

Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü¹

Ezgi FİDAN²

Fatih Ferhat ÇETİNKAYA³

Araştırma Makalesi

Öz

Psikolojik sermaye, bir kişinin işteki performansını ve başarılarını iyileştirmeye yardımcı olmak için kullanabileceği bir dizi kaynağı ifade etmek için kullanılan önemli konulardan biridir. Çalışanların işlerine olan bağlılığı örgütün başarı sağlayabilmesi konusunda son derece önemli konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynaklarını etkili kullanabilmenin temelinde iş görenin işine olan bağlılığı yatmaktadır. İnsan kaynaklarını etkin kullanabilmenin temelinde ise motivasyon yatmaktadır. Örgüt çalışanlarının içsel motivasyonu ne kadar yüksek olursa işe olan bağlılıkları, performansları, iş tatmin düzeyleri o kadar çok olacaktır. Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünü ortaya koymaktır. Çalışma iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmaya çalışıldığı tarama modeline göre tasarlanmıştır. Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin oluşturulması açısından bir model kurulmuş ve sınama işlemi YEM ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kırşehir ili kamu çalışanları arasında basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 487 çalışandan oluşmaktadır. Ölçeklerden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Doğrulamalı Faktör Analizi Testi, Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerinde doğrudan etkisi ve işe bağlılığın içsel motivasyon üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye ve işe bağlılık etkileşiminde içsel motivasyonun kısmi aracılık etkisinin olduğu yapılan analizlerle ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Sermaye
İşe Bağlılık
Motivasyon
İçsel Motivasyon

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi:
23.07.2022
Kabul Tarihi:
27.09.2022

The Mediating Role of Intrinsic Motivation on The Effect of Psychological Capital on Job Commitment

Abstract

One of these methods is psychological capital, which refers to a set of resources that a person can use to improve their performance and achievements in business life. Employees commitment to their jobs can be identified as one of the most important issues for the organization to be successful. Employee's commitment to his job is the basis of effective use of human resources. Motivation lies behind the effective use of human resources. The higher the intrinsic motivation of the employees of the organization, the more their commitment to work, their performance and job satisfaction will be. The aim of this study is to reveal the mediating role of intrinsic motivation in the effect of psychological capital on job commitment. The study was designed according to the scanning model in which the relationships between two or more variables were analyzed. A model was established to guide the research and form the hypotheses, and the testing process was carried out with SEM. Questionnaire method was used as a data collection tool in the study. The sample of the study consists of 487 employees created by the random sampling method among the public employees living in Kırşehir. Confirmatory Factor Analysis Test, Structural Equation Modeling were used in the evaluation of the data obtained from the scales. As a result of the analysis, it was concluded that psychological capital and job commitment has a direct effect on intrinsic motivation. It has been implied by the analysis that intrinsic motivation has a partial mediating effect on the interaction between psychological capital and job commitment.

Keywords

Psychological Capital,
Job Commitment,
Motivation,
Intrinsic Motivation

Article Info

Received:
23.07.2022
Accepted:
27.09.2022

¹ Bu çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² İşletme, İİBF; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, TÜRKİYE, ezgiidurann@gmail.com, 0000-0001-7137-6054

³ Doç. Dr., İşletme, İİBF; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, TÜRKİYE, ffcetinkaya40@gmail.com, 0000-0003-2263-0479

Giriş

Psikolojik sermaye kavramı son yıllarda sık karşılaştığımız önemli çalışma alanları arasında yer almaktadır. Pozitif psikoloji ile hayatımıza giren psikolojik sermaye, ölçülebilir, iyileştirilebilir, geliştirilebilir olma özellikleri ile araştırmalara farklı şekillerde yön verebilecek bir çalışma alanıdır.

Örgütsel alanlarda pozitif psikoloji ile alakalı yapılan çalışmalar sonucunda karşımıza çıkan psikolojik sermaye kavramı bireylerin umutsuzlukları, başarısızlıkları, zayıflıkları veya eksiklerinden ziyade güçlü taraflarının ortaya çıkarılması, hayatın değerliliğinin kavranması ve kişinin kendini her konuda geliştirip daha değerli hissetmesi gibi kavramlarla ilgilenmektedir (Keleş, 2011: 346; Luthans, 2002: 696; Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010: 19). Yeni ve geliştirilmeye oldukça müsait olan bu yaklaşım sayesinde örgütsel başarının artırılması, bireysel çalışmalarda ve takım çalışmalarında performansın ve verimliliğin artırılması amaçlanmıştır.

Çalışanların bağlı olduğu örgüte katkı sağlayacak pozitif davranışlardan en önemlilerinden biri ise işe bağlılık davranışıdır. Psikolojik sermaye kadar işe bağlılığın da motivasyonu arttırdığı, verimliliği olumlu yönde etkilediği ve örgütlerin gelişmesine katkı sağladığı yapılan çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır. İşe bağlılık; çalışanların, bağlı olduğu kuruma hissettiği aidiyet duygusunun gücünü anlatmaktadır. İşe ve çalışmaya karşı duyulan bağlılık hissini performansı ve verimliliği olumlu etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bireylerde işe geç kalma, devamsızlık yapma ve işten ayrılmayı düşünme gibi istenmeyen sonuçların azaldığı, iş tatmini ve performansın ise arttığı görülmektedir (Kahn, 1990: 694; Schaufeli ve Bakker, 2004: 296; Bolelli, 2018: 190).

İş görenlerin başarısı, psikolojik sermaye ve işe olan bağlılık gibi birçok faktöre bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu faktörlerden bir diğeri de motivasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Motivasyon, kişileri belirli bir yönde hareket etmeye yönlendiren ve bir işi yaparken istekli olmasını sağlayan içsel bir davranıştır (Güney, 2013: 353). Günlük hayatta olduğu gibi çalışma hayatında da motivasyon arttıkça yapılan işe karşı duyulan istek artacaktır. Ersarı ve Naktiyok (2012: 83), içsel motivasyonu "Kişinin davranışını düzenleyen dışsal bir kontrol olmaksızın, sadece işin kendisi tarafından motive edilmesidir." şeklinde tanımlamışlardır.

Çalışma hayatında son derece yüksek öneme sahip olan ve çalışanların verimliliği üzerinde etkili olan psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyon kavramları ile ilgili literatürde yapılmış çok fazla çalışma olmasına rağmen bu değişkenlerin bir araya getirilerek yapıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik sermayenin artması, çalışanların işe olan bağlılıklarını arttırmakta ve işine bağlı olan iş görenler de içsel olarak motive olabilmektedir. Psikolojik sermayenin yüksek olması diğer değişkenleri de etkileyerek beraberinde performansın artmasını ve dolayısıyla sadakatın, başarının, verimliliğin artmasına etki etmektedir. Psikolojik sermaye düzeyinin yetersiz olduğu düşünülen iş görenler gerekli araştırmalarla tespit edilebilir ve elde edilen sonuçlara göre kurumlar psikolojik sermaye düzeyini arttıracak eğitimler vererek ve iyileştirmeler yaparak hem iş görenlere hem de kuruma katkı sağlayabilirler. Kamu kurumlarında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin işe bağlılığa olan etkisi ve içsel motivasyonun aracı rolünün araştırıldığı bu çalışmanın problem cümlesi "Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerinde etkisi var mı?" ve "İçsel motivasyon bu etkide aracı role sahip mi?" olarak belirlenmiştir.

1.Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın bu kısmında değişkenler ile ilgili kavramsal açıklamalara ve literatür taramasına yer verilmiştir.

1.1. Psikolojik Sermaye

Sürekli gelişmeye, değişmeye ve kendini yenilemeye mecbur olan iş dünyasında, insan kaynaklarını etkili şekilde kullanmak verimliliği ve faydayı arttırmak açısından bir zorunluluktur. İnsan kaynaklarını etkili kullanma yöntemlerinden biri olan psikolojik sermaye, iş görenlerin performansını, verimliliğini, bağlılığını ve başarılarını iyileştirmeye yardımcı olmak için kullanılan önemli konulardan biridir.

Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji kavramının örgüt hayatında yer edinmeye başlaması ile ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji mutsuzluk, umutsuzluk, zorluklardan ziyade hayatın güçlü yanlarına odaklanmayı, olumsuzluklarla baş edebilmeyi ve olumlu şeyleri amaçlayan bir bakış açısıdır. Martin Seligman'ın tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji sayesinde kişinin olumlu ve güçlü yönlerine dikkat çekilerek psikolojiye bambaşka bir bakış açısı getirilmiştir (Keleş, 2011: 346). Psikolojik sermaye denince kişinin zorluklar karşısında güçlü kalabilmesi, direnebilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve süreci yönetebilmesi akla gelmektedir yani psikolojik sermaye; kişinin psikolojik gelişim düzeyinin olumlu yönleri olarak tanımlanabilmektedir ve ölçülebilir, geliştirilebilir, iyileştirilebilir ve yönetilebilir olma özellikleri taşımaktadır (Erkmen ve Esen, 2013: 23).

Çalışma hayatında örgütlerin daha verimli sonuçlar elde edebilmesi ve iş görenlerin daha etkin biçimde çalıştırılabilmesi pozitif örgütsel davranış düşüncesinin ön plana çıkması, psikolojik sermayenin de temellerini atmış (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 277), Luthans psikolojik örgütsel davranışı, “performansın geliştirilmesi ve verimliliğin artırılması amacıyla ölçülebilen, geliştirilebilen, etkin ve etkili bir şekilde yönetilebilen insan kaynağı gücü ve psikolojik kapasite” olarak tanımlamıştır (Avey vd., 2010: 19).

Luthans'ın öncülük ettiği pozitif örgütsel davranış yaklaşımına göre; iş görenlerin zayıf yanlarıyla ilgilenmek yerine, onların olumlu ve katkı sağlayıcı iyi özelliklerine odaklanılmalıdır. Söz konusu iyi ve olumlu özelliklerin önce ölçülmesi, sonra geliştirilmesi daha sonra da bu özelliklerin yönetilebileceğini ve bu yolla iş görenlerin performanslarının artırılabilceğini ifade etmektedir (Akçay, 2011: 73).

