



ÇALIŞANLARDA İŞE TUTKUNLUĞUN GÖREV PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ARACI ROLÜ

SALİH ZEKİ İMAMOĞLU^{1*} & SERHAT ERAT² & EDA DİLARA AYBER³

¹Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, imamoglu@gtu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7160-2370>.
²Doç. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, erat@gtu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0227-8914>.
³Arş. Gör., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, edayer@gtu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7732-5848>.

Etik Kurul Onayı: Gebze Teknik Üniversitesi Etik Kurulu, 30.05.2023 tarih ve 08-02 sayılı karar

ÖZ

Bu araştırmanın amacı işe tutkunluk, öz yeterlilik ve görev performansı arasındaki ilişkileri incelemek ve işe tutkunluğun görev performansına etkisinde öz yeterliliğin aracı rolünü araştırmaktır. Çalışmanın örneklemini Kocaeli ili genelinde faaliyette bulunan lojistik sektöründe çalışan 356 personel oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS istatistiksel paket programıyla analize tabi tutulmuştur. Araştırma bulguları hem öz yeterlilik hem de işe tutkunluğun performansı artırmada önemli rolleri olduğunu göstermiştir. Ayrıca işe tutkunluğun performansa etkisinde öz yeterliliğin aracı rolüne ait önemli katkılar sunmuştur. Görev performansını artırmak isteyen firmaların insan kaynakları uygulayıcıları, seçim ve eğitim süreçleri müdahalelerini tasarlarken ve değerlendirirken hem bilişsel becerinin hem de duygusal gösterimin önemini anlamalı ve bu unsurları dikkate almalıdır.

Anahtar Kelimeler: İşe Tutkunluk, Görev Performansı, Öz Yeterlilik

Editör / Editor:
Selma GÜLİRMAK,
Erciyes Üniversitesi, Türkiye

***Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:**
Salih Zeki İMAMOĞLU,
imamoglu@gtu.edu.tr

JEL:
L20, M10, M12

Geliş: 3 Ekim 2023
Received: October 3, 2023
Kabul: 31 Ocak 2024
Accepted: January 31, 2024
Yayın: 30 Nisan 2024
Published: April 30, 2024

Atıf / Cited as (APA):
İmamoğlu, S. Z. & Erat, S. & Ayber, E. D. (2024),
Çalışanlarda İşe Tutkunluğun Görev Performansına Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracı Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 67, 153-160, doi: 10.18070/erciyesiibd.1369865

MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND TASK PERFORMANCE

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationships between work engagement, self-efficacy, and task performance and to investigate the mediating role of self-efficacy in the effect of work engagement on task performance. The sample of this study consists of 356 personnel working in the logistics sector operating throughout Kocaeli province. Questionnaire method was used as data collection tool. The collected data were analyzed the SPSS statistical package program. Research findings showed that both self-efficacy and work engagement have important roles in increasing performance. Additionally, significant contributions have been made regarding the mediating role of self-efficacy in the effect of work engagement on performance. Human resource practitioners of firms seeking to improve task performance must understand and consider the importance of both cognitive ability and emotional display when designing and evaluating selection and training process interventions.

Keywords: Work Engagement, Task Performance, Self-efficacy

GİRİŞ

Örgütlerin varlıkları itibarıyla iş sözleşmesinde belgelenebilen resmi iş taleplerini yerine getirmek için tüm dikkatlerini ve enerjilerini harcayan örgüt üyelerine ihtiyacı vardır. Ayrıca, şartlarda meydana gelen gelişmeler ve değişime adaptasyonun bir parçası olarak üyelerin ekstra çaba harcamaya ve resmi iş beklentilerini aşmaya istekli olması beklenmektedir. Çalışanların yetenekleri, motivasyonlarını ve başarılarını büyük ölçüde belirler. Ancak, yeteneklerine ne ölçüde inandıkları da önemlidir. Çalışanlar zorluklar karşısında sebat edeceklerdir. Çünkü, çalışmayla ilgili görevleri başarılı bir şekilde yerine getirmek için gerekli bilişsel ve motivasyonel kaynakları kullanabileceklerine inanırlar. Böylece öz yeterlilik, çalışanların aktif bir tutkunluk içerisinde olmasını sağlayacaktır (Ouweneel, Schaufeli ve Le Blanc, 2013).

İşe tutkunluk çalışanın iş yerinde psikolojik varlığının veya yokluğunun derecesini gösterecek bir kavram olarak önerilmiştir. Kahn (1990), iş rollerini yerine getirirken çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini nasıl ifade ettiklerini bu kavram ile açıklamıştır. Yüksek düzeyde üretkenlik ve fonksiyonel etkinlik sağlamak için kuruluşlar, çalışanlarının odaklanmasını ve tüm enerjilerini görevleri yerine getirmeye yatırmasını sağlamalıdır. İşe tutkunluk da bu unsurların toplamının bir göstergesi olarak önerilmiş bir kavramdır (Kahn, 1990). Öz-yeterlilik, tutkunlukla olumlu bir şekilde ilişkilidir. Çünkü, bir görevi tamamlamak amacıyla ek enerji ve çaba harcamak için daha fazla istekliliğe ve dolayısıyla göreve daha fazla katılım ve özümsemeye yol açar (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara ve Consiglio, 2015). Kendini adanmış çalışanlar, çalışmalarını ile ilgili olarak bir önem, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu hissederler (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002).

Örgütsel performans arzu edilen bir avantajdır. Ancak, ulaşılması çalışanların refahı gibi çeşitli faktörler tarafından koşullandırılır. Yöneticiler yüksek performans için işin, özellikle işyerinde geçirilen süre nedeniyle, çalışanların günlük yaşamları üzerindeki etkisini göz önünde bulundurarak, işgücünün iş süreçlerine olan güven duygusunu güçlendirmeye çalışmalı ve modern işyerlerindeki değişikliklerle ortaya çıkan yeni çalışma metodolojilerine ilişkin becerilerini geliştirmeye çalışmalıdır (Hantula, 2015). Örgütsel performansın ve üretkenliğin önde gelen kaynağı bireysel performanstır. Performans takım ya da örgüt düzeyinde olabileceği de yapı taşının birey olduğu söylenebilir (Geue, 2018). Bireysel performans için de bireysel kaynaklar esastır. Gruman ve Saks (2011), kaliteli iş performansı elde etmenin en iyi yolunun, çalışanların işe tutkunluğunu teşvik etmek ve yönetmek olduğuna dikkat çekmiştir. Öz-yeterlilik ve işle ilgili performansa ilişkin iki önemli meta-analiz çalışması literatürde yer alan kanıtların büyük bölümünün olumlu ilişkileri doğrular nitelikte olduğuna ortaya koymuştur (Judge, Jackson, Shaw, Scott ve Rich, 2007; Stajkovic ve Luthans, 1998).

