası ve azmine dayalı başarısı yönündeki pozitif durum ve değerlendirmesi” tanımının dört bileşen için ortak olduğu temel yapı olarak ifade edilebilir (Luthans vd., 2007a, s.549-550).

Örgütsel Adanmışlık

Son yıllarda yapılan çalışmalarda örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanında “adanmışlık” kavramına ilginin arttığı görülmektedir. Uluslararası yazında “devotion”, “dedication”, “engagement” şeklinde farklı kullanımları olan kavramın ulusal yazında ise “bütünleşme”, “cezbolma”, “tutkunluk”, “gönülden adanma”, “bağlanma”, “angaje olma”, “kendini verme”, “yoğunlaşma”, “kendini kaptırma”, “kapılma” ve “gömülme” gibi birçok farklı şekilde ele alındığı görülmektedir. Özellikle eğitim bilimleri alanında yapılan çalışmalarda “adanmışlık” kavramı “bağlılık” anlamında da kullanımı görülmektedir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; Schaufeli vd., (2002, s.74) “work engagement” kavramını üç boyut çerçevesinde şekillendirmiş ve bu üç boyutu; “vigor

(dinçlik)”, “dedication (adanmışlık)” ve “absorption (özümseme)” şeklinde ifade etmişlerdir. Yine bu konuda ulusal literatürde önemli araştırmaları olan (Özkalp ve Meydan, 2015, s.6) “engagement” kavramını “angaje olma” şeklinde ifade ederken, “dedication” kavramını ise “adanmışlık” olarak değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda çalışmamızda da “engagement” kavramının altı boyutu olan ve Türkçe karşılığı “adanmışlık” olarak tercüme edilebilen “dedication” kavramı temel alınmıştır ve “adanmışlık” ifadesinin kullanılması uygun görülmüştür.

Pozitif örgütsel davranış şemsiyesinin altında bulunan pozitif kavramlardan biri de örgütsel adanmışlık kavramıdır. Adanmışlık; verimlilik, yaratıcılık, performans, örgütsel vatandaşlık, müşteri memnuniyeti gibi birçok pozitif çıktıya neden olduğu için pozitif örgütsel bilim açısından önemli bir kavram hâline gelmiştir (Müceddili ve Erdil, 2013, s.176).

Genel bir ifade ve kelime anlamıyla adanma; bireyin bir hedefe doğru, bütün enerji ve gayretini yoğunlaştırarak ilerlemesidir (Sert, 2013). Örgütsel psikolojide ise adanma, kişinin çalıştığı örgüt ile arasında güçlü bir bağ oluşması, örgütünden ilham alması, örgütünün önemli olduğunu düşünmesi ve örgütle gurur duyması anlamına gelmektedir (Bal, 2009, s.547).

Adanmışlık; örgütün çalışanından beklediği biçimsel davranışların ötesinde, kişinin ekstra rol üstlenerek, örgütsel amaçlarla ve hedeflerle bütünleşme ve bu doğrultuda tutum ve davranışlar sergileme olarak ifade edilmektedir. Adanmışlık, bazen kişinin kendi menfaatlerinden örgüt lehine fedakârlıkta bulunması, bazen de örgütsel bütünleşmeyi örgütün geleceğine taşıması durumu olarak da tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgütsel adanmışlık, örgütün bugünkü amaç ve çıkarlarına bağlı olma anlamına gelen “örgütsel bağlılık” ve örgütün gelecekteki amaç ve hedeflerine bağlı olma anlamına gelen “örgütsel özdeşleşme” olgularını da kapsayan bir kavramdır (Kutlay, 2012, s.3). Adanmışlık; örgüte yönelik güçlü bir bağlılığı ifade etmenin yanı sıra; önemlilik hissi, arzu, ilham, kıvanç duyma olarak da nitelendirilmektedir (Zeng vd., 2009, s.710; Schaufeli vd., 2002, s.74).

Örgütsel adanmışlık işe katılım, iş tatmini, örgütsel bağlılık, pozitif psikolojik davranış durumlarını kapsayan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Saks (2006, s.602), örgütsel adanmışlığın özellikle örgütsel bağlı-

lık, örgütsel vatandaşlık ve işe katılım kavramlarıyla anlam ve tanım bakımından bazı noktalarda örtüşmesine rağmen, temelde bu kavramlardan ayırt edilebilir olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda örgütsel adanmışlık kavramı, Kahn (1990, s.694) tarafından, değerli ve eşsiz bir motivasyon aracı olarak görülmemekte ve çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisini ve performansını arttıracak şekilde harekete geçirmesi olarak ifade edilmiştir.

Algılanan Performans

Performans, belirli bir zaman periyodunda gerçekleştirilen faaliyetlerin amaca hizmet etme derecesi, diğer bir ifadeyle amacın gerçekleştirilme derecesidir (Tutar ve Altınöz, 2010, s.201). Farklı bir tanıma göre ise performans; bir faaliyeti/işi yürüten bireyin, grubun veya örgütün, ulaşılmak istenilen amaç ve hedefe yönelik olarak neye ve nereye ulaşabildiğini, neyi başatabildiğini nicel ve nitel olarak ifade eden bir olgudur. Birey ve grup performansı, örgütün ulaşmak istediği amaç ve hedef temelinde, bireyin ya da grubun kendi hedefleri bağlamında belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir. Örgütler adına öncelikli öneme sahip olan performans türü, bireysel performanstır. Çünkü bir örgüt, çalışanlarının gösterdiği toplam performans ölçüsünde başarılı olabilecektir (Çöl, 2008, s.39).

