



## The Effect of Positive Psychological Capital on Job Performance: A Study on Hunting Industry Workers\*

Selçuk DEMİREL, Mehmet ÖZMEN<sup>†</sup>  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 04.09.2020  
Received in revised form:  
23.10.2020  
Accepted: 13.12.2020

**Key Words:** Positive Psychological Capital, Job Performance, Hunting Industry Workers

ORCID: 0000-0001-8645-8503,  
0000-0001-2345-6789  
Type of Article: Research Article

### ABSTRACT

**Objectives:** The aim of the study is to question the possible effect of positive psychological capital on job performance.

**Methods:** The study was conducted with 313 participants working in hunting industry factories. Psychological capital and work performance scales adapted to Turkish were used in the study.

**Results:** Positive psychological capital affects job performance significantly and positively. In addition, while the sub-dimensions of positive psychological capital, hope, self-efficacy, and optimism, affect the functional and contextual performance of the job performance sub-dimensions, the psychological resilience sub-dimension only affects functional performance.

**Originality:** In the study, it was determined that employees' positive psychological capital reflected on their job performance. It contributed to the importance of positive psychological capital as one of the forerunners of job performance.

## Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Av Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Selçuk DEMİREL, Mehmet ÖZMEN  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

### MAKALE BİLGİSİ

#### Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 04.09.2020  
Revizyon: 23.10.2020  
Kabul: 13.12.2020

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı, Av Sanayii Çalışanları

ORCID: 0000-0001-8645-8503,  
0000-0001-2345-6789

Makale Türü: Araştırma Makalesi

### ÖZ

**Amaç:** Araştırmanın amacı pozitif psikolojik sermayenin, iş performansı üzerindeki olası etkisini sorgulamaktır.

**Tasarım/Yöntem:** Araştırma av sanayii fabrikalarında çalışan 313 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Türkçe'ye uyarlamaları yapılan psikolojik sermaye ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır.

**Sonuçlar:** Pozitif psikolojik sermaye, iş performansını anlamlı ve olumlu şekilde etkilemektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut, öz yeterlilik ve iyimserlik iş performansı alt boyutlarından görevsel ve bağlamsal performansı etkilerken, psikolojik dayanıklılık alt boyutu sadece görevsel performansı etkilemektedir.

**Özgün Değer:** Araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin, iş performanslarına yansıdığı belirlenmiştir. İş performansının öncellerinden biri olarak pozitif psikolojik sermayenin önemine katkı sunulmuştur.

\* Bu çalışma birinci yazarın, ikinci yazarın danışmanlığında yürüttüğü yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

<sup>†</sup> Department of Business mehmetozmen@mehmetakif.edu.tr, Cite As/ Alıntı: Demirel, S. & Özmen, M. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Av Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 5(2), 55-63. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd>.

## 1. GİRİŞ

Örgütler rekabet ortamında avantaj elde edebilmek için insan sermayesine daha fazla değer vermeye başlamışlardır. İnsan sermayesi; bilgi, beceri, yetenek, deneyim, eğitim düzeyi gibi özelliklerin bütünüdür. İnsan sermayesi bireysel açıdan; daha yüksek gelir, yaşam memnuniyeti ve sosyal yaşam kalitesini artırmak gibi etkilere sahiptir (Hitt ve Ireland, 2002). Araştırmacılar örgüt çalışanlarının iş ve yaşam doyumlarını artırmak için birçok uygulamayı iyileştirme ve hatta yeniden geliştirme yöntemine başvurmuşlardır. Çalışanların psikolojik yönlerini incelemeye yönelik psikoloji biliminden yararlanılırken, özellikle son zamanlarda pozitif psikoloji ile farklı bir bakış açısı ortaya çıkmıştır.

Pozitif psikolojinin örgütsel perspektiften incelenmesinin sonuçlarından birisi pozitif örgütsel davranıştır. Pozitif örgütsel davranış içerisinde incelenen umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik konuları kendi içerisinde bir konu haline gelip “pozitif psikolojik sermaye” kavramını oluşturmuşlardır (Çınar, 2011). Pozitif psikolojik sermaye; bireylerin zayıf ve olumsuz özelliklerini iyileştirmek yerine güçlü psikolojik yönlerini ortaya çıkarılıp, geliştirilmeyi amaçlamaktadır (Vogelgesang ve Smith, 2014: 165). Örgütsel amaçların gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin ölçülmesinde çalışanların iş performansları önemli bir yer tutmaktadır.

