

Araştırma makalesi; Gönderim Tarihi: 05.08.2019; Kabul Tarihi: 18.11.2019

Yetkinlik Algısı ve Çalışan Performansı İlişkisinde Özsaygının Aracılık Etkisi

Öğr. Gör. Ümmühan Beste YILDIRIM

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Hikmet Tolunay Meslek Yüksekokulu,
ubestoon@mehmetakif.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-5334-2333

Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
matas@mehmetakif.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-9714-7188

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
hcicek@mehmetakif.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-8284-7955

Öz

Bu çalışma kişisel-mesleki yetkinlikler, özsaygı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılmıştır. Sözü edilen değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Ankara Esenboğa Havalimanında çalışan hava aracı bakım teknisyenleri üzerinde anket yöntemiyle bir araştırma yapılmıştır. 100 teknisyenden toplanan veriler SPSS 22 paket programıyla analiz edilmiştir. Büyük ölçekler bağlamında elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Kişisel-mesleki yetkinlik değişkeni hem çalışan performansını hem de özsaygıyı yüksek düzeyde ve anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır. Ayrıca özsaygının da çalışan performansını anlamlı ve olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Fakat bu çalışmadaki en önemli bulgu, kişisel-mesleki yetkinlik algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde özsaygının tam aracılık etkisine sahip olmasıdır. Boyutlar bağlamında ilişki ve etki analizi bulguları ise değişkenlik gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişisel-Mesleki Yetkinlik, Çalışan Performansı, Örgüt Temelli Özsaygı, Aracılık Etkisi

JEL Sınıfı: D23, M10, M12

The Mediating Effect of Self-Esteem on The Relationship Between Competence Perception and Employee Performance

Abstract

This study was conducted to investigate the relationship between personal-professional competencies, self-esteem and employee performance. A survey was carried out on aircraft maintenance technicians working at Ankara Esenboğa Airport in order to reveal the relationship between these variables. Data collected from 100 technicians were analyzed with SPSS 22 package program. According to the findings obtained in the context of large scales, a high level relationship was found between the variables. It was found that personal-professional competence variable predicted both employee performance and self-esteem at a high and significant level. In addition, it was found that self-esteem had a significant and positive effect on employee performance. However, the most important finding in this study is the full mediating effect of self-esteem in the effect of personal-professional competence perception on employee performance. When examined within the context of dimensions, it was determined that the findings of relationship and impact analysis varied.

Keywords: Personal-Professional Competencies, Employee Performance, Organization-Based Self-Esteem, Mediating Effect

JEL Classification: D23, M10, M12

Giriş

Gün geçtikçe önem kazanmakta olan rekabet ve rekabette üstünlük kazanma eğilimleri insan kaynaklarının etkin kullanımıyla ilgili yeni arayışları beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında ve rekabette başarılı ve ön planda olmak isteyen işletmeler, yetkinlikleri yüksek çalışanları işe alma arzusundadır. Nitekim işe aldıkları çalışanlarından yüksek performans beklemektedirler. Ancak günümüzde işletme yöneticilerin sıklıkla kullanmakta olduğu çağdaş yönetim yaklaşımları, işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlaması ve kar elde etmesi kadar çalışanlarını da önemsemeleri gerektiğine inanmaktadır.

Örgütlerin rekabet avantajına sahip olmak, uzun vadede hayatta kalmak ve ortalamanın üzerinde kar elde edebilmek adına farklılaşması gerekmektedir. Örgütler bunu çalışanlarıyla gerçekleştirmek durumundadır. Günümüzde ise çalışanların daha çok bilgi temelli çalıştığı bir gerçektir. O nedenle örgütler çalışanların yaratıcılık, esneklik ve entelektüel sermayelerinden faydalanmaktadır. Çünkü içinde bulunduğumuz çağ bu durumu gerekli kılmaktadır. Buna göre harekete zorunda kalan örgütler performans ölçme araçlarını ve bileşenlerine yükledikleri anlamı yeniden tanımlamaları gerekirken aynı zamanda nelerin etkili olabileceğine dair fikir yürütmesi gerekmektedir. Örgütler

belirledikleri amaçlarını başarması, çalışanları motive etmesi, verimliliğini arttırması ve başarı düzeyini yükseltebilmesi adına performansla ilgili konuları stratejik bir unsur olarak kullanmaktadır (Çukurçayır ve Eroğlu, 2005: 132). O nedenle performansı ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili etmenlerin neler olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir.

Çalışanlarıyla birlikte hareket eden, öğrenen bir örgüt yapısını hedefleyen işletmeler de örgüt içinde ortak bir dili ifade eden kurum kültürünü oturtması gerekmektedir. İşletmelerde ortak bir dil oluşturmalarında örgüt kültürünün yanı sıra çalışanların bilgi, beceri, tutum, davranış, yeterlilik düzeyleri ve yetenekleri yani yetkinlikleri de önemlidir. Nitekim yetkinlikleri yüksek çalışanların, performanslarının da doğru orantılı olarak arttığı ve dolaylı yoldan örgüt performansına da önemli ölçüde etki ettiği bilinen bir gerçektir (Biçer ve Düztepe, 2003: 13). Tüm bunlar dikkate alındığında yetkinlik ve performans gibi genel konuların Türkiye’de uzun yıllar boyunca üzerinde çalışılan konular olduğu söylenilebilir. Yetkinliğini ortaya koyarak çalışan bir kişinin performansı doğru orantılı olarak artmakta veya azalmakta olduğu düşünülebilir. Bu değişkenler arasındaki ilişkide kişinin kendine saygı duyması ve yaptığı işe anlam katması önemli rol oynadığı ifade edilmektedir. Özellikle performansın yükselmesinde ve karar verme noktasında etkileri bulunmaktadır (Güçray, 2001: 110).

Örgüt temelli öz saygının yeterlilik ve yetkinlik hissiyle yakından ilişkilidir. Yetkinlik ve yeterlilik hissi ise sahip olunan bilgi, beceri ve deneyimler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanın performansının temelinde ise örgüt temelli özsaygı ve motivasyonun olduğu ileri sürülmektedir (Gardner ve diğ., 2004). Niteliği, yetkinliği, deneyimi, bilgisi ve özsaygısı yüksek bir çalışan, bu özelliklerini mutlaka performansına ve verimliliğine de yansıtacağı ileri sürülmektedir (Özdiller, 2001).

Bu çalışmanın temel amacı, kişisel-mesleki yetkinlik algısı, örgüt temelli özsaygı ve çalışan performansı konularını birbiriyle ilişkilendirerek hava aracı bakımı konusunda teknisyen olarak çalışan kişiler üzerinde bir araştırma yapmaktır. Havayollarının sahip oldukları uçaklara bakım yapma konusunda teknik personel olarak çalışmakta olan bu işgörenlerin kişisel mesleki yetkinlikleri, özsaygıları ve göstermiş oldukları performanslarıyla ilişkili olup olmadığını ampirik bir araştırma yöntemi yardımıyla ölçülmektedir. Nitekim takım çalışması, kişilerarası iyi ilişkiler, gerektiği durumlarda sorumluluk alma ve yetkinlik gibi unsurlar havacılık sektöründe gerekli ve önem arz etmektedir. Bu noktada hava aracı teknik personelin tarafımızca seçilme sebebi ise bir hava aracının bakımını yapıp uçuşa elverişlilik belgesini imzalayabilmek için Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünden ilgili lisansları (A, B1, B2, C) almış olan; sorumluluk sahibi, muhakeme gücü yüksek, gerekli bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip çalışanlardan oluşmasıdır. Bu teknik personeli ayrıca, el becerilerinin iyi, çalıştığı alanda tecrübe sahibi, İngilizce bilgisinin yeterli ve zaman baskısı altında çalışabilen bir yapıya sahip olmaları beklenmektedir. Sahip oldukları bu özellikler nedeniyle bu çalışmada örneklem olarak seçilmişlerdir.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Kişisel-Mesleki Yetkinlik

Yetkinlik veya öz-yeterlik olarak da bilinen bu kavram, ilk olarak Bandura tarafından kullanılıp literatüre kazandırılmıştır. Bandura, yetkinlik kavramını kişisel performansların başarılı bir şekilde sergilenmesi için gerekli faaliyetlerin organize edilmesi ve bunların gerçekleştirilme kapasitesi olarak tanımlamaktadır (Akin ve Başören, 2015: 604). Değer taraftan her ne kadar bu kavramı literatüre kazandıran Bandura olsa da insan kaynakları literatürüne girmesini sağlayan ismin David McClelland olduğu ileri sürülmektedir (Draganidis ve Mentzas, 2006: 52). McClelland, yapılan işlerden doğan memnuniyetsizliğin giderilmesi için yetkinlik kavramını test etmeyi önermekte ve yetkinliğin hangi kavramlarla ilişkilendirilerek test edilebileceğini araştırmıştır (McClelland, 1973: 326).