Çalışan performansına ilişkin yapılan birçok tanımın ortak noktası, performansın bireysel beklenti ve örgütsel amaç arasında kurulan ilişkinin sonucunda ortaya çıkmasıdır. Performans; çalışanın, bir grubun veya örgütün amaç ve hedeflere ulaşmada gösterdiği etkinliğin nicel ve nitel göstergesidir (Tutar ve Altınöz, 2010, s.202). Kısacası performans, amaç ve hedeflere ulaşma derecesi şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda algılanan performans ise çalışanın amaç ve hedeflere ulaşabilme derecesini nasıl algılayıp, kendi performansını nasıl değerlendirdiğidir. Bir diğer ifadeyle çalışan performansının bir üstü, amiri veya bir sistem tarafından değerlendirilmeyip, kendisi tarafından değerlendirilerek algıladığı performansını ifade etmesi, yani performans ölçümünün kendi beyanı üzerinden tespit edilmesidir.

Performansın tespit edilebilmesi ve etkin bir şekilde yönetilmesi için ilk olarak ölçülebilir, yönetilebilir ve objektif standartların ortaya konulması gerekir. Örgütlerde performans yönetiminden söz edebilmek

için öncelikle çalışanın tanımlanmış bir işinin olması, söz konusu işin çalışanın ilgi ve yeteneklerine uygun olması ve işin başarıma derecesini gösteren objektif standart veya göstergelerin olması gerekir (Tutar ve Altınöz, 2010, s.203).

Pozitif Psikolojik Sermaye, Algılanan Performans ve Örgütsel Adanmışlık Kavramları Arasındaki İlişkiler

Pozitif psikolojik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayeden farklı olarak, bireysel seviyede kişisel gelişim ve performansı teşvik eden bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans vd., 2007b). Günümüz bilgi çağının insan kaynağında aranan, çalışanın “kim olduğu”nu açıklamaya yarayan, “öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık” özelliklerinin kişisel anlamda geliştirilmesinin gerekli oluşu, hem çalışanın iş ve yaşam doyumunu hem de performansını artırmak adına son derece önemli görülmektedir (Güler, 2012, s.138).

Hem öz yeterliliği hem de umut düzeyi yüksek olan bir çalışan, sadece önüne çıkan, mücadele etmesini gerekli kılan görevleri kabul etmek için çaba göstermeyecek, aynı zamanda kendisini hedefe ulaştıracak alt hedefleri de belirleyerek fırsatları öngörüp, engelleri aşmak adına birçok yolu deneyecektir. Böylece daha iyi performans gösterip daha fazla iş doyumunu elde edebilecektir. Aynı durum iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık için de söz konusu olup, bu iki özelliğin öz yeterlilik ve umut ile birlikte bulunması durumunda çalışanın kendine olan güveninin artarak, daha fazla çaba gösterdiği ve alternatif çözüm yollarına ulaşmada daha etkin olduğu belirlenmiştir (Luthans vd., 2007a, s.550). Çalışma hayatında iyimserliğin ise yüksek üretkenlik, düşük oranda işe devamsızlık ve yüksek performans gösterme gibi önemli çıktılarla anlamlı ilişki içerisinde olduğu söylenebilir (Luthans ve Jensen, 2005, s.306). Psikolojik dayanıklılık ile ilgili olarak ise Luthans ve Youssef (2004, s.154), olumsuz bir durumla karşılaşan dayanıklı bireylerin bu olumsuzluk sonrasında performanslarının sadece başladıkları noktaya geri dönmediği, daha yüksek bir performansa ulaşabildiklerini ve yaşamlarında daha fazla anlam ve değer bulabildiklerini belirtmişlerdir.

Stajkovic ve Luthans (1998)' in yaptıkları meta analiz ve Luthans ve Youssef (2004)' un araştırmaları, bire-