Luthans psikolojik sermaye kavramını: 'Kişilerin elde etmiş olduğu başarılarında iyi olma halinin ve pozitif psikolojik gelişim düzeyinin etkisi vardır. Zor görevlerin üstesinden gelebilmek için gerekli olan çaba ve güven (öz yeterlilik), bugün ve yarın başarılı olabileceğine dair inanç ve pozitif düşünce (iyimserlik), belirlenen hedefler için azimli ve istekli olabilmek (umut) ve zorluklar karşısında başarıyı devam ettirmeye dair güç ve inanç (dayanıklılık) başarılı olmak için gerekli olan ve psikolojik sermayeyi oluşturan temel kavramlardır.' (Luthans, 2002: 696) şeklinde tanımlamaktadır.

Luthans ve Youssef'e göre (2004: 15) psikolojik sermayenin oluşumunda etkili olan dört ana boyut bulunmaktadır.

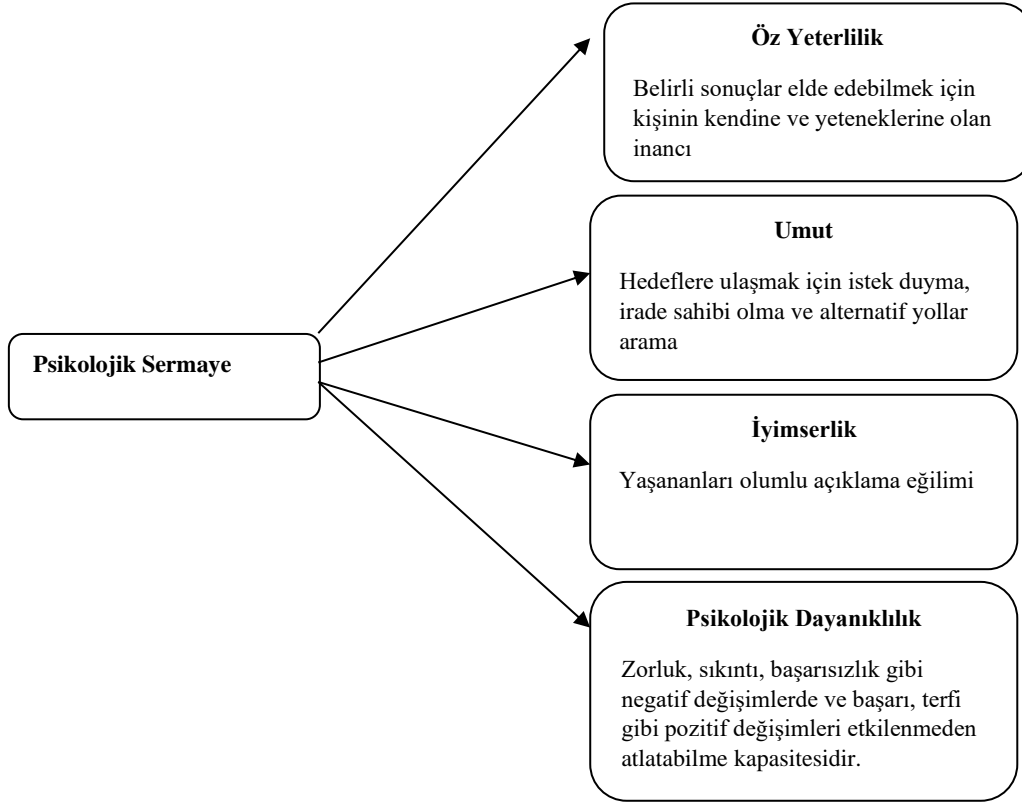
Bunlar:

- **Öz yeterlilik:** İş görenin zor olarak nitelendirdiği görevleri başarabilmek için sahip olduğu yeteneklerin yeterli ve gerekli olduğu konusunda gösterdiği inançtır.
- **İyimserlik:** Bugün ve takip eden süreçte başarılı olmak için sahip olunacağına duyulan güven sonucunda yapılan planlama ve olumlu bakış açısıdır.
- **Umut:** Başarılı olma arzusu ile istenilen hedefe ulaşmak için alternatif yollar aramak ya da aramaya devam etmektir.
- **Psikolojik Dayanıklılık:** Kişinin tüm olumsuzluklara rağmen direnç göstererek kendini toparlayıp başarılı olmak için çaba göstermeye devam etmesidir. Başarı için ısrarcı olmasıdır.

Psikolojik sermaye, yukarıda açıklanan dört ana faktörün tamamını içinde barındıran ve sinerji sağlayan bir oluşum olarak hayatımızda yer almaktadır. Bu faktörlerin tümü kişisel özellikler gibi statik yapıda değildirler. Bu faktörler dinamik yapıları itibarıyla zaman içinde değiştirilebilir ve geliştirebilir özelliğe sahiptirler (Çetin, Hazır ve Basım, 2013: 35).

1.1.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye ile ilgili literatür tarandığında, psikolojik sermayeyi en doğru biçimde tanımlayabilmek için pozitif psikoloji kavramı içinde yer alan dört özelliğe ihtiyaç duyulmuştur. Bu özellikler psikolojik sermayenin alt boyutları olarak kabul edilmektedir. Psikolojik sermayenin dört boyutu Şekil 1.'de tanımlarıyla birlikte incelenmektedir:



Şekil 1: Psikolojik Sermayenin Boyutları

Kaynak: (Luthans ve Youssef, 2004: 15).

1.1.1.1. Öz Yeterlilik

Psikolojik sermayenin bu boyutu belirli alanda verilen görevin başarılı bir şekilde tamamlanması aşamasında bireyin kendine ve kabiliyetlerine olan güvenidir. Kişinin kendini motive edebilmesi, verilen görevleri ve belirlenen hedefleri başarılı bir şekilde tamamlayacağına dair kendine olan inancı, yeteneklerine olan güveni şeklinde tanımlanabilmektedir (Baytaş, 2018: 40). Çalışanlar bir işi seçmeden ve o işe başlamadan önce kendi yeteneklerini tartıp kendilerini değerlendirirler. Yüksek düzeyde yeterli olduğunu düşünen bir birey, tanımlanan işi yerine getirirken kendini zorlayacak sorumlulukları seçer ve tersliklere, zorluklara rağmen kendine olan inancını devam ettirebilir. Öz yeterlilik geliştirilmeye müsait özelliği nedeniyle büyük öneme sahiptir (Çetin ve Basım, 2012: 125).

Pozitif psikolojik sermayede öz yeterlik; “belirli sonuçlara ulaşmak için bireyin bilişsel kaynakları kullanma kabiliyetine güvenmek” şeklinde tanımlanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

1.1.1.2. Umut

Umut; psikolojik sermayenin pozitif motivasyon halidir ve kişinin başarıya erişmesinde hedefe yönlendirmesini sağlayan enerji ve yol olarak görülmektedir. Yani umut, kişinin sadece ulaşılabilir amaçlar belirlemesini değil aynı zamanda bu amaçlara erişebilmesi için kendine faydalı olacak yolu seçmesini ve amaçladığı şeyi gerçeğe dönüştürebilmek için motive olacağına inanmasını da ifade etmektedir (Akman ve Korkut, 1993: 194). Umut, amaç belirleme ve belirlenen amaca ulaşmak için harcanan enerji olmak üzere iki alt boyuta ayrılmıştır. Umudun ilk alt boyutu kişinin başarıya ulaşmasını sağlayacak bir amaç belirleme arzusudur. Umut, kişinin amaca erişme ile ilgili isteği olup, bireyin hedeflediği şeyleri başarıyla elde etmesi için plan yapmasını ve enerji harcamasını sağlamaktır. Umudun ikinci alt boyutu ise, kişinin amacına ulaşmak için harcayacağı enerjii ifade etmektedir. Sonuçta umut; kişide gelişen başarı duygusu ve amaca erişme yolunda oluşan pozitif bir motivasyon halidir (Snyder, Harris ve Anderson, 1991: 570).

1.1.1.3. İyimserlik

İyimserlik, yaşanan olaylara, karşılaşılan olumsuzluklara ve negatif düşüncelere iyi bakabilme, iyi yorumlayabilme becerisidir. Kişinin hedefine ve amaçlarına ulaşmasını sağlayan yolda başına iyi şeylerin geleceğine inanması ve geleceğe dair beklentilerinin olumlu yönde olması olarak tanımlanabilir (Uysal, Özçelik ve Uyargil, 2018: 656). İyimser bir birey bir problemle karşılaştığında bunun kaynağının kendisi olmadığını, normalde herhangi bir problem yaşanmayacakken dışarıdan gelen bir nedenden dolayı sorun oluştuğunu düşünüp, negatif durumun veya sorunun geçici olduğuna inanmaktadır. Kötümser birey ise tam tersi bir aksilik ile yüz yüze geldiğinde bunun nedeninin kendisi olduğunu, sürekli sorunların kendisini bulduğunu düşünür ve olumsuz duygular içine girerek bu durumdan rahatsızlık duyar (Larson ve Luthans, 2006, akt.: Polatçı, 2014: 117).

1.1.1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Pozitif psikoloji kapsamında dayanıklılık; kişinin tehlikelerle ve olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldığında veya bazı değişimlerle karşılaştığında, süreci başarılı bir şekilde tamamlamak amacıyla gösterdiği pozitif uyum olarak ifade edilebilir (Aslaner ve Artan, 2019: 1664). Dayanıklılık denince genelde negatif durumların üstesinden gelmek şeklinde tanımlamalar yapılmış olsa da aynı zamanda pozitif durumları atlatabilmeyi de içermektedir. Yani aslında dayanıklılık kişinin çevresinde oluşan negatif veya pozitif olaylar karşısında gösterdiği tavır ve direnç olarak kabul edilmektedir (Luthans, Avey ve Patera, 2008a: 214).