İş performansı, bireysel ve örgütsel performans olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütün iç müşterisi olan çalışanların bireysel performansları birleşerek örgütsel performansını oluşturmaktadır. Dolayısıyla bireysel iş performansı örgütsel performansı etkileyen unsurların başında gelmektedir. Alan yazında yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların iş performanslarının öncüllerinden birinin de pozitif psikolojik sermaye olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji konusunu 1954 yılında ilk gündeme getiren kişi Maslow'dur. Maslow psikolojinin sadece negatif olaylarla ilgilenmesinin eksiklik olduğunu ve yeni kavramların eklenmesi gerektiğini düşünmektedir (Wright, 2003, s. 437). Pozitif psikoloji bu eksikliği kapatarak, insanların pozitif yönlerinin geliştirilmesiyle ilgilenmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.5). Pozitif psikolojinin odaklandığı hususlar mutluluk, olumluluk ve kişiye göre iyi oluş durumudur. Bu hususlar birbirlerini mutlaka etkilemektedir (Pietrowsky ve Mikutta, 2012).

Seligman ve Csikszentmihalyi, Sheldon ve King gibi araştırmacılar pozitif psikolojinin; bireylerin gelişmesine, motivasyon kaynaklarını bulmalarına, kapasitelerini ve potansiyellerini keşfedip benimsemelerine, tüm sıkıntılara rağmen yaşanabilir bir hayat amacına ulaşmasındaki olumlu katkıya vurgu yapmışlardır (Bissessar, 2014, s. 37).

Pozitif psikoloji ile mutluluk, iyimserlik, memnuniyet, iyilik hali gibi pozitif kişisel tecrübeler, yetenek, ilgi, bilgelik, değerler, anlam, amaç gibi pozitif kişisel özellikler ve pozitif gruplar, işletmeler, toplumlar gibi pozitif kurumlar incelenmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 5). Pozitif örgütsel psikolojik bakış açısı merhamet ve erdem gibi karakter özellikleri ile ilgilenen pozitif örgüt okulu ve koşullara göre gelişebilen ve performansla ilgilenen pozitif örgütsel davranış yaklaşımının doğmasına sebep olmuş, yapılan araştırmalar sonrasında psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişme durumu olarak tanımlanmakta ve bireyin “kim olduğu” ve gelişimsel anlamda “kim olabileceği” ile ilgilenmektedir. (Luthans ve arkadaşları, 2007). Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri, “umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık” olarak kategorize edilmektedir (Çiftci, 2018, s. 12).

Umut, bireylerin hedefe ulaşma inancı ve duygusudur (Harms ve Luthans, 2012, s. 590). Umudu geliştirmek için: daha açık hedefler belirleme, başarıya ulaşmak için birkaç farklı yol üretme, hedefe ulaşmayı sağlamak adına zihinsel enerji toplama, aşılması güç olan engellerin üstesinden gelinebilecek bir durum olarak görme gibi yöntemler uygulanmalıdır (Luthans ve arkadaşları, 2007, s. 14-15). Umut, çalışanların hedefine ulaşmasındaki performans için önemli derecede etkilidir. Umutla ilgili düşünceler bir kurumun görev tamamlama güçlerini artırır. Umudu yüksek çalışanların engeller karşısında strese girme ihtimalleri daha düşüktür (Sweet, 2012, s. 26).

Öz yeterlilik, kişilerin kendisinden beklenen durumları yerine getirmek için gerekli olan eylem hareketlerini düzenleme ve yürütme yeteneklerine olan inançlarını ifade eder. Bu inançlar, insanların nasıl düşündüklerini, hissettiklerini, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve nasıl hareket ettiklerini etkilemektedir (Bandura, 1995, s. 2). Öz yeterlilik, verilen görevi yerine getirmede gösterilen fazladan çaba ve azimle karakterize edilmektedir. Bandura, öz yeterliliğinin geliştirme kaynaklarını; geçmiş tecrübeler, birisini rol model alma, psikolojik ve fizyolojik uyarılma olarak ifade etmiştir (Avey, Patera ve West, 2006, s. 46).

