

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ

Ezgi FİDAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KİŐEHİR-2021



©2021-Ezgi FİDAN

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ**

**THE ROLE OF INTERNAL MOTIVATION IN THE EFFECT
OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON COMMITMENT TO
WORK**

Hazırlayan

Ezgi FİDAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

KIRŞEHİR-2021

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Ezgi FİDAN tarafından hazırlanan “Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü” adlı tez çalışması tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman.....(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Rıfat IRAZ

Üye.....(İmza)

Prof.Dr. Musa ÖZATA

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza)

Prof.Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2021

Ezgi Fidan

ÖZET

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Ezgi FİDAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

2021–(xii + 96)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

Üye: Prof. Dr. Rıfat IRAZ

Üye: Prof. Dr. Musa ÖZATA

Sürekli gelişmeye, değişmeye ve kendini yenilemeye mecbur olan iş dünyasında, insan kaynaklarını etkili şekilde kullanmak verimliliği ve faydayı arttırmak açısından bir zorunluluktur. İnsan kaynaklarını etkin kullanabilmek için çeşitli yönetim felsefeleri ve yöntemlerinden faydalanmak mümkündür. Bu yöntemlerden bir tanesi de psikolojik sermayedir. 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. İşine bağlı olan çalışanlar verilen görevleri yerine getirme aşamasında zorlanmazlar ve örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmek isterler.

Örgütler, başarı ve devamlılık sağlayabilmek için insan kaynağını iyi ve etkin şekilde kullanmalıdır. 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 sınamaya işlemi YEM ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme Kırşehir ili kamu çalışanları arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 487 çalışandan oluşmaktadır.

Bu araştırmada: Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan psikolojik sermaye ölçeği, Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen, Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan UWES İşe Bağlılık Ölçeği ve Mottaz (1985) tarafından geliştirilen, Dündar ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan İçsel Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Testi, Yapısal Eşitlik Modellemesi, İndependet Samples T Test, One Way Anova analizi 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: Sermaye, Psikolojik Sermaye, İşe Bağlılık, Motivasyon, İçsel Motivasyon.



ABSTRACT

THE ROLE OF INTERNAL MOTIVATION IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON COMMITMENT TO WORK

M.SC.THESIS

Preparer: Ezgi FİDAN

Advisor: Asst. Prof. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

2021–(xii + 96)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School of Social Sciences

Department of Business

Jury

Prof. Dr. Rifat IRAZ

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Asst. Prof. Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

In the business world, which is obliged to constantly develop, change and renew itself, it is a necessity to use human resources effectively in order to increase efficiency and benefit. It is possible to benefit from various management philosophies and methods in order to use human resources effectively. 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. Employees who are committed to their jobs do not have difficulty in performing their assigned duties and prioritize the interests of the organization.

Organizations should manage their human resources effectively to provide success and continuity. Motivation lies behind the effective use of human resources. The higher the internal 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.

In this study, three scales will be employed. First one is psychological capital scale, which is developed by Luthans et al., and translated into Turkish by Çetin and Basım (2012). The second one is UWES Work Commitment Scale, which is developed by Schaufeli et al. (2002) and translated into Turkish by Eryılmaz and Doğan (2012). The last one is the Internal Motivation Scale, which is developed by Mottaz (1985) and translated to Turkish by Dünder et al. (2007).

Exploratory and Confirmatory Factor Analysis Test, Structural Equation Modeling, Independent Samples T Test, One Way Anova analysis 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 work 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 work commitment.

Keywords: Capital, Psychological Capital, Work Commitment, Motivation, Intrinsic Motivation.



ÖNSÖZ

Psikolojik sermaye Türkiye’de son yıllarda araştırmacıların farklı değişkenlerle birlikte sıklıkla üzerinde durduğu güncel ve popüler çalışma alanları arasında yer almaktadır. Çalışanların bilgi, beceri ve birikimlerinden oluşan, kişinin güçlülere karşı mücadele edebilme kapasitesini anlatan psikolojik sermaye kavramının örgütsel alandaki rolü her geçen gün giderek önem kazanmaktadır. İşe bağlılık ve içsel motivasyon kavramlarının da örgütsel alandaki rolü göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın önemi daha da anlam kazanmaktadır.

Çalışmanın her aşamasında bilgisi ve görüşleriyle bana rehberlik eden, bilimsel katkılarını esirgemeyen, her konuda destek sağlayan değerli danışman hocam Dr.Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA' ya,

Çalışmamı tamamlama sürecinde görüşlerini ve yardımlarını esirgemeyen, her zaman yol gösterici ve çözüm odaklı yaklaşan kıymetli hocalarım Dr.Öğr. Üyesi Fatih ÇELİK' e ve Öğr. Gör. Ethem MERDAN' a,

Çalışmamın son halini almasında değerli görüşleriyle katkı sağlayan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Şevki ÖZGENER, Prof. Dr. Rıfat IRAZ ve Prof. Dr. Musa ÖZATA' ya teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Son olarak, yüksek lisansa başladığım ilk andan itibaren benimle birlikte sürece dâhil olan ve bana en çok ihtiyacının olduğu zamanlarda bile yeterli zaman ayıramadığım canım oğlum Yiğit Aras'a,

En az benim kadar fedakârlık yapan, emeklerini, desteklerini esirgemeyen ve beni bu yolda yalnız bırakmayan canım aileme, teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Canım babamı rahmet ile anıyorum.