1.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı ile ilgili literatür taraması yapıldığında karşımıza tek bir kavramdan ziyade birçok kavram çıktığını görmekteyiz. İşe bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda İngilizce kavramların Türkçeye uyarlanırken farklı şekillerde uyarlandığını görmek mümkündür. İşe bağlılık dediğimizde işe adanmışlık, iş ile bütünleşme, işe tutkunluk, çalışmaya tutkunluk gibi kavramlar karşılaşılabilmektedir.

İşe bağlılığı bir kavramını William A. Kahn, "İş görenin, işini yaptığı esnada ve ona verilen görevleri tamamlamaya çalıştığı süre içerisinde fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendini tamamen işine verme durumudur" (Kahn, 1990: 694) şeklinde tanımlamıştır. Lodahl ve Kejner'e göre çalışmanın, kişinin yaşamında önemli bir yeri vardır ve işe bağlılık kişinin çalışmaya özdeşleşme derecesidir (Çakır, 2001: 40). Schaufeli Schaufeli, Salanova, Roma ve Bakker, (2002:75) tanımına göre işe bağlılık; çalışmaya istekli olma, çalışmaya kendini adanma ve işe odaklanma özellikleriyle belirlenen, çalışma hakkında olumlu bir ruh halidir. Schaufeli ve Bakker (2004: 296) işe bağlılığı, geçici bir durumdan ziyade sürekliliği olan ve belirli bir olaya, belirli kişilere, nesnelere veya davranışa yönelik olmayan, her zaman hissedilen duygusal ve kognitif bir durum olarak tanımlamışlardır. Kişinin işiyle güçlü bir şekilde özdeşleşmesi ve işini yaparken son derece enerji dolu olması işe bağlılığın temel özelliklerindedir. Eryılmaz ve Doğan'a (2012: 50) göre ise işe bağlılık, iş görenin verilen görevi yaptığı esnada kendini daha mutlu, daha dinç hissetmesi, kendini tamamen işine adanması, işinden tatmin olması ve işine yoğunlaşması anlamına gelmektedir.

Daha önce yapılmış olan tüm tanımlamalar doğrultusunda işe bağlılığı en genel şekilde ifade edecek olursak: kişiyi bir davranışı yerine getirmek için yönlendiren, harekete geçiren ve yapılan işe pozitif şekilde yaklaşmayı sağlayan duygu durumudur. Çalışanın işini sevmeye ve kabullenme derecesidir. Kişinin işe olan bağlılığı ne kadar yüksek ise işini keyif alarak yaptığı için enerjisi ve mutluluğu da bir o kadar yüksektir.

İşe bağlılık; adanmışlık, dinçlik ve yoğunlaşma başlıkları altında üç boyutta incelenmektedir (Bolelli, 2018: 190).

- **Adanmışlık;** kişinin işi ile bütünleşerek işine anlam yüklemesi, işe karşı istekli ve hevesli olması, yaptığı işten gurur duyması ve kendini işin bir parçası olarak hissetmesi durumudur.
- **Dinçlik;** kişinin işini yaptığı esnada yüksek enerjiye sahip olması ve zihinsel, fiziksel, ruhsal olarak işe çaba gösterme isteğidir. Karşılaşılan güçlüklerle ve strese karşı güçlü kalabilme durumudur.

- **Yoğunlaşma;** kişinin sadece işine odaklanarak tüm benliği ile işe ait olması ve işinin başındayken zamanın kavramını unutup saatlerin nasıl akıp gittiğini anlayamaması, işin başından ayrılamaması durumudur.

İşe Bağlılık; İş görenin, işini yaptığı esnada ve ona verilen görevleri tamamlamaya çalıştığı süre içerisinde fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendini tamamen işine verme durumudur (Kahn, 1990: 694). İşine bağlı iş görenler yaptıkları işe öncelik verirler, işlerini severek ve isteyerek yerine getirirler, yaptıkları işi benimserler ve ciddiye alırlar.

İşe bağlılık kavramına ilişkin akademik alanda yapılan çalışmalara bakıldığında işe bağlılığı direkt ya da dolaylı şekilde etkileyen birtakım faktörler olduğu görülmektedir. İşe bağlılığı etkilediği düşünülen faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim düzeyi gibi bireysel faktörler ve işin anlamlılığı, işin sorumluluk ve etkileşim düzeyi, işin niteliği gibi işle ilgili faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

1.3. İçsel Motivasyon

Motivasyon kavramı; insanları belirlenen amaca, hedefe, istenilen duruma doğru harekete geçirmek için sarf edilen çabanın tümü olarak tanımlanabilir (Öztürk ve Dündar, 2003: 57). Gök'e (2009: 591) göre motivasyon; insanları belirli bir amaç için harekete geçiren güçtür. Başka bir ifade ile belirlenen bir amaç yolunda insanları harekete geçirmek amacıyla harcanan emeğin tamamına motivasyon denir. Aslanadam'a (2011: 22) göre motivasyon; ihtiyaçlarımızın giderilmesi için gerekli olan davranışları başlatan, ilk adımın atılmasını sağlayan bir kuvvettir. Kişilerin amaçlarını gerçekleştirme sürecinde ne derece istekli oldukları motivasyon ile tanımlanabilmektedir.

Motivasyon üretkenliği, verimliliği, etkinliği yükseltmek ve belirli amaçlara ulaşmak için önemli bir araçtır. İş görenlerin motivasyonunu sağlamak yöneticilerin en önemli görevlerindedir ve hedefe varmayı doğrudan etkileyen araçlardandır (Taşdemir, 2013: 11).

Motivasyon, kişileri harekete geçiren güç, verilen görevin başarıyla tamamlanmasını sağlayan enerji anlamlarını taşımaktadır. Motivasyonun oluşma aşamasında bireysel farklılıkların oluşması çok normal bir durumdur çünkü kimi içsel olarak kendi kendilerine motive olabilirken kimini dışsal motivasyon ile desteklemek gerekir. Diğer bir deyişle, ödül, ek maaş, prim, promosyon, unvanda yükselme gibi motive olmayı dışarıdan destekleyen davranışlar gerekir. Tüm bunlar dışsal motivasyon kaynaklarıdır ve dışsal ödüller işin kendisinden gelmez; onlar işverenler ya da yöneticiler tarafından iş görene verilir (Dizdar, 2009: 6)

Literatüre baktığımızda motivasyonun, yani kişiyi harekete geçiren gücün, dışsal ve içsel olmak üzere iki türünün olduğunu görmekteyiz.

Dışsal motivasyon; ödül kazanmak ya da cezadan kaçmak için yapılan davranışların sonucunda ortaya çıkar, yani iş gören yaptığı işi aslında sevdiği için, doyum sağlamak için, keyif aldığı için değil de dışsal ödülleri elde etmek ya da cezalardan kaçınmak için sürdürür. İçsel olarak motive olmamıza yarayan kaynaklar iş doyumuna, işten alınan hazzla yönelik doyum sağlarken, dışsal motivasyon kaynakları performansını arttırmaya yönelik fayda sağladığı görülmektedir (Yılmaz, 2008: 90-91). İçsel motivasyon söz konusu olduğunda kişi kendi kendini motive etmeye yetebiliyorken kontrol tamamen kendisindeyken, dışsal motivasyonda kontrol kişinin kendisinde değildir, çevrenin etkisi söz konusudur.

İçsel motivasyon, kişiyi amacı doğrultusunda hareket etmeye iten, harekete geçmeye teşvik eden, amacı gerçekleştirme isteğini tetikleyen içsel bir güçtür ve başarı, iş tatmini, kişisel gelişim, sorumluluk alma gibi içsel ödüllerle yakından ilişkilidir ve içsel motivasyon sağlandığında kişi yaptığı işe karşı pozitif duygular barındırarak daha fazla başarı elde eder (Timuroğlu ve Balkaya, 2016: 95).

İçsel motivasyona sahip olan iş görenler, verilen görevi tamamladıklarında vaat edilen ödüle odaklanmazlar, sadece belirlenen hedefi başarıyla tamamlamaya odaklanırlar ve bu yüzden işlerine daha tutkulu yaklaşırlar, karşılaştıkları zorluklarda hemen vazgeçmedikleri için işlerine daha bağlı çalışırlar ve işin başındayken daha çok çaba sarf edip daha verimli çalışmayı amaçlarlar (Çakır, 2019: 24). İçsel motivasyon, işin başındayken işten alınan haz, işin verdiği mutluluk ve tatmin duygusu gibi unsurlardan beslenir ve kişi belirlediği hedefe ulaştığında içsel motivasyonu daha da artarak sürekliliği

sağlanır, sürekli döngü halinde olduğundan örgüt açısından önemi göz ardı edilemez (Yılmaz, 2008: 86)

Sonuç olarak, iş görenler yaptıkları işi keyif alarak yapıyorsa ve yaptıkları iş onları mutlu ediyorsa bu durumda motivasyonları içseldir ve bu tarz çalışanlar işletmeler açısından, işverenler açısından son derece önemlidir çünkü daha verimli ve daha istekli çalışırlar. Bu şekilde çalışanlar için ödül, ücret, promosyon gibi dışsal faktörler önemsiz değildir fakat ikinci plandadır. Dışsal ve içsel motivasyon kaynakları birbirinden farklı olsalar da, her ikisi de iş görenin motivasyonu ve performansı üzerinde pozitif etkilere sahiptirler (Dündar, Özutku, ve Taşpınar, 2007: 109).

