

Kaynak gösterme / How to cite this article:

İçerli, L., & Bilen, G. (2022). Psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisi. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 222-244. doi: 10.38122/ased.62.8

Psikolojik Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Politik Yetinin Düzenleyici Etkisi

Leyla İÇERLİ¹, Gül BİLEN²

Öz: Çalışmanın amacı, “psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici rolünü” belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Aksaray ilinde kolayda örnekleme yöntemine göre seçilen 157 kamu çalışanı oluşturmaktadır. Literatür incelendiğinde, psikolojik sermaye ve iş performansının birlikte incelendiği çalışmalara rastlansa da bu iki değişken arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici değişken olarak ele alındığı bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Araştırmanın analizlerinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Düzenleyici etki analizi ise PROCESS Macro ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda “psikolojik sermaye ve iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler” bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde; “psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu” tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin; “öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarının görev performansı üzerinde anlamlı etkileri” bulunmuştur. Psikolojik sermayenin “öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının bağlamsal performans üzerinde etkisinin olduğu” belirlenmiştir. Ancak çalışmada “politik yetinin, psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı” görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, iş performansı, görev performansı, bağlamsal performans, politik yeti

The Moderating Effect Of Political Skill On The Relationship Between Psychological Capital And Job Performance

Abstract: The purpose of the study “is to examine the relationship between psychological capital and job performance and to determine the moderator role of political skill in this relationship”. The sample of the research consists of 157 public employees in Aksaray province, who were selected according to the convenience sampling method. When the literature is examined, although there are studies that examine psychological capital and job performance together, there is no study in which political skill is considered as a regulatory variable in the relationship between these two variables. SPSS statistical program was used in the analysis of the research. Descriptive statistics, correlation and multiple regression analyzes were applied in the study. Moderator impact analysis was carried out with the PROCESS Macro. As a result of the research, “positive significant relationships were found between psychological capital and job performance”. When the results of the regression analysis are evaluated; “It has been determined that psychological capital has a significant effect on job performance”. “Psychological capital; significant effects of self-efficacy, resilience and hope dimensions on task performance were found”. It has been determined that “the self-efficacy and resilience dimensions of psychological capital have an effect on contextual performance”. However, it was seen that political skill did not have a moderating effect on the relationship between psychological capital and job performance.

Keywords: Psychological capital, job performance, task performance, contextual performance, political skill.

Summary

Purpose of Study: The purpose of the study “is to examine the relationship between psychological capital and job performance and to determine the moderator role of political skill in this relationship”.

Theoretical Framework: Psychological capital is concerned with revealing and developing the strengths of individuals; It is an individual-level power that should be managed for the organization that encourages individuals to personal development and work performance (Çetin & Basım, 2012). Political skill is another

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, İİBF, İşletme, leylaicerli@aksaray.edu.tr ORCID: 0000-0001-7538-0165

² Doktora Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi SBE, bilengul8@gmail.com ORCID: 0000-0003-3073-4251

power that enables the individual to reach personal and organizational goals by understanding the goals and wishes of the organization and its employees and by using his inferences (Yıldıztaşı, 2017). There are studies showing that psychological capital is related to business outcomes such as job performance (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). Psychological capital creates individual difference in the individual as a result of the combination of the experiences of the individual over time, that is, the knowledge, skills and experiences. It is predicted that this difference, which has emerged thanks to psychological capital, will contribute to productivity and individual productivity in business life (Korkmazer et al., 2016).

Psychological capital has important effects on job performance. Psychological capital is seen both as a psychological resource that increases business performance at the individual level and as a powerful management tool that contributes to the competitive advantage of businesses by increasing employee performance. For this reason, there is a positive relationship between performance and psychological capital; It is seen as very important in terms of employees and organizations (Luthans et al., 2005). It may come to mind that there may be a relationship between political skill, which has a direct effect on power relations in the organization, and psychological capital. It is possible that the psychological capital, which is related to the strengths of individuals and their revealing, is affected by the political skill used to achieve personal and organizational goals, and the existence of a relationship between them can be considered (Özdemir & Gören, 2016).

Method: The sample of the research consists of 157 public employees in Aksaray province, who were selected according to the convenience sampling method. In the research, Psychological Capital Scale, The Performance Scale and Political Skill Inventory were used. The SPSS statistical program was used in the analysis of the data obtained within the scope of the research. moderating effect analysis was carried out with the PROCESS Macro.

Results: As a result of the research, “positive significant relationships were found between psychological capital and job performance”. When the results of the regression analysis are evaluated; “It has been determined that psychological capital has a significant effect on job performance”. “Psychological capital; significant effects of self-efficacy, resilience and hope dimensions on task performance were found”. It has been determined that “the self-efficacy and resilience dimensions of psychological capital have an effect on contextual performance”. However, “it was seen that political skill did not have a moderating effect on the relationship between psychological capital and job performance”.

Conclusion and Suggestions: As the belief of the employees in their self-efficacy increases, they focus on their work resolutely in the face of difficulties and fulfill the responsibilities revealed by the duties specified in the job description with a sense of duty. Individuals with high psychological resilience increase their job performance even under adverse working conditions. It can be stated that hopeful individuals who have the willpower they need to achieve their goals in working life are individuals who are highly motivated, self-confident and show higher performance in the face of difficulties. Employees act with a sense of responsibility and fully fulfill their duties in their job descriptions. These employees have high self-efficacy, so they display voluntary behaviors in the fulfillment of processes that are not included in the job description, but are believed to be important for the business, apart from their role behaviors. Therefore, the contextual job performance of these employees is quite high. The high contextual performance of the employee is an indication of the performance of the task. Employees with resilience in the work environment can show that their contextual performance is high by exhibiting extra role behavior. In the study, it was revealed that political skill did not have a moderating effect on the relationship between psychological capital and job performance. Therefore, it can be stated that factors other than political skill may be effective in increasing the job performance of psychological capital.

Keywords: Psychological capital, job performance, task performance, contextual performance, political skill.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında küreselleşmenin etkisiyle, artan rekabet koşulları ve iş anlayışının birey odaklı hale gelmesi çalışanların örgüte olan katkısını ve verimliliğini ön plana çıkarmaktadır. Pozitif örgütsel davranış, çalışanların iş performansları konusunda bireysel psikolojiye önem vermekte ve

çalışanların, çalışma yaşamında pozitif olmaları durumunda örgütte verimli çalışacaklarına vurgu yapmaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013: 303). Pozitif örgütsel davranış, çalışanların geliştirilebilir yeteneklerine dikkat çekmektedir. Dolayısıyla proaktif yönetim uygulamaları aracılığıyla geliştirilebilen ve iş performansını artıran olumlu psikolojik yeteneklere sahip olmak oldukça önemlidir (Luthans & Youssef, 2004: 152). Dolayısıyla psikolojik sermaye bu yetenekleri ifade etmektedir. Pozitif yönlü geliştirilebilir bireysel yetenekler olarak görülen psikolojik sermayenin çalışanların iş performansları üzerinde olumlu etkilerinin olabileceği ifade edilebilir. Politik yeti, örgütlerde birey tarafından elde edilen bilginin, bireyin hedeflerine ulaşmak amacıyla kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Politik yetisi yüksek olan bireyler politik yetiyi bir araç olarak kullanarak, içten görünerek, kendilerine hizmet edecek amaçları maskeleyerek hedeflerine ulaşırlar. Politik yeti iş terfilerinde, iş alımlarında ve örgütte çalışanın huzuru açısından önemli bir araç olarak görülmektedir (Atay, 2010).