Kırşehir-2021

Ezgi FİDAN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	iii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	3
1.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI	3
BÖLÜM II	4
2. PSİKOLOJİK SERMAYE	4
2.1. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI	4
2.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
2.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI	8
2.3.1. Öz Yeterlilik	8
2.3.2. Umut	9
2.3.3. İyimserlik	10
2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık	11
2.4. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI	13
2.4.1. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar	13
2.4.2. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	16
2.5. BÖLÜM ÖZETİ	19
BÖLÜM III	20
3. İŞE BAĞLILIK KAVRAMI	20
3.1. İŞE BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMI	20
3.2. İŞ HAYATINDA BAĞLILIK TÜRLERİ	22
3.3. İŞE BAĞLILIĞIN ÇEŞİTLİ KAVRAMLAR İLE İLİŞKİSİ	23
3.3.1. İşe Bağlılık ve İş Tatmini	23
3.3.2. İşe Bağlılık ve Performans	24

3.3.3. İşe Bağlılık ve Devamsızlık	24
3.3.4 İşe Bağlılık ve İşe Geç Gitme	24
3.3.5 İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti	25
3.4. İŞE BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	25
3.4.1. Bireysel Faktörler.....	25
3.4.2. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler.....	28
3.4.3. İşe Bağlılığı Etkileyen Diğer Faktörler	29
3.5. İŞE BAĞLILIKLA İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI.....	30
3.5.1. İşe Bağlılık ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar	30
3.5.2. İşe Bağlılık ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	33
3.6. BÖLÜM ÖZETİ	35
BÖLÜM IV.....	36
4. İÇSEL MOTİVASYON.....	36
4.1. MOTİVASYON KAVRAMI	36
4.2. İÇSEL MOTİVASYON KAVRAMI VE TANIMI.....	40
4.3. İÇSEL MOTİVASYONUN ÖNEMİ	41
4.4. İÇSEL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	42
4.5. İÇSEL MOTİVASYON İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI	43
4.5.1. İçsel Motivasyon İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar	43
4.5.2. İçsel Motivasyon İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	46
4.6. BÖLÜM ÖZETİ	48
BÖLÜM V	50
5. YÖNTEM	50
5.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER.....	50
5.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	52
5.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	53
5.3.1. Kişisel Bilgi Formu	54
5.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	54
5.3.3. İşe Bağlılık Ölçeği.....	55
5.3.4. İçsel Motivasyon Ölçeği	55
5.4. VERİLERİN ANALİZİ	56
BÖLÜM VI.....	57
6. BULGULAR	57
6.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR	57
6.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BİLGİLER	59

6.2.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	61
6.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizi	62
6.2.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi.....	63
6.2.2.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi	66
6.3. PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞE BAĞLILIK VE İÇSEL MOTİVASYON ÖLÇEĞİ BULGULARININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI.....	71
6.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ.....	74
BÖLÜM VII	78
7. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	78
7.1. SONUÇ VE TARTIŞMA	78
7.2. ÖNERİLER	82
KAYNAKÇA.....	84

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları	11
Tablo 5.1. Tolerans Gösterilebilir Hata İçin Gerekli Örneklem	52
Tablo 6.1. Katılımcılara İlişkin Sosyo Demografik Bilgiler	5755
Tablo 6.2 Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	57
Tablo 6.3. İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	58
Tablo 6.4. İçsel Motivasyon Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
Tablo 6.5. Araştırma Ölçeklerine İlişkin α Değerleri	60
Tablo 6.6. Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test	61
Tablo 6.7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Yükleri	61
Tablo 6.8. İşe Bağlılık Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test.....	62
Tablo 6.9. İşe Bağlılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Yükleri	62
Tablo 6.10. İçsel Motivasyon Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test.....	63
Tablo 6.11. İçsel Motivasyon Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Yükleri.....	63
Tablo 6.12. Genel Uyum İndeks Değerleri	52
Tablo 6.13. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Yapısal Güvenirlik, Varyans ve Korelasyon Değerleri	57
Tablo 6.14. Doğrulamalı Faktör Analizine Yönelik Ortalamalar Standart Sapmalar Ve Faktör Yükleri	62
Tablo 6.15. Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık t-Testi Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 6.16. Yaş durumuna Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık One Way Anova Testi.....	64
Tablo 6.17. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık One Way Anova Testi Sonuçları	65
Tablo 6.19. Yapısal Model Sonuçları	67
Tablo 7.1. Hipotezlerin Kabul veya Ret Durumu	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları.	8
Şekil 3.1. İş hayatında bağlılık türleri	2Error! Bookmark not defined.
Şekil 4.1. Motivasyon süreci	39
Şekil 5.1. Araştırma Modeli	49
Şekil 6.1.Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli Path Diyagramı (Yol Haritası)	65
Şekil 6.2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları	75



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

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. 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 davranışdır. 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 hissinin 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.

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. Yaptıkları işi daha istekli ve keyif alarak yerine getiren çalışanlar ise işlerine daha çok odaklanıp daha verimli sonuçlar elde edeceklerdir.

Bu araştırmanın konusu psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü olarak belirlenmiştir. Bu konu hakkında çalışılmasının önemli nedenleri arasında sayılabilecek hususlar; birbiri ile iç içe geçmiş konular olmasına

rağmen literatürde bu değişkenler ele alınarak yapılmış benzer bir çalışmanın olmaması ve içerdği konuların güncel konular olmasıdır. Kamu çalışanları ile gerçekleştirilen bu araştırmanın gelecekte yapılacak olan çalışmalara yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Tez çalışması yedi ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş, araştırmanın problemi, araştırmanın amacı ve önemi ile araştırmanın sınırlılıkları yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde; psikolojik sermaye kavramı tanıtılmış ve önemine değinilmiştir. Psikolojik sermayenin tarihsel gelişimine günümüzdeki önemine yer verilmiş ve alt boyutları incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde; işe bağlılık kavramı tanıtılmış, benzer kavramlarla olan ilişkilerine yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde; ilk olarak motivasyon kavramı açıklanmış ardından içsel motivasyon tanımlanmıştır. İçsel motivasyonun önemi belirtildikten sonra içsel ve dışsal motivasyonun farklılıkları karşılaştırılmıştır. Çalışmanın beşinci bölümünde araştırmanın modeli, hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi yer almaktadır. Çalışmanın altıncı bölümünde ise bulgular, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analiz sonuçları, açıklayıcı faktör analiz sonuçları, doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümü olan yedinci bölümde ise sonuç, tartışmalar ve öneriler yer almaktadır.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

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 sadakatin, 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.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

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.