İyimserlik bireyin mevcut konumunda ve gelecekte başarılı olacağına yönelik olumlu beklentisidir. İyimser insanlar daha başarılı olmaktadır. Bu başarılarını ise olumlu becerilere ve özelliklere borçlu olduklarını söylemektedirler. İyimserler, tehdit edici durumlardan pozitif olarak başa çıkabilmektedirler. Bunun sonucunda etkili başa çıkma becerilerine sahip olmaktadır (Bissessar, 2014, s. 38). İyimserlik, pozitif psikolojik sermayede önemli bir yapıdır ve uzun süredir hem psikologlar hem de diğer insanlar arasında genel olarak bilinmektedir. İyimserliğin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki olumlu etkisi, azim ve mesleki başarı konusunda motive edici özelliği vardır (Luthans, 2010, s. 212).

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin bir değişim, sıkıntı veya risk karşısında başarılı bir şekilde çıkma kabiliyetidir (Luthans, 2002, s. 702). Psikolojik sermayenin bir parçası olarak, dayanıklılığın performansla pozitif olarak ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bunun nedeni, yüksek derecede esnek bireylerin yaratıcı olma, değişime adapte olma ve sıkıntılarla başa çıkma konusunda ısrarcı olmalarıdır. Bu durum da günümüzde hızlı değişim gösteren firmalarda performansın artmasına neden olmaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Li, 2005, s. 254).

## **2.2. İş Performansı**

Performans, daha önceden hedeflenen etkinlikte sonuca ulaşma seviyesidir. Performans tabiri örgütler için üretimi ifade ederken, bireysel anlamda ise hedefe ulaşmadaki etkinlik ve verimliliği ifade etmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 201). İş performansı ile ilgili geçmişten günümüze birçok araştırma yapılmıştır. Ama bu araştırmalardan en önemli özellik taşıyan hatta temel taşı diyebileceğiniz araştırmayı 1993 yılında Borman ve Motowidlo yapmıştır. Bu araştırmacılar iş gören performansını görev performansı (rol içi) ve bağlamsal performans (rol dışı) olarak ikiye ayırmışlardır (Kurt, 2013, s. 7).

Görev performansı, örgüt çalışanlarının örgütün ağırlık merkezini oluşturan faaliyetlerini geliştirmek için yapılan çalışmalarını kapsamaktadır. Görev performansını oluşturan iki bileşen bulunmaktadır. Bunlar; teknik-idari görev performansı ve liderlik görev performansıdır. Teknik- idari görev performansı; görev performansı ve liderlik performansı haricinde olan tüm işlemlerin performansını kapsamaktadır. Bundan dolayı geniş bir alanı kapsamaktadır. Liderlik görev performansı ise; yönetim tarafından görevleri tanımlanan işlerin hepsinin iş performansını kapsamaktadır. Bu işler içerisinde yönetme, yönlendirme ve insanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi için yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Conway, 1999'dan akt: Ünlü ve Yürür, 2011, s. 184-185).

Bağlamsal performans daha çok bulunulan çevreye olumlu katkılarda bulunmak için yapılan çalışmalardır. Ekstradan yapılan iş için gönüllü olmak, coşku ile ısrar etmek, başkalarına yardım etmek ve organizasyonu desteklemek veya savunmak, bağlamsal (rol dışı) performansa örnek gösterilebilir (Befort ve Hatrup, 2003, s. 17).

Araştırmacılar bir dizi bağlamsal performansla alakalı kavramlar geliştirmişlerdir. Çok genel düzeyde iki tür bağlamsal performans ayrımı yapılmıştır. Bunlar; birincisi şu anda olduğu gibi kuruluşun düzgün çalışmasını amaçlayan davranışlar; ikincisi iş prosedürlerini ve organizasyonel süreçleri değiştirmeyi veya iyileştirmeyi amaçlayan proaktif davranışlardır. Dengeleyici bağlamsal performans davranışların bileşenlerinden fedakarlık, vicdan, vatandaşlık erdemi, nezaket ve örgütsel spontanlık; örgütsel vatandaşlık davranışını içermektedir. Proaktif davranışlar ise bireylerin sorumluluk alması sonucunda oluşan kişisel inisiyatiflerini içermektedir. Dolayısıyla bağlamsal performans tek biçimli bir davranış kümesi değildir. Kendi içinde çok boyutlu bir kavramdır (Sonnentag ve Frese, 2005, s. 6- 7).