Çalışma ortamında, çalışanların daha ilgili ve öz-yeterli olmaları ve işte daha yüksek derecede aktif performans göstermeleri gerekmektedir (Griffin, Neal ve Parker, 2007). Bu durum, uygulamada işe adanma ve öz yeterlilik gibi performans öncüllerine ilgi duyulmasına yol açmıştır (Macey ve Schneider, 2008; Sitzmann ve Yeo, 2013). İyileştirilmiş çalışan görev performansı, çalışanların öz-yeterlilik inancına ve işe tutkunluklarına bağlıdır (Bakker, Tims ve Derks, 2012).

Literatürde yer alan çalışmaların bazıları öz yeterliliğin performansa etkisinde işe tutkunluğun aracı rolüne dair destekler bulmuştur (Bernales-Turpo vd., 2022; Bhatti, Alshagawi ve Juhari, 2018; Tian, Wang, Zhang ve Wen, 2019). İşe tutkunluk ile performans arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracı rolü üstlenip üstlenmediği ise incelenmemiştir. Mevcut literatür işe tutkunluk ile öz yeterlilik arasında yakın ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Lisbona, Palaci, Salanova ve Frese, 2018; Orgambidez, Borrego ve Vázquez-Aguado, 2019; Shu, 2022). Literatür incelendiğinde bu iki kavramın karşılıklı ilişkisi ortaya konulmakla birlikte büyük çoğunlukla öz yeterliliğin öncül pozisyonda olduğu araştırma modelleri çalışılmış ve öz yeterliliğin işe tutkunluğa olan etkisi üzerinde durulmuştur (Bernales-Turpo vd., 2022; Bhatti vd., 2018; Tian vd., 2019; Shu, 2022). Bu çalışmada ise işe tutkunluk öz yeterliliğin öncülü olarak alınmaktadır. Bu çalışmanın amacı, işe tutkunluğun öz yeterliliğin aracılık ettiği görev performansı üzerindeki etkilerini lojistik sektörü bağlamında incelemektir. Lojistik sektörü son

yıllarda gelişme gösteren stratejik bir sektör konumundadır ve Türkiye, lokasyon olarak Orta Doğu, Türk Cumhuriyetleri ve Avrupa arasında bir aktarma merkezi oluşturmasından kaynaklanan avantajlı konumu ile birçok otorite tarafından lojistik üssü olarak nitelendirilmektedir. Bu sektörde yapılacak çalışmaların literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

I. TEORİK ÇERÇEVE

A. İŞE TUTKUNLUK

Genel bir düzeyde, işine tutkun çalışanlar, yalnızca fiziksel çabalarını rolle ilgili hedeflerin peşinde koşmaya odaklamakla kalmaz, aynı zamanda bilişsel olarak uyanık ve duygusal olarak bu çabayla bağlantılıdır (Ashforth ve Humphrey, 1995). İşe tutkunluk Kahn (1990) tarafından, çalışanın iş yerinde psikolojik varlığının veya yokluğunun derecesini gösterecek bir kavram olarak önerilmiştir. İşe tutkunluk, hem çalışanların işlerine bağlılık düzeylerini yansıtır, hem de çalışan refahının aktif bir ölçüsü olarak görülmektedir (Cho, 2021). Schaufeli ve arkadaşları (2002) işe tutkunluğu, işle ilgili olumlu bir zihinsel durum olarak açıklamış ve canlılık, özveri ve kendini verme olarak üç boyutta ele almıştır. Canlılık; çalışanların işte yüksek enerjili, çaba gösterme eğilimi yüksek ve zorluklara karşı dayanıklı olmasını ifade eder. Özveri; işe ait hissetme, her daim iş için hazır olma ve üretilen çıktılardan gurur duymayı ifade eder. Kendini verme; işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirirken zamanın nasıl geçtiğini anlamayı ve odaklamayı ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2004). İşe tutkun çalışanlar işyerinde başkalarıyla bağlantı kurmaya isteklidirler, başkalarına karşı daha açıktırlar ve iş rollerini yerine getirmek için tüm benliklerini ortaya koyma olasılıkları daha yüksektir (Kahn, 1992).

İşe tutkunluk teorisi, bir bireyin işteki aktivitelerin kendi yetenekleri ve ilgileriyle mükemmel bir şekilde ilerlediğini hissettiğinde, üstün sonuçlar elde etmek için elinden gelenin en iyisini yapmaya çalıştığını ileri sürer (Han ve Wang, 2021). Genel olarak işe tutkunluk, çalışanların iş rolü performansı sırasında yatırım yapmaya istekli oldukları düzeyi ifade eder (Kahn, 1990). Sosyal mübadele teorisine göre, bağlılığı yüksek olan çalışanlar genellikle görevlere bağlılık, iş doyumunu ve işi elde tutma gibi olumlu tutum ve davranışlar sergilerler ve mevcut çalışmaları da bu önermeyi doğrulamaktadır (Mazzetti vd., 2023; Bakker ve Demerouti, 2008). İşe tutkunluk teorisi, meşgul bir kişinin hiç bitmeyen bir canlılık, enerji ve bir göreve zaman ve çaba harcamaya yönelik kararlılıkla temsil edilen olumlu bir tutuma sahip olduğunu savunur (Corbeau ve Iliescu, 2023; Schaufeli vd., 2009). İşe tutkunluğun iş becerikliliği, olumlu iş ortamı, yaşam kalitesi gibi pozitif psikoloji unsurlarıyla olumlu ve işten ayrılma niyeti gibi işyerinde verimlilik karşıtı davranışlar ile negatif yönlü ilişkili olduğunu destekleyen yoğun bir literatür bulunmaktadır (Kato, Chiba, Shimazu, Hayashi ve Sakamoto, 2023; Nagarajan, Alagiriswamy ve Parayitam, 2023; Susila, 2023).

B. GÖREV PERFORMANSI

Örgütler, sürekli olarak çalışanların iş performansını artırmanın ve en iyi performans gösterenleri elde tutmanın yollarını aramaktadır (Bothma ve Roodt, 2012). Bireysel iş performansı, bir organizasyona farklı şekillerde katkıda bulunan farklı faaliyetler dizisinden oluşur (Campbell, 1990). Görev performansını oluşturan davranışlar yerleşiktir, herhangi bir işin merkezinde yer alır ve ne oldukları konusunda fikir birliği vardır (Rich, Lepine ve Crawford, 2010). Görev performansı, bir çalışanın temel iş sorumluluklarını kapsayan görevleri yerine getirme etkinliği olarak ele alınmaktadır. Çalışanların rol içi davranışlarına, temel sorumluluklarına ve verimliliğe odaklanılır (Cho, 2021). Görev performansını ifade eden hedef odaklı ve ölçülebilir davranışlar, yalnızca öngörülen ve kuruluş tarafından işin sonuçları olarak resmen kabul edilen görevleri kapsadığından işe özgüdür ve işle ilgili çeşitli işlevler arasında farklılık gösterecektir (Van Zyl, Van Oort, Rispens ve Olckers, 2021).