1.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın kapsamını Kırşehir ili sınırları içerisinde, emekli sandığına tabi 657 sayılı yasanın 4. maddesine göre memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statüsünde çalışan 487 kişi oluşturmaktadır.

Kamu çalışanları ile ilgili gerçekleştirilen bu çalışmada belirlenen örneklemin evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu, araştırmaya katılanların ise ölçeklerde yer alan tüm sorulara gerçekçi, içten ve güvenilir yanıtlar verdiği varsayımlar arasında yer almaktadır.

Yapılan araştırmanın belirli bir örneklem grubu ile yapılmış olması, verileri toplandığı örneklem grubu ile sınırlandırmıştır. Diğer bir sınırlama, çalışmanın diğer sektörlerde değil, sadece belirli bir sektörde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Ayrıca yapılmış olan çalışmada incelenmiş olan değişkenler zamanla değişiklik gösterebileceğinden, çalışma sonuçları uygulandıkları süre ile sınırlıdır. Araştırmanın değişkenleri psikolojik sermaye, içsel motivasyon, işe bağlılık ile sınırlıdır. Araştırma evreni Kırşehir kamu kurum ve kuruluşları çalışanları ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. PSİKOLOJİK 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.

Çalışmanın bu bölümünde, psikolojik sermaye kavramı ile alakalı literatürde yer alan çalışmalar dikkate alınarak, konunun kavramsal çerçevesi çizilecektir. İlk olarak psikolojik sermayenin tarihsel gelişiminden bahsedilecektir. Ardından psikolojik sermayenin tanımına değinilecek ve daha sonra da boyutları hakkında bilgi verilecektir. Son olarak, hem yurtiçi hem de yurtdışındaki psikolojik sermaye ile ilgili önceki çalışmaların özetine yer verilecektir.

2.1. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

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 görebilmeyi 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. İnsanların daha mutlu olabilmesi için nelerin gerektiği, var olan kapasitelerini gerçekte nasıl daha etkin kullanabilecekleri, olumlu ve güçlü özelliklerini nasıl ortaya çıkarabilecekleri ya da nasıl daha güçlü, daha başarılı olabilecekleri üzerine araştırma yapılması gerektiğini belirten Seligman, pozitif psikoloji kavramını ortaya koydu (Keleş, 2011:346).

Pozitif psikoloji akımının örgüt hayatında yer edinmesi ile de psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. 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 için insan faktörünün olumlu ve güçlü yönlerini

kullanılabilmeyi tavsiye eden pozitif örgütsel davranış düşüncesinin ön plana çıkması, psikolojik sermayenin de temellerini atmıştır (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 tanımlamaktadır (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).

Psikolojik sermaye kavramının tanınmasına ve literatürde yer almasına katkı sağlayan isim olan Fred Luthans, bu kavramı en genel hali ile şu şekilde tanımlamaktadır: 'Kişilerin elde etmiş olduğu başarılarda 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 olabilme (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)

Psikolojik sermaye, iş gücünü, çıktıları ve verimliliği etkileyen, bireysel tutumları, tavırları ve davranışları ifade eden bir kavramdır. Kişinin mevcut psikolojik sermaye düzeyi, kendisine ve işine olan bakış açısı veya kendisine olan güvenini ortaya koymaktadır (Polatçı, 2011:38).

Luthans ve arkadaşlarının (2007:15) yapmış olduğu çeşitli araştırmalarda planlı bir öğrenme süreci sonrasında psikolojik sermayenin geliştirilebileceğine ve iyileştirilebileceğine dair sonuçlar elde edilmiştir. Luthans ve arkadaşlarının (2008) yapmış olduğu başka bir araştırmada ise pazarlama, satış, üretim ve hizmet bölümlerinde çalışan iş görenlerin kendilerine web tabanlı uygulanan eğitim programları sonucu psikolojik sermayelerinin arttığını belirlemişlerdir. Bu örneklerden hareketle psikolojik sermayenin kişisel ve örgütsel performansı geliştirici özelliği, aynı zamanda eğitim yolu ile artırılabilir olması önem arz etmektedir.

Luthans ve Youssef’e göre (2004:15) psikolojik sermayenin oluşumunda etkili olan dört ana faktör 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 vd. 2013:35).

Psikolojik sermayenin önemi esasen örgüt yönetimlerinde ön plana çıkmaktadır. Bu açıdan günümüz ekonomilerinde insan kaynaklarının önemine inanan yöneticiler, örgütlerde insan kaynaklarına olan yatırımların nasıl ölçülebileceğini, geliştirilip istenilen sonucu vermesi için nasıl değerlendirilebileceğini objektif olarak görmek istemektedirler. Başka bir ifadeyle insan kaynaklarına yapılan alternatif yatırımların rekabet avantajına ne gibi katkı sağlayacağı somut olarak görülmelidir. Bu açıdan Luthans ve arkadaşlarının psikolojik sermaye konusuna yaklaşımları, özellikle rekabet avantajı yaratması yönüyle önem arz etmektedir (Öztürk, 2018:66).

2.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Pozitif psikolojinin temelleri bireylerinin davranışlarını anlayabilme, anlamlandırabilme düşüncesi üzerine kurulmuştur. Bireyin davranışlarını anlayabilmek adına geliştirilmiş olan fenomenolojik yaklaşıma göre “İnsan, olabildiği kadar kendini geliştirme ve gerçekleştirme potansiyeli olan bir canlıdır. İnsanın doğasında en iyiyi yapma ve uzmanlaşma çabası vardır. İnsan bu yolla mutluluğu aramakta ve mevcut potansiyelini gerçekleştirmeye çalışmaktadır” (Aydın vd., 2013:1472).