Sosyal değişim kuramına göre bireyler kazandıkları ve harcadıkları arasında denge kurmaya çalışırlar. Birey ile örgüt arasında karşılıklı kazanma anlayışı vardır. Eğer birey yeterli derecede kazandığını düşünür ve yaptıkları diğer örgüt bireyleri tarafından desteklenirse rol dışı faaliyetleri yerine getirmek ister. Bu belirtilen hususların negatif olduğunu düşünürsek, yani kazanma ve takdir görme durumu olmadığı zaman bireyler rol dışı faaliyetleri yerine getirmek istemez. Kısaca, bireyin kendisine yöneltilen hususların yönü ile sergilenecek olan rol dışı davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Kurt, 2013, s. 10).

## **2.3 Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Performansı**

Alanyazında iş performansını etkileyen bireysel (moral ve motivasyon) , örgütsel (ödül ve ceza yöntemi, iş sağlığı ve güvenliği) ve çevresel (çalışma arkadaşları ve fiziki şartlar) faktörler yer almaktadır (Kayabaşı, 2019, s. 97-99). Bunlara ilaveten kişilerin olumlu yönlerinin güçlendirilmesine odaklanan pozitif psikolojik sermayenin de iş performansını

etkilediğine yönelik araştırmalar da bulunmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2015; Durrah ve Ahmad, 2016; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Kappagoda, Othman ve Alwis, 2014; Polatçı, 2014; Rego, Marques, Leal, Sousa, ve Cunha, 2010; Şener, 2017).

Rego, Marques, Leal, Sousa, ve Cunha'nın (2010) çalışmasında; pozitif psikolojik sermayenin iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmasında; psikolojik sermayenin iş performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Kappagoda, Othman ve Alwis'nin (2014) çalışmasında; pozitif psikolojik sermayenin her bir boyutu ile iş performansı boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Regresyon analizinin sonucu ise, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iş performansına pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Korkmazer, Ekingen ve Yıldız'ın (2016) çalışmasında; iş performansı ile psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Şener'in (2017) çalışmasında; psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı alt boyutları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıntılı şekilde bakıldığı zaman, psikolojik sermaye alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık ve esneklik düzeylerinin bağlamsal performans üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan umut düzeyinin ise görev performansı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polatçı'nın (2014) araştırma sonuçlarında ise; pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutları açısından incelendiğinde ise, sadece psikolojik dayanıklılığın görevsel ve bağlamsal performans üzerinde etkisinin olduğu, umut alt boyutunun ise sadece görev performansı üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili alanyazın çalışmaları ışığında pozitif psikolojik sermayenin, iş performansını anlamlı ve olumlu şekilde etkileyeceği varsayılarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Pozitif psikolojik sermaye, iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Umut, görevsel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Umut, bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4: Öz yeterlilik, görevsel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5: Öz yeterlilik, bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H6: İyimserlik, görevsel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H7: İyimserlik, bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H8: Psikolojik dayanıklılık, görevsel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H9: Psikolojik dayanıklılık, bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Katılımcılar

Araştırmaya Konya ili Beyşehir İlçesine bağlı Huğlu mahallesinde av tüfeği üretiminde faaliyet gösteren 8 firmanın 322 çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılanların %93,9'u erkek, %6,1'i kadın, %62'si evli, %38'i bekar ve %63,3'ü 35 yaşın altındadır. Katılımcıların %69,6'sı üniversite öncesi eğitime, %59,4'ü 6 yıldan az süreli işyeri tecrübesine ve %57,2'si 2500 TL ve altı gelire sahiptir. Araştırma kapsamında katılımcılara yüz yüze anket uygulanmış, eksik ve hatalı doldurulan 9 tanesi veri setinden çıkarılmış olup, geçerli 313 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