Görev performansı temel olarak çalışanların kendilerine verilen görevleri tamamlamadaki etkinliğini ifade eder. Pozitif örgütsel davranış kaynaklarına sahip çalışanların, fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini iş rollerine yatırdıklarından, daha uzun süre görevlerinde daha yoğun çalıştıkları, sorumluluklara daha fazla dikkat ettikleri,

daha fazla odaklandıkları ve rollerini oluşturan görevlere duygusal olarak daha bağlı oldukları için gelişmiş performans sergileyecekleri savunulmaktadır (Tsai, Chen ve Liu, 2007; Corbeanu ve Iliescu, 2023; Rich vd., 2010). İş yaşam dengesi, öz yeterlilik ve işe tutkunluğun çalışanların performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Bernales-Turpo, 2022; Corbeanu ve Iliescu, 2023; Jamillah, Setyanti ve Mufidah, 2023).

C. ÖZ YETERLİLİK

Kavramı ortaya koyan Bandura (1997) öz yeterliliği “bireyin belirli bir görevi ve belirli bir olası durumu tamamlama yeteneğine olan inancı” olarak tanımlamıştır. İlerleyen dönemde ayrıca Steinbauer, Renn, Chen ve Rhew, (2018) tarafından motivasyon, duygular ve kişisel başarıların oluşumu için temel inanç ve öz düzenlemenin kritik bir belirleyicisi olarak görülmüştür. Sosyal bilişsel teorisinin bir alt kategorisi olan öz yeterlilik teorisi, Bandura (1986) tarafından önerilmiş olup, başarılı davranışın/sonucun iki temel belirleyicisi olarak bireyin ve kişisel yeteneklerine ilişkin algılarının önemini vurgulamaktadır. Öz-yeterlilik teorisi, başarılı sonuçların temel belirleyicileri olarak bireyin ve bireyin kendi kişisel yeteneklerine ilişkin algısının önemini vurgulamaktadır (Betz, 2000). Bireylerin yeterlik inançları genel olmaktan ziyade davranışsal olarak spesifikdir. Bu nedenle öz-yeterlilik kavramının anlamlı olabilmesi için davranışsal bir referansa sahip olması gerekir.

Literatür öz yeterlilik ile bağlantılı olarak bir kişinin motivasyonunun, etkili koşullarının ve eylemlerinin gerçek koşullara değil, genellikle bireysel inançlara dayandığı görüşünün hakimiyetindedir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 2001). Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, görevle ilgili daha fazla çaba sarf eder ve engeller karşısında daha uzun süre sebat eder ve bu da başarı şanslarını artırır. Buna karşılık, düşük öz-yeterliliğe sahip bireyler, hedeflerini takip etme konusunda düşük isteklere sahip olma ve görevleri tamamlamada başarısız olma eğilimindedir (Feltz, Short ve Sullivan, 2008). Literatürün önemli bir bölümü, öz yeterliliği eğitim programlarının etkinliği ile ilişkilendirirken (örneğin; Zimmerman, 1995), sınırlı sayıda araştırma öz yeterliliği çalışanların işe tutkunluk gibi işle ilgili sonuçlarıyla ilişkilendirilebileceği bir mekanizma olarak önermiştir (örneğin; Bhatti vd., 2018). Bireylerin motivasyonu, inancı, duyguları ve davranışları da öz yeterliliklerine bağlıdır (Bandura, 2012). Bu sebeple öz yeterlilik pek çok unsurda belirleyici bir rol üstlenir. Öz yeterlilik çalışanların karar verme kalitelerini ve iş tatminini artırır ek olarak depresyon, stres, kaygı ve tükenmişliklerini azaltır (Chiesa vd., 2016; Ren ve Chadee, 2017; Seggelen-Damen ve Dam, 2016).

II. HİPOTEZ GELİŞTİRME

A. İŞE TUTKUNLUK VE GÖREV PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Sosyal mübadele teorisine göre, tutkunluğu yüksek olan çalışanlar genellikle görevlere bağlılık, iş doyumunu ve işi elde tutma gibi olumlu tutum ve davranışlar sergilerler ve mevcut çalışmalar da bu önermeyi doğrulamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008; Mazzetti vd., 2023; Panda, Sinha ve Jain, 2022). İşe tutkunluğun iş sonuçlarına etkisi, kendi kaderini tayin teorisi ile de temellendirilebilir (Bakker ve Bal, 2010; Shu, 2022). Kendi kaderini tayin teorisi, kişilik gelişiminin ve davranışların örgütlenmesinin arkasında yatan içsel süreçlere odaklanır. Bu teoriye göre, üç temel psikolojik ihtiyacın (özerklik, ilişki ve yeterlilik ihtiyaçları) tatmini içsel motivasyonu veya dışsal motivasyonun içselleştirilmesini artırabileceği savı üzerine kurulmuştur (Gagné ve Deci, 2005; Gagné vd., 2022; Ryan ve Deci, 2000).

Araştırmacılar işe tutkunluğun üç unsurunda aktif bir şekilde gerçekleşmesinin gelişmiş görev performansıyla sonuçlanacağını öne sürmektedir (Van Zyl vd., 2021). Bunun sebebi, bireylerin işlerine kendilerini kaptırdıklarında daha çok çalışmaları ve böylece görevlerini daha hızlı tamamlamalarıdır (Mazzetti, Schaufeli ve Guglielmi, 2016). Bunun aksine işe tutkun olmayan veya tutkunluğu düşük olan çalışanlar, geri çekilme ve savunuculuk göstereceklerdir. Fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak farklı boyutlarda eksiklikler gösterecekler ve bu da verimlilik ve etkinliklerini etkilemek suretiyle performanslarını düşüreceklerdir (Bakker, Demerouti ve Ten Brummelhuis, 2012). İşine

tutkun üyeler daha iyi performans göstereceklerdir. Çünkü daha uzun bir süre boyunca daha fazla yoğunlukla daha fazla fiziksel enerjiye, hedefle ilgili davranışlara, daha fazla dikkat, odaklanmaya, bilişsel enerjiye ve iş rolleriyle bağlantı kurmak için duygusal enerjiye yatırım yaparlar (Lai, Tang, Lu, Lee ve Lin, 2020). Bakker ve Bal (2010) çalışmalarını ile yüksek düzeyde tutkun çalışanların, görev performansları için amirlerinden özel takdir aldıklarını kaydetmiştir.

İşe tutkun çalışanlar genellikle olumlu duygular yaşarlar (Bindl ve Parker, 2010). Olumlu duygular yaşayan insanlar işteki fırsatlara karşı daha duyarlıdır, başkalarına karşı daha dışa dönük ve yardımseverdir ve daha özgüvenli ve iyimserdir (Cropanzano ve Wright, 2001). Benzer olumlu duygular olan ilgiyi, keşfetmeyi, yeni bilgileri, yeni deneyimleri özümsemeyi ve büyüme arzusunu besler (Fredrickson ve Losada, 2005). Bu nedenle, bağlı çalışanlar daha iyi performans gösterebilir. Çünkü, genellikle olumlu duygular yaşarlar ve yeni deneyimlere açıktırlar. Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) tarafından yakın zamanda yapılan bir araştırma, işe tutkun çalışanların işe tutkun olmayan meslektaşlarına göre daha az psikosomatik şikâyet bildirdiklerini göstermiştir. Bu da işe tutkunluğun sağlık açısından da performansla olumlu etki edebileceğini gösterir.