Politik yeti, bireylerin iş yaşamında yüksek performansa ulaşmak için sahip olmaları gereken özelliklerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca performans değerlendirmelerinde politik yetisi yüksek olan bireylerin, çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini; hırslı, güvenilir, işinde sebat eden, gibi olumlu davranışlara sahip oldukları konusunda izlenim sergilediklerinden dolayı performans değerlendirme sonuçları yüksek çıkmaktadır (Atay, 2010). Literatür incelendiğinde, psikolojik sermaye ve iş performansının birlikte incelendiği çalışmalara rastlansa da bu iki değişken arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici değişken olarak incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisinin bir alan araştırmasıyla ortaya konması çalışmayı önemli kılmaktadır.

Çalışmanın amacı “çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisini incelemek şeklinde belirlenmiş olup “psikolojik sermaye düzeyi çalışanların iş performanslarını etkilemekte midir? Bu etkide çalışanların politik yeti düzeylerinin düzenleyici rolü var mıdır? araştırma sorusuna da cevap aranacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların pozitif yönlerine önem vererek işletmelerde olumsuz davranış sergileyenlerin duygularını yönetmelerini sağlayarak olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran davranışların yerine pozitif davranışların artırılmasına yönelik örgütsel çabalar olarak ifade edilmektedir (Tamer, 2015: 20). Dolayısıyla çalışanların güçlü yanlarını ortaya çıkarıp; yeteneklerinden fayda sağlamanın amaç edinildiği pozitif psikoloji ve örgütsel davranış konularının günden güne önem kazanmasıyla, psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Begenirbaş & Turgut, 2016: 60). Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin iş hayatındaki yansımasıdır. Dolayısıyla pozitif örgütsel davranış

psikolojik sermayenin kavramsallaştırılmış halidir (Özdemir & Gören, 2016: 3). Psikolojik sermaye; ekonomik sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesi gibi rekabet üstünlüğü sağlamakta ve bireyin “kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı” konusu ile ilgilenmektedir (Akçay, 2011: 80). Pozitif psikolojik sermaye, Luthans (2002: 59)’a göre “günümüz çalışma yaşamında, örgütsel başarıyı elde etmek ve iş performansını artırmak için insan kaynaklarının, pozitif yönelimli ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen güçlü yanları ve psikolojik kapasitelerine ilişkin çalışma ve uygulamalar”dır.

Pozitif psikolojik sermayenin ilgili olduğu kuramlar incelendiğinde akış kuramının, genişlet inşa et kuramının, kaynakların korunması kuramının, öz-belirleme kuramının ön plana çıktığı görülmektedir. Akış deneyimi, bireyin kendini işine adanması ve dikkatini işine toplaması anlamına gelmektedir (Csikszentmihalyi, 1990: 4). Fredrickson (1998)’ın genişlet inşa et kuramına göre, olumlu duygular bireyin anlık düşünce-eylem birikimini genişletir ve bireyin fiziksel, entelektüel ve sosyal kaynaklarını inşa etmek üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu varsayar. Kaynakların Korunması Kuramı, insanların ihtiyaçları olan kaynakları elde etmek, korumak, muhafaza etmek ve güçlendirmek için çabalaması güdüsüyle hareket ettiği varsayımına dayanmaktadır (Hobfoll, 1989). Öz-belirleme kuramı ise toplumdaki tüm bireylerin psikolojik açıdan sağlıklı gelişimini sağlayan şartları tespit etmek ve pozitif iyi olma süreçlerinde etkili olan unsurları tanımlama amacındadır. Kurama göre bireyler engellerin üstesinden gelmek için çaba harcar, psikolojik olarak da gelişme eğilimi gösterir (Deci & Ryan, 2000).

Psikolojik sermaye; “öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 157).

- **Öz yeterlilik (Self-efficacy):** Öz yeterlilik, bireyin kendi kabiliyetlerine inanması ve güven duyması olarak ifade edilebilir (Luthans & Youssef, 2004). Öz yeterlilik inancı, bireylerin bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde kullanabilmeleri için, öncelikli olarak, kendi yeteneklerine güvenmeleri gerektiğini vurgulayan Sosyal Öğrenme Teorisi’nden temellerini almaktadır (Bolat, 2011: 256). Dolayısıyla öz-yeterlilik, bireyin hedeflerine ulaşmak için kendini yeterli hissetmesi, yetenekli olduğuna inanması ve özgüvene sahip olması olarak ifade edilmektedir (Wood & Bandura, 1989: 364). Öz yeterliliği düşük olan bireyler zorluklarla baş ederken olumsuz geri bildirimler aldıklarında umutsuzluğa, güven kaybına uğramaya ve başarısızlık gibi durumlara diğer bireylere nazaran daha yatkın olurlar (Bandura & Locke, 2003: 91-92). Bu durumun tam tersi olarak öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler zorluklar karşısında azimli bir şekilde yapacakları işe odaklanabilmektedirler.
- **Umut (Hope):** Umut, bireyin hedeflerine ulaşmak için ihtiyacı olan iradeye sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 159). Çalışmalar, umutlu olan bireylerin

örgüt içinde motivasyonları yüksek, kendine güvenen ve zorluklar karşısında daha yüksek performans sergileyen bireyler olduklarını göstermektedir (Luthans vd., 2005: 254). Dolayısıyla umut, bireyin hedeflerine ulaşabilmesi için alternatifler belirlemesi ve bu süreçte motive olabilmemesini ifade etmektedir (Snyder, 2002).