Geleneksel psikoloji kavramından farklı olan pozitif psikoloji kavramına ilk olarak Maslow değinmiş ve ardından Martin Seligman bu kavramı daha ayrıntılı bir şekilde

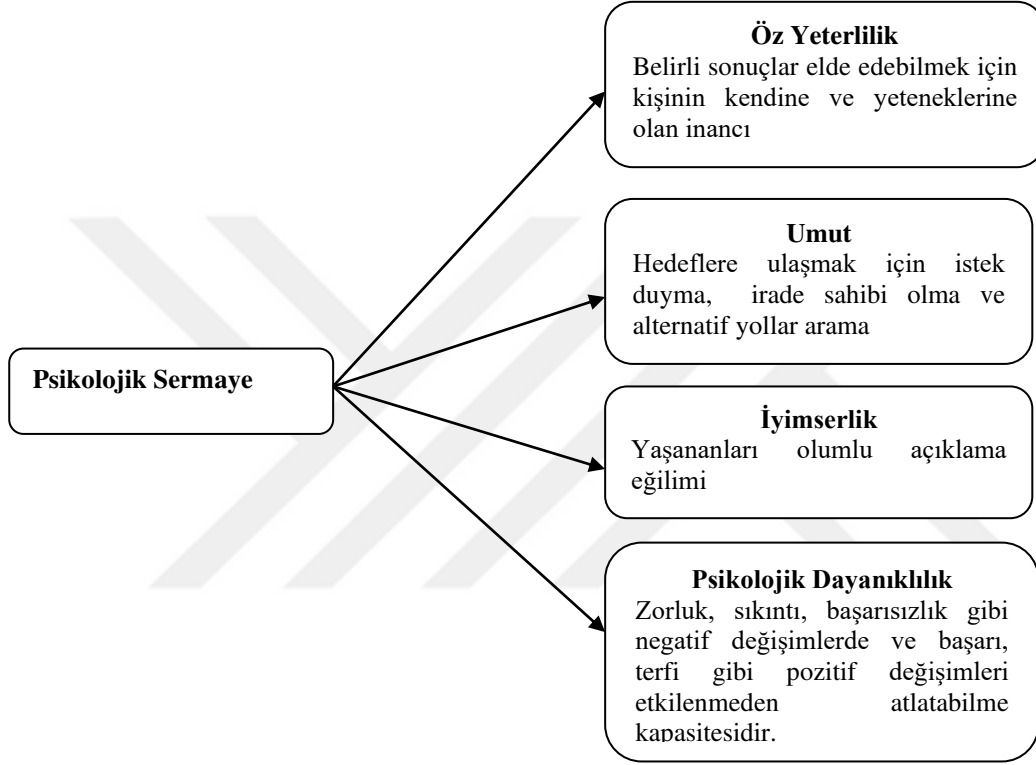
tanımlanmıştır. Seligman'a göre pozitif psikoloji, bireylerin pozitif duygularını, pozitif kişilik ve karakter özelliklerini ve bu özelliklerin açığa çıkarılabilmesi için gerek bireylerin gerekse kurumların gelişmesi için katkı sağlayan süreçleri inceleyen ve araştıran bir kavramdır. Bireylerin hayat koşullarını iyileştirmek ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla psikolojide oluşan bir akımdır (Baytaş, 2018:35). Bu akım yeni olmamasına rağmen farkındalığı son zamanlarda daha çok artmıştır.

Geçmişe bakıldığında Psikoloji biliminin genelde negatif kavramlar ile ilgilendiği ve çözülmesi gereken problemler üzerinde durduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi ise toplumsal koşullardır. Toplumsal koşulların değişmesi o toplumda yaşayan bireyleri etkilemekte ve bu da psikolojinin ilgilendiği konuları değiştirmektedir. Geçmişe dönüp baktığımızda zorlu yaşam koşullarının insanların negatif durumlarla karşılaşmasına sebep olduğunu görmekteyiz. Karşılaşılan durumların negatif olması psikoloji bilimini de bu yöne doğru yönlendirmektedir. Psikoloji biliminin geçmişte negatif kavramlara odaklanmasının bir diğer sebebi ise tarihtir. Tarihte, özellikle savaş dönemlerinde, birçok badireler atlatılmış ve toplum fakirlik, sefalet, açlık, yokluk gibi problemlerle karşılaşmıştır. Tüm bu yaşananların etkisiyle psikoloji de negatif kavramlara odaklanmak zorunda kalmıştır (Demir ve Türk, 2020:110). Psikoloji bilimi geçmişte her ne kadar negatif kavramlara odaklanmak zorunda kalmış olsa da bu biliminin temel görevleri zararları onarmak, problemleri önlemek ve insanlarda var olan güçlü yönleri ortaya çıkartmaktır. Negatif yaklaşımlarla ilgilenildiği kadar pozitif yaklaşımlarla da ilgilenilmesi gereklidir. Psikoloji biliminin görevini tam olarak yerine getirebilmesi için yalnızca problem odaklı davranılmamalıdır. Seligman ve Csikszentmihalyi, “Psikoloji sadece hastalıkları, zayıflıkları ve hasarı inceleyen bir bilim değildir; psikoloji aynı zamanda güçlü yönleri ve erdemleri de incelemelidir. Tedavi etmek sadece yanlış olanı düzeltmek değil; aynı zamanda doğru olanı inşa etmektir” diyerek psikoloji biliminin görevinin yalnızca negatif kavramlara odaklanmak olmadığını vurgulamışlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:9).

Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikoloji yaklaşımlarının gelişmesiyle örgüt hayatında yerini alan psikolojik sermaye kavramı ilk olarak Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya atılmıştır ve kim olduğumuz, ne olabileceğimiz, neler yapabileceğimiz ile ilgili sorulara verilebilecek yanıtlar aramaya çalışmaktadır. (Luthans vd., 2007:19)

2.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI

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 1.1.'de tanımlarıyla birlikte incelenmektedir:



Şekil 2.1.: Psikolojik Sermayenin Boyutları (Luthans ve Youssef, 2004:15).

2.3.1. 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 iş 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).

Yeterlilik: iş görenin verilen görevi başarıyla tamamlama ya da yapması gerekenleri uygulama becerisine sahip olma derecesini göstermektedir. Liderler yetenekleri geliştirmeyi teşvik eden liderlik tutumları gösterip, eğitimi destekleyen bir örgüt iklimi oluşturup, şeffaf geri dönüşler sağladıklarında, bu durum organizasyonun etkinliğine olumlu yönde etki edecektir (Thompson vd., 2015:3).

Pozitif psikolojik sermayede öz yeterlik; “belirli sonuçlara ulaşmak için bireyin bilişsel kaynakları kullanma kabiliyetine güvenmek” şeklinde tanımlanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004:152). Öz yeterlilik bir insanı güçlüklerle yüzleşmeye ve bunları aşabilmek için gücünü ve yeteneklerini kullanmaya yöneltir. Aynı zamanda öz yeterlilik hedeflere uymayı ve bu hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyulan vakit ve çabayı göstermeyi teşvik ederek kişiye bu yönde enerji vermektedir. Öz yeterlilik benliğimize ait bir özellik ve kimliğimizin farkına varmaktır ve küçük müdahalelerde bulunarak olumlu yönde değiştirilebilmektedir (Luthans vd., 2007:34).

Öz yeterliliğe sahip (özgüvenli) bireyler belirli özelliklere sahiplerdir (Luthans ve Youssef, 2004:16);

- Amaçlarına ulaşmak için gerekli çabayı gösterip ellerinden geleni yaparlar.
- Kendilerine yüksek hedefler belirlerler ve zor görevlerden kaçınmazlar.
- Güçlüklerle savaştıktan mutlu olurlar, böylece kendilerini geliştirme imkânı bulurlar.
- Motivasyonları yüksek düzeydedir.
- Sorunlarla karşılaştıklarında azim ve kararlılıkla yollarında ilerlerler.

2.3.2. Umut

Umut; psikolojik sermayenin pozitif motivasyon halidir ve kişinin başarıya erişmesinde hedefe yönlenmesini 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 enerjiyi ifade etmektedir. Sonuçta umut; kişide gelişen başarı duygusu ve amaca erişme yolunda oluşan pozitif bir motivasyon halidir (Snyder vd., 1991:570).

Liderlerin gösterdiği tutum ve tavırlar, çalışanların umut hissiyatına derinden etki edebilmektedir. Performans beklentisi hakkında işverenlerin çalışanlarıyla şeffaf bir şekilde iletişim kurması ve çalışan kişilerin yetenek ve kabiliyetlerinin dışa vurulmasını sağlamak umudu güçlendirecek olan liderlik davranışları arasında yer almaktadır (Thompson vd., 2015:5).

2.3.3. 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 vd., 2018:656). Olumsuzluklar karşısında iyimser kişiler, "benim hatam değildi", "şuan başıma bu durumun gelmiş olması her zaman geleceği anlamına gelmez", "yalnızca bu olay bu sonucu doğurmuş olabilir" şeklinde düşünürken; kötümser kişiler "tamamen benim hatamdı", "bu olaylar her zaman oluyor ve hep beni buluyor", şeklinde düşünürler (Seligman, 1998, akt.: Çetin ve Basım, 2012:124). Kısacası; iyimserlik pozitif düşüncenin gücüne dayanmaktadır.

Genelleyecek olursak: iyimser bireyler karşılaştıkları kötü durumları dış faktörlerle ilişkilendirirken, kötümser bireyler sebebi içeride aramaktadırlar. Yani iyimser bir birey bir problemle karşılaştığında bunun kaynağının kendisi olmadığını, normalde herhangi bir problem yaşanmayacakken dışarıdan gelen bir nedenden dolayı sorunun 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).

2.3.4. 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 vd., 2008a:214). Özet olarak iş gören herhangi bir tehdit ya da risk altında olsa da, kaybetmiş olsa da ya da elde ettiği sonuçlar istediği gibi olmasa da hedefine ve amacına ulaşmak için çabalamaya ve emek harcamaya devam ediyorsa o bireyin dayanıklı olduğu söylenebilir.

Dayanıklılık ve performans arasındaki ilişkinin varlığını savunan araştırmacılara göre, dayanıklılığı yüksek insanlar değişime kolaylıkla uyum sağlayabilen, aksilikler ve sorunlar karşısında savaşımayı sürdürebilen kişiler olarak karşımıza çıkmaktalar ve bu faktörler performanslarını pozitif etkilemektedir (Çetin ve Basım, 2012:126).

Psikolojik sermayenin boyutları birbirine yakın olması nedeniyle sık sık karıştırılmaktadır. Tablo 2.1.'de bu boyutların yönleri, anlamları ve sağladıkları katkılara yer verilmiştir (Page ve Donohuse, 2004:6).

Tablo 2.1. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları

Boyut	Yön	Anlamı ve Katkısı
Öz Yeterlilik	Şimdiki Zaman Ve Gelecek Zaman Odaklı	Verilen görevi başarılı olarak tamamlamak için gerekli olan motivasyon ve harekete geçmek için kişinin kendisine olan inanç. Güçlülüklerle açık olmayı sağlar ve hedef doğrultusunda çaba harcama isteği katar.
Umut	Gelecek Zaman Odaklı	Belirlenen hedef doğrultusunda hareket etme, hareketin devamlılığı konusunda istikrarlı davranabilme ve farklı yollar oluşturabilme yeteneğinden oluşur. Amaçların oluşturulmasını sağlar ve bu amaçlara ulaşılması için gereken enerjinin harekete geçmesine katkıda bulunur.