#### 3.2. Araştırma Prosedürü

Çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin, iş performansları üzerindeki olası etkileri incelenmiştir. Katılımcılara anket uygulanarak saha araştırması yapılan çalışmada; ilgili değişkenlerin bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış ölçeklerle ölçümü gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ölçeklerin faktör ve güvenilirlikleri tekrar sınıandıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkileri analiz edilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Çalışmanın bağımsız değişkenini oluşturan psikolojik sermaye, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007a) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "iyimserlik", "psikolojik dayanıklılık", "umut" ve "öz yeterlilik" alt boyutlarını içeren psikolojik sermaye ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçekte 21 ifade bulunmakta ve 6'lı likert şeklindedir (1=Hiç Katılmıyorum, 6=Tamamen Katılıyorum).

4 boyuttan oluşan ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda istenilen yük değeri taşımaması ve uyum indeksi değeri düşürmesi nedeniyle psikolojik dayanıklılığı ölçen PS6 ifadesi modelden çıkarılmıştır. Ayrıca programın önerdiği modifikasyon indeksleri doğrultusunda; PS7 ve PS11, PS7 ve PS15, PS8 ve PS10, PS1 ve PS17, PS5 ve PS9, PS2 ve PS3, PS2 ve PS12 ifadelerinin hata terimleri birbirine bağlanmıştır. Tüm bu

modifikasyon işlemleri neticesinde elde edilen uyum indeksleri ( $x^2=359,120$   $sd=157$ )  $x^2/sd:2,28$ ,  $RMSEA=0,06$ ,  $GFI=0,90$ ,  $AGFI=0,86$ ,  $NFI=0,90$  ve  $CFI=0,93$ ) olarak belirlenmiştir.

İş Performansı Ölçeği: Çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturan iş performansı ise rol içi performans (Goodman ve Syvanteck (1999)), rol dışı performans (Jawahar ve Carr (2007)) tarafından geliştirilen, Bağcı (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış iş performansı ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçekte toplamda 16 ifade olup, 5'li likert şeklindedir (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum).

2 boyutlu ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda görev performansını ölçen P6 ifadesi modelden çıkarılmış, P3 ve P9, P14 ve P15, P15 ve P16, P14 ve P16 ifadelerinin hata terimleri birbirine bağlanmıştır. Bu modifikasyon işlemi sonucunda elde edilen uyum indeksleri ( $x^2=223,781$   $sd=157$ )  $x^2/sd:85$ ,  $RMSEA=0,07$ ,  $GFI=0,91$ ,  $AGFI=0,87$ ,  $NFI=0,91$  ve  $CFI=0,94$  olarak belirlenmiştir.

Psikolojik sermaye ve iş performansı ölçeklerine ait bu değerler yorumlandığında modellerin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017, s. 79) olduğunu göstermektedir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisinin olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotezlerin sınanmasına geçmeden önce faktör ortalamalarının normal dağılıma uygunluğu ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Ardından aralarındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi ile regresyon analizi yapılmıştır. Analizlere sonuçlarından elde edilen bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analiz Bulguları

Faktörler	Ort.	S.s.	S/K	1	2	3	4	5	6	7	8
1. İyimserlik	5,06	0,87	-1,05/1,31	[,666] <sup>4</sup>							
2. Psikolojik Dayanıklılık	5,16	0,93	-1,58/1,82	,343**	[,834] <sup>4</sup>						
3. Umut	5,12	0,81	-1,67/1,08	,558**	,721**	[,771] <sup>6</sup>					
4. Öz Yeterlilik	5,16	0,91	-1,77/1,93	,424**	,754**	,757**	[,876] <sup>6</sup>				
5. Psikolojik Sermaye	5,13	0,74	-1,74/1,81	,659**	,845**	,918**	,905**	[,920] <sup>20</sup>			
6. Görev Performansı	4,51	0,57	-1,30/1,54	,519**	,703**	,799**	,705**	,819**	[,855] <sup>8</sup>		
7. Bağlamsal Performans	4,62	0,57	-1,89/1,71	,521**	,465**	,588**	,549**	,634**	,713**	[,861] <sup>7</sup>	
8. İş Performansı	4,56	0,53	-1,86/1,08	,562**	,639**	,757**	,683**	,791**	,935**	,915**	[,911] <sup>15</sup>