Yetkinlik, nihai amaca odaklanan ve iş performansı için gereken ölçülebilir insan yetenekleridir (Marrelli, 1998: 8). Prahala ve Hamel, bireylerin çeşitli öğrenmeler neticesinde kişisel yetkinliklerini arttırdıklarını, bunu da örgüt amaçlarıyla birleştirdiklerinde taklit edilemez bir rekabet üstünlüğü aracı olacağını savunmuşlardır (Altuntuğ, 2009: 449). Yetkinlik; bilgi, beceri, deneyim, yetenek, ilişki stili ve motivasyon bileşenlerinden oluştuğu ifade edilmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003: 14-15). Diğer yandan örgütler, çalışan alımında bu yetkinlik bileşenleri ölçme eğilimindedir (Kurucuoğlu, 2010: 1).

Kişinin potansiyeli yetkinlikleri ölçüsünde olacağı ileri sürülmektedir. O nedenle bir çalışanın yetkinliğini ortaya çıkarabilmek adına kendi kişisel güçlü ve zayıf yönlerinin envanterini ortaya koyması gerekmektedir. Ancak yetkinlik sadece işle ilgili bilgi sahibi olmak değildir. Bilginin yanı sıra işi yapabilme yeteneği, yeterliliği, isteği ve enerjisi olmalıdır (Kurucuoğlu, 2010: 4). Ayrıca tecrübe arttıkça yetkinliklerin geliştiği, gelişen yetkinliklerin de karar verme sürecini olumlu yönde etkilediği yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur (Nijveldt ve diğ., 2005: 90). O nedenle yetkinlik örgütler için sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamaktadır (Akyol Mayatürk ve Budak, 2013: 156). Yetkinlik ve çalışan performans ilişkili kavramlardır. Yetkinlikle beraber performansın arttığı ifade edilmektedir (Scarborough, 1998: 220; Le Deist ve Winterton, 2005: 29). Diğer taraftan yetkinlik kavramı kişisel özelliklerle ve düşünce kalıplarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Yetkinlik neticesinde bireyin motivasyonunu artıracığı ve başarılı performansa imza atacağı düşünülmektedir (Draganidis ve Mentzas, 2006: 53).

Bu çalışmada söz konusu olan kişisel- mesleki yetkinlik algısı dört boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların sorumluluk bilinciyle görevlerini yerine getirmesi, inisiyatif alması, sahip oldukları güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması, gerek bireysel gerekse takım çalışmalarında kaytarmaması gibi yönleri “Bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme” boyutuyla ifade edilmektedir. Çalışanın kendi çalışma alanıyla ilgili bilimsel

anlayış ve etik değerlere önem vermesi, bu çerçevede tutum ve davranışları sergilemesi durumu “Alana özgü yetkinlikler” boyutu altında yer almaktadır. Çalışma alanıyla ilgili bildiklerini yazılı veya sözlü olarak anlatabileceği ölçüde hem kendi dilini hem de uluslararası geçerliliği olan bir yabancı dili bilmesi, mevcut teknolojiyi kendi işinde ve sorunların çözümünde kullanabilmesi “iletişim ve sosyal yetkinlik” boyutuyla ölçülmektedir. Son olarak, çalışma hayatının her anında eğitimin bir ihtiyaç olduğu algısı, yaşam boyu öğrenmenin bir amaç olması ve her zaman eleştirel, objektif ve bilimsel alt yapısı olan bilimsel bakış açısı ise “öğrenme yetkinliği” boyutuyla ifade edilmektedir (Ada ve Baysal, 2013: 200; Aktaran: Kazu ve Demiralp, 2017: 445).

1.2. Örgüt Temelli Özsaygı

Özsaygısı kavramı sosyal bilimler tarihi açısından değerlendirildiğinde dünden bugüne birçok araştırmacı tarafından incelenmiş, üzerinde geniş bir şekilde çalışılmıştır. William James, benlik saygısını, birey için önemli olan yaşam alanlarındaki yetkinlik ve başarı açısından irdelemektedir (Mruk, 2013: 157-158). Rosenberg (1965) öz saygıyı, bireyin genel öz-değer duygusu olarak tanımlamıştır. Sahip olunan yüksek derecedeki öz saygının, empati, lütf, memnuniyet, dürüstlük ve cesaret gibi alçakgönüllülükle ilişkili özelliklerle ilgili olduğunu belirtmektedir (Baumeister ve diğ., 2003: 5). Diğer yandan özsaygı, bireyin kendisini ne kadar olumlu ve faydalı değerlendirdiği ile ilişkilendirilmektedir. O nedenle kişiye özel ve kişiden kişiye farklılık gösterdiği de bilinen bir gerçektir (Vogel ve diğ., 2014: 207). Özsaygı genel itibarıyla kişinin kendisiyle ilgili duyduğu olumlu ve gerçek algısını ifade etmektedir (Zulkosky, 2009). Özsaygı kavramı aynı zamanda kişinin kendine ne kadar değer verdiğiyle ilgilidir (Aktaran: Arseven, 2016: 72). Kişilerin kendilerini değerlendirirken ne ölçüde olumlu olduğudur (Arseven, 2016: 72). Özsaygı önemli bir kişilik değişkenidir. Özsaygı düzeyinin yüksek veya düşük olma durumuna göre kişilerin davranışları da değişmektedir (Baumeister vd., 2003).

Eysenck ve Wilson (1998), özsaygısı yüksek olan bireylerin, yeteneklerinin farkında ve özgüvenli bireyler olduklarını, bu bireyler başkalarının da kendilerini beğendiklerini ve onayladıklarını düşündüklerini ileri sürmektedirler. Ancak bu durum kendilerini beğenmiş ve kibirli bireyler oldukları anlamına gelmez. Diğer yandan özsaygısı düşük bireyler ise başarı seviyesinin düşük olduğunu düşünmektedirler. Özsaygısı yüksek olan bireylerin aksine kendilerini çekici de bulmazlar. Hatta öz seviyesi düştükçe aşağılık kompleksine de kapıldığı görülmektedir (Yapıcı ve Kayıklık, 2005: 183-184). Nitekim Mruk (2013), öz saygının kendini korumaya ve geliştirmeye kılavuzluk ettiğini vurgulamıştır. Öz saygısı yüksek olan bireyler, kendilerini geliştirme fırsatlarını arayarak ve doğrudan sorunlarla yüzleşecekleri ifade edilmektedir (Ruzansky ve Harrison, 2019: 31). O nedenle özsaygı kişisel yeterliliğin geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır. İlgiyi, merakı, motivasyonu, öz kontrolü, yaratıcılığı ve zorlayıcı hedefleri başarma arzusunu tetiklemektedir. O nedenle özsaygı ile çalışanlar yüksek performansa imza atmakta ve örgüte önemli bir katkı sağlamaktadır (Akalin, 2006: 50).

Özsaygı kavramı çalışanların iş başarısının ve performanslarının artırılmasında kilit rol oynadığı bilinmektedir. Yüksek özsaygıya sahip çalışanlar, kendilerini motive edebilmektedir. Aynı zamanda daha yaratıcı, yenilikçi ve daha iyimser bir tavırla çalıştıkları gözlenmiştir. Bu tür çalışanlar olumsuz eleştiriler rağmen iyi çalışmaktadır (Akalin, 2006: 45). Düşük özsaygı sahibi bireyler ise, daha düşük hedeflere sahipler ve bu nedenle de performanslarının da daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Başarısızlık ya da olumsuz koşullarla karşılaştıklarında özgüvenleri de etkilenmekte ve memnuniyet düzeyleri düşmektedir (Heatheron ve Ambady, 1993: 133).