Yun ve Beehr (2023), Tu, Luo, Sitar ve Huang (2022) ve Van Zyl ve meslektaşları (2021) yaptıkları çalışmalar, işe tutkunluk ve görev performansı arasında orta kuvvette ilişki olduğunu göstermiştir. Yun ve Beehr’in (2023) çalışması iki farklı zaman dilimini içermektedir ve zaman dilimlerine göre etki düzeyinde önemli bir farklılaşma olmadığı sonucuna varmışlardır. Bakker ve Demerouti (2008) ise çalışmalarında işine tutkun çalışanların iş yerinde olumlu davranışlar sergileyen ve daha iyi iş performansına sahip kişiler olduğunu vurgulamıştır. İşe tutkunluk literatürü incelendiğinde hem çalışanların beyanına dayanan öznel (Tu vd., 2022), hem yöneticilerin beyanına dayanan öznel (Rich vd., 2010), hem de nesnel (Yongxing, Hongfei, Baoguo ve Lei, 2017) görev performans ölçütlerinin sayısız kavramsallaştırması arasında olumlu ilişkilerin var olduğu ortaya konmuştur. Mevcut literatürde araştırmacıların çoğu (Bakker ve Bal, 2010; Bakker ve Demerouti, 2008) işe tutkunluğu bireysel tutumların, davranışların ve performansın temel itici gücü olarak görmüşlerdir. İlgili literatürden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁: İşe tutkunluk görev performansını pozitif yönde etkiler.

B. İŞE TUTKUNLUK VE GÖREV PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ARACI ROLÜ

Pozitif psikoloji, insanların hayatını daha iyi hale getiren olumlu duygular ve erdemler aracılığıyla nasıl gelişebileceklerini incelemektedir (Han ve Wang, 2021; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Fredrickson’ın (2001) genişlet ve oluştur teorisine göre olumlu duygular, insanların anlık düşünce-eylem repertuarlarını genişletme ve düşünce-eylem dizisini genişleterek kişisel kaynaklarını sonuç oluşturmaya yönlendirme imkânı sağlar (Bakker ve Bal, 2010; Stanley ve Schutte, 2023). Sosyal bilişsel teoriye göre ise kişisel yeterlilik beklentileri, insanların yapacağı seçimleri, hedeflerini, görevle ilgili ne kadar çaba harcayacağını ve olumsuz koşullar ve belirsiz sonuçlar altında görevle ilgili çabaların ne kadar sürdürüleceğini belirleyecektir (Shu, 2022; Xu, Liu ve Tang, 2022). Pozitif psikoloji, öz yeterlilik teorisi, sosyal bilişsel teori, genişlet ve oluştur teorisi, sosyal mübadele teorisi ve kendi kaderini tayin teorisi gibi farklı teoriler işe tutkunluk, öz yeterlilik ve görev performansı arasındaki ilişkileri desteklemektedir. Bu teorilerin tamamı iyimserlik, azim, çaba ve kişilerarası beceriler gibi insanın güçlü yönlerinin harekete geçirilmesinin kaynaklarını açıklamak için kullanılmaktadır.

Bir dizi olumlu kişilik özelliğini tetikleyen bir kişilik faktörü olarak kavramsallaştırılan öz yeterlilik (Hiller ve Hambrick, 2005), insanların hedefleri gerçekleştirmek için performans gösterme veya davranışta bulunma yeteneklerine bağlı olan inancı tanımlar (Musenze, Mayende, Wampande, Kasango ve Emojong, 2021). Çalışanların eylem düzeyi, motivasyonu ve duygusal durumu gerçekte ne olduğundan çok algılarına bağlı olduğundan öz yeterlilik, yaşamı yönlendiren önemli bir kontrol merkezi olarak kabul edilir (Bernales-Turpo, 2022; Cabrera-Aguilar vd., 2023). Özyeterlilik, çalışanların işle ilgili ilişkilere dair algılarını ve iş doyumunu artırıp, çalışanların uzun vadeli sonuçlar elde etmek

için davranış düzenleme yöneliminde bulunmalarına sebep olabilir (Machmud, 2018). Musenze ve meslektaşlarının (2021) araştırma sonuçları, öz yeterliliğin çalışanların rol taleplerinin ve işle ilgili diğer zorlukların üstesinden gelmelerini, işe tutkunluk kazanmalarını kolaylaştırdığını göstermektedir. Hirschi (2012) ise öz yeterliliği, işe tutkunluğun bir korelasyonu olarak kabul etmektedir.

Yeterli hisseden çalışanlar amaçlarına ulaşamadıkları zaman diğer seçenekleri denemeye eğilimlidirler ve bunun için yüksek çaba harcarlar, sebat ederek ve sonunda çözüm bulacaklarına ve başarılı olacaklarına inanarak problemleri durumlarla daha etkin bir şekilde başa çıkarlar. Bu açıklama işe tutkunluğun özveri boyutu ile oldukça benzerdir. Çalışanların özveri, kendine inanma gibi bireysel kaynaklardan hareketle genellikle iyi performans göstermesi beklenir (Bandura, 1997; Musenze vd., 2021). Araştırmalar öz yeterlilik ile işe tutkunluk arasında yüksek ilişkiler olduğunu göstermiştir (Halbesleben, 2010; Schaufeli ve Salanova, 2010). İki kavrama ait literatürde alta yatan teorik benzerlikler ve raporlanan korelasyonlar göz önüne alındığında, işe tutkunluğun ve öz yeterliliğin kavramsal örtüşmesinin boyutu ve işle ilgili bireysel performansı etkilemedeki ilgili rolleri alanda yeni sorulara sebebiyet verir (Mauno, Kinnunen, Mäkil kangas ve Feldt, 2010).

Önceki araştırmacılar, öz yeterlilik, işe tutkunluk ve görev performansı arasında önemli ilişkiler olduğunu bulmuşlardır (Bakker vd., 2012; Hirschi, 2012; Tian vd., 2019). Örgüt içi faaliyetlerde işe tutkunluk ve öz yeterliliğin bir kişiyi etkileyebileceği, gücü arttırabileceği, elverişli bir ortam yaratabileceği ve örgüt üyelerini etkileyerek sonuçta daha iyi performansa yol açabileceği sonucuna varılabilir. Literatürdeki çalışmaların büyük bir kısmı da bu görüşü doğrular niteliktedir (Bernales-Turpo vd., 2022; Bhatti vd., 2018; Shu, 2022; Tian vd., 2019). Bu çalışma ise literatürde önceki araştırmalara konu olan işe tutkunluğun, öz yeterlilik ve görev performansının birbirleri üzerindeki etkilerine ek olarak işe tutkunluğun performansa etkisinde öz yeterliliğin aracılık etkisine dair destekler aranmaktadır. Çalışanların kendilerine inanmalarını ifade eden öz yeterlilik, temel bir algı ve eylem kaynağı olarak görülmesi sebebiyle (Bandura, 2012), bu çalışmada tutkunluğun performansa etkisinde aracı olarak önerilmiştir. Bununla birlikte, literatür incelemesine göre işe tutkunluk görev performansı ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık etkisine ilişkin ampirik bir araştırma yapılmamıştır. İşe tutkunluk, öz yeterlilik aracılığıyla çalışanların işlerini daha iyi yapmak istemelerini sağlayan olumlu duygular sağlayacak, çalışanların kendilerine olan inançlarındaki artış ve daha fazla işe katılmaları ile görev performansları artacaktır (Alessandri vd., 2015; Bindl ve Parker, 2010). İlgili literatürden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₂: Öz yeterlilik görev performansını pozitif yönde etkiler.