- **İyimserlik (Optimism):** İyimserlik, birey tarafından yaşanan olumlu olayların içsel ve genel sebeplere, olumsuz olayların ise dışsal ve özel sebeplerle ilişkili olduğunun düşünülmesi durumudur (Luthans vd., 2007). İyimser olan birey amaçlarına ulaşmak için çabasını artırmakta bu durum vazgeçme ihtimalini azaltarak bireyin iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Önay, 2009: 18).
- **Psikolojik dayanıklılık (Resilience):** Dayanıklılık, başarısızlıklar, zorluklar, gibi olumsuz durumlar karşısında bireyin kendini toplayabilme kapasitesidir (Luthans & Youssef, 2004: 160). Diğer bir ifadeyle dayanıklılık bireylerin olumsuz durumlarda olumlu uyum özelliği göstererek başarılı bir şekilde bu durumun üstesinden gelebilme yeteneğidir. Dayanıklılığı yüksek olan bireyler, olumsuz koşullarda orijinal hallerine dönmeyi başarabilen, yeniden kendileri olabilen bireylerdir. Bu bireyler, yaşamlarına yeni değerler ve anlamlar katabilirler (Korkmazer vd., 2016: 273). İşyerindeki dayanıklılık kavramı ise, “çatışmalar, zorluklar, artan sorumluluklar ve hatta olumlu olaylar karşısında kendini toplayabilmeyi sağlayan geliştirilebilir bir kapasite” olarak tanımlanabilir. Dayanıklılık, bireyin belirsizlik ve sürekli değişimler karşısındaki mücadeleler sonucunda kazandığı, yaşam boyu süren hassas ve karmaşık bir süreçtir (Öğüt & Kaplan, 2015: 91).

2. 2. İş Performansı

Performans kavramının, Türk Dil Kurumuna göre karşılığı “başarım” dır. Sayılabilir amaçlara ulaşma derecesi ve çıktı miktarı anlamına gelmektedir (Akçay & Bilgin, 2016: 155). Performans işletmenin amaca ulaşma konusunda ne derece etkin ve verimli olduğunun nicel ve nitel göstergesidir. Performans yönetimi ise, işletmede çalışanların performansının geliştirilmesini amaçlar. Bireysel performans, bireyin kendi görev tanımını içerisinde yaptığı, devam ettirdiği işi makul sınırlar içerisinde yapmasıdır. Bireysel performans yönetiminin amacı ise, çalışanın makul, kabul edilebilecek sınırlar içerisinde çalışmasını sağlamaktır. Hem bireysel performansta hem de grup performansın da performans yönetimi sayesinde iyileştirmeler yapılabilir ve bu sayede örgütte bir sinerji oluşturulabilir (Uğur, 2017: 4-5).

İş performansı; “görev ve bağlamsal performans” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Borman & Motowidlo, 1997).

- **Görev Performansı:** Görev performansı, örgütün teknik yapısını oluşturan temel faaliyetlerine kaynak, materyal temin etmek ya da teknolojik destek sağlamak amacıyla iş

tanımları çerçevesinde çalışanların sorumluluklarını yerine getirerek iş faaliyetlerinde bulunmaları anlamına gelmektedir (Ünlü & Yürür, 2011: 184). Görev performansı, rol tanımında belirtilen görevlerin ortaya çıkardığı davranışları kapsamaktadır (Robbins & Judge, 2012: 565).

- **Bağlamsal Performans:** Bağlamsal performans, çalışanın iş tanımında yer almayan yani resmi olarak işin bir parçası olmayan fakat işletme açısından önemli olduğu düşünülen süreçlerin yerine getirilmesinde gönüllü olmayı ve bu doğrultuda işletmedeki diğer çalışanlarla birlik ve beraberlik içinde onlara gönüllü yardım etmeyi kapsar. Gönüllü yapılan faaliyetler, örgütsel etkinliğe, görev faaliyetleri ve süreçleri için ivme kazandıran örgütsel, sosyal ve fizyolojik bağlamı biçimlendirecek şekilde katkı sağlar (Borman & Motowidlo, 1997). Dolayısıyla bağlamsal performans; işletmelerde iş ve süreçleri hızlandırıcı etkileri olan örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamları biçimlendiren direkt temel işlevlerle bağlantılı olmayan kişisel çabalar olarak ifade edilmektedir (Werner, 2000). Yüksek bağlamsal performans düzeyine sahip olan bir çalışan örgüt performansına görev performansını artırarak dolaylı olarak da olsa katkıda bulunmaktadır (Şener, 2017: 82).

2.3. Politik Yeti

Örgütler güç ilişkilerinin yoğun olduğu politik alanlar olarak görülmüş ve politik yeti kavramı iş yaşamının bir parçası olarak ifade edilmiştir (Mayes & Allen, 1977). Politik yeti kavramı, Pfeffer (1981) tarafından, örgütsel davranış literatürüne kazandırılmıştır. Pfeffer (1981), politik yetiyi, örgütlerde bireylerin başarılı olabilmek için gerekli olan gücü elde etmek ve bu gücü geliştirmek amacıyla gösterdikleri davranışlar, olarak ifade etmiştir. Mintzberg (1985: 134), örgütleri birer politik arena olarak nitelendirmiş, politik bakış açısının örgütlerde etkili olduğunu belirtmiş ve örgütlerde güç elde etmek amacıyla yapılan politik etkinlikleri, politik oyun olarak ifade etmiştir. Politik yeti, çalışma yaşamında hem bireysel ve hem de örgütsel amaçları gerçekleştirmek için diğer bireylerin ihtiyaç, istek ve hedeflerini anlamak ve bu konudaki bilgileri kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Politik yeti seviyesi yüksek olan bireyler çalışma ortamındaki değişimlere kolayca adapte olabilmekte ve diğer bireyler tarafından içten ve samimi olarak algılanmaktadırlar (Ferris vd., 2005). Politik yeti, diğer bireyleri kendi amaçları doğrultusunda etkileme gücü olarak ifade edilmektedir (Robbins & Judge, 2012: 427).

Politik yetinin alt yapısının sosyal etkileme kuramı ve sosyal bilgi işleme kuramıyla ilgili olduğu ifade edilebilir. Sosyal etkileme kuramı, bireylerin düşünce ve kararlarını etkileyip değiştirmek amacıyla onların nasıl ikna edilmesi ve etkilenmesi gerektiğini açıklamaktadır. Kurama göre, bireyler belirledikleri amaçlarını gerçekleştirebilmek için diğer bireyler üzerindeki sosyal etkilerini kullanmaktadırlar (Levy vd., 1998: 716). Bu sebeple sosyal etkileme kuramı politik yetinin pozitif

yönlerini ve teorik alt yapısını açıklamaya çalışan bir teori olarak ifade edilebilir (Ford, 2011: 47). Sosyal bilgi işleme teorisi ise kişilerin sosyal etkileşim sürecinde davranışsal bir etki yaratmak için kullandıkları zihinsel süreci tanımlamaktadır. Çalışanlar yer aldıkları sosyal çevrede olumlu sonuçlar elde edebilmek için etkileşim esnasında sosyal davranış ipuçlarını iyi anlamak ve yorumlamak, en uygun davranış biçimini tespit etmek ve belirlenen bu davranışı etkili bir biçimde uygulamak zorundadırlar. Politik yeti, sosyal ilişkilerde diğer bireylerin davranışlarını anlama bu durumu bir bilgi kaynağı olarak kullanma ve en uygun davranış tarzını tespit etme ve bu davranışı hem bireysel hem de örgütsel amaçlar doğrultusunda sergilemeye ilişkin bir beceri olarak görülmektedir (Ford, 2011: 48).