N:313, S/K: Skewness ve Kurtosis istatistikleri, [...]: Cronbach Alpha katsayısı. \*\* $p<0,01$ , Üstlü Sayı: Ölçek madde sayısı

Tablo 1'de katılımcıların psikolojik sermaye ve iş performansı değişkenlerine ait ortalama değerlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayeye alt boyut ortalamalarının birbirine yakın olduğu, iş performansı alt boyutlarından bağlamsal performansın ortalamasının, görevsel performanstan yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda ayrıca faktörlerin güvenilirlikleri, regresyon analizinin ön koşulları arasında yer alan; normal dağılım ve korelasyon katsayıları da verilmiştir. Faktörlerin güvenilirlik katsayıları ile güvenilirliğin, (çarpıklık ve basıklık) değerlerin  $+2$  aralığında (Trochim ve Donnelly, 2006; Field, 2009) yer alması ile normal dağılıma uyumluluklarının sağlandığı, dolayısıyla parametrik testlerin yapılabilirliği tespit edilmiştir. Korelasyon analizleri incelendiğinde modelde bağımsız ve bağımlı değişkenlere ait faktörlerin tümü arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin varlığı gözlenmiştir. Psikolojik sermaye ile iş performansı arasında kuvvetli ve pozitif yönde ilişki ( $r:0,791$ ) bulunmuştur. İş performansı ile psikolojik sermayeyi oluşturan iyimserlik arasında ( $r:0,562$ ); psikolojik dayanıklılık arasında ( $r:0,639$ ); umut arasında ( $r:0,757$ ), öz yeterlilik arasında ( $r:0,683$ ) kuvvetlerinde ilişkiler bulunmuştur.

Görev performansı ve bağlamsal performans ile en yüksek düzeyde ilişkinin umut arasında sırasıyla ( $r=,799$ ) ve ( $r=,588$ ) olduğu görülürken, en düşük düzeyde ilişkinin ise görev performansı ile iyimserlik ( $r=,519$ ), bağlamsal performans ile psikolojik dayanıklılık ( $r=,465$ ) arasında olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ve faktörlerinin, iş performansı ve faktörleri üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'de sunulmuştur.

Regresyon analizi ile birlikte bağımsız değişkenler arasında çok bağlantı, oto korelasyon, doğrusallık gibi bulgular incelenmiş ve regresyon analizinin şartlarının sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken:	İş Performansı		
Bağımsız Değişken:	B	S.H.	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,791	0,025	0,000
Regresyon Modelinin Özeti:	R <sup>2</sup> : 0,626 p<0,05	Düz R <sup>2</sup> : 0,624 VIF<10	F(1,311)=519,515 DW=2,217 Tolerance>0,2

Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisine yönelik bulguya göre pozitif psikolojik sermaye iş performansını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ( $\beta=0,791$ ,  $p<0,05$ ). Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye Faktörlerinin Görevsel Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken:	Görevsel Performans		
Bağımsız Değişken:	B	S.H.	p
İyimserlik	0,125	0,025	0,001
Psikolojik Dayanıklılık	0,225	0,032	0,000
Umut	0,474	0,040	0,000
Öz Yeterlilik	0,123	0,034	0,025
Regresyon Modelinin Özeti:	R <sup>2</sup> : 0,689 p<0,05	Düz R <sup>2</sup> : 0,684 VIF<10	F(4,308)=170,215 DW=2,096 Tolerance>0,2

Pozitif psikolojik sermaye faktörlerinin, görevsel performans üzerindeki etkisine yönelik bulgulara göre iyimserlik ( $\beta=0,125$ ,  $p<0,05$ ); psikolojik dayanıklılık ( $\beta=0,225$ ,  $p<0,05$ ); umut ( $\beta=0,474$ ,  $p<0,05$ ); öz yeterlilik ( $\beta=0,123$ ,  $p<0,05$ ) görevsel performansı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Buna göre H2, H4, H6 ve H8 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken:	Bağlamsal Performans		
Bağımsız Değişken:	B	S.H.	p
İyimserlik	0,281	0,035	0,000
Psikolojik Dayanıklılık	0,018	0,044	0,796
Umut	0,242	0,055	0,002
Öz Yeterlilik	0,233	0,047	0,002
Regresyon Modelinin Özeti:	R <sup>2</sup> : 0,425 p<0,05	Düz R <sup>2</sup> : 0,418 VIF<10	F(4,308)=57,007 DW=2,343 Tolerance>0,2