Yin öz yeterliliğini olumlu olarak görmesi ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, performans ve etkinlik gibi örgütsel çıktılar arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu belirlemişlerdir. Yine yapılan çeşitli araştırmalarda yüksek ümit düzeyine sahip çalışanların performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği ve işten ayrılma niyetlerinde azalma olduğu ortaya konulmuştur (Çalışkan ve Erim, 2010, s.659). Bir diğer çalışmada ise Youssef ve Luthans (2007, s.791), pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın çalışan performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Luthans vd. (2008, s.234), pozitif psikolojik sermaye üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Luthans vd. (2010, s.58), pozitif psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında ise pozitif psikolojik sermayenin çalışan performansına pozitif yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Avey vd. (2010, s.398), psikolojik sermayenin işgören performansı ile birçok noktada ilgili olduğunu; Peterson vd. (2011, s.446) ise psikolojik sermayenin işgören performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Yine bu doğrultuda Rego vd. (2010, s.1531) yaptıkları araştırmada, çalışanların algıladıkları performanslarının açıklanmasında psikolojik sermayelerinin %39 oranında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Lewis (2011, s.142) ise istenilen örgütsel performans seviyesine ulaşabilme noktasında kullanılacak en etkili araçlardan birisinin psikolojik sermaye olduğunu ifade etmiştir.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin algıladıkları performansları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Yapılan araştırmalarda yüksek örgütsel adanmışlığın, iş doyumunu (Zeng vd., 2009, s.714) ve çalışan performansını arttırdığı tespit edilmiştir. Yine bu bağlamda Wellins ve Concelman (2005) ile Kahn (1990, s.694) ise örgütsel adanmışlığı çalışanları motive ederek

performans düzeylerini artıran bir güç olarak nitelendirmiştir. Bu araştırmalar doğrultusunda örgütsel adanmışlığın çalışan performansına olumlu etkileri göz önüne alınarak, çalışmamızda bu iki kavram arasındaki etkileşimin ortaya konulmasına ve pozitif psikolojik sermayenin algılanan performansa olan etkisinde, örgütsel adanmışlığın aracı değişken olarak analize tabi tutulmasına karar verilmiştir.

Bu bilgiler ışığında ise araştırmanın diğer hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H2: Çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin algıladıkları performansları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H3: Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin algıladıkları performansları üzerindeki etkisinde örgütsel adanmışlık düzeylerinin aracılık rolü vardır.

Metodoloji

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada günümüz rekabet koşullarında daha da değerli bir hâl alan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, algıladıkları performansları üzerindeki etkisi ve söz konusu etkide örgütsel adanmışlık düzeylerinin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yönetim ve örgütsel psikoloji/davranış yazınında psikolojik sermaye kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, söz konusu kavramın çalışan performansı üzerinde etkisini tespit ederken, bu etkide örgütsel adanmışlığın aracılık etkisini ölçen bir araştırmanın bulunamamış olması, bu araştırmanın ulusal ve uluslararası yazına katkı sağlaması açısından önemli kılacaktır.

Araştırmanın Kapsamı

Günümüzde hizmet sektörü rekabetin en çetin olduğu sektörlerden birisi hâlinedir. Dolayısıyla bu sektör için insan kaynakları ve niteliği ile insan kaynağının performansı ve örgüte adanmışlığı da daha önem kazanmaktadır. Bu nedenlerle araştırmanın evrenini, hizmet sektöründe faaliyetine devam eden ve 2009 yılında özelleşerek daha kurumsal bir yapıya bürünme yolunda ciddi bir adım atan ve hâlen 6 il ve 65 ilçede faaliyet gösteren köklü bir elektrik dağıtım-satış kuruluşunun yaklaşık 250 çalışanı oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini %95 güven aralığında kolayda örnekleme yöntemiyle 152 kişi olarak tespit edilmiştir. Yüz yüze anket yöntemi ile dağıtılan 155 anketten 130 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %84' tür. Eksik bilgi içerdiği tespit edilen 5 anket değerlendirmeye alınmamış ve dolayısıyla 125 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ise şu şekildedir: Katılımcıların %59,2'sinin bay, %40,8'inin ise bayan çalışanlardan oluştuğu belirlenirken, %32'sinin "28-31" yaş aralığında iken %28,8'nin "25-27" yaş aralığında olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması ise 30,07'dir. Katılımcıların %83,2'sinin alt ve orta kademe çalışanlarından oluştuğu tespit edilirken, lisans mezunu katılımcıların oranının ise %71,2 olması göze çarpmaktadır. Bu durum ise katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %38,4'ü iki veya üç yıldır kurumunda çalışmakta iken, %32,8'lik bir kesimin ise kurumlarında henüz kariyerlerinin başında oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların ortalama çalışma yılı ise 3,57 olarak tespit edilmiştir, bu oran ise büyük çoğunluğun kurumlarında henüz kariyerinin ilk yıllarında olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotezleri test edebilmek için nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada nicel veri toplama tekniklerinden birisi olan, anket formundan faydalanılmıştır. Anket formu ve soruları kapsamlı bir yazın taraması sonucunda araştırmacı tarafından şekillendirilmiştir. Anket formu, dört bölüm ve toplam 34 ifadeden oluşmaktadır. İlk bölümde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma yılı ve pozisyon bilgilerinin yer aldığı 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Luthans vd. (2007b) tarafından geliştirilmiş, pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin her birinin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) 6'şar ifade ile temsil edildiği, toplamda 24 ifadeden oluşan "Psychological Capital (Psikolojik Sermaye)" ölçeğinin tercüme-geri tercüme yöntemiyle İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiş hâli yer almaktadır. Üçüncü bölümde Kirkman ve Rosen (1999)

ile Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olan 4 ifadeden oluşan "İşgören Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise örgütsel adanmışlık algısını ölçmek adına Saks (2006) tarafından geliştirilen, 6 ifadeden oluşan "Organization Engagement" ölçeğinin¹, tercüme-geri tercüme yöntemiyle İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiş hâli bulunmaktadır.