Bu çalışmada ölçüğü kullanılan Örgüt Temelli Özsaygı kavramı ise çalışanların örgüt içerisinde görevleri yürüterek ihtiyaçlarını karşıladıklarına dair inançlarının derecesini ifade etmektedir. Kişilerin bir örgüte üye olmaları ve yaptıkları işler nedeniyle kendilerine biçtikleri değeri ifade etmektedir (Korman, 1976). Kişinin sahip olduğu yeterliliği örgütün amaçları doğrultusunda ve başarılı bir harekete dönüştürebilme inancıdır. Yani çalışanların kendilerini önemli, etkili, değerli ve yetenekli hissetmeleridir (Pierce ve diğ.,1989; Akalin, 2006: 53; Keleş, 2016: 8). Sonuç itibarıyla örgüt temelli özsaygı yükseldikçe çalışanlar örgüt içerisinde kendilerini daha verimli, etkili ve anlamlı bulacağı ifade edilmektedir (Keleş, 2016: 7). Örgütte yönetici ve çalışanların, bir kişinin performansı hakkındaki düşünceleri, inançları, tutum, düşünceleri, yönetsel davranışları, iletişimin düzeyi, işin zorluk derecesi gibi unsurlar örgüt temelli öz saygının ana öncülleridir (Pierce ve diğ., 1989). Ayrıca örgüt iklimi, örgütün yapısı, kişiler arası iletişim, örgüt kültürü ve diğer örgütsel koşullar örgüt temelli özsaygının düzeyini doğrudan etkilediği ileri sürülmektedir (Pierce ve Gardner, 2004; Akalin 2006: 53-58)

1.3. Çalışan Performansı

Küreselleşmenin ve dolayısıyla rekabetin gün geçtikçe arttığı günümüzde, kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri adına sahip oldukları kaynakları ve sermayeyi etkin bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Tüm örgütler için emeğin kaynağı yani çalışanlar en önemli üretim faktörüdür. Çalışanların performansı ise, işletmenin başarısını anlamlı ölçüde etkilemektedir (Kale, 2015: 104).

Genel bir kavram olarak çalışan performansı, çalışanın görevini etkin bir şekilde yerine getirmesi ve nihai bir sonuç elde etmesidir (Özpehlivan, 2015: 137). Bu kavrama çalışanlar açısından bakıldığında verilen görevin biçimsel kurallara göre yerine getirilmesi veya işgörenin davranış biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (Küçük ve Çakıcı, 2018: 368). Çalışan performansı temelde bir çalışanın yaptığı veya yapmadığı her şey olduğu ileri sürülmektedir. Kuruluşa ne kadar katkıda bulunduğunu ortaya koyan çalışanlar performansı şunları içermektedir: Çıktı miktarı, çıktı kalitesi, çıktının zamanlılığı, iş yerinde varlığı, işbirliği şeklinde sıralanabilir (Mathis ve Jackson, 2000: 381). İnsan Kaynakları bakış açısıyla performans, bir çalışanın veya yöneticinin görevlendirildiği işlerin yapılması veya belirli bir süre içerisinde belirlenen işten üretilen

çıktılar olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle çıktı kavramı performans kavramıyla yakından ilişkilendirilmiştir (Yazıcı Koşmalı, 2008: 38).

Çalışanların kaynakları etkin kullanarak verimli bir şekilde üretim yapabilmeleri ve yüksek performansta çalışabilmeleri, örgüt içi ve örgüt dışı birçok etmene bağlıdır. Özellikle çalışanların performansı formal ve informal ilişkilerden ve geribildirimlerden güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Bu nedenle 'Çalışan Performansı' konusu, üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu ileri sürülmektedir (Cai ve diğ., 2018: 1). Literatürde çalışan performansının çok boyutlu olduğundan bahsedilmektedir. Genel olarak bu boyutların ikiye ayrıldığı görülmektedir. İlki görev performansı diğeri ise bağlamsal performanstır (Jawahar ve Carr, 2007: 331). Bu noktada görev performansı, iş gereği yapılması gereken işlerin, kurallarına uyularak gerçekleştirilmesini sağlayan performans türüdür. İşin gerektirdiği, ustalık ve mesleki yetkinlik kavramlarıyla doğru orantılıdır. Başka şekilde ifade etmek gerekirse görev performansı, çalışanların yaptıkları işler arasındaki anlamlı farklılıkları ortaya koyan görevleri kapsamaktadır. Yetkinlikler, biçimsel görevler ve bireysel nitelikler görev performansının artırılması konusunda önemli etkilerinin olduğu ileri sürülmektedir. Mesleki yetkinlik kavramı ile ilişkilendirilebilecek nitelikte olan performans kavramının ise görev performansı olduğu savunulmaktadır (Bağcı, 2014: 61). Bağlamsal performans ise çalışma ortamında iş yaparken psikolojik ve sosyal bağlamı destekleyen tutum ve davranış kalıplarını ifade etmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997: 10). Diğeri bir ifadeyle görev tanımında bulunmadığı halde o işlerin yapılmasında kolaylık sağlayan ve görev performansının desteklenmesinde etkili olan kişilik ve iyi niyete bağlı olarak ortaya çıkan davranışlardır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62). Bağlamsal görevlerin yerine getirilmesi ile diğeri çalışanlara rol model olunmaktadır. Böylelikle bir bütün olarak örgütün performansında yükselme görülmektedir (Bağcı, 2014: 61).

1.4. Kişisel-Mesleki Yetkinlik, Özsaygı ve Çalışan Performansı İlişkisi

Günümüze halen çalışanların performansı; iş sonuçları ve çıktı odaklı olarak değerlendirilse de gittikçe işin yapılma süreci de önem kazanmaya başlamıştır. O nedenle işin nasıl yapıldığıyla ilgili ifadeyi karşılayan yetkinlik kavramı insan kaynakları yönetiminde önem arz etmektedir. Çalışan performansının ve başarısının ölçülmesinde iş çıktılarının yanında ayrıca yetkinliğin de dâhil edildiği görülmektedir (Gürel, 2006: 42). Kişisel yetkinlik çalışanın mevcut performansını etkilerken aynı zamanda performanstan eklendiği ileri sürülmektedir. O nedenle performans ve kişinin becerileri yakından ilişkili olduğu söylenmektedir (Özyürek, 2016: 19).

Motivasyon ya da güdülenme kavramı bireylere içsel olarak yapılabilirlik duygusu kazandırmakta, yapılabilirlik ise bireylerin daha realist bir yetkinliğe sahip olmalarını sağlamaktadır. Kişisel yetkinliğe sahip olan bireyler de yapmakta ya da yapacakları görevlerde karşılaştıkları engellerle baş edebilmekte ve bu engellerin onları geliştirdiğini düşünmektedir. Bu noktada da görevlerini başarıyla yerine getirecekleri

konusundaki inançları, sahip oldukları kişisel yetkinliklerinden ileri gelmektedir (Çelikkaleli ve Çapri, 2008: 94).

Başarı ve yüksek performans, yetkinlikler ve özsaygı kavramları sıklıkla beraber anılmaktadır. Çünkü birbirini tamamlar niteliktedir (Abraham ve diğ., 2001: 843). Hem örgütsel hem de bireysel performans yönetimi için yetkinlik kavramının önemi büyüktür (Rothwell ve Lindholm, 1999: 90; Akyol Mayatürk ve Budak, 2013: 162). Çünkü yetkinliğin geliştirilmesi sonucunda çalışanların performansı artmaktadır. Üretimde kalite yükselmektedir. Örgütler uzun vadede rekabet avantajı kazanmaktadır. Örgütlerin değişen çevre koşullarına karşı esneklik kazanmaktadır. Böylelikle örgütlerin belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşmalarında önemli rol oynadığı ifade edilebilir (Biçer ve Düztepe, 2003: 19). İşletmelerde, yetkinlikler ne kadar iyiye, performansın da o kadar iyi olabileceği ve hatta öğrenme, eğitim gibi faktörlerle desteklenerek yetkinlikler artırıldığında performansın daha da artacağı yapılan araştırmalar neticesinde ulaşılmıştır. (Hou ve Chien, 2010: 102).

Özsaygı ve performans kavramları arasındaki ilişki ile ilgili yazın taramaları incelendiğinde, özsaygı ile iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Deneysel bulgulara bakıldığında özsaygısı yüksek olan bireylerin, daha yüksek iş performansı sergiledikleri elde edilen literatür ile desteklenmiştir. Hatta bireylerin özsaygılarının, performansı artırma hususunda bir motivasyon aracı olduğu saptanmıştır (Yücel ve Solak, 2012: 27-28).

Özsaygı, öze ait olarak en yaygın kullanılan kavramdır. Bu kavram yetkinlik kavramıyla ilişkilendirildiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Özsaygısı yüksek olan bireylerin, kendi kişisel yetkinliklerinin farkında oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Tam tersi durumda, düşük özsaygıya sahip bireylerin sahip oldukları yetkinliklerden emin olamadıkları görülmüştür. Düşük özsaygıya sahip kişilerin, kendi kişisel bilgilerine yönelik ikilem içinde oldukları, sahip oldukları bilgiler konusunda tutarsızlık gösterdikleri saptanmıştır (Barutçu Yıldırım ve Demir, 2017: 688).