Herzberg'in ele aldığı çift faktör kuramına göre motive edici faktörler yani içsel faktörler iş ile ilgili tatmin ve doyumunu sağlarken, hijyen faktörleri yani dışsal faktörler de tatminsizliği önleyerek motive olunabilmesi için ortam hazırlar. İçsel motivasyonun oluşmasında katkı sağlayan, kişiyi o şekilde davranmaya iten içten gelen davranışlar bazı faktörlerden oluşmaktadır. Literatürde kimi kaynaklarda içsel motivasyon faktörleri, kimi kaynaklarda dört temel güdü, kimi kaynaklarda ise içsel motivasyon etmenleri olarak yer edinmiş olan içsel motivasyon faktörleri: başarıma ve elde etme güdüsü, anlama, kavrama, bilme güdüsü, bağlanma güdüsü ve savunma güdüsü olmak üzere 4 temel güdüden oluşmaktadır ve davranışlarımızın temelini bu güdüler oluşturmaktadır (Dizdar, 2009: 31).

İçsel motivasyon çalışan performansı ve verimliliği açısından üzerinde durulması gereken bir kavramdır. Pozitif psikolojinin çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Bu ilişkide içsel motivasyonun aracılık etkisinin olup olmadığı ölçülerek ilgili literatüre katkı sağlamak bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

2. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmada kullanılan ölçme araçları, evren ve örneklem ve verilerin analizi kısımları yer almaktadır. Bu çalışma için, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 2021/1/9 sayılı 04.03.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünü ortaya koymaktır. Kırşehir ili kamu kurumu çalışanlarından oluşan katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek, mevcut psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek ve bu sürece içsel motivasyonun nasıl etki ettiğini saptamaktır. Psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyon kavramlarının incelenmesi ve bu kavramların birbiri ile olan ilişkilerinin ortaya konulması literatüre katkı sağlamak açısından önem taşımaktadır. Literatür araştırması yapıldığında bu değişkenler bir araya getirilerek yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır ve bu açıdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yapılan literatür taraması neticesinde psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak, Akçay (2011) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kaplan ve Bıçkes (2013) yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutlarını oluşturan iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit etmişlerdir. Erkuş ve Fındıklı (2013) araştırmalarında, psikolojik sermayenin, performans, işe bağlılık ve iş tatmini ile arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Luthans ve Jensen'in (2005) yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sermaye düzeyi işte kalma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Zamahani, Ghorbani ve Rezaei (2011) yapmış oldukları bu çalışma ile pozitif liderlik vasfı taşıyan yöneticilerin, diğer iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artmasını sağladığı ve bu sebeple de iş görenlerin iş performanslarının arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Çınar (2011) ise çalışmasında, pozitif psikolojik sermaye ve örgüte bağlılık arasında ilişki saptanmamış ancak pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ocak, Güler ve Basım (2016) yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserliğin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Eteberian, Tavakoli ve Abzari (2012) tarafından yapılan çalışmada ise, örgüte olan

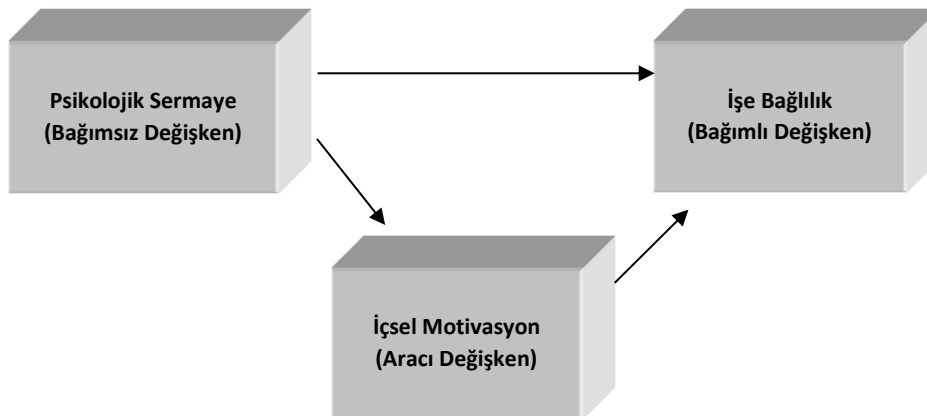
bağlılıkla umut arasında pozitif yönlü, örgüte olan bağlılıkla dayanıklılık arasında negatif yönlü, örgüte olan bağlılıkla iyimserlik, öz yeterlilik arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişki genel olarak özetlenecek olursa; psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasında ilişki olmakla birlikte psikolojik sermayenin işe bağlılığı etkilediğinin desteklenmesi gerekmektedir. Araştırmanın hipotezlerinden bir tanesi bu doğrultuda belirlenmiştir.

Psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyon arasındaki ilişkiler açısından literatüre bakıldığında, Salleh, Zahari, Said ve Ali (2016) tarafından yapılan çalışmada, iş motivasyonu ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Choong, Wong ve Lau (2011) tarafından yapılmış olan çalışmaya göre, içsel motivasyon ile kuruma bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Bytyqi (2020) tarafından yapılmış olan çalışmada, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık, iş görenlerin başarısını doğrudan etkileyen belirleyici faktörlerdir. İş motivasyonunun örgütsel bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dıržytė, Patapas ve Smalskys (2013) tarafından yayınlanan araştırmada, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu ve maaşın en önemli motivasyon faktörlerinden biri olduğu sonucudur. Çalışanlara göre maaş ne kadar yüksekse bağlılık, motivasyon, tatmin ve psikolojik sermaye de yüksektir.

Literatür taraması neticesinde elde edilen bulgular ışığında psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyon ile ilgili araştırma sonuçları incelenmiştir. Değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ortaya koyan çalışmalara rastlanmakla beraber, psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyonu birlikte ele alan çalışmaya rastlanamamıştır. Bu anlamda literatürdeki boşluğu doldurmak amacıyla psikolojik sermayenin işe bağlılığı etkilemesinde içsel motivasyonun aracılık rolü'nün olup olmadığı araştırılarak literatüre katkı sağlanmak istenmiştir. Araştırma modeli ve hipotezleri de bu doğrultuda oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında, bireylerin psikolojik sermaye algılarının işe bağlılık üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır. Bununla birlikte kamu çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin işe bağlılık üzerindeki etkili olduğu ve içsel motivasyonun aracılık rolünün pozitif olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda; yukarıda bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkilerin var olduğu varsayımına dayanılarak ve ilgili literatür incelemesi neticesinde, Şekil 3'de görüldüğü üzere bir model geliştirilmiştir. Araştırma modelinde psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı sorgulandığı için, bu iki değişkenden psikolojik sermaye, içsel motivasyonun belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye "bağımsız değişken", işe bağlılık ise "bağımlı değişken" olarak belirlenmiştir. İçsel motivasyon ise aracı değişken olarak değerlendirilmektedir. Bu varsayımına dayanılarak Şekil 2'de görülen model geliştirilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Modelin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Yapısal eşitlik istatistiksel yöntemi, elde edilen verilerle bir çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki teorik yapıyı test ederek doğrulama düzeyini ortaya çıkarır. Yapısal eşitlik modellemesi; bağımlılık ilişkilerinin

tahmini için faktör analizi, varyans analizi, kovaryans analizi ve çoklu regresyon analizleri gibi birçok analizi birleştiren çok değişkenli bir yöntemdir. Bu yöntem genellikle pazarlama, siyaset bilimi, yönetim, sosyoloji, psikoloji, eğitim gibi bilimlerde değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını sınamak amacıyla kullanılmaktadır (Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006: 178).

Araştırma modeline göre oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁:Psikolojik sermaye, işe bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₂:Psikolojik sermaye, içsel motivasyon üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₃:İçsel motivasyon, işe bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₄: Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi vardır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Kırşehir ili sınırları içerisinde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesine göre çalışan memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerden oluşmaktadır. Kırşehir İl Valiliğinden edinilen bilgiye göre Kırşehir ili sınırları içerisinde çalışmakta olan kamu personeli sayısı 12.254'dür.

Araştırmanın örneklemini Kırşehir ili sınırları içerisinde çalışmakta olan kamu çalışanları içinden basit tesadüfi yöntem ile seçilen katılımcılardan oluşmaktadır. Örneklem sayısının tam olarak bilinmediği durumlarda Tablo 1.'den yararlanılmaktadır (Büyüköztürk, 2012: 20);

Tablo 1: Tahmini Örneklem Büyüklüğü

Evren	5%	3%	2%	1%
500	218	-	-	-
1.000	278	-	-	-
3.000	341	787	1.334	-
5.000	357	880	1.622	-
10.000	370	964	1.936	4899
50.000	381	1.045	2.291	8057

Tablo 1.'e göre 370 kişilik bir örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Bu elde edilen örneklem sayısına göre yapılan anket uygulaması Kırşehir'de kamu çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Toplamda 512 kişiden geri dönüş alınan araştırmada boş bırakılan ifadelerin olması sebebiyle 9 veri araştırmadan çıkartılmak zorunda kalınmıştır. Dağılımın normalliğini etkileyen, okunmadan rastgele doldurulduğu tespit edilen 16 veri, veri setinden çıkarılarak analizler 487 veri ile yapılmıştır. Araştırma örneklemini Kırşehir ilinde ikamet eden, 264 kadın ve 223 erkek olmak üzere toplam 487 kamu çalışanı oluşturmaktadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri elde etmek amacıyla anket tekniğine başvurulmuştur. Veri toplamak amacıyla oluşturulan ölçek setinde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği, Çetin ve Basım'ın (2012) Türkçeye uyarladığı psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.

Ölçekte psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut olmak üzere 4 boyut vardır. Ölçek, toplam 24 maddeden oluşmaktadır ve iyimserlik boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; psikolojik dayanıklılık boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; umut boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; öz yeterlilik boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretleli maddeler ters kodlu maddelerdir ve daha sonrasında ters puanlanmıştır). Ölçekteki ifadelerin hepsi 5'li Likert Ölçeğine göre "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" şeklindeki ifadelerle ölçülmüştür (Çetin, Basım, 2012: 127). Ölçekteki 1.madde "Bu iş yerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez", 8.madde "İşimde bir terslikle karşılaştığım da, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum" ve 11.madde "Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider" ifadeleri ters ifadelerdir ve hepsi sonradan ters kodlanarak analize tabi tutulmuştur.