Demografik bilgiler dışındaki bölümlerdeki ifadelerde 5'li Likert ölçeğinden faydalanılmıştır. 5'li Likert ölçeğinde "1", "kesinlikle katılmıyorum"; "5" ise "kesinlikle katılıyorum" ifadelerine karşılık gelmektedir. Ankete son şeklini vermeden ve uygulamaya geçilmeden önce, olası hatalardan kaçınmak için taslak anket, alanında uzman akademisyenlerden yardım alınarak düzeltilmiş, aynı zamanda soruların bazlarındaki ifade hataları da giderilmiştir.

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde ise "SPSS 15.0" sürümü kullanılmıştır. Bu istatistiki analiz programı aracılığıyla; frekans analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Geçerlilik (Faktör) ve Güvenilirlik Analizleri

Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO değeri, pozitif psikolojik sermaye ölçeği için 0,84; performans ölçeği için 0,74; örgütsel adanmışlık ölçeği için 0,86 ve Bartlett testi ise 0,00 çıkmıştır. Bu değerler, veri setinin genel olarak faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Analizler, temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

1 Adanmışlık (dedication) kavramını, "work engagement (işe angaje olma)" kavramının alt boyutu olarak kullanan ve bu konuda ölçek geliştiren Schaufeli ve Bakker (2003), adanmışlık kavramını "işe adanmışlık" olarak ele aldığı için ilgili ölçeği kullanmak yerine, Saks (2006) tarafından geliştirilen "employee engagement (çalışanın angaje olması)" ölçeğinin, "organization engagement" boyutuna ait ifadeler "örgütsel adanmışlık" kavramına daha uygun olduğu için ankette kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 2. Geçerlilik (Faktör) ve Güvenilirlik Analizleri

| Ölçekler | Faktörler | İfade | Faktör Yükleri | Faktör Açıklayıcılığı | Cronbach's Alpha (α) |
|--|-------------------------|-------|----------------|-----------------------|-------------------------------|
| Pozitif Psikolojik Sermaye ($\alpha=0,89$) | Öz Yeterlilik | PPS1 | ,682 | %34,4 | 0,82 |
| | | PPS2 | ,637 | | |
| | | PPS3 | ,662 | | |
| | | PPS4 | ,701 | | |
| | | PPS5 | ,788 | | |
| | | PPS6 | ,661 | | |
| | Umut | PPS7 | ,735 | %10,5 | 0,82 |
| | | PPS9 | ,533 | | |
| | | PPS10 | ,757 | | |
| | | PPS11 | ,793 | | |
| | | PPS12 | ,551 | | |
| | | PPS18 | ,544 | | |
| | İyimserlik | PPS8 | ,529 | %6 | 0,78 |
| | | PPS13 | ,571 | | |
| | | PPS14 | ,784 | | |
| | | PPS16 | ,639 | | |
| | | PPS17 | ,792 | | |
| | Psikolojik Dayanıklılık | PPS21 | ,674 | %8,3 | 0,68 |
| PPS22 | | ,788 | | | |
| PPS23 | | ,618 | | | |
| Algılanan Performans | - | AP1 | ,793 | %55,5 | 0,72 |
| | | AP2 | ,823 | | |
| | | AP3 | ,642 | | |
| | | AP4 | ,710 | | |
| Örgütsel Adanmışlık | - | ÖA1 | ,901 | %71,9 | 0,92 |
| | | ÖA2 | ,904 | | |
| | | ÖA3 | ,647 | | |
| | | ÖA4 | ,914 | | |
| | | ÖA5 | ,907 | | |
| | | ÖA6 | ,780 | | |

Yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda Tablo 2'de de görüldüğü üzere katılımcıların, pozitif psikolojik sermaye kavramına ilişkin ifadelerden oluşan Likert ölçekli soruları orijinal ölçekte olduğu gibi dört farklı boyutta algıladıkları tespit edilmiştir. Bu dört faktörün, açıklanmak istenilen çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini %59,1 oranında açıkladığı görülmüştür. Ayrı ayrı faktörlerin açıklama oranları ise “Öz Yeterlilik” faktörü için %34,4, “Umut” faktörü için %10,5, “Psikolojik Dayanıklılık” faktörü için % 8,3 ve “İyimserlik” faktörü için ise % 6 oranındadır. Performans ölçeği ve örgütsel adanmışlık ölçeği ise katılımcılar tarafından tek bir boyutta algılanmıştır. Açıklama oranları ise sırasıyla %55,6 ve %71,9’ dur.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik oranının %87 olduğu görülmüştür. Daha sonra ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü gözlenen 15.,19.,20. ve 24. ifadeler sırasıyla ölçekten çıkarılarak tekrar yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen oran %89 ($\alpha=0,89$) olmuştur. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin boyutların güvenilirlik oranları incelendiğinde ise; öz yeterlilik ve umut boyutlarının güvenilirlik oranının %82 ($\alpha=0,82$), iyimserlik boyutunun güvenilirlik oranının %78 ($\alpha=0,78$) ve son olarak psikolojik dayanıklılık boyutunun güvenilirlik oranının ise %68 ($\alpha=0,68$) olduğu görülmektedir. İkinci olarak güvenilirlik analizi yapılan ölçek ise performans ölçeğidir. Bu ölçeğin güvenilirlik oranı ise