Özsaygısı yüksek olan çalışanların daha performanslı çalıştığı bir gerçektir. Daha iyimser daha kendinden emin bir şekilde görevlerini yerine getirmektedir. Stres ve olumsuz diğer çalışma ortamlarından az etkilenmektedir. Zayıf yönlerine odaklanarak daha iyi bir duruma getirmeye çalışmaktadır. Böylece zaman içerisinde beceri, ustalık ve bilgi yani yetkinlik kazanmaktadır. Dolayısıyla özsaygının kişisel-mesleki yetkinlikten beslendiğini söylemek yanlış olmasa gerek (Malhi, 2001; 50). Öz saygı düşük olunca kişiler başaramayacaklarını düşüncesine kapılmaktadır. Beklentileri ve dolayısıyla performansları düşmektedir. Hal böyle olunca bu kişiler kendilerini geliştirerek yetkinlik kazanmaktan da geri durmaktadır (Aktaran: Akalın, 2006: 50)

Sonuç olarak kişinin sahip olduğu inançlar, yetenekler, yetkinlikler, deneyimler ve öz saygı gibi kavramlar performansı önemli düzeyde etkilemektedir (Morillo, 1990:

186). O nedenle çalışanların performansı değişime açık ve yükseltilebilir olduğu söylenebilir. Nitekim yöneticiler çalışanların kişisel özelliklerine ve eğitim düzeylerine bakarak işe yerleştirdiklerinde performanslarının yükselebileceği ileri sürülmektedir (Mustafa, 2018: 45).

Literatür taraması sonucunda yukarıda verilen açıklamalar ve birçok çalışmaya değişkenler arasında tespit edilen ilişkiler neticesinde aşağıda verilen hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Kişisel-mesleki yeterlilik algısı, çalışan performansını doğrudan, anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H2: Kişisel-mesleki yeterlilik algısı, örgüt temelli özsaygıyı doğrudan, anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H3: Örgüt temelli özsaygı, çalışan performansını doğrudan, anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

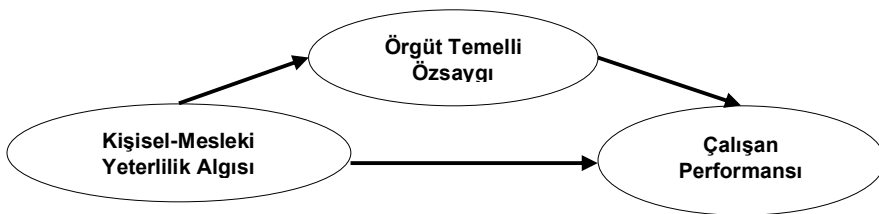
H4: Kişisel-mesleki yeterlilik algısı ve çalışan performansı arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygı değişkeni aracılık etkisine sahiptir.

2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın bu aşamasında; araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama araçları, veri analizinde kullanılan yöntemler ve araştırmanın bulguları yer almaktadır.

Buna göre araştırmanın hipotezleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın modeli şekil 1'de gösterilmiştir. Bu modele göre bağımsız bir değişken olan kişisel-mesleki yeterlilik algısının bağımlı değişken olarak belirlenen çalışan performansını, örgüt temelli özsaygı değişkeni aracılığıyla etkilemesi beklenmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın örneklemi, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü lisanslı ve hali hazırda görev yapmakta olan hava aracı bakım teknisyenlerinden oluşmaktadır. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü verilerine göre farklı teknisyenlik lisans kategorileri bulunmaktadır. Hat Bakım Mekanik Teknisyeni (A Kategorisi), Hava Aracı Bakım Teknisyeni (B1 Kategorisi-Mekanik), Hava Aracı Bakım Teknisyeni (B2 Kategorisi-Aviyonik) ve Hava Aracı Üs Bakım Mühendisi veya Teknisyeni (C Kategorisi) olmak üzere teknisyenler dört farklı kategoride lisanslandırılmaktadır.

Bu çalışmada ise Ankara ilinde bulunan Esenboğa Havalimanında çalışmakta olan hava aracı bakım teknisyenlerinden veri toplanmıştır. Yüz yüze anket yöntemi kullanılarak 100 teknisyenden toplanan veriler analize dâhil edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Kişisel-Mesleki Yeterlilik Algı Ölçeği (KMYAÖ): Kazu ve Demiralp (2017) tarafından geliştirilen bu ölçek, toplamda 18 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeğin boyutları ise şu şekildedir: Bağımsız Çalışabilme-Sorumluluk Alabilme Yetkinliği (BÇSAY-4 madde), Alana Özgü Yetkinliği (AÖY-5 madde), Öğrenme Yetkinliği (ÖY-5 madde) ve İletişim-Sosyal Yetkinliği (İSY-4 madde)'dir. Araştırmacılar yaptıkları ölçümler sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri ise BÇSAY alt ölçeği için .81, AÖY alt ölçeği için .85, ÖY alt ölçeği için .86, İSY alt ölçeği için .74 ve ölçeğin tümü için ise .91 olarak tespit etmişlerdir. Ölçekte yer alan ifadeler için 5) *Tamamen Uyuyor* ve 1) *Hiç Uymuyor* şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır.

Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği (ÖTÖÖ): Bu çalışmada kullanılan ÖTÖÖ, Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 10 madde yer almakta ve tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacılar çalışmaları sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik değerinin .91 olduğunu saptamışlardır. Ölçeğin Türkçe dil eşdeğerliliği ve geçerliliği çalışması ise Erden (2011) tarafından yapılmıştır. Erden'in çalışması sonucunda elde edilen Cronbach Alfa Değeri ise .93 olarak tespit edilmiştir. Böylece ÖTÖÖ'nün Türk kültürüne uygulanabilirliği kanıtlanmıştır. Ölçekte 1) *Kesinlikle Katılmıyorum* ve 5) *Kesinlikle Katılıyorum* arasında beşli bir likert derecelendirme kullanılmıştır.

Çalışan Performansı Ölçeği (ÇPÖ): Örneklem kitlesinin kendi performanslarına ilişkin algılarını ortaya koymak amacıyla çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 11 madde ve 2 boyut yer almaktadır. Bu boyutlardan ilki Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen ve 6 maddeden oluşan bağlamsal performans (BP) boyutudur. İkincisi ise Beffort ve Hatrup (2003) tarafından geliştirilen ve 5 maddeden oluşan görev performansı (GP) boyutudur (Akt: Karakurum, 2005). Ölçeğin Türkçe dil eşdeğerliliği ve uyarlama çalışması Karakurum (2005: 56-65)

tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 5’li Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddeleri 1) *Kesinlikle katılmıyorum* ve 5) *Kesinlikle Katılıyorum* şeklinde puanlanmaktadır.

2.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

Bu çalışmada SPSS 22.0 Paket Programı kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA ayrıca örnekleme büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin gerekli bilgiyi veren Kaiser-Meyer-Olkin’in (KMO) değerini (Seçer, 2015: 79) ve bunun yanında veri setinin çok değişkenli normalliğe sahip olduğunu gösteren Barlett Küresellik Testi değerini vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 311).

Bu çalışmada, ölçeklerin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve “varimax” eksen döndürme tekniği kullanılarak AFA uygulanmıştır. Tüm ölçekler için faktör yükü 0,40’ın altın kalan maddelerin çıkarılmasına yönelik işlem uygulanmıştır. Fakat tüm ölçeklerin tüm maddeleri bu değerin üstünde olduklarından dolayı analizden herhangi bir madde atılmamıştır. O nedenle tüm ölçeklerin madde sayıları aynı kalmıştır. AFA sonucunda elde edilen bulgular tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Toplam Açıklanan Varyans, KMO Değerleri ve Barlett’s Testi Bulguları

| | KMYAÖ | ÖTÖÖ | ÇPÖ |
|-------------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| Toplam Açıklanan Varyans % | %64 | %65 | %70. |
| KMO Değerleri | ,827 | ,890 | ,887 |
| Bartlett’s Test of Sphericity | 1154,618 (p=.000) | 923,459 (p=.000) | 828,250 (p=.000) |

Yapılan AFA sonucunda neticesinde ilgili ölçeklerin her biri kendi içerisinde toplam varyansı % 51’den fazla açıkladığı görülmektedir. Bu işlemler sonucunda her üç ölçeğin KMO değerlerinin 0,60’tan büyük ve Barlett’s testi değerlerine ait p değerlerinin ise 0,05’ten küçük olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün analiz yapmaya uygun olduğu ve sonuçlarının yorumlanabileceği söylenebilir (Seçer, 2015: 79).

Faktör analizi yapıldıktan sonra kullanılan ölçeğin hem genel hem de elde edilen boyutlar bağlamında güvenilirliği test edilmiş ve sonuçları sunulmuştur (tablo 2). Buna göre her boyutun ve her ölçeğin toplam Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,80’den büyük olduğu tespit edilmiştir. Güvenirlik değerleri $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında olması ise ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduklarını göstermektedir (Yaşar, 2014: 63).