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerini ölçmek için, Schaufeli vd. (2002) geliştirdiği, Eryılmaz ve Doğan'ın (2012) Türkçeye uyarladığı UWES İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Schaufeli vd. (2002) tarafından iş görenlerin işlerine olan bağlılığını ölçmek için geliştirilmiştir (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 51). İşe adanma, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma olmak üzere 3 boyuttan oluşan ölçekte toplam 17 madde bulunmaktadır. İşe adanma boyutu 2, 5, 7, 10, 13; işe istek duyma boyutu 1, 4, 8, 12, 15, 17; işe yoğunlaşma boyutu 3, 6, 9, 11, 14, 16 numaralı maddeler ile ölçülmektedir. Ölçekteki ifadelerin hepsi 5'li Likert Ölçeğine göre "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" ölçülmüştür.

Katılımcıların içsel motivasyon algılarını ölçmek için: Mottaz'ın geliştirdiği (1985), Brislin vd., (2005), Mahaney ve Lederer'in (2006) yapmış oldukları çalışmalarda kullandığı ölçekler esas alınarak oluşturulan Dündar vd. (2007) Türkçeye uyarladığı İçsel Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek, içsel motivasyonla ilgili 9 ifadeden ve tek faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçekteki tüm ifadeler 5'li Likert Ölçeğine göre "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" ölçülmüştür.

2.5. Verilerin Analizi

İlk olarak elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini sınamak amacıyla basıklık ve çarpıklık analizi yapılmış ve yapılan analiz sonrasında verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesi için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Geçerliliğini ölçmek için açıklayıcı faktör analizleri ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Aracılık analizi için ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizine, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine, kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına ve aracılık analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	264	54,2
Erkek	223	45,8
TOPLAM	487	100
Yaş		
25 Yaş ve Altı	35	7,2
26-35 Yaş Arası	249	51,1
36-45 Yaş Arası	151	31
46-55 Yaş Arası	43	8,8
56 Yaş ve Üstü	9	1,8
TOPLAM	487	100
Medeni Durum		
Evli	347	71,3
Bekâr	140	28,7
TOPLAM	487	100
Eğitim Durumu		
İlköğretim	4	0,8
Ön Lisans	61	12,5
Lisans	326	66,9
Yüksek Lisans/ Doktora	96	19,7
TOPLAM	487	100
Çalışma Süresi		
1Yıldan Az	35	7,2
1-5 yıl	159	32,6
6-10 yıl	146	30,0
11-15 yıl	60	12,3
16-20 yıl	55	11,3
20 yıldan fazla	32	6,6
TOPLAM	487	100
Pozisyon		
Yönetici	64	13,1
Çalışan	423	86,9
TOPLAM	487	100

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların %54,2’sini kadınlar (264 kişi), %45,8’ini erkekler (223 kişi) oluşturmaktadır. Buradan hareketle araştırmanın örnekleminde kadınların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Katılımcılar yaş grubuna göre incelendiğinde, %7,2’sini (35 kişi) 25 yaş ve altı, %51,1’ini (249 kişi) 26-35 yaş arası, %31’ini (151 kişi) 36-45 yaş arası, %8,8’ini (43 kişi) 46-55 yaş arası, %1,8’ini (9 kişi) 56 yaş ve üstü kişiler oluşturmaktadır. Buradan hareketle araştırmanın örnekleminde 26-35 yaş arası katılımcıların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Medeni duruma bakıldığında %71,3’ünün (347 kişi) evli, %28,8’inin (140 kişi) bekâr olduğu görülmektedir.

Katılımcılar eğitim durumuna göre incelendiğinde %4’ü (4 kişi) ilköğretim, %12,5’i (61 kişi) ön lisans, %66,9’u (326 kişi) lisans, %19,7’si (96 kişi) yüksek lisans-doktora eğitimi almıştır. Anket katılanların büyük çoğunluğunun lisans eğitimi aldığı görülmektedir.

Katılımcıların, buldukları pozisyondaki çalışma süreleri incelendiğinde %7,2’si (35 kişi) 1 yıldan az, %32,6’sı (159 kişi) 1-5 yıl arası, %30’u (146 kişi) 6-10 yıl arası, %12,3’ü (60 kişi) 11-15 yıl arası, %11,3’ü (55 kişi) 16-20 yıl arası, %6,6 (32 kişi) 20 yıl ve üzeri hizmet süresince çalıştıklarını

beyan etmişlerdir. Bu durumda katılımcıların büyük çoğunluğunu (%32,6) 1-5 yıl arası çalışan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir.

3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında uygulanmış olan anketlere dair ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda ulaşılan Cronbach Alpha değerleri Tablo 3’de verilmiştir;

Tablo 3: Araştırma Ölçeklerine İlişkin α Değerleri

Ölçek	Ölçme Aralığı	Soru Sayısı	Cronba Alpha (α) Katsayısı
Psikolojik Sermaye	5’li Likert Ölçek	24	0,978
İşe Bağlılık	5’li Likert Ölçek	17	0,967
İçsel Motivasyon	5’li Likert Ölçek	9	0,983

Araştırma kapsamında Psikolojik Sermaye ölçeği için $\alpha = 0.978$, İşe Bağlılık ölçeği için $\alpha = 0.967$ ve İçsel Motivasyon ölçeği $\alpha = 0.983$ olarak belirlenmiştir. Bu değerlere göre ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

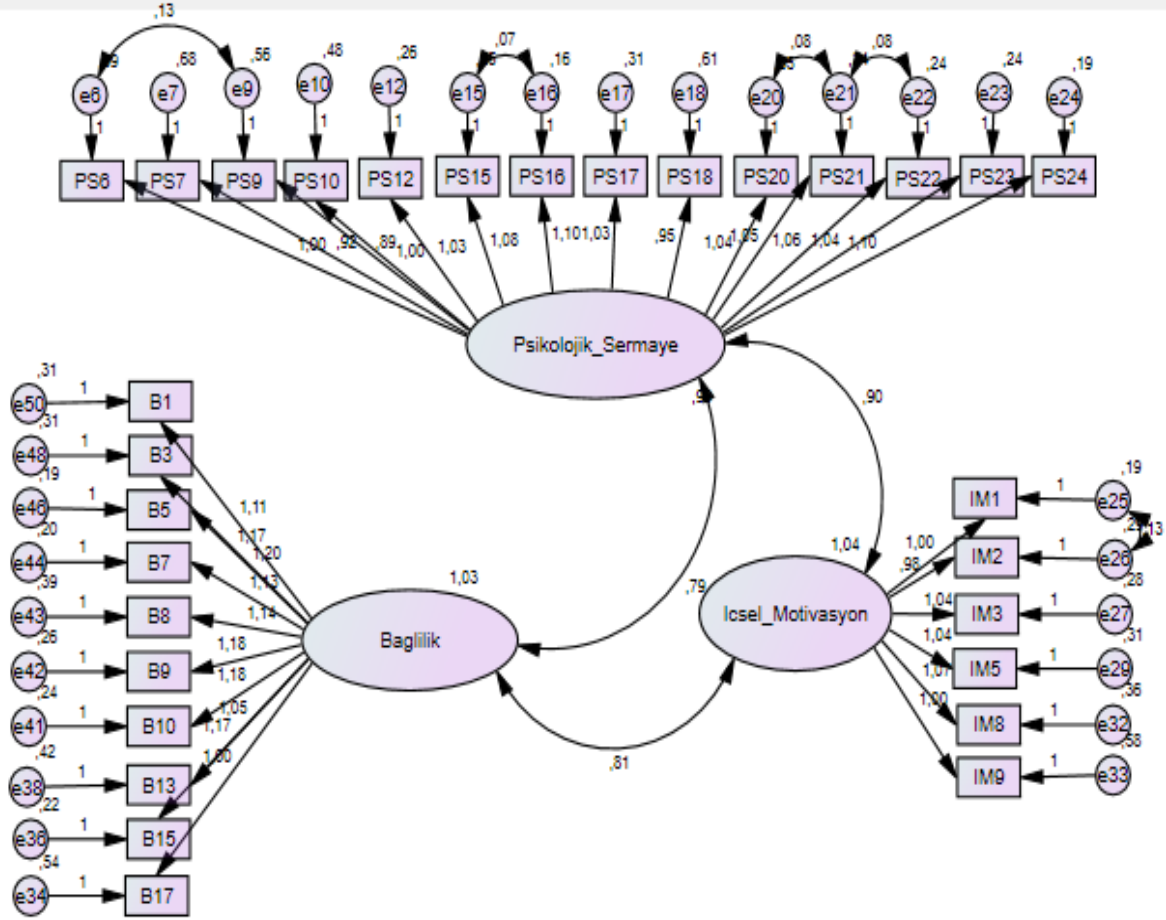
Anket sonuçlarından elde edilen verilerin geçerlilik analizlerini test etmek için doğrulayıcı faktör analizlerinden faydalanılmıştır. Uygulanan ölçeklerin yapı geçerliliğini yani ölçek yapılarının faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi ve Bartlett’in Küresellik Testi (Bartlett's test of sphericity) yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise önceden kullanılan bir ölçeğin çalışmada kullanıldığında orijinal faktör yapısına uygun olup olmadığını ölçmeyi ve kontrol etmeyi amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik Sermaye, İşe Bağlılık ve İçsel Motivasyon ölçeklerinin ölçüm yapısı modele uygun mu, ölçek faktörlerinin kaliteli dağılmış mı anlayabilmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Bu bağlamda Şekil 4’de belirlenen ölçüm modeli ve değişkenler arası yol şemaları ve regresyon katsayıları yer almaktadır.