%72 ($\alpha=0,72$) olarak tespit edilmiştir. Son olarak ise örgütsel adanmışlık ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmış ve %92 ($\alpha=0,92$) olarak tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye (PPS) düzeyleri ile algıladıkları performansları ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi neticesinde Tablo 3' deki bulgular elde edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımcıların PPS düzeyleri ile algıladıkları performansları arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır ($r=0,543$; $p<0,01$). Ayrıca PPS' nin bileşenlerinden öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık ile algılanan performans arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler görülmektedir (öz yeterlilik: $r=0,484$; umut: $r=0,468$; psikolojik dayanıklılık: $r=0,509$; $p<0,01$). Ancak iyimserlik bileşeni ile algılanan performans

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

| ÖLÇEKLER | Ort.* | SS | PPS | ÖY | UM | PD | IYM | AP | ÖA |
|--------------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| P. Psikolojik Sermaye | 4,07 | 0,51 | 1 | | | | | | |
| -Öz Yeterlilik | 4,33 | 0,59 | ,761** | 1 | | | | | |
| -Umut | 3,95 | 0,72 | ,864** | ,503** | 1 | | | | |
| -Psikolojik Dayanıklılık | 4,09 | 0,62 | ,719** | ,488** | ,499** | 1 | | | |
| -Iyimserlik | 3,78 | 0,73 | ,557** | ,314** | ,415** | ,224 | 1 | | |
| Algılanan Performans | 4,17 | 0,58 | ,543** | ,484** | ,468** | ,509** | ,127 | 1 | |
| Örgütsel Adanmışlık | 3,88 | 0,94 | ,597** | ,342** | ,639** | ,323** | ,336** | ,297** | 1 |

*Ölçekte; 1=«Kesinlikle Katılmıyorum»
5= «Kesinlikle Katılıyorum»

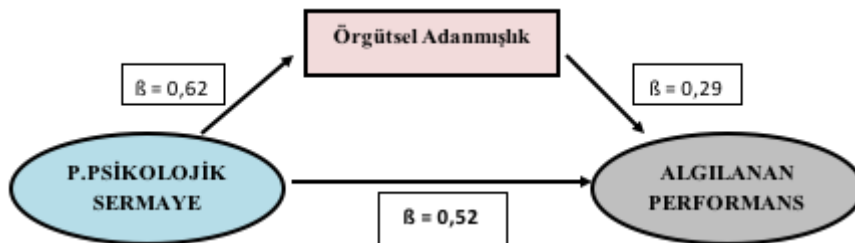
** Korelasyon, 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). $p<0,01$ (n=125)

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=0,127$; $p=0,158$). Katılımcıların PPS düzeyleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında ise pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,597$; $p<0,01$). Ayrıca PPS bileşenlerinin tamamı ile çalışanların örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler görülmektedir (öz yeterlilik: $r=0,342$; umut: $r=0,639$; psikolojik dayanıklılık: $r=0,323$; iyimserlik: $r=0,336$).

Regresyon Analizi

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, algıladıkları performanslarına etkisini ve bu etkide örgütsel adanmışlık düzeylerinin aracılık rolünü test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma modeli incelendiğinde Baron ve Kenny'nin aracılık ilişkisinden söz edebilmek için gerekli olan şartların sağlandığı görülmektedir. Buna göre; ba-



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi

| Model | Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | Beta | t | R | R ² | ΔR ² | F | P |
|-------|------------------|-------------------|-------|-------------|-------|------|----------------|-----------------|-------|--------------|
| 1 | Alg. Performans | Örg.Adanmışlık | 0,18 | 0,29 | 3,38 | 0,29 | 0,085 | 0,077 | 11,41 | 0,001 |
| 2 | Örg.Adanmışlık | P. Psk. Sermaye | 1,13 | 0,62 | 8,69 | 0,62 | 0,381 | 0,375 | 75,54 | 0,000 |
| 3 | Alg. Performans | P. Psk. Sermaye | 0,58 | 0,52 | 6,71 | 0,52 | 0,268 | 0,262 | 44,99 | 0,000 |
| 4 | Alg. Performans | P. Psk. Sermaye | 0,62 | 0,55 | 5,54 | 0,52 | 0,269 | 0,257 | 22,45 | 0,000 |
| | | Örg.Adanmışlık | -0,28 | 0,06 | -0,46 | | | | | 0,649 |

ğımsız değişken olan pozitif psikolojik sermaye değişkeninin aracı değişken olan örgütsel adanmışlık ($\beta=0,62$) ve bağımlı değişken olan algılanan performans ($\beta=0,52$) değişkenleri üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Son olarak, aracı değişken örgütsel adanmışlık değişkeninin bağımlı değişken algılanan performans değişkeni üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,29$). Bu bağlamda aracılık etkisini test etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıda görülmektedir:

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,52$; $p=0,00$; model 3). Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yine Tablo 4'e göre, çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin algıladıkları performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,29$; $p=0,00$; model 1). Bu doğrultuda ise H2 hipotezi kabul edilmiştir. Aracılık etkisi incelendiğinde ise model 3'e göre, pozitif psikolojik sermaye düzeyinin algılanan performans düzeyi üzerindeki etkisi $\beta=0,52$ iken, örgütsel adanmışlığın aracılık etkisi kontrol edildiğinde bu etkinin arttığı ($\beta=0,55$) gözlemlenmiştir (model 4). Aracı değişken modele dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi arttığı için, bu durum, Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık ilişkisindeki "aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmakta ya da ortadan kalkmaktadır" öncülünü desteklemektedir. Ayrıca örgütsel adanmışlığın aracılık

etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir ($\beta=0,06$; $p=0,649$). Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermaye düzeyinin algılanan performans üzerindeki etkisinde çalışanların örgütsel adanmışlıklarının aracılık rolünün olmadığı söylenebilir. Bu bağlamda H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Günümüz iş hayatında yaşanan önemli ve hızlı değişimler örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmelerini, kârlılıklarını ve büyümelerini sürdürebilmelerini, hatta hayatta kalabilmelerini giderek güçleştirmektedir. Rekabet ortamında ayakta kalabilmenin yegâne yolu hızlı değişim ve gelişime ayak uydurabilmektir. Önceden bu koşullara uyum sağlayabilmek geleneksel anlamdaki ekonomik sermaye ile diğer bir ifadeyle para ile, ayrıca beşeri sermayenin etkin kullanımı ve sosyal sermayenin açtığı kapılar ile mümkün olabiliyordu. Örgütler için hâlen önemli ve değerli olan bu sermaye türleri başlı başına yeterli olamamaya başlamıştır. Artık örgütlerin bu sermayelerin yanına daha da önemli bir sermaye türünü eklemeleri kaçınılmazdır. Bu sermaye türü ise "pozitif psikolojik sermaye"dir.

Bu noktadan hareketle bu çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin algıladıkları performanslarına etkisi ve bu etkide örgütsel adanmışlık düzeylerinin aracılık rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır ve bu doğrultuda hizmet sektöründe faaliyet gösteren köklü bir elektrik dağıtım-satış kuruluşunda bir araştırma yapılmıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin, bağımlı değişken olan algılanan performans üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, algılanan performansı %26 oranında açıkladığı; bir başka ifadeyle algılanan performans değişkeninin %26 oranında pozitif psikolojik sermayeye bağlı olarak şekillendiği tespit edilmiştir. Böylece H1 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, Polatçı (2014), Lewis (2011), Luthans vd. (2010), Rego vd. (2010), Avey vd. (2010), Luthans vd. (2008), Luthans vd. (2007a), Youssef ve Luthans (2007), Luthans ve Jensen (2005), Luthans ve Youssef (2004) ile Stajkovic ve Luthans (1998)'in çalışmaları ile paralellik göstermektedir.

Bireyin kendisine olan güvenini ve inancını ifade eden 'öz yeterlilik', başarılı olacağına dair olumlu beklentisini ifade eden 'iyimserlik', amaçlar doğrultusunda azimli çalışma, stratejiler geliştirebilme ve gerektiğinde stratejileri değiştirebilmeyi ifade eden 'umut' ve sorunlar ile zorluklar karşısında dirençli olabilme, güçlü durabilme ve kendini toparlayabilmeyi ifade eden 'psikolojik dayanıklılık' bileşenlerini kapsayan çatı bir kavram olan pozitif psikolojik sermayenin çalışanların işlerindeki performanslarını pozitif yönde etkilemesi literatürdeki benzer çalışmaların da tasdiklediği üzere gayet doğal ve beklenen bir sonuçtur. Kendisine olan inancı ve güveni yüksek, gösterdiği azim ve çabayla amaçlara ulaşma noktasındaki başarıma hissi yüksek, geleceğe dair umudu olan, olaylara pozitif bakabilen ve zorluklar karşısında mücadele ederek güçlü kalabilen, alternatif çözümler üretebilen bir çalışan, işinde daha verimli ve başarılı olacak, dolayısıyla performansı da olumlu yönde etkilenecek ve artacaktır.

Aracı değişken örgütsel adanmışlığın, bağımlı değişken algılanan performans üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin algıladıkları performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel adanmışlık düzeyinin, algılanan performansı %7 oranında açıkladığı; bir başka ifadeyle algılanan performans değişkeninin %7 oranında çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerine bağlı olarak şekillendiği tespit

edilmiştir. Bu bulgular neticesinde ise H2 hipotezi de kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, yüksek örgütsel adanmışlığın çalışanların performanslarına olumlu etkide bulunduğunu ifade eden Zeng vd. (2009), Wellins ve Concelman (2005) ile Kahn (1990)'ın çalışmaları ile paralellik göstermektedir.