Tablo 2.1. (devam)

İyimserlik	Şimdiki Zaman Ve Gelecek Zaman Odaklı	Kişinin hem şu anda hem de gelecek zamanda başarılı olma düşüncesine dair pozitif bir tutuma sahip olmasıdır. İstenmeyen olayların negatif etkisine karşı koruma sağlar ve istenen olayların olumlu etkilerini artırır.
Dayanıklılık	Geçmiş Zaman Ve Şimdiki Zaman Odaklı	İstenmeyen durumlar, yaşanan olumsuzluklar, ya da başarısızlıklar veya beklenmedik bir takım değişikliklerden sonra bile başarıyı yakalamak için çaba sarf edebilme ve hatta daha da güçlenerek yoluna devam edebilme kapasitesidir. Geçmişte veya şimdiki zamanda olan istenmeyen olayların Baskı ve stresinin iyileştirilmesi ve mevcut durumun korunmasını sağlar.

Öz yeterlilik ile umut boyutu, ortak özellikler taşıması sebebiyle sıklıkla karıştırılabilen iki kavramdır. Ele alınan her iki boyut da hedeflere ulaşabilmek için kişinin kendinde olan kaynaklarını kullanmasını gerektirmektedir. Ancak bu iki boyutun farklı özellikleri de bulunmaktadır. Tablo 2.1.'de yer aldığı gibi umut boyutu geleceğe odaklanırken, öz yeterlilik boyutu hem şimdiki zamana hem de geleceğe odaklanır. Buna ek olarak, umut yalnızca kişinin kendinde, içinde var olabilirken, öz yeterlilik hem iç hem de dış kaynaklar sayesinde oluşabilmektedir. Öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının da birbirine benzeyen ve benzemeyen bazı özellikleri bulunmaktadır. Olumlu bir sonuç oluşturmak için hem iyimser birey hem de öz yeterliliği yüksek olan birey kendini yeterli bulabilir. Fakat öz yeterlilik bir güçlük ortaya çıktığı zamanda da geçerli olabilen bir nitelikken, iyimserlik genelde geleceğe odaklanmaktadır (Polatçı, 2011:50).

Yukarıda psikolojik sermaye boyutlarının birbirinden ayrılan nitelikleri anlatılmaktadır. Bu boyutlar çeşitli niteliklere sahip olsa da her boyutun psikolojik sermaye genelinde büyük önemi bulunmaktadır. İyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutları; kavramsal açıdan bağımsız ve ayrışabilir olmasına rağmen, kuramsal bir bütün ve ölçülebilen bir anlayış olarak psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır. Bu anlayış sayesinde bireyin oluşan durumlara pozitif anlam vermesi sonucunda, bireysel çaba ve kararlılığa dayanan bir başarıyı oluşturmaktadır (Luthans vd., 2007:550).

2.4. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır ve psikolojik sermaye kavramı farklı kavramlar ile ilişkilendirilmiştir. Psikolojik sermaye ile alakalı yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan bazılarına dair özet bilgiler aşağıda yer almaktadır.

2.4.1. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Polatçı (2011), Tokat il merkezinde görev yapan doktorlar, hemşireler, akademisyenler, bankacılar ve polis memurlarından oluşan 361 iş görenin dâhil edildiği "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü" isimli çalışmada psikolojik sermaye düzeyinin performansı etkilediğine dair sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma bulguları sonucunda iş görenin sahip olduğu psikolojik sermaye, performans üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca bu etkinin pozitif iş aile yayılımının etkisi ile daha da arttığı araştırmanın diğer bulguları arasında yer almaktadır. Negatif iş-aile yayılımı ise psikolojik sermayenin performansa olan etkisini azaltmaktadır.

Akçay (2011) yapmış olduğu "Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi" adlı çalışmada, makine sektöründe üretim yapmakta olan bir kamu kurumunda 450 iş gören ile görüşmüş ve psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erkmen ve Esen (2013) tarafından yapılmış olan "Bilişim Sektöründe İş görenlerin Psikolojik Sermaye Seviyelerini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmada iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bilişim sektöründe faaliyet gösteren 155 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ulaşılan bilgiler şu şekildedir: Sektörde psikolojik sermayesi daha yüksek olan iş görenler; kıdem dereceleri daha fazla olan bireylerden, yönetici pozisyonunda çalışan bireylerden, daha yüksek yaş grubuna dâhil olan bireylerden ve genelde erkek bireylerden oluşmaktadır. Yine aynı çalışmada kurumdaki kıdemin ve eğitim düzeyinin iş görenlerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde bir farklılık oluşturmadığı yönündedir.

Kaplan ve Biçkes (2013) iş tatmini ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin varlığını araştırmak amacıyla, Nevşehir'de yer alan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışmakta olan 181 otel çalışanının katılımı ile araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan bu araştırma

sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarını oluşturan umut ve öz yeterlilik ile iş tatmini arasında bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) ayrı ayrı sektörlerde faaliyet gösteren 572 kişi ile gerçekleştirdiği "Psikolojik Sermayenin; İş Tatmini, Performans Ve İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi" adlı 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.

Topaloğlu (2013) "Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi" adlı araştırmasında, tekstil sektöründe üretim yapan bir holdingin 338 çalışanı ile görüşme gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeden elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkide otantik liderlik kısmi düzenleyici etkiye sahiptir. Ayrıca çalışanların psikolojik sermaye düzeyi iş performansını etkilemektedir.