Pozitif psikolojik sermaye faktörlerinin, bağlamsal performans üzerindeki etkisine yönelik bulgulara göre iyimserlik ( $\beta=0,281$ ,  $p<0,05$ ); umut ( $\beta=0,242$ ,  $p<0,05$ ); öz yeterlilik ( $\beta=0,233$ ,  $p<0,05$ ) bağlamsal performansı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ancak psikolojik dayanıklılık bağlamsal performansı anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Buna göre H3, H5 ve H7 hipotezleri kabul edilmiş olup, H9 hipotezi ise kabul edilmemiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre, av sanayisinde çalışanların psikolojik sermaye ve iş performansı ile alt boyutlarının ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye alt boyutlarında en yüksek ortalama öz yeterlilik alt boyutundadır. Daha sonra sırasıyla psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik alt boyutları gelmektedir. Bu sonuçlardan hareketle çalışanların kendi işlerini görebilecek öz yeterliliğe, kendilerini psikolojik olarak dayanıklı hissettiklerine, geleceğe umut ve iyimserlikle baktıkları söylenebilir. Çalışanların iş performansı alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde; bağlamsal performansın ilk sırada, görevsel performansın ikinci sırada olduğu görülmektedir. Ortalamalardan çalışanların işlerine karşı çok istekli olduğu sonucuna varılmıştır. Çünkü bağlamsal performans kişilerin kendi inisiyatifinde yaptığı işlerden oluşmaktadır. Çalışanların üzerine düşenden fazlasını yerine getirdiğini düşündükleri şeklinde bir yorum yapılabilir.

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test sonuçlarına göre ise pozitif psikolojik sermayenin iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç alanyazındaki çalışmalarla (Çetin ve Varoğlu., 2015; Durrah ve Ahmad, 2016; Erkuş ve Fındıklı., 2016; Kappagoda ve arkadaşları, 2014; Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016; Polatçı, 2014, Şener, 2017) benzerlik göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının, iş performansının alt boyutlarına etkilerine yönelik kurulan hipotezlerde ise sadece psikolojik dayanıklılığın bağlamsal performansı etkilemediği bulunmuştur. Umutun görevsel performansı pozitif etkilediği sonucu (Kappagoda ve arkadaşları., 2014; Polatçı, 2014; Şener, 2017) çalışmaları ile, bağlamsal performansı pozitif etkilediği sonucu (Kappagoda ve arkadaşları 2014; Şener, 2017) çalışmaları ile benzer sonuçlar gösterirken, bazı çalışmalarla (Polatçı, 2014) benzerlik göstermemektedir. İyimserliğin ve öz yeterliliğin hem görevsel hem de bağlamsal performansı pozitif yönde, psikolojik dayanıklılığın görevsel performansı pozitif yönde etkilediği, bağlamsal performansı ise etkilemediği bulgusu benzer çalışmalarla (Kappagoda ve arkadaşları, 2014; Polatçı, 2014; Şener, 2017) örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları çalışanların iş performanslarının bağımlı olduğu değişkenlerden birinin de pozitif psikolojik sermayeleri olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, çalışanlarının iş performanslarını arttırabilmeleri için onlara pozitif bir bakış açısıyla yaklaşarak güçlü yönlerine odaklanmalarının ve bu yönlerini geliştirmelerinin önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçlarının örneklem içerisinde yer alan firmalarda çalışanları kapsadığı, genellemeler yapılabilmesi için diğer bölgelerdeki firmalarla da çalışmaların yapılması gerekliliği unutulmamalıdır. Ayrıca sonraki araştırmalarda nitel yöntemlerle de desteklenmesi durumunda daha farklı bilgilere ve sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın başlıca kısıtını araştırma kapsamında toplanan verilerin Beyşehir Huğlu Mahallesi faaliyet gösteren fabrikalarda, kolayda örnekleme yöntemiyle ve araştırmaya katılmak isteyen çalışanlardan toplanmış olması oluşturmaktadır. Bundan dolayı elde edilen sonuçlar örneklem kapsamında değerlendirilmelidir. Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesinden dolayı, iş performansını etkileyen diğer değişkenlerin dikkate alınmaması bir diğer kısıtı oluşturmaktadır.

## ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik ve Bilimsel İlkeler Sorumluluk Beyanı: Bu çalışmanın saha araştırması 2019 yılında gerçekleştirilmiş olup tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder.

**KAYNAKÇA**

- Aksu, G., Eser, M. T., Güzeller, C. O., (2017), *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Avey, J. B, Patera, J. L. ve West, B. J., (2006), The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-61.
- Bağcı, Z., (2014), Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12 (24), 58-72.
- Bandura, A, (1995), *Self-efficacy in changing societies*, New York, Cambridge University Press.
- Befort, N., Hattrup, K. (2003), Valuing task and contextual performance: experience, job roles, and ratings of the importance job behaviors", *Applied H.R.M Research*, 8(1), 17-32.
- Bissessar, C. S., (2014), An exploration of the relationship between teachers' psychological capital and their collective self-esteem" *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9), 34-52.
- Çetin, F., Basım, H. N., (2012), Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması, *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Varoğlu, A. K., (2015), Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çınar, E. (2011), *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir)
- Çifti Öztürk, D. (2018), Otantik liderlik tarzı ve çalışanların işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken rolü, (Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu)
- Durrah, O., Ahmad, M. (2016), The impact of the psychological capital on job performance: a case study on faculty members at philadelphia university", *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.
- Erkuş, A., Fındıklı, A. M. (2013), Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Field, A., (2009), *Discovering statistics using SPSS*, London, Sage.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, Daniel J. (1999) Person–organization fit and contextual performance: do shared values matter", *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254–275.
- Harms, P. D ve Luthans, F., (2012), Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: an example using psychological capital, *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Hitt, A. M. ve Ireland, D. R., (2002), The essence of strategic leadership: managing human and social capital, *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 3-14.
- 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.
- Kappagoda, S., Othman, H.Z.F., Alwis, W.P.G.D. (2014), The impact of psychological capital on job performance: development of a conceptual framework, *European Journal of Business and Management*, 6(15), 143-154.
- Kayabaşı, Ç., (2019), *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: bir devlet hastanesi örneği*, (Doktora tezi, Ankara Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara)
- Korkmazer, F., Ekingen, E., Yıldız, A. (2016), Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kurt, E., (2013), *Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: turizm işletmelerinde bir araştırma*, (Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara)
- Luthans, F., (2010), *Organizational Behavior*, New York, McGraw- Hill Companies, Inc.
- Luthans, F., (2002), The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O ve Li, W., (2005), The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance, *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007a), Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York, Oxford University Press.
- Pietrowsky, R. Mikutta, J., (2012), Effects of positive psychology interventions in depressive patients – a randomized control study, *Psychology*, 3(12), 1067-1073.
- 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. ve Cunha, M. P. E. (2010), Psychological capital and performance of portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M., (2000), Positive psychology: an introduction, *American Psychologist*, 55(1), 5-14.



- Sonnentag, S., Frese, M. (2005), Performance concepts and performance theory, *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
- Sweet, J.D., (2012), *The relationship between psychological capital and learning organization dimensions in a community medical center: an exploratory survey research study*, (Doctoral dissertation,, The George Washington University, Washington)
- Şener, Y., (2017), *Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü*, (Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul)
- Trochim, W., Donnelly, J., (2006), *The research methods knowledge base*, 3rd. Mason, OH: Atomic Dog Publishing.
- Tutar, H., Altınöz, M., (2010), Örgütsel iklimin işgören performansına etkisi: ostim imalat işletmetleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Ünlü, O., Yürür, S. (2011), Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207.
- Vogelsgang, G., Smith, R. C., (2014), The relationship between positive psychological capital and global mindset in the context of global leadership, *Journal of Leadership & Organizational Studies: JLOS; Official Journal of the Midwest Academy of Management*, 21(2), 165-178.
- Wright, A. T., (2003), Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come, *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.