Bireyin örgütüne olan güçlü bir bağlılığının yanı sıra, ekstra rol üstlenerek, örgütsel amaçlarla ve hedeflerle bütünleşme ve bu doğrultuda tutum ve davranışlar sergilemesini ifade eden 'örgütsel adanmışlık' algısının çalışan performansını pozitif yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Örgütüne olan güçlü bağlılığıyla örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma noktasında ekstra çaba ve azim gösteren, örgütle kıvanç duyan ve özdeşleşen çalışan, başarı için daha motive olacak, böylece performans düzeyi de pozitif yönde etkilenecek ve artacaktır.

Pozitif psikolojik sermayenin algılanan performans üzerindeki etkisinde çalışanların örgütsel adanmışlıklarının aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre ise; pozitif psikolojik sermaye düzeyinin algılanan performans düzeyi üzerindeki etkisinde, çalışanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin etkisi kontrol edildiğinde, bu etkinin arttığı tespit edilmiş ve söz konusu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. Aracı değişken olan örgütsel adanmışlık düzeyinin, pozitif psikolojik sermayenin algılanan performansa olan etkisini azaltması ya da ortadan kaldırması gerekirken arttırması, ayrıca bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle H3 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu için; örgütsel adanmışlık algısı aritmetik ortalamasının (A.O.=3,88), pozitif psikolojik sermaye algısı ve algılanan performansa göre daha düşük olması, ayrıca örgütsel adanmışlığın algılanan performans üzerindeki etkisinin ($\beta=0,29$) ve iki kavram arasındaki ilişkinin ($r=0,297$) zayıf olması nedenleriyle örgütsel adanmışlık algısının, pozitif psikolojik sermaye düzeyinin algılanan performans üzerindeki etkisini azaltacak veya tamamen ortadan kaldıracak bir aracı etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkileri ve söz konusu ilişkilerin yönünü ortaya koyabilmek adına yapılan korelasyon analizi sonucunda, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile algıladıkları performansları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir

ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle “çalışanın pozitif psikolojik sermayesi arttıkça ya da güçlendikçe algıladığı performansı da artmaktadır” denilebilir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin algılanan performans ile ilişkisine bakıldığında; öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık bileşenleri ile algılanan performans arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bu bulgular, Luthans ve Youssef (2004), Luthans vd. (2007a), Youssef ve Luthans (2007), Luthans vd. (2008), Peterson vd. (2011)’nin çalışmaları ile paralellik göstermektedir. İyimserlik bileşeni ile performans arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır, diğer bir ifadeyle iyimserliğin çalışan performansını artırıcı ve azaltıcı bir etkisinin olduğunu söylemek analiz sonucuna göre mümkün değildir. Bu bulgu ise Polatçı (2014)’nin çalışması ile paralellik göstermektedir.

Öneriler

Pozitif psikolojik sermaye kavramının kökenini oluşturan pozitif örgütsel davranış akımı örgütlerin en değerli varlıkları olan insan kaynağının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesinin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireysel seviyede psikolojik bir kaynak olarak bireysel gelişim ve performansı tetikleyen, örgütsel seviyede ise insan sermayesi ve sosyal sermayenin bir unsuru olarak performans artışıyla beraber verimlilik artışı ve rekabet avantajı sağlayan örgütsel psikolojik sermaye, kamu, özel sektör veya sivil toplum kuruluşları; kısacası her türlü örgütsel yapılanma açısından sahip olunması ve etkin yönetilmesi gereken itici bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda bireyin iş yaşamında performansını artırıcı ve örgüte adanmışlığında etkili olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık özelliklerinin, bir diğer ifadeyle psikolojik sermayelerinin ya da kapasitelerinin ölçülmesi ve yetersizlikler görülmesi durumunda verilecek eğitimlerle bunların giderilmesi ve geliştirilmesinin sağlanması, günümüz rekabet koşullarında örgütler adına son derece önem verilmesi gereken bir husus olmalıdır.

Bu bağlamda çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini artırmak veya geliştirmek için örgütler sürekli bir çaba içerisinde olmalıdırlar. Çalışanların pozitif

psikolojik sermayelerini artırma çabaları, onların gerçekten “ben kimim?” sorusuna yanıt bulmalarını, böylece güçlü ve zayıf yönlerini de keşfetmelerini sağlayacaktır. Özellikle zayıf yönlerini gören ve bu eksiklikler veya zayıflıklar doğrultusunda, örgütünün desteği ile kendisini geliştirmeye ve güçlendirmeye çalışan birey, işinde daha mutlu ve pozitif olacak, mutlu çalışan da daha verimli olacaktır. Öte yandan güçlü yönlerini keşfeden çalışan, bu yetkinliklerini daha da geliştirmeye çalışırken, örgütüne hangi noktalarda daha fazla katkı sağlayabileceğinin de farkına varmış olacaktır. Ayrıca çalışanların performans değerlemeleri yapılırken, onların pozitif psikolojik sermayelerinin farkında olunarak gerçek kapasitelerinin ve güçlü-zayıf yönlerinin bilinmesi, her çalışandan istenilen şeyin objektif olarak ortaya konulmasını sağlayacaktır.