Biçkes ve arkadaşlarının (2014) "Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" isimli makalelerinde Nevşehir'de bulunan 390 öğretmen ile yapmış oldukları anket sonuçlarına yer vermişlerdir. Yapmış oldukları araştırma dâhilinde, doğal duyguların yansıtılması ile iş tatmini arasında psikolojik sermayenin kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Erdem, Türen ve Gökmen'in (2015) Bitlis'te farklı branşlarda çalışan 478 kamu çalışanı ile gerçekleştirdiği "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü" adlı çalışmadan elde edilen verilere göre, psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşmeyi ve algılanan örgütsel desteği pozitif yönde etkilemektedir.

Beğenirbaş ve Turgut'un (2016) Ankara'da savunma sektöründe faaliyet gösteren 189 iş gören ile yapmış olduğu araştırmadan elde edilen verilere göre psikolojik sermaye düzeyi iş performansını ve yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilemektedir. Ancak bu araştırmada iş görenlerin yenilikçi davranışlarının psikolojik sermaye ve performansa aracı olarak etki etmediği de tespit edilmiştir.

Yeşil, Yetiş ve Telli' nin (2016) "Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması" adlı yaptığı araştırmaya 146 banka çalışanı katılım sağlanmıştır. Bu araştırma, banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin bilgi

paylaşımına, işten ayrılma niyetine, iş tatminine ve yenilikçi davranışlara olan etkisinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan veriler dâhilinde, banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri; iş tatminini, performansı, işten ayrılma niyetini, bilgi paylaşımını ve yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmacılar, psikolojik sermaye konusunun işletmeler ve çalışanlar açısından ne derece önemli olduğunu da elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda vurgulamışlardır.

Cömert ve Yürür (2017) tarafından yapılan "Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü" adlı çalışmada, Kocaeli acil servis çalışanları ile görüşülmüş ve toplamda 131 kişinin katılım sağladığı görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgular dâhilinde acil servislerde çalışan iş görenlerin algıladığı örgütsel desteğin iyimserlik, öz yeterlilik ve umut ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik ve Bilginer (2018) tarafından yapılan "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma" adlı çalışma Antalya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. 710 çalışanın katılım sağladığı bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu ve bu etkide lidere olan güvenin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Karatepe, Kuşçu ve Karaman'ın (2019) yapmış oldukları "Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma" adlı araştırma Malatya ilinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan 150 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ışığında psikolojik sermayenin bireysel performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yalap ve Baygın'ın (2020) yapmış oldukları "Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-şefkatin Aracı Rolü" adlı çalışma, Tokat (merkez), Zile (ilçe) ve Turhal'da (ilçe) Adalet Bakanlığı'na bağlı iş görenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Toplamda 189 kamu çalışanının katılmış olduğu bu araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye öz-şefkati de pozitif yönde etkilemektedir. Elde edilen diğer bir sonuç; iş görenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin örgütsel bağlılığa etkisinde öz-şefkat kısmi aracılık etmektedir.

2.4.2. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Luthans ve Jensen'in (2005) sağlık sektöründe çalışmakta olan hemşireler ile yapmış oldukları çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Elde edilen veriler ışığında, psikolojik sermaye düzeyi işte kalma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Cole (2006) tarafından Avustralya'da gerçekleştirilen "Refah, Psikolojik Sermaye ve İşsizlik: Bütünleşik Bir Teori" adlı çalışmada işsizliğin kişinin refah seviyesini ve psikolojik sermayesini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Toplamda 9777 kişinin katılım sağladığı ve katılımcıların 17-64 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmadan elde edilen verilere göre işsizliğin psikolojik sermayeyi ve refah seviyesini etkilediği, psikolojik sermayeyi ve refahı artıran politikaların işgücü verimliliğini arttırarak işsizliğin azaltılmasına yardımcı olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Hmieleski ve Carr (2007) tarafından Amerika Birleşik Devletlerinde gerçekleştirilen bu araştırma, yeni girişimcilerin üst düzey yöneticisi olan 144 yönetim ekip liderinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı girişimcilerin psikolojik sermaye seviyesi ile refah arasındaki ilişkinin test edilmesidir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bilgiler ışığında, psikolojik sermaye ile refahın alt boyutlarından biri olan iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve iş doyumu ile iş tansiyonu arasında negatif bir ilişki olduğunu görülmektedir. Aynı araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç; psikolojik sermayenin iş gerilimi ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkileri azalttığıdır. Bu nedenle, girişimcilerdeki psikolojik sermayenin gelişmesinin, yeni girişimlerine liderlik ederken karşılaştıkları psikolojik streslere karşı direnç oluşturmalarına yardımcı olabilecektir.

Luthans ve arkadaşları (2008b) tarafından yapılan "Destekleyici Örgütsel İklim Ve Çalışan Performansı İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" adlı araştırma yüksek teknoloji ve üretim endüstrilerini temsil eden hizmet sektörü çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen araştırmadaki varsayımlanan ilişkileri test etmek amacıyla ayrı örneklem grupları kullanılmıştır. Birinci örneklem grubu Midwestern Üniversitesi'nde yönetim sınıflarındaki tüm öğrencilerden oluşan 404 kişilik bir gruptan oluşmaktaydı. İkinci örneklem grubu, araştırmaya gönüllü olarak katılan orta ölçekli bir sigorta hizmetleri firmasının talep alma biriminde çalışan 163 kişiden oluşmaktaydı. Üçüncü örneklem grubu ise yüksek teknoloji üretim firmasında çalışmakta olan 170 gönüllü mühendis ve teknisyenden oluşmaktaydı. Araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda destekleyici örgütsel iklim ve performans arasındaki ilişkide psikolojik

sermayenin aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin çalışanın performansına pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etki ettiği de elde edilen sonuçlar arasındadır.

Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell (2010) tarafından Amerika birleşik devletlerinde yer alan bir polis merkezinde, 79 polis şefi ve 264 polis memurunun katılım sağladığı bir araştırma düzenlenmiştir. Liderlerin ve altlarında çalışanların psikolojik sermayesi, hizmet anlayışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışma ile liderlerin psikolojik sermaye düzeylerinin altlarında çalışan polis memurlarının psikolojik sermaye düzeyi ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani polis şeflerinin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması altlarında çalışan personellerin de psikolojik sermaye düzeyinin artmasına ve bundan dolayı iş performanslarının da fazla olmasına yol açtığı görülmüştür.