Şekil 3: Dfa Model Path Diyagramı (Yol Haritası)

Tablo 4: Genel Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksi	Tek Faktörlü Model	Araştırma Modeli	Kabul Edilebilir Uyum Değeri
χ^2/df (CMIN/df)	9,52	4,35	$\chi^2/df \leq 5$
GFI	0,68	0,89	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
CFI	0,72	0,93	$0,90 \leq CFI \leq 1,00$
RMSEA	0,14	0,07	$RMSEA < 0,08$
NFI	0,70	0,91	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
TLI	0,70	0,92	$0,90 < TLI < 1,00$

Araştırma modelinin uyum iyiliği değerlerini arttırıp kabul edilebilir hale gelmesi için çeşitli modifikasyonlar yapılmıştır. Şekil 4'de görülmekte olan faktörler arası kovaryans birleştirmeleri AMOS programı yardımıyla yapılmıştır.

Yapısal eşitlik modelinde bir modelin açıklama gücü çeşitli değerlerle belirlenmektedir. Model-veri uyumunu test etmek amacıyla ilk olarak bakılan uyum indeksi Ki Kare (χ^2)'dir. χ^2

gözlenen kovaryans matrisi ile beklenen kovaryans matrisi arasındaki farkın ne derece anlamlı olduğunu test etmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 30). Model uyumu değerlendirilirken, direk χ^2 değerine bakmak yerine χ^2/df (ki kare/serbestlik derecesi) değerine bakılır çünkü χ^2 değeri örneklem büyüklüğünden etkilenen bir değerdir ve örneklem büyüdükçe anlamlı çıkma olasılığı da artmaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 31). Ele almış olduğumuz 3 faktörlü modele ilişkin χ^2 değeri anlamlı ve χ^2/df değeri kabul edilebilir uyum ölçütü değeri aralığında olduğundan ($\chi^2/df < 5$) uyum ölçütünü karşılamaktadır.

χ^2 değerinin dışında model uyumunu test etmek için kullanılan farklı uyum indeksleri vardır. Bunlardan biri de RMSEA (tahmin hatalarının ortalamasının karekökü) değeridir. Bir modelin kabul edilebilir olması için RMSEA değerinin ideal değeri 0.060'ın altında olmalıdır. RMSEA değerinin 0.08'in altında olması ise kabul edilebilir bir değerdir (Yaşlıoğlu, 2017: 77). Ele almış olduğumuz modelde RMSEA değeri 0,078 olarak tespit edilmiştir ve kabul edilebilir uyum değeri olan $< 0,08$ kriterini karşıladığı için model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Model uyumunu test etmek için kullanılan GFI (iyilik uyum indeksi) için ideal değer 0,90 üstü olarak belirlenmiş olsa da 0.85 ve üstünde olması da kabul edilebilir bir değer olarak görülmektedir (Schermelleh ve Moosbrugger, 2003: 40). Ele almış olduğumuz modelde GFI değeri 0,89 olarak tespit edilmiştir ve kabul edilebilir uyum değeri olan $GFI > 0,85$ kriterini karşıladığı için model verilerle uyumlu bulunmuştur.

Model uyumunu test etmek için kullanılan CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) için ideal değer 0.90 üstü olarak belirlenmiştir. Ele almış olduğumuz modelde CFI değeri 0,93 olarak tespit edilmiştir ve kabul edilebilir uyum değeri olan $CFI > 0.90$ kriterini karşıladığı için model verilerle uyumlu bulunmuştur.

Model uyumunu test etmek için kullanılan NFI (normlaştırılmış uyum indeksi) için ideal değer 0.90 üstü olarak belirlenmiştir. Ele almış olduğumuz modelde NFI değeri 0,91 olarak tespit edilmiştir ve kabul edilebilir uyum değeri olan $NFI > 0.90$ kriterini karşıladığı için model verilerle uyumlu bulunmuştur.

Özet olarak, elde ettiğimiz tüm veriler doğrultusunda; bulmuş olduğumuz değerlerin iyi uyum sınırları arasında yer aldığını görmekteyiz. Elde edilen sonuçlara göre, geliştirilen kavramsal modelin veri ile uyumlu olduğunu, belirlenen örneklem sayısının model için yeterli sayıda olduğu ve modelin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir.

Tablo 25: Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Ortalamalar, Standart Sapmalar Ve Faktör Yükleri

Maddeler	Ort.	Std. Sapma	Std. Faktör Yükleri	Faktör Yükleri
PS6 Herhangi bir sorunu çözmenin birçok yolu vardır	4,03	1,241	0,866	22,995
PS7 İşimdeki stresin üstesinden gelebilirim ve süreci sakin bir şekilde yönetirim.	3,45	1,259	0,779	19,396
PS9 İş ile ilgili belirsizlikler söz konusu olduğunda kendim için en iyisini isterim.	3,74	1,226	0,800	20,215
PS12 Çalışırken kendimi tıkanmış hissedersen, bu durumdan kurtulmanın yollarını ararım.	3,81	1,205	0,916	25,422
PS14 İşim söz konusu olduğunda daima pozitif yaklaşır ve iyi tarafını görürüm.	3,48	1,297	0,779	19,391
PS16 Uzun dönemli bir soruna çözüm ararken kendime güvenirim.	3,83	1,236	0,939	26,597

PS17 İşimde kendimi yeterince başarılı buluyorum.	3,62	1,227	0,897	24,386
PS18 İşimle ilgili başıma gelebilecek şeyler konusunda iyimserimdir.	3,49	1,256	0,798	20,091
PS20 İşime karşı belirlediğim hedeflerin arkasındayım ve takip ediyorum.	3,64	1,248	0,910	25,067
PS21 Örgüt stratejisi hakkındaki tartışmalara katılıyorum çünkü katkım olacağına düşünürüm.	3,72	1,211	0,914	25,283
PS22 İş ile ilgili karşılaştığım zorlukları çözüme kavuştururum.	3,78	1,217	0,921	25,644
PS23 Tedarikçi- tüketici gibi kurum dışındaki kişilerle iletişime geçmem gerektiğinde kendime son derece güvenirim.	3,75	1,197	0,926	25,922
IM1 Yaptığım işte başarılıyım.	3,95	1,176	0,927	12,421
IM2 Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	4,13	1,208	0,903	44,639
IM3 Meslektaşlarım yapmış olduğum işleri takdir ederler.	3,81	1,238	0,888	30,459
IM5 İşimi yapabilecek nitelikte olduğuma, bu donanıma sahip olduğuma inanıyorum.	3,87	1,257	0,890	30,631
IM8 İşim ile ilgili kararlar alma hakkına sahibim.	3,72	1,294	0,889	30,225
IM9 Yöneticilerim yaptığım işleri ve çalışmalarımı takdir ederler.	3,58	1,326	0,788	22,697
B1 İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	3,67	1,286	0,902	24,532
B3 Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	3,78	1,359	0,917	25,273
B5 İşime karşı istekli ve hevesliyim.	3,86	1,334	0,945	26,790
B7 İşim bana çalışma şevki verir.	3,74	1,282	0,939	26,443
B8 Her gün uyandığımda işe gitmek için istek ve heyecan duyarım.	3,53	1,338	0,878	23,386
B9 Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	3,72	1,340	0,922	25,539
B10 Yaptığım işle gurur duyuyorum.	3,82	1,327	0,922	25,538
B13 İşimi ilginç ve özel bulurum.	3,52	1,282	0,875	23,281
B15 İşimi yaparken kendimi hem fiziksel hem de zihinsel olarak dinç hissederim.	3,62	1,305	0,940	26,506
B17 İşimin başındayken işler yolunda gitmese de aynı kararlılıkla çalışmamı sürdürürüm.	3,58	1,285	0,829	22,412

Şekil 3 ve tablo 5’de görüldüğü üzere ölçekte yer alan ifadelerin standartlaştırılmış faktör yükleri 0.77 - 0,94 aralığındaki değerlerden oluşmaktadır. Bu yüklerin 0,5’ den büyük olması kriterin karşılandığını ifade eder. Öte yandan bu faktör değerlerinin parametrik sınamada t-değerlerinin 18.27

ile 30.22 arasında değişmekte olması, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Tablo 5'e göre ölçeklerden elde edilen faktör yüklerinin 0,70'den büyük olduğu görülmektedir. Yapı güvenilirliği ve alfa güvenilirliği ölçme sonuçlarının güvenilir olduğunun kanıtıdır (Aytaç, Çen ve Yüceol, 2018: 215).

Tablo 6: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Yapısal Güvenirlik, Varyans ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	S.S	CR(t)	AVE	1	2	3
Psikolojik Sermaye	3.66	1.02	0.977	0.748	-		
İşe Bağlılık	3.68	1.17	0.976	0.811	0.515	-	
İçsel Motivasyon	3.63	1.12	0.952	0.768	0.564**	0.640**	-

Not: S.S: Standart Sapma, α : Alfa Güvenirliği, CR: Yapısal Güvenirlik, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans (OAV).

*Korelasyon değerleri 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü).

**Korelasyon değerleri 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü).

Ölçeklerin yakınsama geçerliliği AVE (OAV değerleri) ile belirlenir. Yakınsama geçerliliği, bir yapının değişkenleri ile alt boyutlar arasındaki korelasyonların yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Yani yapıyı ölçen alt boyutların bu yapının bir parçası olabilmek için kendi aralarında belirli düzeyde korelasyonlara sahip olduğunu ifade etmektedir (Bülbül ve Demirer, 2008: 191). Bu bağlamda araştırma sonucunda elde edilen bulguların AVE değerlerinin 0.50' den yüksek çıkması yakınsama geçerliliğinin kanıtıdır (Erdem ve Karadal, 2020). Araştırma kapsamında yer alan üç ölçeğin (İşe Bağlılık, Psikolojik Sermaye ve İçsel Motivasyon) AVE değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 6).