Bu bağlamda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmak için yapılması gerekenleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Çalışanlara işle ilgili sorumluluğun yanı sıra yetki ve inisiyatif vermek,
- İşinde söz sahibi olmasını sağlamak,
- Yeni fikirler üretebilmesi için alan oluşturmak,
- Net ve ulaşılabilir hedefler koymak,
- Fikirlerine önem vermek,
- Kararlara katılımlarını sağlamak,
- Başarıyı takdir etmek, başarısızlıkta destek vermek ve güven aşılamak,
- İletişim kanallarını güçlendirerek etkin geri bildirim sağlamak,
- Mentorluk ve koçluk desteği vermek,
- Yetenek yönetimine önem vermek.

Ayrıca çalışana zaman zaman zorlu işler vererek, o işin üstesinden gelebileceği yönünde motive etmek de öz yeterliliği artırabilecek bir diğer uygulamadır. Bu durumda çalışan zorlu işin üstesinden geldiğinde kendine olan güveni, dolayısıyla öz yeterliliği de artacaktır. Aksi bir durumda yani başarısızlık durumunda ise yöneticilerin hatalara karşı sabırlı ve toleranslı olarak çalışanına destek olması gerekmektedir. Bu sayede çalışan ileride herhangi bir sorunla karşılaşacağı

zaman bunun üstesinden gelebileceğini ve başarabileceğini de düşünecektir. Özetle, kurumsal bir bakış açısıyla aşırı sonuç odaklılık yerine hatalar karşısında çalışanlara destek verip motive etmek, başarı durumunda ise çalışanı takdir ederek ödüllendirmek ve bu doğrultuda bir örgüt kültürü inşa etmek önem arz etmektedir.

Bu çalışmada çalışan performansının ölçümünde, katılımcıların kendi performanslarını değerlendirip verdikleri beyanlar esas alınmıştır, bu nedenle daha sonraki çalışmalarda üst yönetimin performans değerlendirmeleri de araştırmaya dâhil edilebilir. Ayrıca çalışmada, sadece bir işletmenin çalışanları üzerinde araştırma yapıldığından sonuçların genellenebilirliği noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, daha farklı kurum ve şehirlerde yapılacak araştırmalar yazına katkı sağlayacaktır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye kavramının, farklı kavramlarla da ilişkisinin ortaya konulacağı ve pozitif psikolojik sermayenin performansa etkisinde örgüt iklimi, örgütsel destek, motivasyon gibi faktörlerin aracı değişken olarak analiz edileceği çeşitli araştırmaların yapılması faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. & Pigeon, N.G. (2010). Two Field Studies Examining The Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5), 384-401.
- Bal, E.A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. Osmangazi Üniversitesi 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiri Kitabı*, 546-552.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E. & Quinn, R.E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Çalışkan, S.C. & Erım, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (Pod) İle Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: Pod'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizim Üzerindeki Etkileri. Çukurova Üniversitesi 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 658-670.
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Gable, S.L. & Haidt, J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology?, *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.
- Gist, M.E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *The Academy of Management Review*, 12 (3), 472-485.
- Güler, B.K. (2012). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Keser vd. (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* içinde (s. 137-166). Kocaeli: Umuttepe.
- Irshad, A. & Toor, S.U.R. (2008). Problems and Challenges in Human Resource Management: A Case of Large Organization in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 1, 37-47.
- Jensen, S.M. & Luthans, F. (2006). Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18 (2), 254-273.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kesken, J. & Ayyıldız, N.A. (2008). Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 729-754.

- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz-Yeterliliklerinin Örgütsel Sesizlikleri Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, Isparta.
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. Wiley-Blackwell.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K.W. & Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271.
- Luthans, K.W. & Jensen, S.M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35 (6), 304-310.
- Luthans, F., Vogelgesang, G.R. & Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25-44.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. & Avey, J.B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219-238.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. & Peterson, S.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-67.
- Met, Ö.L. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve 'Psikolojik Sermaye' Kavramı. Çukurova Üniversitesi 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 889-895.
- Müceldili, B. & Erdil, O. (2013). Pozitif Organizasyonel Bilim Üzerine Bir Araştırma: İşe Cezbolmanın Organizasyonel Çıktılara Etkileri. Dumlupınar Üniversitesi 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 176-180.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Peterson, S.J., Luthans F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. & 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.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F. & Cunha, M. P. (2010). Psychological Capital and Performans of Portugese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (9), 1531-1552.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.

- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4 (3), 219-247.
- Seligman, M.E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Sert, E. (2013). İnsani ve Sosyal Gelişim Merkezi: <http://www.eminsert.org/component/content/article/54-insani-ve-sosyal-gelisim-merkezi/453-adanmislik.html> (10.02.2016).
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62-74.
- Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (2), 195-218.
- Wellins, R. & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce Performance Solutions*, http://www.ddiworld.com/pdf/wps_engagement_ar.pdf.
- Youssef, C.M. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33 (5), 774-800.
- Zeng, H., Zhou, X. & Han, J.I. (2009). *Employee engagement and personal performance in hotel service industry of China*. <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5174973> (20.01.2016).