H₃: İşe tutkunluk öz yeterliliği pozitif yönde etkiler.

H₄: Öz yeterlilik, işe tutkunluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Literatür taraması sonucu geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de verilmektedir. Modelde işe tutkunluğun görev performansına etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü araştırılmaktadır.

ŞEKİL 1| Araştırma Modeli



III. YÖNTEM

A. ÖLÇÜM VE ÖRNEKLEM

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi uygulanmıştır. Veri kaynağının insan olması ve onlardan doğrudan bilgi alınmasının

istenmesi, araştırmada anket yönteminin tercih edilmesini sağlamıştır. Anket çalışması, 30 Mayıs 2023 tarih ve 2023/08-02 sayılı kararla alınan etik kurul onayı ile gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin analizi için SPSS istatistik analiz programından yararlanılmıştır.

Ankette kullanılan ölçekler önceki çalışmalardan uyarlanmıştır. İşe tutkunluk ölçeği için Schaufeli, Bakker ve Salanova'nın (2006) çalışmasından yararlanılmış ve ölçek 17 ifadeden oluşmaktadır. Görev performansı ölçeği için Goodman ve Svyantek'in (1999) çalışmasından yararlanılmış ve ölçek 9 ifadeden oluşmaktadır. Öz yeterlilik ölçeği için Schwarzer ve Jerusalem'in (1995) çalışmasından yararlanılmış ve ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. Tüm değişkenler 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Kapsamlı bir literatür taraması sonucu oluşturulan anketin ilk kısmında ise, işletme hakkında ve formu dolduran kişi hakkında genel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır.

Türkiye sanayinin yaklaşık %60'ı Marmara bölgesindedir ve Kocaeli ili lojistik sektörü için uygun bir bölgedir. Bu yüzden araştırmanın çalışma evrenini, Kocaeli ili genelinde lojistik sektöründe faaliyette bulunan firmalar oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilgili firmalarla iletişime geçilmiş ve bu firmalarda yönetici pozisyonunda çalışan 400 kişiden anket çalışmasına katılma konusunda olumlu dönüş alınmıştır. Ancak 44 kişiden gelen anketler, gerekli kriterlere uymadığı için analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 356 anketin analize tabi tutulabilir olduğu belirlenmiştir.

B. ÖLÇÜM GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Verileri analizlerini gerçekleştirmek için SPSS istatistiksel paket programından faydalanılmıştır. Öncelikle araştırmaya katılan 356 cevaplayıcının sosyo-demografik özelliklere ilişkin analizler yapılmıştır. Araştırma katılımcılarının cinsiyet dağılımına bakıldığında %47,2'si erkek, %52,8'i ise kadındır. Yaş aralığı, %19,4'ü 25 yaş ve altı, %50'si 26-32 yaş, %25'i 33-42 yaş ve %5,6'si ise 43 yaş ve üzeridir. Ankete katılanların %9,6'sı Lise, %13,2'si Önlisans, %53,9'u Üniversite ve %23,3'ü ise Yüksek Lisans mezunudur. Çalışanların %44,4'ü evli %55,6'sı ise bekarıdır. Çalışılan süre, %9,4'ü 1 yıldan az, %40,2'si 1-5 yıl, %26,2'si 6-10 yıl, %22,8'i 11-15 yıl ve %1,4'ü ise 15 yıldan fazla sektörde çalışmaktadır. Görev unvanı dağılımı ise, %37'si yönetici, %42,3'ü uzman/uzman yardımcısı, %3,9'u yönetici sekreteri ve %16,8'i ise diğer bölümlerde görev yapmaktadır.

Verilerin toplanmasının ardından, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla elde edilen verilere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO ve Bartlett küresellik test sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. KMO değeri 0.932 olarak bulunmuştur. KMO oranının 0.5'in üzerinde çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, KMO oranının yükseklik derecesi veri setinin faktör analizi için uygunluğu ile doğru orantılıdır. Bu durum veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, Bartlett küresellik testi de anlamlı bulunmuştur ($X^2=6649,228$; $p<0.001$). Bu sonuçlardan hareketle ilgili ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

TABLO 1| KMO ve Bartlett's Küresellik Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Testi	Yaklaşık Ki Kare (X^2)	
	Df	
		,932
Bartlett Küresellik Testi		6649,228
	Df	861
	Sig.	,000

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Verilere varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda araştırma modelindeki değişkenleri oluşturan ifadeler, toplam varyansın %66,186'sını açıklayan üç (3) faktöre ayrılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktör yükü değeri 0,40'nin altında olan veya ölçeğin yapısına uymayan maddeler (işe tutkunluk değişkenine ait 3 ifade) elenmiştir. Ayrıca ölçeğin tümünün Cronbach's Alpha katsayılarının beklenen 0,70 değerinden yüksek olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978). Faktör analizine ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır. Bu sonuçlar, ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenilirlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

TABLO 2| Faktör Analizi Sonuçları ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişken Adı	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	
1. Faktör: İşe Tutkunluk			
Ise_Tutkunluk_1	,743	,902	
Ise_Tutkunluk_2	,664		
Ise_Tutkunluk_3	,809		
Ise_Tutkunluk_4	,826		
Ise_Tutkunluk_5	,780		
Ise_Tutkunluk_6	,594		
Ise_Tutkunluk_7	,528		
Ise_Tutkunluk_8	,738		
Ise_Tutkunluk_10	,737		
Ise_Tutkunluk_11	,435		
Ise_Tutkunluk_12	,520		
Ise_Tutkunluk_13	,516		
Ise_Tutkunluk_15	,578		
Ise_Tutkunluk_17	,448		
2. Faktör: Görev Performansı			
G_Performans_1	0,611		,910
G_Performans_2	0,724		
G_Performans_3	0,724		
G_Performans_4	0,724		
G_Performans_5	0,635		
G_Performans_6	0,675		
G_Performans_7	0,584		
G_Performans_8	0,616		
G_Performans_9	0,558		
3. Faktör: Öz Yeterlilik			
Oz_Yeterlilik_1	,748	,937	
Oz_Yeterlilik_2	,761		
Oz_Yeterlilik_3	,625		
Oz_Yeterlilik_4	,74		
Oz_Yeterlilik_5	,759		
Oz_Yeterlilik_6	,669		
Oz_Yeterlilik_7	,776		
Oz_Yeterlilik_8	,721		
Oz_Yeterlilik_9	,756		
Oz_Yeterlilik_10	,648		
	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
Faktörlere Ait Özdeğerler	11,437	3.167	1.690
Açıklanan Varyans Yüzdesi	49,439	10.920	5.827
Açıklanan Toplam Varyans %66,186			

Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3'te işe tutkunluk, görev performansı ve öz yeterlilik değişkenlerinin ortalama değerleri, standart sapma ve pearson korelasyon katsayıları verilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur.