Analizler kapsamında Psikolojik Sermaye ölçeğine yönelik sorularda faktör yükü düşük olan on soru (1, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 13, 15, 19) analiz kapsamından çıkartılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda daha önce yapılmış olan farklı çalışmalarda da aynı şekilde bazı maddelerin ilgili boyutları tam anlamı ile ölçmediği tespit edilmiştir. Avolio, Luthans ve Avey'in 2011 yılında yapmış olduğu tavsiye ile söz konusu maddelerin ölçekten çıkartılmasına ve psikolojik sermaye ölçeğinin on iki maddelik kısaltılmış versiyonunun kullanılmasına karar verilmiştir. Sebep olarak ise katılımcıların çok maddeli ölçekleri yanıtlama konusunda isteksiz olması ve iş başında iken anket için ayıracak zamanının kısıtlı olması olarak gösterilmiş dolayısıyla ölçeğin kısa formu üzerinde çalışılmış ve psikolojik sermaye ölçeğinin kısa formu geliştirilmiştir (Tosunoğlu, 2021: 149)

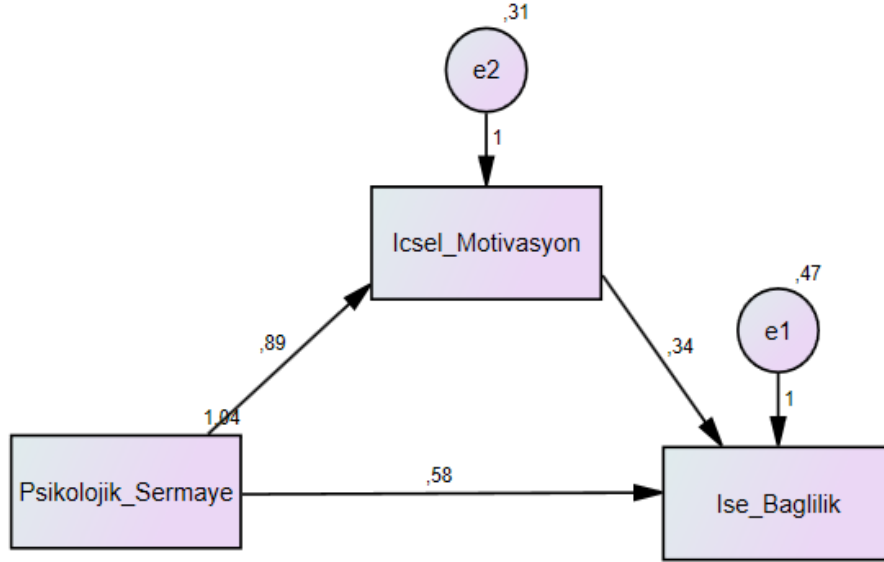
Analizler kapsamında İşe Bağlılık ölçeğine yönelik sorularda faktör yükü düşük olan yedi soru (2, 4, 6, 11, 12, 14, 16) analiz kapsamından çıkartılmıştır. İşe bağlılık ölçeği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Girgin'in de (2021: 78) faktör yükü 0.50'nin altında olan 8 maddeyi ölçek kapsamından çıkararak benzer sonuçlar elde ettiği görülmektedir. İçsel Motivasyon ölçeğine yönelik sorularda faktör yükü düşük olan üç soru (4, 6, 7) analiz kapsamından çıkarılmıştır.

3.3. Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü

Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etkileşimin bir kısmı veya tamamı bir başka değişken üzerinden gerçekleşiyorsa aracılık etkisinden söz etmek mümkündür. Kısmi aracı değişken ve tam aracı değişken olarak ikiye ayrılan aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkiyi açıklayabileceği gibi bir ilişkinin bir kısmını da açıklayabilir (Vardar, 2019: 8). Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında olan tüm ilişkiyi açıklıyorsa, yani bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında doğrudan bir ilişki yoksa aracı değişken etkinleştirildiğinde anlamlılık oluşursa tam aracılık olarak tanımlanır. Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin bir kısmını açıklıyorsa, yani bağımlı değişken bağımsız değişken üzerinde etkili

ise ve aracı değişken devreye girdiğinde etkisi azalarak devam ediyorsa kısmi aracılık olarak tanımlanmaktadır. Kısmi aracılık söz konusu olduğunda aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasında var olan ilişkiyi tam anlamıyla ölçemez. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında etkileşim devam ederken anlamlılık seviyesinde düşme yaşanır.

Bu bilgiler ışığında Psikolojik Sermaye ile İşe Bağlılık ilişkisinde içsel motivasyonun aracı etkisine ilişkin aracı değişken modeli Şekil 4’de gösterilmektedir.



Şekil 14: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Araştırmanın H₄ hipotezine göre “İçsel Motivasyon, Psikolojik Sermaye ile İşe Bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir”. Bu hipotezin path diyagramına göre (Şekil 4) Psikolojik Sermaye ile İşe Bağlılık arasındaki ilişkiye içsel motivasyonun dolaylı etkisinin olduğu (0,89*0,34) görülmektedir. Tablo 7’de doğrudan etki ve aracı etki değerleri belirtilmektedir.

Tablo 7: Yapısal Model Sonuçları

	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Aracı Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	p
Psikolojik Sermaye -İçsel Motivasyon	0,852	0,852		-	-	
Psikolojik Sermaye -İşe Bağlılık	0,782	0,515	0,267	0,131	0,404	*** Anlamlı Kısmi Aracı Etki Var. R ² =0,726
İçsel Motivasyon - İşe Bağlılık	0,314	0,314		-	-	

Not: β , Standart Beta; S.H, Standart Hata; *0.1 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü);

0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü) *0.001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 7’ye göre psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,782$, $p<0,001$). **H₁ hipotezi** desteklenmektedir.

Psikolojik sermayenin içsel motivasyonun üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,852$, $p<0,001$). **H₂ hipotezi** desteklenmektedir.

İçsel motivasyonun işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ($\beta=0,314$, $P<0,001$). **H₃ hipotezi** desteklenmektedir.

Tablo 7’de standartlaştırılmış regresyon yüklerine bakıldığında psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerinde doğrudan toplam 0,852 etkisi görülmektedir. İçsel motivasyonun işe bağlılık üzerinde 0,314 etkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin işe bağlılığa etkisinde içsel motivasyon düzeyinin kısmi olarak aracı etkisi anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$). Bu kapsamda 0,267 (%26, $R^2=0,726$) kısmi aracı etki vardır ve **H₄ hipotezi** desteklenmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışmada psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyon kavramları incelenip kavramsal bilgiler verildikten sonra, Kırşehir ilinde, kamu kurumlarında çalışan personele yönelik yapılan bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu çalışmada psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisi ve psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolünün olup olmadığı araştırılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, psikolojik sermayenin işe bağlılığı pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye, çalışma hayatında yaşananların olumlu yönde algılanması, iş yaşamındaki sürecin geliştirilebilir, iyileştirilebilir yönlerini görmek açısından son derece önemli bir konudur. Bu yaklaşım diğer psikoloji ekollerinden ayrılarak insanı pozitif anlamda değerlendirmektedir. Yapmış olduğumuz araştırmadan elde ettiğimiz sonuçların Yazar ve Özutku'nun (2019) araştırmalarından elde ettiği sonuçlarla benzerlik gösterdiği, psikolojik sermayenin işe bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Aslan'ın (2017) çalışmasında da benzer şekilde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğine dair sonuçlar elde edilmiştir. Yazar ve Özutku'nun çalışması batı illerinde, Aslan'ın çalışması doğu illerinden birinde yapılmıştır. Bu çalışma ise İç Anadolu bölgesinde yapılmıştır. Bölgeler farklı olmasına rağmen elde edilen sonuçların benzerlik içermesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan analizler doğrultusunda psikolojik sermaye ile içsel motivasyon arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Motivasyonun daha ileri adımı olan içsel motivasyon, iş görenlerin kendi düşünceleri, zihinleri yani kendi içsel durumları ile ilgilidir. Bu içsel faktörler iş görenleri sürekli başarılı olmak için tetiklemektedir. Belki de bireylerin buluşlar yapmasına neden olan, yaratıcılıkları üzerinde önemli bir katkısı bulunan en önemli güdülerden biridir. Bu açıdan iş görenlerin içsel motivasyonları örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Literatür taraması sonuçlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerinde pozitif etkisinin olduğunu gösteren çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir. Doğan ve Aslan'ın (2018) çalışmasından elde ettiği sonuçlara göre; psikolojik sermaye hem içsel motivasyona hem de iş tatminine etki etmektedir. Bu sonuçlar, hem psikolojik sermayenin hem de içsel motivasyonun iş tatmini üzerinde önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Çelik'in (2018) küçük ve orta boyutlu işletmelerle yaptığı araştırmada iş görenlerin öz yeterlilikleri ve içsel motivasyonları artış gösterdikçe iş performansına etki edeceği ve onun da artış göstereceği tespit edilmiştir. Öz yeterliliğin iş performansına katkısında içsel motivasyonun kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya konulmuştur.

Yapılan analizler doğrultusunda içsel motivasyon ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin bulunduğu tespit edilmiştir. İçsel motivasyonu yüksek olan çalışanlarda işe bağlılığın ve dolayısıyla verimliliğin yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarının, Yıldırım ve Arslan'ın (2015) çalışmasındaki sonuçlarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Araştırmaları sonucunda içsel motivasyonun duygusallık, devamlılık ve bağlılığa pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanlar için içsel motivasyon daha önemliymiş gibi görünse de dışsal motivasyon aynı derecede önemli bir motivasyon kaynağı olarak algılanmaktadır. Kuruüzüm, Irmak ve Çetin (2010) çalışmasında bulunduğu sonuçlar çalışmamızda bulduğumuz sonuçlarla paralellik göstermektedir. Kişinin işletmeye katkıda bulunduğunu, kişisel gelişimine destek olduğunu, sorumluluk alması gerektiğini, yaptığı işte başarılı olduğunu hissetmesi gibi motivasyon faktörleri çalışanın işe olan sevgisini, kimlik duygusunu, kariyer ve terfi olanaklarını, işine olan bağlılığı ve yatırım planlarını etkilemektedir.