Politik yetinin; “sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, sosyal ağ oluşturma yeteneği ve içtenlik” olmak üzere dört boyutu ve bu boyutlarla ilgili davranış özellikleri Ferris vd., (2005) tarafından belirlenmiştir:

- **Sosyal beceriklilik:** Politik yeti düzeyi yüksek olan bireylerin kişisel farkındalıklarının da yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bu bireyler başkalarını doğru bir biçimde gözlemleyerek doğru bir biçimde değerlendirirler. Farklı sosyal ortamlara ve durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilirler.
- **Sosyal ağ oluşturma yeteneği:** Politik yetisi yüksek olan bireyler, fırsatlar yaratma ve yararlanma konusunda usta olup; diğer bireylere nazaran daha kolay birliktelikler ve arkadaşlıklar kurabilmektedirler. Sahip oldukları ağları örgütsel ve kişisel hedefleri gerçekleştirebilmek için önemli olarak görmektedirler.
- **Kişilerarası etki:** Bu bireyler diğer bireyleri ikna etmek konusunda güçlü bir beceriye sahiptirler. Ayrıca bu bireyler durum ve şartlara göre kendi davranışlarını kolaylıkla uyumlaştırabilirler.
- **İçtenlik:** Politik yeti düzeyi yüksek olan bireylerin davranışları zorlayıcı ya da manülatif olarak algılanmadığı zaman bu bireyler samimi görünüp; karşı tarafta bir güven duygusu yaratabilirler.

2.4. Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Politik Yeti Arasındaki İlişkiler

Psikolojik sermaye bireylerin güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve o yönlerinin geliştirilmesiyle ilgilenen; bireyleri kişisel gelişime ve iş performansına teşvik eden örgüt için yönetilmesi gereken bireysel düzeyde bir güçtür (Çetin & Basım, 2012: 122). Politik yeti ise örgütü ve çalışanlarının hedef ve isteklerini anlayabilme ve yaptığı çıkarımlarını kullanarak bireyin kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmasını sağlayan başka bir güçtür (Yıldıztaşı, 2017). Psikolojik sermayenin iş performansı gibi iş sonuçlarıyla ilgili olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Luthans vd., 2008; Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye, bireyin zaman içerisinde kazandığı tecrübelerin yani bilgi, beceri ve

deneyimlerinin birleşmesi sonucunda bireyde bireysel farklılık meydana getirmektedir. Psikolojik sermaye sayesinde ortaya çıkan bu farklılığın iş yaşamında üretkenliğe ve bireysel verimliliğe katkıda bulunacağı öngörülmektedir (Korkmazer vd., 2016: 272). Psikolojik sermayeyi oluşturan umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik örgütü ve bireyleri daha güçlü bir hale getirmektedir (Topaloglu & Özer, 2014: 157). Çalışanların psikolojik yönden güçlü olmalarını ifade eden psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan bireylerin performansı da doğru orantılı olarak daha yüksek olmaktadır (Uğur, 2017: 1). Psikolojik sermaye açısından umutlu olan bireylerin, herhangi bir görevi yerine getirirken, amaçlarına ulaşırken gösterecekleri gayretin ve performansın artacağı ifade edilebilir (Koçak, 2019). Dolayısıyla psikolojik sermaye çalışanların üretkenliğini ve verimliliğini sağlayarak iş performansını artırabilir.

Psikolojik sermayenin performans üzerinde önemli etkileri vardır. Psikolojik sermaye hem iş performansını bireysel düzeyde artıran psikolojik bir kaynak olarak hem de işletmelerin rekabet üstünlüğüne, çalışan performansını artırarak katkıda bulunan “güçlü bir yönetim aracı” olarak görülmektedir. (Luthans vd., 2005: 253). Literatürde “psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu” vurgulayan birçok çalışma da bulunmaktadır (Tetik vd. 2018; Tüzün vd. 2018; Avey vd. 2011; Luthans vd. 2005; Luthans vd. 2007; Luthans ve Youssef 2007; Bouckennooghe vd. 2015). Psikolojik sermaye, iş ortamında çalışanların zayıf yönlerinden ziyade güçlü tarafları ve bu yönlerin nasıl ortaya çıkarılıp geliştirildiğiyle ilgilidir. Bu bağlamda psikolojik sermaye bireyin pozitif yönde kişisel gelişimi olarak ifade edilmektedir (Begenirbaş & Turgut, 2016: 61). Bu noktada örgütteki güç ilişkileri üzerinde doğrudan etkisi olan politik yeti ile psikolojik sermaye arasında bir ilişki olabileceği akla gelebilir. Çalışanların güçlü yanları ve bunların ortaya çıkarılmasıyla ilgili olan psikolojik sermayenin kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için kullanılan politik yetiden etkilenmesi olası olup aralarında bir ilişkinin varlığı düşünülebilir (Özdemir & Gören, 2016: 4). Politik yetinin iş performansını pozitif yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Ferris vd. 2005; Semadar vd. 2006, Blickle vd., 2011; Wihler vd., 2017).). Politik yetiye sahip olan bireyler bu yetilerini kariyer, ücret artışı, terfi ve işle ilgili olan hedeflerine ulaşabilmek için ihtiyaç olan performansa ulaşmak amacıyla kullanmaktadırlar (Çıtak, 2011: 17). Blickle vd., (2011) tarafından yapılan politik yeti, iş performansı ve kişilik özellikleri ilişkilerini inceleyen bir araştırmaya göre ise; bireylerin politik yeti algı düzeyleri arttıkça iş performanslarının da arttığı ayrıca düşük politik yetiye sahip olan bireylerin de iş performanslarının düşük olduğu belirlenmiştir.

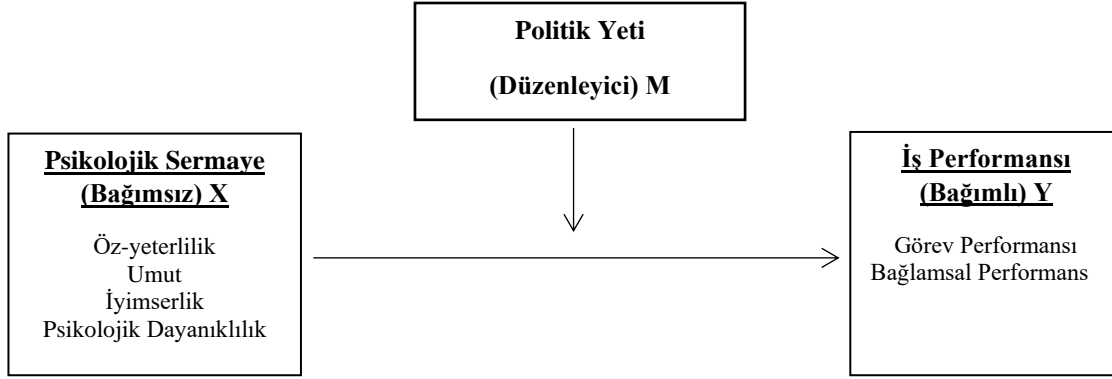
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı; çalışanlar açısından psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkileri belirlemek ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici rolünü tespit edebilmektir.