TABLO 3| Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken Adı	Ortalama	Çarpıklık	Basıklık	Standart Sapma	1	2	3
1. İşe Tutkunluk	3,51	-1,216	1,665	0,75	-		
2. Görev Performansı	3,94	-,235	,857	0,65	,331**	-	
3. Öz Yeterlilik	3,31	-,881	1,664	0,47	,746**	,307**	-

**p<0.01

Tablo 3'te görüldüğü gibi, işe tutkunluk ile görev performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($\beta=,331$; $p=,001$). İşe tutkunluk ile öz yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($\beta=,746$; $p=,001$). Öz yeterlilik ile görev performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($\beta=,307$; $p=,001$). Ayrıca değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermedikleri ile ilgili olarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Normalde çarpıklık ve basıklıkla ilgili elde edilen değerlerinin %5 güven aralığında -2,58 ile +2,58, %1 güven aralığı için ise, -1,96 ile +1,96 istatistik değer aralığında olması beklenir (Liu, Marchewka, Lu, ve Yu, 2005). Tablo 3'te görüldüğü üzere, değişkenlerin normal dağılım gösterdikleri söylenebilir.

C. HİPOTEZ TESTLERİ

Çalışanların işe tutkunluklarının, görev performansına olan etkisinde, öz yeterliliğin aracılık rolünü test etmek amacıyla Bootstrap yönteminin esas alındığı regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yöntemlerinden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu savunulmaktadır (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher, Rucher ve Hayes, 2007; Zhao, Lynch ve Chen, 2010). Bu sebeple analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen process makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği kullanılarak yapılan aracılık etkisi analizlerinde, araştırma hipotezlerinin doğrulanması için %95 güven aralığının (CI) sıfır içermemesi gerekmektedir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004).

Regresyon analiz sonuçlarına ait detaylar Tablo 4'te verilmiştir. İşe tutkunluğun, görev performansı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre incelenmiştir. Buna göre işe tutkunluğun görev performansı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da öz yeterliliğin, işe tutkunluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta= ,215$, %95 CI [,1093; ,3343]). Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmanın hipotezleri desteklenmiştir.

TABLO 4| Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Öz Yeterlilik)			Y (Görev Performansı)		
	β	S.H.		β	S.H.	
X (İşe Tutkunluk)	a	,297**	,049	c'	,112**	,036
M (Öz Yeterlilik)	-	-	-	b	,723**	,371
Sabit	i_u	3.276**	,148	i_v	,729**	,160
		$R^2=,063$			$R^2=,568$	
		$F=37,037; p<,001$			$F=234,773; p<,001$	

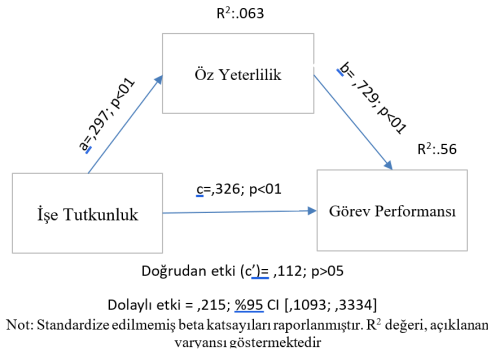
**p<,001 (S.H.: Standart Hata)

Not: Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Şekil 2'de işe tutkunluk ile görev performansı ilişkisinde öz yeterliliğin aracı rolü ilişki olarak gösterilmektedir. Burada dolaylı etki alt ve üst güven aralığı değerlerinin 0 değeri taşımaması ile anlamlı

olduğu ve aynı şekilde beta katsayılarındaki değişim, işe tutkunluk ve görev performansı arasında öz yeterliliğin yordayıcı olduğuna işaret etmektedir.

ŞEKİL 2| İşe Tutkunluk-Görev Performansı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Aracı Rolü



Not: Standardize edilmemiş beta katsayıları raporlanmıştır. R² değeri, açıklanan varyansı göstermektedir

Regresyon analizleri sonucunda elde edilen hipotez sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Araştırmada ortaya koyulan tüm hipotezler desteklenmiştir.

TABLO 5| Hipotez Sonuçları

	HİPOTEZLER	SONUÇ
H ₁	İşe tutkunluk görev performansını pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₂	Öz yeterlilik görev performansını pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₃	İşe tutkunluk öz yeterliliği pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₄	Öz yeterlilik, işe tutkunluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Desteklendi

SONUÇ

Bulgular, işe tutkunluğun görev performansına olan etkisinde öz yeterliliğin aracılık etkisi olduğunu göstermiştir. İşe tutkunluk görev performansı üzerindeki etkisinin %40'ını öz yeterlilik üzerinden dolaylı olarak gerçekleştirmektedir. Bu çalışma özelinde özellikle işe tutkunluk ile öz yeterlilik arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlilik, işe tutkunluk ve performans arasındaki ilişkileri inceleyen diğer çalışmalar genel olarak değişkenler arasında orta kuvvette ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bernales-Turpo, 2022; Boccoi, Gastaldi ve Corso, 2023; Geraci, Domenico, Inguglia ve D'Amico, 2023; Meng ve Zhang, 2023). Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar literatür ile uyumluluk göstermiştir. Ayrıca bazı çalışmalar, öz yeterliliğin performansa etkisinde işe tutkunluğun aracı rolüne dair desteklere ulaşmıştır (Bernales-Turpo vd., 2022; Bhatti vd., 2018; Tian vd., 2019). Ancak, öz yeterliliğin işe tutkunluk ve görev performansı arasında arabulucu rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öz yeterlilik ve işe tutkunluk kavramlarının karşılıklı ilişkisi ortaya konulmakla birlikte büyük çoğunlukla öz yeterliliğin öncül pozisyonda olduğu araştırma modelleri çalışılmış ve öz yeterliliğin işe tutkunluğa olan etkisi üzerinde durulmuştur (Bernales-Turpo vd., 2022; Bhatti vd., 2018; Tian vd., 2019; Shu, 2022). Bu çalışma ile işe tutkunluk, öz yeterlilik ve görev performansı arasındaki ilişkilere dair bu boşluğu gidermeye yönelik bir çalışma yapmak amaçlanmıştır.