3. Araştırmanın Bulguları

Bu çalışmanın örnekleminin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların tümü erkek olduğu saptanmıştır. Bu durumun sebebi olarak da çalışılan işin

ağır olmasına ve çoğunlukla erkeklerin tercih edebileceği bir meslek grubunda olmasına bağlanmaktadır. Çalışanların tümü teknisyen olduğu saptanmıştır. Bunun yanında çalışanların yaş grupları incelendiğinde en küçük çalışanın yaşı 25, en büyüğünün ise 57 yaşında olduğu saptanmıştır. O nedenle katılımcıların yaş dağılımları üç kategoride incelenmiştir. Buna göre 25-32 yaş aralığında 31 kişi (%31), 33-40 yaş aralığında 32 kişi (%32) ve 41-57 yaşları arasında bulunan katılımcı sayısının ise 37 kişi (%37) olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların çalışma süreleri yıl bazında incelenmiştir. 1 ile 31 yıl arasında bir çalışma aralığı belirlenmiştir. O nedenle çalışma süreleri de 5'er yıllık kategorilere ayrılarak incelenmiştir. Buna göre 1-5 yıl arasında çalışan kişi sayısı 27 (%27), 6-10 yıl arasında 32 kişi (%32), 11-15 yıl arasında 17 kişi (%17), 16-20 yıl arasında 12 kişi (%12), 21-25 yılları arasında 5 kişi (%5) ve son olarak da 26+ yıl çalışan 7 kişi (%7) olarak tespit edilmiştir.

3.1. Fark Analizi Bulguları

Katılımcıların tümü erkek ve teknisyen olması nedeniyle cinsiyet ve unvan bağlamında farklılıklar incelenmemiştir. Ancak yaş ve çalışılan yıl kategorileri bağlamında ölçeklerin ve boyutlarına ilişkin fark analizi uygulanmıştır. Burada ANOVA testi uygulanmıştır. Ancak hem yaş hem de çalışılan yıl kategorileri bağlamında değişkenlerin ortalamalarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p > .05$). O nedenle bu bulgulara ilişkin bir tablonun verilmesine ihtiyaç duyulmamıştır.

3.2. Hipotezlere İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın başında ortaya konulan hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular da tablo 2,3, 4, 5 ve 6'da gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere ilişkin Korelasyon, Güvenirlik, Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Ort. | S.S. |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|------|
| 1. ÖTÖÖ | ,940 | | | | | | | | | 3,80 | ,81 |
| 2. TOPKMYAÖ | ,561** | ,872 | | | | | | | | 3,51 | ,56 |
| 3. BÇSAY | ,038 | ,519** | ,805 | | | | | | | 3,02 | ,93 |
| 4. AÖY | ,617** | ,772** | ,048 | ,873 | | | | | | 3,60 | ,72 |
| 5. ÖY | ,504** | ,709** | -,002 | ,749** | ,860 | | | | | 3,80 | ,63 |
| 6. İSY | ,481** | ,786** | ,194 | ,511** | ,433** | ,871 | | | | 3,63 | ,91 |
| 7. TOPÇPÖ | ,809** | ,547** | ,048 | ,595** | ,583** | ,401** | ,923 | | | 3,90 | ,69 |
| 8. GP | ,728** | ,527** | -,005 | ,593** | ,554** | ,429** | ,884** | ,902 | | 4,10 | ,63 |
| 9. BP | ,753** | ,483** | ,079 | ,512** | ,520** | ,324** | ,942** | ,674** | ,897 | 3,70 | ,88 |

** $p < .01$; Cronbach's Alpha güvenirlilik değerleri koyu puntolarla gösterilmiştir.

Tablo 2'de katılımcıların Örgüt Temelli Özsaygılar, Kişisel-Mesleki Yetkinlik Algıları ve Çalışan Performansı arasında oluşan ilişkiyi açıklamak üzere yapılan korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. Buna göre ÖTÖÖ'nün, BÇSY hariç ($p > .05$) diğer tüm boyutlar ve ölçeklerle yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu

tespit edilmiştir ($p < .01$). En yüksek ilişki ise TOPÇPÖ ile gerçekleştiği görülmektedir. TOPKMYAÖ, hem ÖTÖÖ ile hem de TOPÇPÖ ve onun boyutlarıyla yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır ($p < .01$). TOPKMYAÖ en fazla kendi boyutlarından olan İSY ile ilişkisinin olduğu görülmektedir. Ancak burada dikkat çeken bulgu ise BÇSAY boyutunun diğer hiçbir değişkenle anlamlı bir ilişkisinin olmadığıdır ($p > .05$). Burada bulunan anlamlı ilişkiler, söz konusu bağımsız değişkenlerin artması durumunda bağımlı değişkenin düzeyinin artması anlamına gelmektedir.

Korelasyon analizi ile elde edilen anlamlı ilişkiler aynı zamanda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olabileceğine ilişkin fikir vermektedir. O nedenle regresyon analizi uygulanarak elde edilen bulgular raporlanmıştır.

3.3. Regresyon Analizi Bulguları

Etki testi uygulanmadan sağlanması gereken bazı varsayımların olduğu unutulmamalıdır. Söz gelimi; çoklu bağlantı sorunun olmaması gerekmektedir. Çünkü çoklu bağlantı sorunun olması durumunda regresyon modelinin güvenilirliği olumsuz etkileneceği ifade edilmektedir (Kalaycı, 2010: 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, 2015: 264). İkincisi ise otokorelasyon sorunudur. Bu soruna işaret eden Durbin Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması gerekmektedir (Kalaycı, 2010: 264). Bu çalışmada ise bu değerlerin kabul edilir düzeyde olduğu tespit edilmiş olup ilgili değerler tablo 3, 4 ve 5'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Kişisel-Mesleki Yeterlilik Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER | BAĞIMLI DEĞİŞKENLER | | | | | |
|------------------------------|------------------------------|-------------|-----------------|---------------------------|-----------------|-----------------|
| | ÇALIŞAN PERFORMANSI (TOPÇPÖ) | | | Regresyon Modelin Özeti | | |
| TOPKMYAÖ | β | p | S.H. | $R^2 = ,299$ | $p = ,000$ | |
| | ,547 | ,000 | ,106 | Adj. $R^2 = ,292$ | DW = 1,852 | |
| | | | | F = 41,865 | Tolerance > 0,2 | |
| | | | | | VIF < 10 | |
| ÇALIŞAN PERFORMANS BOYUTLARI | | | | | | |
| | Görev Performansı (GP) | | | Bağlamsal Performans (BP) | | |
| | β | p | S.H. | β | p | S.H. |
| BÇSAY | -.053 | .514 | .055 | .058 | .508 | .082 |
| AÖY | .338 | .009 | .110 | .250 | .068 | .164 |
| ÖY | .228 | .062 | .121 | .312 | .018 | .180 |
| İSY | .168 | .080 | .066 | .050 | .624 | .098 |
| Regresyon Modelin Özeti | $R^2 = ,399$ | | | $R^2 = ,311$ | | |
| | Adj. $R^2 = ,374$ | | DW = 2,202 | Adj. $R^2 = ,282$ | | DW = 1,826 |
| | F = 15,792 | | Tolerance > 0,2 | F = 10,714 | | Tolerance > 0,2 |
| | $p = ,000$ | | VIF < 10 | $p = ,000$ | | VIF < 10 |

Tablo 3’te verilen bulgulara göre TOPKMYAÖ’nün TOPÇPÖ (F= 41,865; p=,000) üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<.01). Bulgulara göre TOPKMYAÖ, TOPÇPÖ üzerindeki etkinin %29’unu açıkladığı saptanmıştır (Adj.R²=,292). Beta katsayıları incelendiğinde ise TOPKMYAÖ’nün etkisinin anlamlı, pozitif ve yüksek güvenilirlik düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir (β=,547; p<0.01). Bunun yanında boyutlar bağlamında regresyon analizi bulguları da değerlendirilmiştir. Buna göre bağımsız değişkenlerin GP (F=15,792; p=,000) ve BP (F=10,714; p=,000) boyutlarıyla kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bulgulara göre TOPKMYAÖ’nün boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, GP üzerindeki etkinin %37’sini (Adj. R²=,374) ve BP üzerindeki etkinin ise %28’ini (Adj.R² =,282) açıkladığı görülmektedir. Ancak burada GP boyutunu sadece AÖY (β=,338; p<.05) ve BP boyutunu ise sadece ÖY’nin (β=,312; p<.05) anlamlı ve olumlu yordadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla kişisel-mesleki yeterlilik algısının çalışan performansını arttırdığı söylenebilir. Buradan hareketle H1 hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