Çalışmanın araştırma sorusu, “psikolojik sermaye düzeyi çalışanların iş performanslarını etkilemekte midir? Bu etkide çalışanların politik yeti düzeylerinin düzenleyici rolü var mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

Yapılan literatür taramasına dayalı olarak “çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle iş performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki olabileceği ve çalışanların politik yeti düzeylerinin bu ilişkide düzenleyici bir role sahip olabileceği” varsayımından hareketle Şekil 1’deki araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmanın araştırma modeline göre iş performansı, bağımlı değişken; psikolojik sermaye, bağımsız değişken ve politik yeti, düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁ : Psikolojik sermaye ile iş performansı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₂ : Psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Psikolojik sermayenin öz-yeterlilik alt boyutunun görev performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun görev performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun görev performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutunun görev performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2e}: Psikolojik sermayenin öz-yeterlilik alt boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2f}: Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2g}: Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2h} Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H₃ : Politik yetinin, psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Çalışanların psikolojik sermayeleri ve iş performansları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisini tespit etmek için yapılan bu araştırma, ilişkisel araştırma türünde hazırlanmıştır.

Araştırmada veriler yazılı soru sorma tekniği olan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmanın evreni Aksaray ilindeki kamu çalışanları olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 173 kamu çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri toplanmış ancak eksik doldurulan 16 soru formu analiz dışında bırakılmış ve 157 anket verisi analize dâhil edilerek değerlendirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada “Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 24 soruluk Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “Goodman ve Svyantek (1999) tarafından ve Jawahar ve Carr (2007) tarafından geliştirilen 25 soruluk Performans Ölçeği” ve “Ferris ve vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Atay (2009) tarafından Türkçe’ ye uyarlanan Politik Yeti Envanteri” kullanılmıştır. Ayrıca ifadeler 5’li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum) ölçeği ile değerlendirilmiştir. Araştırma hipotezleri SPSS 26 (Statistical Package of Social Sciences) istatistik programı aracılığıyla test edilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistiklere, korelasyon katsayılarına ve çoklu regresyon analizine yer verilmiştir. Düzenleyici etki analizi ise PROCESS Macro V4.1 programı (Model 1) ile gerçekleştirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların 47’sinin (%29,9) kadın, 110’unun (%70,1) erkek olduğu belirlenmiştir. 33’ünün (%21) bekar, 124’ünün (%79) evli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların 86’sı (%54,8) 30-39 yaş aralığında, 35’i (%22,3) 40-49 yaş aralığında, 21’i (%13,4) 18-29, 12’si (%7,6) 50-59, 3’ü (%1,9) ise 60 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlar eğitim

durumu açısından değerlendirildiğinde 83'ünün (%52,9) lisansüstü, 42'sinin (%26,8) lisans, 19'unun (%12,1) ön lisans, 13'ünün ise (%8,3) lise mezunu olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Ölçme Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan; psikolojik sermaye, iş performansı ve politik yeti ölçeklerinin faktör yapılarını belirleyebilmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin analizde, “KMO test değeri: 0,918” olarak belirlendiği için “örneklem sayısı faktör analizi için uygun” bulunmuştur. Barlett küresellik testinin $p=,000$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda “veri setinin faktör analizi için uygun olduğu” belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach's alpha değeri (α) 0,93'dür.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	X	S	Faktör Yük Değerleri				Cronbach Alpha
			1	2	3	4	
Faktör 1: Öz Yeterlilik							0,91
PS5	4,16	0,89	0,808				
PS2	4,00	0,92	0,801				
PS4	4,18	0,86	0,773				
PS3	3,94	0,97	0,762				
PS1	3,98	0,91	0,656				
PS6	4,22	0,82	0,535				
Faktör2: Psikolojik Dayanıklılık							0,84
PS18	4,11	0,84		0,792			
PS19	4,15	0,79		0,748			
PS17	4,26	0,74		0,719			
PS14	4,11	0,84		0,644			
PS15	4,18	0,77		0,618			
PS7	4,02	0,89		0,506			
Faktör 3: Umut							0,85
PS8	3,85	1,03			0,841		
PS10	3,98	0,90			0,757		
PS11	4,09	0,89			0,683		
PS9	4,10	0,91			0,585		
PS12	3,82	1,04			0,521		
Faktör 4: İyimserlik							0,63
PS22	3,63	1,19				0,809	
PS24	3,90	1,05				0,680	
PS21	3,96	0,92				0,569	
Varyans: 65,576							
Cronbach Alpha Değeri: 0,93							

Tablo 1 değerlendirildiğinde, faktör analizi yapılan psikolojik sermayede eşkökenliliği (communality) 0,50'nin altında olan dört soru (13, 16, 20, 23. sorular) ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrar uygulanmıştır. Uygulanan faktör analizinde dört boyut belirlenmiştir. Ölçeğin, faktör yapısı incelendiğinde belirlenen dört boyutun literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

İş performansı ölçeğine ilişkin analizde, “KMO test değeri: 0,899” olarak tespit edilmiştir. Bu değer, “örneklem sayısının faktör analizi için uygun olduğunu” ortaya çıkartmıştır. Barlett küresellik testi $p=,000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla “veri setinin faktör analizi için uygunluğu doğrulanmıştır”. İş performansı ölçeğinin Cronbach’s alpha değeri (α) 0,89’dur.

Tablo 2. İş performansı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	X	S	Faktör Yük Değerleri		Cronbach Alpha
			1	2	
Faktör 1: Görev Performansı					
İP18	4,04	0,91	0,803		0,88
İP19	4,15	0,77	0,781		
İP22	3,94	1,03	0,705		
İP20	4,24	0,87	0,702		
İP23	4,07	0,92	0,697		
İP24	4,32	0,78	0,670		
İP17	4,08	0,81	0,654		
İP21	4,03	0,91	0,625		
Faktör 2: Bağlamsal Performans					
İP12	4,23	0,88		0,781	0,83
İP7	4,21	0,78		0,775	
İP5	4,29	0,85		0,754	
İP1	4,17	0,88		0,719	
İP6	4,24	0,78		0,572	
İP13	4,03	0,91		0,537	
İP9	4,28	0,98		0,503	
Varyans: 55,474					
Cronbach Alpha Değeri: 0,89					

İş performansı ölçeğine yapılan faktör analizinde eşkökenliliği (communality) 0,50’nin altında olan 10 soru (2,3,4,8,10,11,14,15,16,25. sorular) ölçekten çıkarılarak ölçeğe yeniden faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 2 incelendiğinde, iş performansının iki alt boyutu belirlenmiştir. Ölçeğin, faktör yapısı incelendiğinde belirlenen iki boyutun literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğu belirlenmiştir.