Son zamanlarda yapılan birkaç araştırma, işine tutkun çalışanların yalnızca iyi performans göstermekle kalmayıp örgüt için fazladan yol kat etmeye istekli olduklarını doğrulamıştır (Van Zyl vd., 2021; Yao, Qiu, Yang, Han ve Li, 2022). Örgütlerin işletme sonuçlarına yönelik arzu ettikleri gelişmeleri elde edebilmek için işine tutkun çalışanlara ihtiyaç duyduğu bir kez daha ortaya konmuştur. İşine tutkun çalışanların işe alınmasının önemi ile birlikte bu çalışanların öz yeterliliklerine

dair algılarının da yüksek olması durumunda performansta meydana gelebilecek olumlu sonuçların düzeyinin artacağı öngörüsü mevcut çalışma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Birbirine yakından ilgili bu psikolojik kaynakların performans ve benzeri örgüt sonuçları için önemi halihazırda literatür tarafından kabul görmüş olsa da bu ilişkilerin detayları bize uygulama alanında izlenecek yollar hakkında yeni izlenimler verebilir.

Kaynakları düşük olan çalışanlar iyi performans gösteremeyebilir ve bu sebeple çalışanların kaynaklarının düzeyi performans için temel belirleyicilerdir. Takipçiler işleriyle meşgul olmak için motive olduklarında, mevcut rollerine ve görevlerine odaklanırlar ve tüm enerjilerini doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel hedeflere ulaşmaya katkıda bulunan davranışlara harcarlar. Mevcut araştırma sonuçlarına göre bu arzu edilen sonuçların elde edilmesi, çalışanların yeteneklerine ne derece inandıkları ve işlerine ne derece özveri ile bağlı oldukları ile yakından ilgilidir. Çalışanlar işleriyle meşgul olmak için motive olduklarında, mevcut rollerine ve görevlerine odaklanırlar ve tüm enerjilerini doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel hedeflere ulaşmaya katkıda bulunan davranışlara harcarlar. Böylece örgüt amaçlarına hizmet eder ve ortak paydada buluşurlar.

Çalışanlar, örgütlerinde destek algıladıkça, kendilerini değerli hissederler ve yüksek öz yeterlilik seviyeleri geliştirirler, bu da sonuç olarak onları daha sonra enerji ve özveri ile yürütecekleri görevlere kendilerini daha fazla kaptırmalarını sağlar (Musenze vd., 2021). Kişisel kaynakları yüksek olan çalışanlar enerjilerini genellikle deneyim kazanmak ve işin beklentilerini karşılamak için harcarlar (Luthans ve Youssef, 2007). Bu çabalarda performansın yordayıcısı olarak görülür. Literatür, mevcut çalışmayla benzer şekilde yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip çalışanların işlerine giderek daha fazla tutku duymalarını ve daha iyi performans göstermelerinin beklendiğini savunur (Musenze vd., 2021).

Araştırma konusu olan değişkenlerin her zaman olumlu sonuçları olmayabileceği de unutulmamalıdır. Öz yeterlilikteki artışlar performans için her zaman faydalı olmayabilir. Yakın zamanlarda yapılan bazı çalışmalar, yüksek öz yeterlilik düzeylerinin rahatlatma yarattığını ve gelecekteki performansı azalttığını göstermiştir (Vancouver ve Kendall, 2006; Vancouver, Thompson, Tischner ve Putka, 2002). Literatürde önemli bir çalışma alanı olarak görülen pozitif örgütsel davranış kavramlarının negatif sonuçları da göz ardı edilmemelidir. Gelecek çalışmalar, araştırma modellerinde yüksek düzeyde öz yeterliliğin olumsuz etkilerini kontrol ederek iş sonuçlarındaki etkisini açıklayabilir. İşe tutkunluğun iş performansına etkisinde diğer pozitif örgütsel davranış unsurlarını öz yeterlilik ile modele dahil edildiğinde öz yeterliliğin bu ilişkideki gücünü koruyup koruyamadığını inceleyebilir. Bu inceleme işe tutkunluğun hangi unsurlarla birlikte iş sonuçlarında daha yüksek etkiyi sağlayacağını anlamasına rehberlik edecektir.

Öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerinden doğrudan etkisine ek dolaylı bir etki ile iş performansını arttırdığını mevcut çalışmalar ortaya koymuştur (Bernales-Turpo vd., 2022; Bhatti vd., 2018; Tian vd., 2019). Bu çalışma ile işe tutkunluğun da doğrudan etkisine ek olarak öz yeterlilik üzerinden dolaylı etki ile iş performansına katkı yaptığını destekleyen sonuçlar ortaya konmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak uygulayıcılar işe tutkunluk ve öz yeterliliğin birbiri ile yakın ilişkili kavramlar olduğuna dikkat etmelidir. Mevcut çalışma ve ilgili literatür, çalışanların iş sonuçları üzerinde arzu edilen olumlu etkilerin daha yüksek düzeyde elde edilebilmesi için işe tutkunluk ve öz yeterlilik düzeylerini arttırmaya yönelik faaliyetlerin (eğitim, mentörlük gibi) iki unsuru bir arada ele alarak gerçekleştirilmesinin daha iyi sonuçlar elde etmeyi sağlayacağını göstermektedir. Böylece dolaylı etkilerin gücünden de faydalanılarak iş sonuçlarında daha büyük etkiler sağlanabilecektir.

Bu çalışmanın birtakım kısıtları mevcuttur. İlk olarak zaman sınırlaması ve maliyet gibi nedenlerden ötürü araştırmanın örnekleme Kocaeli İli bölgesinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren firmalardan oluşmaktadır. Sonuçların genelleştirilebilmesi için daha geniş bir sektör yelpesiyle, farklı bölgelerden elde edilecek verilerle analizler gerçekleştirilmeli ve sonuçlar kıyaslanmalıdır. Dolayısıyla çeşitlendirilmiş ve daha büyük örneklemeler kullanılarak çalışmanın tekrar edilmesi, sonuçların genelleştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın diğer bir kısıtı ise, çalışmanın kesitsel bir