Tablo 4: Kişisel-Mesleki Yeterlilik Algısının Örgüt Temelli Özsaygı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER | BAĞIMLI DEĞİŞKENLER ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI ÖLÇEĞİ (ÖTÖÖ) | | | |
|--------------------------------|---|------|------|--|
| | β | p | S.H. | Regresyon Modelin Özeti |
| TOPKMYAÖ | ,561 | ,000 | ,123 | R ² =,314 Adj. R ² =,307 F=44,923 p=,000 DW =1,907 Tolerance >0,2 VIF < 10 |
| ÖTÖÖ | | | | |
| | β | p | S.H. | |
| BÇSAY | -.027 | | .736 | .069 |
| AÖY | .452 | .000 | | .140 |
| ÖY | .068 | | .571 | .153 |
| İSY | .226 | | .017 | .083 |
| Regresyon Modelin Özeti | R ² =,420; Adj. R ² =,396; F=17,227; p=,000; DW =,1,922; Tolerance >0,2; VIF < 10 | | | |

Tablo 4’te verilen bulgulara göre TOPKMYAÖ’nün ÖTÖÖ (F= 44,923; p=,000) üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu saptanmıştır (p<.01). Bulgulara göre TOPKMYAÖ, ÖTÖÖ üzerindeki etkinin %30’unu açıkladığı görülmektedir (Adj.R²= ,307). Buna göre TOPKMYAÖ’nün ÖTÖÖ üzerindeki etkisinin anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (β=,561; p<0.01). Bunun yanında boyutlar bağlamında regresyon analizi bulguları incelendiğinde ise TOPKMYAÖ’nün boyutlarıyla kurulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu görülmektedir (F=17,227; p=,000). Elde edilen bulgulara göre TOPKMYAÖ’nün boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ÖTÖÖ üzerindeki etkinin %39’unu (Adj.R²=,396) gözlenmektedir. Fakat burada sadece AÖY (β=,452; p<.05) ve İSY’nin

($\beta=,226$; $p<.05$) anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Büyük ölçek açısından değerlendirildiğinde kişisel-mesleki yeterlilik algısının örgüt temelli özsaygıyı yükselttiği ifade görülmektedir. O nedenle H2 hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

Tablo 5: Örgüt Temelli Özsaygının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER | BAĞIMLI DEĞİŞKENLER ÇALIŞAN PERFORMANSI (TOPÇPÖ) | | | Regresyon Modelin Özeti | | |
|------------------------------|---|--|------|---|--|------|
| | β | p | S.H. | | | |
| ÖTÖÖ | ,809 | ,000 | ,050 | R ² =,655 Adj. R ² =,652 F =186,138 | $p=,000$ DW =1,765 Tolerance >,0,2 VIF < 10 | |
| ÇALIŞAN PERFORMANS BOYUTLARI | | | | | | |
| | Görev Performansı (GP) | | | Bağlamsal Performans (BP) | | |
| | β | p | S.H. | β | p | S.H. |
| ÖTÖ | ,728 | ,000 | ,054 | ,753 | ,000 | ,072 |
| Regresyon Modelin Özeti | R ² =,530 Adj. R ² =,525 F =110,595 $p=,000$ | DW =1,851 Tolerance >,0,2 VIF < 10 | | R ² =,567 Adj. R ² =,562 F =128,096 $p=,000$ | DW =1,674 Tolerance >,0,2 VIF < 10 | |

Tablo 5 incelendiğinde ÖTÖÖ'nün TOPÇPÖ (F= 186,138;p=,000) üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<.01$). Elde edilen bulgular incelendiğinde bağımsız değişkenin TOPÇPÖ üzerindeki etkinin %65'ini açıkladığı görülmektedir (Adj.R²=,652). Buna göre ÖTÖÖ'nün TOPÇPÖ üzerindeki etkisinin anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\beta=,809$; $p<.01$). Boyutlar bağlamında regresyon analizi bulguları incelendiğinde ise GP (F=110,595;p=,000) ve BP (F=128,096; $p=,000$) boyutlarıyla kurulan regresyon modellerinin de anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre ÖTÖÖ'nün GP üzerindeki etkinin %52'sini (Adj.R²=,525) ve BP üzerindeki etkinin de %56'sını (Adj.R²=,562) açıkladığı görülmektedir. Beta katsayıları incelendiğinde ise ÖTÖÖ'nün GP ($\beta=,728$; $p<.05$) ve BP ($\beta=,753$; $p<.05$) üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. O nedenle örgüt Temelli Özsaygının Çalışan Performansını artırması nedeniyle H3 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

3.4. Aracılık Testi Bulguları

Bu çalışmanın asıl çıkış noktası ve merak edilen konusu; Kişisel-Mesleki Yaşam Alguları ve Çalışan Performansı ilişkisinde Örgüt Temelli Özsaygının aracılık etkisinin olup olmadığıdır. Bunun cevabını bulmak amacıyla mevcut veri seti, SPSS paket programının bir eklentisi olan PROCESS makrosu (Hayes, 2013: 16) ile analize tabi tutulmuştur. PROCESS makrosu hem bütün modelin hem de aracı değişkenin aracılık etkisini ortaya koymaktadır (Kuşluvan ve diğ., 2016: 88). PROCESS makrosu

ölçümlerinde stabilitenin kontrol altında tutulabilmesi için bootstrap metodu kullanılmaktadır. Basit regresyon testlerinden farklı olarak bootstrap güven aralığı olarak ifade edilen yeniden örnekleme metodunu kullanmaktadır. Yeniden örnekleme metodunun temel amacı ise ana kitleyi temsil eden az miktardaki örnekleme bin katsayısıyla tekrarlayarak temsil kabiliyetini güçlendirmesidir (Hayes, 2018: 95-97). Ayrıca anlamlılık değerini belirlemek (significancy) için güven derecesini gösteren üst (ULCI) ve alt (LLCI) değerler sunulmaktadır. Bu değerlerin anlamlı kabul edilebilmesi için her ikisi de ya sıfırdan büyük veya küçük olması gerekmektedir (Arslan ve Yener, 2015: 297).

Bu çalışmada aracılık etkisini test etmek üzere 100 kişilik veri seti üzerinden %95 güven aralığında ve bootstrap yöntemi ile oluşturulan 1000'lik örneklem metodu kullanılarak aracı rol modeli oluşturulmuştur. Bu aracı rol etkisi ise PROCESS makrosunun model 4'ü kullanılarak (Hayes, 2013: 105-113) tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular da Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 4: Kişisel-Mesleki Yeterlilik Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

| | ÖSÖ (M) | | | TOPÇPÖ (Y) | | | | |
|--------------------------------------|--|------|---|---|-------|------|------|-------------|
| | β | SE | p | β | SE | p | | |
| TOPKMYAÖ (X) | a | ,825 | ,123 | ,000 | c' | ,170 | ,088 | <u>,057</u> |
| ÖSÖ (M) | | - | - | - | b | ,623 | ,060 | ,000 |
| Sabit | i_1 | ,892 | ,438 | ,044 | i_2 | ,935 | ,266 | ,000 |
| | R ² = ,314; F= 44,922, p =0,000 | | | R ² = ,272; F(2,504) = 94,183, p =,000 | | | | |
| X'in Y'ye etkisinde M'nin aracı rolü | $\beta_{\text{indirect effect}} = ,5149$ | | Boot SE =,079, LLCI95 = ,3765, ULCI95 = ,6821 | | | | | |
| | $\beta_c = ,6854$ | | Sobel testi | SE=,091, Z = 5.611, p =,000 | | | | |

Tablo 6'da verilen aracılık etkisi testi sonuçlarına göre kişisel-mesleki yeterlilik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde örgüt temelli özsaygının tam aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Çünkü c' yolu ile gösterilen değerler incelendiğinde, aracı değişkenin analize dâhil edilmesiyle bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında gerçekleşen doğrudan etkinin anlamsız hale geldiği tespit edilmiştir ($p = .057$). Yani tabloda verilen TOPKMYAÖ'nün TOPÇPÖ üzerindeki direkt etkisini ($\beta_c = ,6854$; $p < ,01$) ÖTÖÖ'ün aracılık ettiği modelde tamamen ortadan kaybolduğu tespit edilmiştir ($\beta_c' = ,170$; $p > ,05$). Bu bulgu tam aracılık etkinin olduğunu göstermektedir. Burada gerçekleşen tam aracılık etki ($\beta_{\text{indirect}} = ,5149$) ise hem Sobel testi sonuçları ($Z = 5.611$; $p = ,000$) hem de Bootstrap güven aralığına göre anlamlı olduğu saptanmıştır.

Buradaki bootstrap güven aralığının %95 güven düzeyinde alt (LLCI) ve üst (ULCI) sınırlarının her ikisinin de sıfırın üstünde olması nedeniyle anlamlı olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak kişisel-mesleki yeterlilik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde örgüt temelli özsaygının tam aracılık etkisine sahip olması nedeniyle H4'ün desteklendiği ifade edilebilir.