Politik yeti ölçeğine ilişkin olarak uygulanan analiz sonucunda, “KMO değeri, 0,927” olarak bulunmuştur. Dolayısıyla “örneklem sayısının faktör analizi için uygun olduğu” tespit edilmiştir. Barlett küresellik testi $p=,000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla “veri setinin faktör analizi için uygun olduğu” belirlenmiştir. Politik yeti ölçeğinin Cronbach’s alpha değeri (α) 0,94’dür.

Tablo 3. Politik Yeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	X	S	Faktör Yük Değerleri				Cronbach Alpha
			1	2	3	4	
Faktör 1: Kişilerarası Etki							
PY7	4,74	1,61	0,751				0,87
PY4	5,32	1,46	0,705				
PY5.	5,24	1,45	0,702				
PY3	5,47	1,46	0,661				
PY1	4,86	1,76	0,505				
Faktör 2: Sosyal Yeteneklilik							

PY17	4,99	1,51		0,797			0,87
PY18	5,36	1,49		0,757			
PY11	4,92	1,50		0,719			
PY12	4,85	1,59		0,717			
Faktör 3: İçtenlik							
PY8	5,74	1,41			0,785		0,86
PY13	5,69	1,41			0,776		
PY2	5,15	1,58			0,628		
Faktör 4: Sosyal Ağ Yeteneği							
PY10	5,09	1,64				0,757	0,88
PY9	5,20	1,59				0,676	
PY6	5,13	1,56				0,661	
PY15	5,34	1,45				0,618	
Varyans: 75,451							
Cronbach Alpha Değeri: 0,94							

Politik yeti ölçeğine yapılan faktör analizinde eşkökenliliği (communality) 0,50'nin altında olan iki soru (14. ve 16. sorular) ölçekten çıkarılmış ve yeniden faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 3 incelendiğinde, faktör analizi sonucunda dört boyut tespit edilmiştir. Ölçeğin, faktör yapısı incelendiğinde belirlenen dört boyutun literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğu belirlenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda alt boyut ve toplam puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini kontrol etmek amacıyla “çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri” incelenmiştir. Uygulamada, “çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında değerler alması durumunda, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir” (Kalaycı, 2008: 209). Verilerin çarpıklık değerleri -1,481 ile 0,514 aralığında, basıklık değerleri ise -0,260 ile 2,959 aralığında yer aldığından, “verilerin normal dağıldığı” ve “parametrik analizler için uygun olduğu” görülmüştür.

4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4'te korelasyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Politik Yeti Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları (N=157)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. P.Sermaye	1												
2. Özyeterlilik	,775**	1											
3. P.Dyanıklık	,742**	,686**	1										
4. Umut	,827**	,672**	,655**	1									
5. İyimserlik	,822**	,393**	,363**	,472**	1								
6. İş Per.	,649**	,664**	,667**	,654**	,322**	1							
7. Görev Per.	,625**	,594**	,610**	,646**	,335**	,880**	1						
8. Bağlamsl P.	,531**	,585**	,576**	,521**	,241**	,897**	,579**	1					
9. Politik Yeti	,561**	,703**	,558**	,565**	,226**	,593**	,468**	,582**	1				
10. Kiş. Etki	,424**	,578**	,475**	,477**	0,101	,476**	,468**	,461**	,872**	1			
11. Sosyal Y.	,525**	,611**	,471**	,507**	,264**	,489**	,422**	,445**	,841**	,669**	1		
12. İçtenlik	,501**	,640**	,565**	,485**	,181*	,573**	,389**	,621**	,902**	,737**	,623**	1	
13. Sosyal Ağ	,510**	,633**	,431**	,523**	,232**	,526**	,458**	,477**	,901**	,733**	,702**	,740**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizinde, belirlenen boyutların birbirleriyle anlamlı şekilde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Korelasyon değerlerine bakıldığında; “psikolojik sermaye ile iş performansı ($r = 0,649$), arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla H_1 olarak belirlenen psikolojik sermaye ile iş performansı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Psikolojik sermaye boyutlarıyla iş performansı arasında yine orta düzeyde bir ilişki vardır. Ancak iyimserlik boyutunda düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur”. Korelasyon değerleri, 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının, iş performansı ve alt boyutlarına olan etkisini belirleyebilmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmeden önce ANOVA (F) değerlerine bakılmış ve sig. değerlerinin 0,05’den küçük olması sebebiyle bağımlı ve bağımsız değişkenlerin regresyon analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, tespit edilen etkilerin anlamlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Daha sonra otokorelasyonu test eden “Durbin-Watson değerleri”ne bakılmıştır. Tablo 5’de “Durbin-Watson değerlerinin normal düzey olarak kabul edilen (1,5 ile 2,5) sınır aralığı değerlerinde olduğu (Kalaycı, 2008), psikolojik sermaye ve iş performansı arasında otokorelasyon sorunu olmadığı” belirlenmiştir. Analizde “Tolerance ve VIF değerleri” de incelenmiştir. Tablo 5 değerlendirildiğinde; Tolerance ve VIF değerlerinin kabul edilen sınır aralığında “Tolerance değerinin 0,10’den büyük, VIF değerinin ise 10’dan küçük” olduğu tespit edilmiştir (Çokluk vd., 2010). Bu bağlamda regresyon analizinde çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız değişken	F	Sig.	R ²	Durbin-Watson	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
									Tolerance	VIF
İş Performansı	Psikolojik Sermaye	112,742	0,000	0,421	1,636	0,649	7,646	0,000	1,000	1,000
Görev Performansı	Öz yeterlilik	36,907	0,000	0,493	1,984	0,180	2,065	0,041	0,439	2,278
	Psi.Dayanıklılık					0,249	2,919	0,004	0,460	2,173
	Umut					0,360	4,138	0,000	0,440	2,270
	İyimserlik					0,004	0,063	0,950	0,766	1,306
Bağlamsal Performans	Öz yeterlilik	26,539	0,000	0,411	1,881	0,309	3,289	0,001	0,439	2,278
	Psi. Day.					0,283	3,088	0,002	0,460	2,173
	Umut					0,155	1,653	0,100	0,440	2,270
	İyimserlik					-0,057	-	0,424	0,766	1,306
							0,801			