Son olarak yapılan analizler doğrultusunda psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerine etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü olduğu ve bu aracılık etkisinin kısmi aracı etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonrasında değerlendirilen bulgular doğrultusunda değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin içsel motivasyona ve işe bağlılığa etkide bulunduğu, içsel motivasyonun işe bağlılığa etkide bulunduğu ve içsel motivasyonun psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğunu gösteren sonuçlar hem teorik arka plan ile hem de önceki çalışmalar ile uyumlu olup literatürdeki bir boşluğa katkı sağladığı düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve işe bağlılık değişkenleri arasında var olan pozitif ilişkiyi baz alarak yapılabilecek öneriler şu şekilde sıralanmaktadır:

- İşverenlerin ve iş görenlerin doğru yönlendirilmesi ile psikolojik sermaye düzeyleri, içsel motivasyon düzeyleri ve işe bağlılık seviyeleri artırılabilir. Böylelikle iş görenlerin işe bakış açısı olumlu yönde değişecektir. Bu durum performansın ve verimliliğin artmasını beraberinde getirecektir.

- Gerek işverenlere gerekse de çalışanlara bu konularda çalışan uzmanlar tarafından psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yardımcı olmak amacıyla düzenli aralıklarla eğitim verilebilir. Çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumları içsel motivasyon seviyelerini arttıracaktır ve içten motive edilmiş çalışanlar daha yüksek seviyede iş doyumunu yaşadığı için işe olan bağlılıkları da artacaktır.

- İş görenlerin takdir edilmesi, iş görenlere çeşitli sorumluluklar verilmesi ve kariyer yapmasına imkân sağlanması, içsel olarak motivasyonlarının artmasına sebep olacaktır. Bu durum aynı zamanda psikolojik olarak da kendilerini iyi hissetmelerini sağlayarak psikolojik sermayeyi de arttıracaktır. Psikolojik sermayesi ve içsel motivasyonu yüksek olan iş görenlerin de işe ve iş yerine olan bağlılıkları artışı gösterecektir.

Çalışmanın kısıtlılıklarına rağmen, bu çalışma ile gelecek çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalar için şu öneriler verilebilir:

- Çalışmamızda psikolojik sermayenin ve bağlılığın boyutlarına kavramsal olarak değinilmiş ancak analiz kısmında boyutlar ayrı ayrı araştırmaya dâhil edilmemiştir. Alt boyutlar da ele alınarak, psikolojik sermaye ve bağlılık arasındaki ilişki analiz edilebilir.

- Psikolojik sermayenin işe bağlılığa olan etkisinde farklı aracı rollerin ya da düzenleyici rollerin neler olduğu üzerine çalışılabilir.

- Psikolojik sermaye, bağlılık ve içsel motivasyon'u arttırmak için işverenlere veya yöneticilere ne gibi sorumluluklar verilebileceğine dair çözüm önerileri araştırılıp sunulabilir.

- Psikolojik sermaye ve içsel motivasyon ile ilgili çalışmalara bakıldığında literatürde sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Özellikle psikolojik sermaye ile ilgili yeni çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

- Çalışmamız sadece kamu kurumlarında çalışmakta olan iş görenlerin katılımları ile gerçekleştirilmiştir. Aynı çalışma özel sektörde çalışmakta olan iş görenlerle de yapılabilir ve kamu sektörü - özel sektör karşılaştırması yapılabilir ve sektörler arasında olan benzerlikler ve farklılıklara değinilebilir. Farklı sektör, farklı bölge ve farklı kültürlerde benzer çalışmalar yapılırsa hem sonuçlar daha genellenebilir nitelik kazanacaktır hem de akademik anlamda farklı çalışmalara yol gösterici olacaktır.

- Çalışmamız için analize dâhil edilen veriler Kırşehir ili ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmaya farklı illerin de dâhil edilebileceği daha geniş kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

Bu çalışma, pozitif psikolojinin işe bağlılığa etkisini ve bu etkide içsel motivasyonun aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamıştır. Literatürdeki bir boşluk doldurulmaya çalışarak, yapılacak çalışmalara katkı sağlayabilmek amaçlanmıştır.

Kaynakça

- Akçay, V. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-88.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-294.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 193-202.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Aslanadam, B. (2011). *Sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aslaner, F. ve Artan, İ.H. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla bireysel performansı etkilemedeki rolü: Perakende sektöründe bir araştırma. *BMIJ*,7(4), 1657-1689. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1195>
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. ve Palmer, N.F. (2010) Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1).
- Aytaç, B., Çen, S. ve Yüceol, G.P. (2018). Ebeveyn-çocuk ilişkisi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*. 25 (3), 209-221.
- Baytaş, B. (2018). *Psikolojik sermayenin İKY uygulamalarının ve hat yöneticileri İKY etkililiğinin çalışanların iş performansına etkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bolelli, M. (2018). Narsistik kişilik özelliklerinin işe bağlılığa etkileri: Örnek bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 185-199. DOI:10.30855/gjeb.2018.4.3.005
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008). Hizmet kalitesi ölçüm modelleri Servqual ve Serperf'in karşılaştırmalı analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (20), 181-198.
- Bytyqi, Q. (2020). Motivasyonun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kosovalı çalışanlarla ampirik bir çalışma. *Prizren Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3), 24-3.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Choong, Y., Wong, K. ve Lau, T. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions: An empirical study. *Researchers World Journal of Arts Science and Commerce International Refereed Research Journal*, 2(4).
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakır, S. (2019). *Spor yapan bireylerde tükenmişlik sendromu ve içsel motivasyon arasındaki ilişki: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Okul Spor Salonları örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Çelik, A. (2018). *İşveren markasının işe bağlılık üzerine etkisi: Bir beyaz eşya firması çalışanlarına yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H.N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1).
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Dıržytė, A., Patapas, A. ve Smalskys, V. (2013). Relationship between organizational commitment, job satisfaction and positive psychological capital in Lithuanian organizations. *International*

Journal of Business and Social Science, 4(12).

- Dizdar, A. (2009). *Çalışanların içsel motivasyon algısı ve konuyla ilgili bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S ve Aslan, M . (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi . *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 11 (3) , 112-125 . DOI: 10.25287/ohuibf.423129
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007), İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi:Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 105-119. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49894/639554>
- Erdem, A. T., ve Karadal, H. (2020). Kurumsallaşma, kurumsal girişimcilik ve örgütsel yenilikçilik ilişkilerinin xy kuşakları açısından analizi: Aile işletmelerinde bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 413-437.
- Erkmen, T. ve Esen, E.(2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/165792>
- Erkuş A. ve Afacan Fındıklı M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi* 42 (2): 302-318.
- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1). Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2829/38352>
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Eteberian, A., Tavakoli, S. ve Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*. 6(14), 5057-5060. Retrieved from: <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Girgin, B. (2021). *Yetenek yönetiminin işe adanma ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6:2. 587-605 ISSN:1303-5134
- Güney, S. (2013). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42. DOI: 10.21031 / epod.31126
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D.M. (2013). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde yapılan bir araştırma . *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 20 (2) , 233-242 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13699/165826>
- Keleş, H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3(2), 343-350.
- Kuruüzüm A., Irmak S. ve Çetin E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mtevelli Heyeti Başkanlığı, Bilig Dergisi*, 183-198.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23: 695–706.
- Luthans, F., Avey, J.B. ve Patera, J.L. (2008a). Experimental analysis of a web-based training

- intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008b). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Published in Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., Youssef, M. ve Avolio, J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, K.W. ve Jensen, S.M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35 (6), 304-310.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 113-130. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ckuibfd/issue/32906/365583?publisher=karatekin?publisher=karatekin>
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-68.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1).
- Salleh, S.M., Zahari, A.S.M., Said, N.S.M. ve Ali, S.R.O. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5S), 139-143. Retrieved from: <https://www.textroad.com/>
- Schaufeli, W. ve Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal Organ Behav*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Roma, V. G. ve Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Schermelleh, K. ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, Department of Psycholog.* 8(2), 23-74. <http://www.mpr-online.de>
- Snyder C. R., Harris, C. ve Anderson, J.R. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology* 60 (4), 570-585.
- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon kavramına genel bir bakış, motivasyon araçları ve bilgi teknolojileri ve iletişim kurumu ölçeğinde bir model önerisi*. Yayımlanmamış İdari Uzmanlık Tezi. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Timuroğlu, M. ve Balkaya, E. (2016). The relationship between organizational communication and motivation: An application. *International Journal of Social Inquiry*, 9 (2), 89-113. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/pub/ijisi/issue/28148/299022>
- Tosunoğlu, H. (2021). *İş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve işkolikliğın düzenleyici rolü: Bir alan çalışması*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Tüfekçi, N. ve Tüfekçi, K. (2006). Bankacılık sektöründe farklı olma üstünlüğünün ve müşteri sadakatinin yarattığı değer: Isparta ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 170-183. Retrieved From: <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sbe/Issue/23207/247876>
- Uysal, B., Özçelik, G. ve Uyargil, C. (2018). Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: Bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 651-666. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/comuybd/issue/40668/442543>
- Vardar, E. (2019). *Aracı ve düzenleyici etkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/369427>
- Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 70-81. <https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-file/25941>
- Yıldırım, M. ve Arslan, Ö. (2015). İşgörenlerin iş motivasyonunun örgütsel bağlılıklarına etkisi: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 2 (1), 23-37. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/touraj/issue/16605/173155>
- Yılmaz, F. (2008). *Kamu kurum ve kuruluşlarında içsel motivasyon düzeyinin iş tatminine etkileri üzerine bir araştırma: Örnek olay radyo ve televizyon üst kurulu*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Zamahani, M., Ghorbani, V. ve Rezaei, F. (2011). Impact of authentic leadership and psychological capital on followers' trust and performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12), 658-667.