Sonuç

Dinamik bir çevrede yüksek bir performans sergilemek ve sürdürmek çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikleriyle doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar kendi işleriyle ilgili ne kadar bilgiye ve yeterliliğe sahipse o kadar başarılı olacağı düşünülmektedir. Bu durum doğrudan işletmenin de başarısına yansıtacağı aşikârdır (Yege, 2007: 117). Bu çalışmada ise kişisel-mesleki yetkinlik algısının çalışan performansını özsaygı değişkeni aracılığıyla etkilemesi ve performansı yükseltmesi beklenmiştir. Nitekim işini iyi bilen, işin gerektirdiği yetkinliklere sahip olan ve kendini geliştiren bir çalışanın kendine olan saygısının yükselmesi muhtemeldir. Kişi kendine olan bu saygısını yitirmek istememesi sonucunda işini daha verimli ve yüksek bir performansla icra etmesi beklenmektedir.

Bu çalışmada görev performansını, yetkinliğin AÖY boyutu ve ÖTÖÖ'nün olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yani bir çalışanın yüksek kalitede iş yapması, ana görevlerini başarıyla yapması, sözlü ve yazılı iletişim beceresini kullanması gibi görevleri yerine getirebilmesi yüksek düzeyde örgüt temelli özsaygısından etkilenmektedir. Ayrıca kişinin alanıyla ilgili sahip olduğu bilgiyi ve bilimsel yöntemleri kullanması, çözüm üretmesi ve analizler yapması gibi yetkinliklerden beslenmektedir. Bunun yanında çalışanların bağlamsal performansı ise hem kişisel-mesleki yetkinliğinin ÖY boyundan hem de ÖTÖÖ'den olumlu ve anlamlı şekilde etkilendiği saptanmıştır. Bu değişkenler bağlamsal performansı yükseltmektedir. Diğer bir deyişle kişinin prososyal davranışları, hevesi, motivasyonu, uyumu, işbirliğine desteği ve kurumunu her yerde savunma eğilimi gibi performansı, hem kişinin özsaygısından hem de kişinin kendini geliştirmesi, öğrenmeye açık olması ve bilgiye ulaşma yollarını iyi bilmesiyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Bu bulguları destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Söz gelimi, çalışanların yetkinliklerinin desteklenmesi, motive edilmeleri, örgütün yeniliğe açık olması ve yaratıcılığı desteklemesi çalışan performansını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği ileri sürülmektedir (Halis, 2008: 107). Kişisel yetkinliğe sahip olan bireyler yapmakta ya da yapacakları görevlerde karşılaştıkları engellerle baş edebilmekte ve bu engellerin onları geliştirdiğini düşünmektedir. Bu noktada görevlerini başarıyla yerine getirecekleri konusundaki inançlarını sahip oldukları kişisel yetkinliklerinden ileri geldiği düşünülmektedir (Çelikkaleli ve Çapri, 2008).

Regresyon analizi bir diğer bulgusu da TOPÇP'nin TOPKMYA ve ÖTÖÖ'den anlamlı ve pozitif etkilendiğinin tespitidir. Nitekim yetkinlikler; kişisel özellikler, bilgi, beceri, inanışlar, düşünce kalıpları ile ilişkilendirilmektedir. Yetkinliğin yüksek

olmasının, bireyin motivasyonunu artıracığı ve başarılı performansa da yol açtığı yapılmış araştırmalarla ortaya konulmuştur (Draganidis ve Mentzas, 2006). Woodruffe ise yetkinliğin performansa etkisinin olumlu olduğu ve yüksek yetkinliğin üretim çıktılarına katkıda bulunduğunu aktarmaktadır (Le Deist ve Winterton, 2005). Kalkın Erkan ve meslektaşlarının (Kalkın ve diğ., 2016: 215) yaptıkları çalışmalar sonucunda yetkinliğin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir yordama gücüne sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer taraftan özsaygı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Yücel ve Solak, 2012).

Mesleki yetkinlikler kişilerin işi yaparken içsel motivasyonla çalışmasını sağlamaktadır. Karşılaştıkları zorluklar karşısında dirençli bir vaziyet almalarını sağlamakta ve başarabilme inancı aşılarmaktadır (Çelikkaleli ve Çapri, 2008). Yetkinliğin gerek eğitimlerle gerekse uygulamalarla geliştirilmesi ile çalışanları performansının artması beklenmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003: 19). Yetkinlik düzeyi iyileştikçe çalışanların örgütsel bağlılığı ve gönüllük esaslı performansı da arttığı tespit edilmiştir (Adıgüzel 2018). O nedenle yetkinliğin eğitim gibi faktörlerle desteklenmesi gerektiği yapılan araştırmalar neticesinde ulaşılmıştır (Hou ve Chien, 2010).

Diğer taraftan aracı değişken olarak belirlenen ÖTÖÖ'nün hem TOPKMYAÖ'nün kendisinden hem de AÖY ve İSY boyutlarından anlamlı ve olumlu şekilde yordandığı tespit edilmiştir. Çalışanın örgüt içerisinde kendini değerli ve önemli hissetmesi; kişisel-mesleki yetkinliğine, alanıyla ilgili bilgi, beceri ve deneyime sahip olmasına ve sosyal yaşama uyum göstermesine, iletişim becerisine ve farklılığa açık olmasına bağlı olarak geliştiği söylenebilir. Yanı sıra özsaygısı yüksek kişilerin sahip oldukları yetkinliklerinin iş performanslarına da yansıttığı yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Ayrıca yetkinliği yüksek çalışanların mesleğe daha bağlı olmaları nedeniyle de performanslarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Adıgüzel, 2018). İşletmelerde, yetkinlikler ne kadar iyiyse performansın da o kadar iyi olabileceği ve hatta öğrenme, eğitim gibi faktörlerle desteklenerek yetkinlikler arttırıldığında performansın daha da artabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Hou ve Chien, 2010). Yetkinlik seviyesi yüksek olan bireylerin kendine ve yeteneklerine olan güveni, bireyin bir davranışı veya görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine olan inancını da arttırdığı saptanmıştır (Erözkan, 2013: 733).

Bu çalışmanın en önemli bulgusu da kişisel-mesleki yetkinlik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde örgüt temelli özsaygının tam aracılık etkisidir. Nitekim literatür incelendiğinde bu değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı aşıkardır. Özsaygının düzeyi ile çalışanın performansı paralel şekilde geliştiği görülmektedir. Çünkü özsaygının çalışanları güdüleme etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir (Yücel ve Solak, 2012). Baumeister ve meslektaşları (2003), çalışmalarında özsaygı ile iş performansının güçlü bir ilişkisini ve özsaygının iş performansını arttırdığını tespit etmişlerdir. Sui ve Wang (2014) ise örgüt temelli özsaygının çalışanların performansını olumlu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan özsaygı ve yetkinlik arasında yüksek düzeyde korelasyon

bulunmaktadır. Özsaygı düzeyi yüksek olan çalışanların kendilerini geliştirme ve yetkinlik kazanma eğiliminde oldukları saptanmıştır (Malhi, 2001; Barutçu Yıldırım ve Demir, 2017). Kişinin kendi alanıyla ilgili bilgi, beceri, deneyim ve gücü arttıkça kendine değer verme ve örgütü için önemli addetme eğilimi ortaya çıkmaktadır. Özetle özsaygı ve kişisel-mesleki yetkinlik değişkenleri birbirinden beslenerek geliştikleri ifade edilebilir. Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde örgüt temelli özsaygının düzenleyici ve aracı rolü de araştırılmış ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Söz gelimi örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında düzenleyici (Keleş, 2016); örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında da aracılık rolü (Uçar ve Ötken, 2010) oynadığı tespit edilmiştir.

Gerek literatürde geçen gerekse bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde çalışanların yetenekleri ve yetkinliklerinin sürekli olarak geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu noktada işi yüksek motivasyonla yapan ve iş tatmini olan ancak işin nasıl yapıldığıyla ilgili net bir bilgiye sahip olmayan çalışanların eğitime tabi tutulması gerekmektedir. Böylelikle işin gerektirdiği nitelik ve yetkinlik çalışana kazandırılarak uzun vadede hem çalışan hem de örgüt kazançlı çıkmaktadır. Nitekim çalışanlar eğitim yoluyla edindikleri bilgileri, mesleği icra ederken kullanmaktadır. O nedenle çalışanların öncelikle güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek eksik oldukları yönleri güçlendirilmelidir. Çünkü yetkinlik sabit özelliklere sahip olmaktan ziyade öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir niteliğe sahiptir.