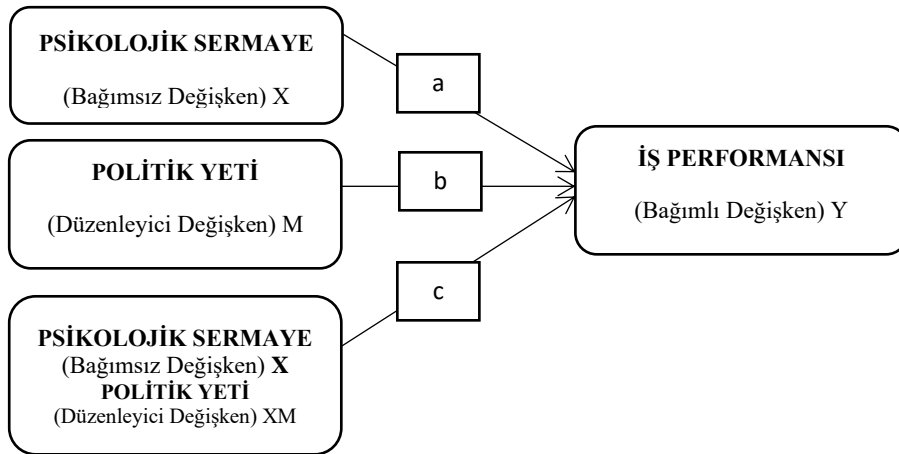
Uygulanan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5’de değerlendirildiğinde; Regresyon katsayısı (β) “psikolojik sermaye ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını” ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda “psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu ”ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla iş performansını psikolojik sermaye açıklamaktadır. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,421) göre, psikolojik sermayedeki değişimler, iş performansındaki değişimlerin % 42’sini açıklayabilmektedir. Bu bağlamda H₂ hipotezi desteklenmektedir. Psikolojik sermayenin; “öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutları” görev performansını etkilemektedir. Regresyon katsayıları (β) da bu etkiyi doğrulamaktadır. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,493) göre, psikolojik sermayenin, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarındaki değişimler, görev performansındaki değişimlerin % 49’unu açıklamaktadır. Bu bağlamda belirlenen H_{2a}, H_{2b}, H_{2d} hipotezleri desteklenmektedir. Psikolojik sermayenin “öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının bağlamsal performansı etkilediği” ortaya çıkmıştır. Regresyon katsayıları (β) da bu etkiyi doğrulamaktadır. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,411) göre, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarındaki değişimler bağlamsal performanstaki değişimlerin % 41’ini açıklamaktadır. Bu bağlamda belirlenen H_{2e} ve H_{2h} hipotezleri desteklenmektedir. Ancak analiz sonucunda psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun görev performansı üzerinde ve yine psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutlarının bağlamsal performans üzerinde bir etkisinin olmadığı dolayısıyla sonuçların anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla belirlenen H_{2c}, H_{2f} ve H_{2g} hipotezleri desteklenmemektedir.

4.5. Psikolojik Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Politik Yetinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Analiz Bulguları

Araştırma modeline ilişkin olarak düzenleyicilik rolünün analiz edilebilmesi için Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process V4.1 SPSS Macro eklentisi kullanılmıştır. Düzenleyici değişken,

“bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki ilişkisel gücünü ve yönünü etkileyen nicel ya da nitel değişkenlerdir”. Düzenleyici değişken, “bir korelasyon analizinde diğer iki değişken arasındaki sıfır-sıralı korelasyonu etkileyen üçüncü bir değişken” olarak ifade edilmektedir (Baron & Kenny, 1986: 1174).

Çalışmanın düzenleyici modeli, X (psikolojik sermaye) ve Y (iş performansı) gibi bağımlı ve bağımsız iki değişken ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir M (politik yeti) değişkeninden oluşmaktadır. Düzenleyici etki modeli test edilirken Şekil 2 incelendiğinde, psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi “a” yolu ile düzenleyici değişken olan politik yetinin kontrol edici etkisi “b yolu ile ve psikolojik sermaye ile politik yeti değişkenlerinin çarpımı ile oluşturulan etkileşim teriminin etkisinin ise “c” yolu ile ifade edilmiştir (Burmaoğlu vd., 2013). Etkileşim terimi bulunmadan önce yüksek korelasyon yani çoklu bağlantı probleminin engellenmesi için merkezileştirme işleminin yapılması (standart z puanlarına dönüştürülmesi) gerekmektedir. Daha sonra merkezileştirilmiş yeni değişkenlerin çarpımı alınarak etkileşim terimi belirlenmelidir (Çoşkun & Mamacı, 2021). Ayrıca düzenleyici modelde c yolu olarak belirlenen etkileşim teriminin (psikolojik sermaye x politik yeti) bağımlı değişken (iş performansı) üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Diğer yolların anlamlı olması ise aranan bir şart değildir (Burmaoğlu vd., 2013). Dolayısıyla oluşturulan etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması değişkenin düzenleyicilik rolü olduğu anlamına gelmektedir (Bayram, 2010). Ayrıca düzenleyicilik etkisi için “alt sınır güven aralığı (LLCI) ve üst sınır güven aralığı (ULCI) düzeylerinin 0’ı kapsamaması” gerekmektedir (Hayes, 2013).



Şekil 2. Düzenleyici Etki Modeli

Kaynak: Burmaoğlu vd., (2013)

Tablo 6’da “psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici etki analizi sonuçları” yer almaktadır.

Tablo 6. Psikolojik Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Politik Yetinin Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Etki Düzeyi				Güven Aralıkları	
	β	Std. Hata	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	,2799	,0023	122,3677	,0000	,2754	,2844
Psikolojik Sermaye	,0158	,0027	5,7574	,0000	,0104	,0213
Politik Yeti	,0121	,0026	4,6631	,0000	,0070	,0172
int_1 (Psikolojik Sermaye*Politik Yeti)	-,0023	,0015	-1,4670	,1444	-,0053	,0008
Bağımlı Değişken: İş Performansı						
Model Özeti						
	R	R ²	F	Sd1	Sd2	p
	,7103	,5046	51,9407	3,0000	153,0000	,0000

Tablo 6’da model özeti incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu $p < ,05$ görülmektedir. Ancak analiz sonucunda elde edilen int_1 (Psikolojik Sermaye*Politik Yeti) etkileşim teriminin p değeri 0.1444 bulunmuştur yani $p < ,05$ olmadığı için etkileşim teriminin anlamsız bulunması diğer yandan “güven aralığının alt sınırı olan LLCI (-0.0053) değeri ile güven aralığının üst sınırı olan ULCI (-0.0008) değerinin sıfırı kapsaması etkileşim teriminin anlamsız olduğunu” göstermektedir. Dolayısıyla “politik yetinin psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi bulunamamıştır”. Bu bağlamda H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmada politik yetinin, psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş performansının alt boyutları arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolü de incelenmiştir. Ancak bu ilişkilerde hem etkileşim terimlerinin $p < ,05$ şartını sağlamaması hem de güven aralıklarının alt sınır ve üst sınırında 0’ı içermesi sebebiyle psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş performansının alt boyutları arasındaki ilişkilerde politik yetinin düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ

Pozitif örgütsel davranış alanında tanımlanan psikolojik sermaye kavramı, çalışan bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü olarak gelişme hali olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye sayesinde çalışanlar iş performanslarını artırmakta ve psikolojik olarak olumlu duygular geliştirmeye yönelmektedirler. Örgütler de bu yolla performanslarını artırmakta ve rekabet avantajı kazanmaya çalışmaktadırlar (Korkmazer vd., 2016: 272). Psikolojik sermaye, çalışanların kabiliyetlerini, işlerine yarayacak kaynakları etkili bir şekilde kullanabilmelerine olanak tanır ve çalışanların geliştirebilecekleri yeteneklerine odaklanmalarını sağlar (Yetkin, 2016: 135). Günümüzde, çalışanların işlerini severek yapmaları, işlerine bağlılıklarının artması ve bunu sürdürmeleri önemli bir hale gelmiştir. Çalışanların üretkenliğini ve performansını artırmak birden çok faktöre bağlıdır. Bu noktada politik yeti, çalışma ortamında diğer insanları anlama, onları örgütün

ve bireysel hedefleri doğrultusunda harekete geçirebilme noktasında oldukça önemli bir konudur. Bu bağlamda, “çalışma, psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici rolünü” tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, “psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler” bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, iş performansı ve alt boyutları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları; psikolojik sermayenin iş performansı gibi iş sonuçlarıyla ilgili olduğunu ortaya koyan Luthans, vd., (2008) ve Luthans, vd., (2007)’nin çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Çalışmada psikolojik sermayenin; “öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutların görev performansı üzerinde anlamlı etkileri” bulunmuştur. Çalışanların öz yeterliliklerine olan inaçları artıkça zorluklar karşısında azimli bir şekilde işe odaklanıp görev bilinciyle iş tanımında belirtilen görevlerin ortaya çıkardığı sorumlulukları yerine getirirler. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, olumsuz çalışma koşullarda bile iş performanslarını artırır. Çalışma yaşamında hedeflerine ulaşmak için ihtiyacı olan iradeye sahip olan umutlu bireylerin örgüt içinde motivasyonları yüksek, kendine güvenen ve zorluklar karşısında daha yüksek performans sergileyen bireyler oldukları ifade edilebilir. Ayrıca çalışmada psikolojik sermayenin, “öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının bağlamsal performans üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu” belirlenmiştir. Çalışanlar sorumluluk bilinciyle hareket ederek iş tanımlarında yer alan görevlerini tam anlamıyla yerine getirirler. Bu çalışanların, öz yeterlilikleri yüksektir dolayısıyla çalışanlar rol davranışlarının dışında iş tanımında yazılı olmayan fakat işletme açısından önemli olduğu düşünülen iş süreçlerin yerine getirilmesinde gönüllü davranışlar sergilerler. Dolayısıyla bu çalışanların bağlamsal iş performansları oldukça yüksektir. Bu bağlamda çalışanın bağlamsal performansının yüksek olması zaten görev performansını gerçekleştirdiğinin bir göstergesidir. Çalışma ortamında psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlar ekstra rol davranışı sergileyerek bağlamsal performanslarının yüksek olduğunu gösterebilirler. Çalışmada politik yetinin, psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla psikolojik sermayenin iş performansını artırmasında politik yetinin dışında başka faktörlerin etkili olabileceği ifade edilebilir. Çalışmanın sadece kamu sektöründe uygulanması önemli bir kısıttır. Bundan sonra yapılacak benzer çalışmalar örneklem sayısı artırılarak ve farklı sektörlerde yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(1), 73-98.
- Akçay, V. H., & Bilgin, K. U. (2016). Kamu performans yönetimine etkisi açısından psikolojik sermaye. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (12), 154-174.
- Atay, S. (2009). Politik yeti envanterinin Türkiye’de test edilmesi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 891–896.
- Atay, S. (2010). *İş hayatında politik yeti*. İstanbul: Namar Yayıncılık.
- Avey, J. B.; Rebecca, J. R.; Luthans, F. & Ketan, H. M. (2011). Meta- analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quart*, (22), 127-152.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, (88), 87-99.
- Begenirbaş, M. & Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Blickle, G., Ferris, G. R., Munyon, T. P., Momm, T., Zettler, I., Schneider, P. B., & Buckley, M. R. (2011). A multi-source, multi-study investigation of job performance prediction by political skill. *Applied Psychology*, 60(3), 449-474.
- Bolat, O. (2011). Öz-yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider- üye etkileşiminin aracılık etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bouckenooghe, D., Zafar, A. & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees’ job performance: the mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, (129), 251–264.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research, *Human Performance*, 10(2), 99-109.

- Burmaoğlu S, Polat M. & Meydan, C. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13 - 26.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çıtak, M. (2011). *Politik yeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: yöneticiler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*, Pegem Akademi, Ankara.
- Coşkun, H. H. & Mamacı, M. (2021). Pandemi döneminde öğretmenlerin iş yaşamı: Covid-19 fobisi, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(44), 7912-7934.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “What” And “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and The Self Determination of Behaviour. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-269.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (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.
- Ferris, G. R., Treadway , D. C., Kolodinsky , R. W., Hochwarter , W. A., Kacmar , C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 127-150.
- Ferris, G. R., Sherry, L. D., & Perrewe, P. L. (2005). *Political skill at work: impact on work effectiveness*. Mountain View: Davies-Black Publishing.
- Fredrickson, B. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
- Ford, D.K. (2011). An evaluation of moderating influences of employee proactive personality: empowerment and political skill. Dissertation of Doctorate, Portland State University, Portland.
- Goodman, S., & Svyantek, D. (1999). Person–organization fit and contextual performance: do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 254 –275.

- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: new attempt at conceptualizing stress. *American Psychological Association*, , 44(3), 513-524.
- Jawahar, I. M. & 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.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 3. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koçak, R.D. (2019). Öncülleri ve ardılları ile psikolojik sermaye: sivil havacılık çalışanları üzerine bir araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1621-1642.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 3(19), 271-281.
- Levy, D.A., Collins, B.E. & Nail, P.R. (1998). A new model of interpersonal influence characteristics. *Journal of Social Behavior and Personality*, (13), 715-735.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, (16), 57–72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, (60), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*. (29), 219-238.

- Mayes, B.T. & Allen, R.W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.
- Mintzberg, H. (1985). Organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 134-154.
- Öğüt, A., & Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (30), 86-99.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Pitman Publishing, Marshfield, MA.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (İ. Artan, Çev.). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Semadar, A., Robbins, G. & Ferris, G. R. (2006). Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, (27), 443-461.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, (13), 249-276.
- Şener, Y. (2017). *Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tamer, İ. (2015). The effect of positive psychological capital on emotional labor. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4(2), 20-34.
- Tetik, H.T., L.O. Ataç & Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-312.
- Topaloglu, T., & Özer, P. S. (2014). Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156-171.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F. & Basım, H. N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170.
- Uğur, D. (2017). *Psikolojik sermaye ve örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Ünlü, O., & Yürür, Ş. (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.
- Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3- 24.
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). Personal initiative and job performance evaluations: role of political skill in opportunity recognition and capitalization. *Journal of Management*, 43(5), 1388-1420.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, (14), 361-384.
- Yıldıztaş, M. B. (2017). *Politik beceri ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi (Yalova ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yetgin, M.A. (2016). Örgütsel psikolojik sermaye ve destekleyici örgüt kültürünün otantik liderlikte rolü: görgül bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 51(2) : 128-156.