araştırma olmasıdır. Gelecek çalışmalarda boyamsal araştırmalar yapılması, ilgili ilişkilerin nedenselliğinin ortaya konulması açısından önemlidir. Ayrıca verilerin bireylerin beyanına dayandığı da unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- [1] Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., ve Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 767-788.
- [2] Ashforth, B. E., ve Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- [3] Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [4] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- [5] Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- [6] Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., ve Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- [7] Bakker, A. B., ve Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- [8] Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- [9] Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- [10] Bakker, A. B., Tims, M., ve Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- [11] Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- [12] Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., ve Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 21501319221101845.
- [13] Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- [14] Bhatti, M. A., Alshagawi, M., ve Juhari, A. S. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176-191.
- [15] Bindl, U. K., ve Parker, S. K. (2010). Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 385-398). Edward Elgar Publishing.
- [16] Boccoli, G., Gastaldi, L., ve Corso, M. (2023). The evolution of employee engagement: Towards a social and contextual construct for balancing individual performance and wellbeing dynamically. *International Journal of Management Reviews*, 25(1), 75-98.
- [17] Bothma, F. C., ve Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 27-44.
- [18] Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- [19] Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramirez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z., ve Morales-García, W. C. (2023). Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1202048.
- [20] Chiesa, R., Toderi, S., Dordoni, P., Henkens, K., Fiabane, E. M., ve Setti, I. (2016). Older workers: Stereotypes and occupational self-efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1152-1166.
- [21] Cho, H. (2021). Power of good old days: how leisure nostalgia influences work engagement, task performance, and subjective well-being. *Leisure Studies*, 40(6), 793-809.
- [22] Corbeau, A., ve Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111-122.
- [23] Cropanzano, R., ve Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182.
- [24] Feltz, D. L., Short, S. E., ve Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Human Kinetics.
- [25] Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- [26] Fredrickson, B. L., ve Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- [27] Gagné, M., ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- [28] Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., ve Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378-392.
- [29] Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., ve D'Amico, A. (2023). Teachers' emotional intelligence, burnout, work engagement, and self-efficacy during Covid-19 lockdown. *Behavioral Sciences*, 13(4), 296.
- [30] Geue, P. E. (2018). Positive practices in the workplace: Impact on team climate, work engagement, and task performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 272-301.
- [31] Goodman, S. A., ve Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- [32] Griffin, M. A., Neal, A., ve Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- [33] Gruman, J. A., ve Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123-136.
- [34] Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [35] Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8(1), 102-117.
- [36] Hantula, D. A. (2015). Job satisfaction: The management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behavior Management*, 35(1-2), 81-94.
- [37] Han, Y., ve Wang, Y. (2021). Investigating the correlation among Chinese EFL teachers' self-efficacy, work engagement, and reflection. *Frontiers in Psychology*, 12, 763234.
- [38] Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- [39] Hiller, N. J., ve Hambrick, D. C. (2005). Conceptualizing executive hubris: the role of (hyper) core self-evaluations in strategic decision-making. *Strategic Management Journal*, 26(4), 297-319.
- [40] Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479.
- [41] Jamillah, K., Setyanti, S. W. L. H., ve Mufidah, A. (2023). The effect of work life balance and self efficacy on employee performance with employee engagement as intervening variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(1), 304-312.
- [42] Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., ve Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.
- [43] Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- [44] Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- [45] Kato, Y., Chiba, R., Shimazu, A., Hayashi, Y., ve Sakamoto, T. (2023). Antecedents and outcomes of work engagement among psychiatric nurses in Japan. *Healthcare*, 11(3), 295.
- [46] Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., ve Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- [47] Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., ve Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96.
- [48] Liu, C., Marchewka, J. T., Lu, J., ve Yu, C. S. (2005). Beyond concern-a privacy-trust-behavioral intention model of electronic commerce. *Information & Management*, 42(2), 289-304.
- [49] Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- [50] Macey, W. H., ve Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76-83.
- [51] Machmud, S. (2018). The influence of self-efficacy on satisfaction and work-related performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4), 43-47.
- [52] MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- [53] Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., ve Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107.
- [54] Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., ve Guglielmi, D. (2016). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? *European Journal of Psychological Assessment*, 34(1), 30-40.
- [55] Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., ve Feldt, T. (2010). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A qualitative review and directions for future research. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 111-128). Edward Elgar Publishing.

- [56] Meng, Q., ve Zhang, Q. (2023). The influence of academic self-efficacy on university students' academic performance: The mediating effect of academic engagement. *Sustainability*, 15(7), 5767.
- [57] Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., ve Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: Explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471-495.
- [58] Nagarajan, R., Alagiriswamy, R., ve Parayitam, S. (2023). The effect of job crafting on performance and satisfaction: Physical engagement as a mediator and cognitive and emotional engagement as moderators. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 12(2), 135-156.
- [59] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- [60] Orgambidez, A., Borrego, Y., ve Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: The role of work engagement. *International Nursing Review*, 66(3), 381-388.
- [61] Ouweneel, E., Schaufeli, W. B., ve Le Blanc, P. M. (2013). Believe, and you will achieve: Changes over time in self-efficacy, engagement, and performance. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 225-247.
- [62] Panda, A., Sinha, S., ve Jain, N. K. (2022). Job meaningfulness, employee engagement, supervisory support and job performance: A moderated-mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2316-2336.
- [63] Preacher, K. J., Rucker, D. D., ve Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- [64] Ren, S., ve Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: The moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2), 371-388.
- [65] Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- [66] Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- [67] Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- [68] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- [69] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- [70] Schaufeli, H. B., ve Salanova, M. (2010). How to improve work engagement? In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 399-415). Edward Elgar Publishing.
- [71] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [72] Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- [73] Schwarzer, R., ve Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In M. Johnston, J. Weinman, S. C. Wright (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio* (pp. 35-37). Nfer-Nelson.
- [74] Seggelen - Damen, I., ve Dam, K. (2016). Self-reflection as a mediator between self-efficacy and well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 18-33.
- [75] Seligman, M. E., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue: Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- [76] Shu, K. (2022). Teachers' commitment and self-efficacy as predictors of work engagement and well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 850204.
- [77] Sitzmann, T., ve Yeo, G. (2013). A meta-analytic investigation of the within-person self-efficacy domain: Is self-efficacy a product of past performance or a driver of future performance? *Personnel Psychology*, 66(3), 531-568.
- [78] Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- [79] Stanley, P. J., ve Schutte, N. S. (2023). Merging the self-determination theory and the broaden and build theory through the nexus of positive affect: A macro theory of positive functioning. *New Ideas in Psychology*, 68, 100979.
- [80] Steinbauer, R., Renn, R. W., Chen, H. S., ve Rhew, N. (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *The Journal of Social Psychology*, 158(6), 767-783.
- [81] Susila, M. R. (2023). The role of work engagement in mediating the effect of job characteristics and compensation on performance. *Asian Management and Business Review*, 3(1), 60-73.
- [82] Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., ve Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1-7.
- [83] Tsai, W. C., Chen, C. C., ve Liu, H. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570.
- [84] Tu, B., Luo, X., Sitar, S., ve Huang, C. (2022). Job demands, resources, and task performance in Chinese social workers: Roles of burnout and work engagement. *Frontiers in Public Health*, 10.
- [85] Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S., ve Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40, 4012-4023.
- [86] Vancouver, J. B., ve Kendall, L. N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1146.
- [87] Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., ve Putka, D. J. (2002). Two studies examining the negative effect of self-efficacy on performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 506.
- [88] Xu, Y., Liu, D., ve Tang, D. S. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49-63.
- [89] Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., ve Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: Psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology*, 13, 729131.
- [90] Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., ve Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.
- [91] Yun, M., ve Beehr, T. (2023). Too much of a good thing? Curvilinear effect of instrumental social support on task performance via work engagement. *Applied Psychology*, 72(2), 674-696.
- [92] Zhao, X., Lynch Jr, J. G., ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.
- [93] Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. *Self-efficacy in Changing Societies*, 1(1), 202-231.