Çalışanlar da hayat boyu öğrenmeyi kendilerine şair edinmeleri gerekmektedir. Yetkinlik kazanmaları için bireysel inisiyatif almaya istekli olmalı ve işi bizzat kendileri deneyimleyerek yapmaları onları geliştireceği düşünülmektedir. Uygulamalı eğitimler bu noktada önem arz etmektedir. Çalışanlara gerekli örgüt iklimi sağlanarak görev performansının yanında bağlamsal performanslarını da yükseltebilmeleri mümkündür. Adil bir ortamda çalışan işgörenler gönüllülük esaslı işleri yerine getirmede istekli olacakları düşünülmektedir. Ayrıca çalışanlar kendi işleriyle ilgili teknolojik gelişmeleri takip etmeleri, sosyal ilişkileri geliştirmeleri ve sağlıklı iletişim kurabilmeleri gerekmektedir. Bu durum kendilerine olan saygıların yükselmesinde, kendilerini değerli ve önemli hissetmelerinde önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında yetkinlik düzeyi ne kadar yükselirse çalışanın performansı da o kadar yükseleceği hem literatür hem de bu çalışmanın bulgularıyla netlik kazanmıştır. Nitekim işletmelerin başarısı çalışanların başarısıyla mümkün olduğunu söylemek abartı olmasa gerek.

Kaynakça

- Abraham, Steven E., Karns, Lanny A., Shaw, Kenneth ve Mena, Manuel A. (2001). Managerial Competencies and the Managerial Performance Appraisal Process, *The Journal of Management Development*, 20(9/10), 842-852.
- Adıgüzel, N. (2018). Basketbol Hakemlerinin Fiziksel Öz Saygıları ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 129-137.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, A. ve Başören, M. (2015). Algılanan Empatik Öz-Yeterlik ve Sosyal Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 603-610.
- Akyol Mayatürk, E. ve Budak, G. (2013). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi: Çok Uluslu Bir Firma Örneği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi* 15(2), 155-174.
- Altuntuğ, N. (2009). Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 445-460.
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19).
- Arslan, A. ve Yener, S. (2015). Temel Benlik Değerlendirmeleri-Girişimci Kişilik İlişkisinde Ençoklamacı Karar Verme Yaklaşımının Aracı Değişken Rolü: Konya Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 283-310.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 58-72.
- Barutçu Yıldırım, F. ve Demir, A. (2017). Kendini Engellemenin Yordayıcıları Olarak Öz Saygı, Öz Anlayış ve Akademik Özyeterlilik, *Ege Eğitim Dergisi*, 18(2), 676-701.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., ve Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1-44.

Biçer, G. ve Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(2), 3-20.

Borman, W. C. ve Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research, *Human Performance*, 10, 99-109.

Cai, M., Wang, W., Cui, Y. ve Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 490, 1-12.

Cerit, K. (2009). *Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çelikkaleli, Ö. ve Çapri, B. (2008). Genel Yetkinlik İnancı Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 93–104.

Çukurçayır, M. A. ve Eroğlu, H.T. (2005). Yerel Yönetimler ve Performans Denetimi, (Edt. H. Özgür-ve M. Kösecik), *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I*, Nobel Yayınları: Ankara.

Draganidis, F. ve Mentzas, G. (2006). Competency based management: a review of systems and approaches, *Information Management & Computer Security*, 14(1), 51-64.

Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization-based self esteem on the relationship between organizational justice and organizational commitment*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Erözkan, A. (2013). İletişim Becerileri ve Kişilerarası Problem Çözme Becerilerinin Sosyal Yetkinliğe Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 731-745.

Gardner, D. G., Dyne, L. V. ve Pierce, J. L. (2004). The effect of pay level on organization based self-esteem and performance: a field study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.

Güçray, S. (2001). Ergenlerde Karar Verme Davranışlarının Öz Saygı ve Problem Çözme Becerileri Algısı İle İlişkisi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(8), 106-121.

- Gürel, A. (2006). *İşletmelerde Personel Seçme ve Yerleştirmede Yetkinlik Yönetimi: Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, New York: Guilford Press.
- Heatherton, T. ve Ambady, N. (1993). Self- Esteem, Self- Prediction, and Living Up to Commitments. R.F. Baumeister (Ed.) *Self- Esteem: The Puzzle of Low Self- Regard*, New York: Plenum Press.
- Hou, J.-J. ve Chien, Y.-T. (2010). The Effect of Market Knowledge Management Competence on Business Performance: A Dynamic Capabilities Perspective, *International Journal of Electronic Business Management*, 8(2) 96-109.
- Jawahar, I.M. ve Carr D. (2007). Conscientiousness and Contextual Performance The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange, *Journal of Managerial Psychology*, 22, 330-349.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 103-120.
- Karakurum, M. (2005). *The Effects of Person-Organization Fit on Employee Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitment in A Turkish Public Organization*. A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.
- Kazu, H. ve Demiralp, D. (2017). Öğretmen Adayları İçin Kişisel-Mesleki Yetkinlikler Algı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(3), 425-464.
- Keleş, E. (2016). *Yaşam Doyumunu Yordayan Örgütsel Değişkenler: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension, *Academy of Management Review*, 1(1), 50-63.

Kurucuoğlu, Ü. (2010). *Çok Uluslu Bir Şirkette Ülkelere İlişkin Yetkinlik Algılamaları Ve Yetkinlik Bazlı Mülakat Etkinliğine İlişkin Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuşlivan, S., Başoda, A. ve Kuşlivan, H. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Müşteri Odaklılığının İşgören Devrine Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1).

Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018). İşyeri Kabahğının Çalışan Performansına Etkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21,(39), 365-385.

Le Deist, F. ve Winterton, J. (2005). What is Competence?, *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.

Malhi, R. S. (2001). *Enhancing Self-Esteem*. India: Research Press.

Marrelli, A. (1998). An introduction to competency analysis and modeling, *Performance Improvement*, (37), 8-17.

Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2000). *Human Resources Management*, 9th ed. South-Western College Publishing: Ohio.

McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence, *American Psychologist*, (20), 321-33.

Morillo, C. (1990). The reward event and motivation, *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.

Mustafa, İ. J. (2018). *Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgüt Kültürü Ve Çalışan Performansına Etkisi: Irak Bankalarında Örnek Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Mruk, C. J. (2013). Defining self-esteem as a relationship between competence and worthiness: How a two-factor approach integrates the cognitive and affective dimensions of self-esteem, *Polish Psychological Bulletin*, 44(2), 157-164.

Nijveldt, M., Beijaard, D., Brekelmans, M., Verloop, N., ve Wubbels, T. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process, *International Journal of Educational Research*, 43, 89-102.

Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri, *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.

Özdiller, İ. (2001). Neden Yetkinlik, *Human Resources-İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 5(5).

Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye- Rusya Örneği*, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.

Özyürek, R. (2016). Kız ve erkek on birinci sınıf öğrencilerinin kariyer yetkinlik beklentisi, kariyer seçenekleri zenginliği, akademik performans ve yetenekleri arasındaki ilişkiler, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17).

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). Organization based self-esteem: Construct definition measurement and validation, *Academy of Management Journal*, 36, 271-288.

Pierce, J. L., ve Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature, *Journal of management*, 30(5), 591-622.

Rothwell, William J. ve Lindholm, John E. (1999). Competency Identification, Modelling and Assessment in the US, *International Journal of Training and Development*, 3(2), 90-105.

Ruzansky, A. ve Harrison, M. (2019). Swinging high or low? Measuring self-esteem in swingers, *The Social Science Journal*, 56, 30-37.

Scarborough, H. (1998). Path(ological) dependency? Core competencies from an organisational perspective, *British Journal of Management*, 9, 219 – 232.

Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Sui, Y. ve Wang, H. (2014). Relational evaluation, organization- based self-esteem, and performance: The moderating role of allocentrism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 17-28.

Uçar, A. ve Ötken, A. B. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: the mediating role of organization based self-esteem, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.

Vogel, E., Rose, J., Roberts, L. ve Eckles, K. (2014). Social comparison, social media, and self-esteem, *Psychology of Popular Media Culture*, 3, 206-222.

Yapıcı, A. ve Kayıklık, H. (2005). Ruh Sağlığı Bağlamında Dindarlığın Öz Saygı ve Kaygı İle İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Örneği, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(9), 177-206.

Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(63).

Yazıcı Koşmalı, N. (2008). *The Effect of Reward System Applications on Employee Performance in Service Sector*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Yücel, R. ve Solak, B. (2012). The Effects Of Accountant Professionals' Social Responsibility Perceptions On Self Esteem And Job Performance, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4).

Zaim, H. (2013). İş hayatında erdemli insanın yetkinlikleri ile performans arasındaki ilişki, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12(23), 181-196.

<http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2125-hava-araci-teknisyeni> (Erişim Tarihi: 04.02.2019)