Zamahani ve arkadaşları (2011) İran'da ünlü telekomünikasyon şirketlerinden birinde 200 kişinin katılımı ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın amacı iş görenlerin psikolojik sermaye düzeyi, iş performansı ve işe olan güveni üzerinde pozitif liderliğin etkisinin araştırılması olarak belirlenmiştir. 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.

Etebarian, Tavakoli ve Abzari (2012) tarafından yapılan İran'daki bir diğer araştırma ise psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma İran'da ticaret ile uğraşan 132 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiş ve psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Diržytė, Patapas ve Smalskys (2013) tarafından yayınlanan makalede psikolojik sermaye, iş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Litvanya'da bulunan organizasyon şirketlerinde çalışmakta olan 92 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen diğer bir bilgi ise maaşın en önemli motivasyon faktörlerinden biri olduğu sonucudur. Litvanya'da çalışanlara göre maaş ne kadar yüksekse bağlılık, motivasyon, tatmin ve psikolojik sermaye de yüksektir.

Kappagoda, Othman, Alwis (2014) tarafından yapılan psikolojik sermayenin iş performansına etkisinde çalışma tutumlarının aracı rolü adlı çalışma, Sri Lanka'da bulunan yedi farklı ilde bankacılık sektöründe çalışan 176 yönetici ve 357 yönetici olmayan çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Her şubeden bir müdür yardımcısı ve yönetici olmayan iki çalışan seçilmiş yapılan anketler doğrusunda bilgiler toplanılmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bilgiler, psikolojik sermaye ile iş performansı, psikolojik sermaye ile işe dair tutum ve işe dair tutum ile performans arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Ayrıca Sri Lanka'da bankacılık sektöründe çalışanların psikolojik sermaye ile iş performansı arasında ilişkilerine iş tutumlarının aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Durrah, Alhamoud, Khan (2016) tarafından yapılan "Pozitif Psikolojik Sermayenin Performansa Etkisinde İş Memnuniyetinin Aracı Rolü" adlı araştırma pozitif psikolojik sermaye, iş memnuniyeti ve performans arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Philadelphia Üniversitesi'nde bulunan sekiz farklı fakültede görev yapan 110 eğitmenin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada psikolojik sermaye, iş doyumu ve performans arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ve performansı ilişkisinde iş tatmininin aracı etkisi olduğu da bulunmuştur.

Robyn ve Monga (2017) Güney Afrika'da imalat sektöründe çalışan 81 kişinin katılımı ile psikolojik sermayenin işe bağlılık ve çalışmaya bağlılıkla ilişkisini araştırmışlardır. Bu çalışmanın amacı Güney Afrika'da üretim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye algılarının işe bağlılığı ve çalışmaya bağlılığı nasıl etkilediğini araştırmaktır. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermayenin işe bağlılığı ve çalışan bağlılığını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Psikolojik sermaye, işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye düzeyinin fazla olması iş görenlerin kendilerine ve işlerine olan psikolojik bağlılıklarının yüksek olduğu, dolayısıyla işlerine olan sadakat duygusunun ve çalışmaya devam etme niyetlerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

Nawaz, Bhatti, Ahmad ve Ahmed (2018) Pakistan'da demiryollarında çalışan güvenlik görevlileri ve bilet kontrolörlerinden oluşan 210 kişinin katılımı ile Akran İlişkisinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolünü araştırmışlardır. Elde edilen veriler ışığında örgütsel bağlılık, akran ilişkisi ve psikolojik sermaye kavramlarının birbiri ile olan ilişkisine bakıldığında psikolojik sermayenin hem örgütsel bağlılığı hem de akran ilişkilerini aynı zamanda örgüt kültürünü pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve ilişkileri güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Nguyen ve Ngo (2020) Vietnam'da farklı endüstri şirketlerinde çalışan 848 iş görenin katılımı ile Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Sermaye ve Performans arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın amacı, iş görenlerin psikolojik sermayesi, örgütsel bağlılığı ve performansı arasındaki ilişkiyi test etmektir. Araştırma verilerine göre psikolojik sermaye örgütsel bağlılığı ve performansı pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri işe ve örgüte olan bağlılığı ve iş performansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.5. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde psikolojik sermaye kavramının kavramsal alt yapısını oluşturan faktörlere yer verilmiştir. İlk olarak psikolojik sermaye kavramının tanımı yapılmış ve önemine değinilmiştir. Ardından psikolojik sermayenin tarihsel gelişim sürecine yer verilmiş, geçmişten günümüze gelene kadar hangi anlamları ifade ettiğine dair bilgiler verilmiştir. Psikolojik sermayeyi oluşturan boyutların tanımlamaları yapıldıktan sonra bölüm sonunda psikolojik sermaye kavramı ile ilgili daha önce yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara dair özet bilgilere yer verilmiştir.

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış olan literatür taraması ardından yapılabilecek genel değerlendirme şu şekildedir; psikolojik sermaye, çalışma hayatında yaşananların olumlu yönde algılanması ve iş yaşamındaki sürecin geliştirilebilir, iyileştirilebilir yönlerini görmek açısından son derece önemli bir konudur. İş görenin, psikolojik sermayeyi geliştirebilir görmesi psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye, iş görenlerin daha verimli bir şekilde çalışmasını amaç edinerek örgütsel ortamda daha fazla başarı elde edebilmelerini sağlamaya çalışmaktadır. Psikolojik sermaye kavramı hem kamu kurumları için hem de özel kurumlar için son derece önemli ve asla göz ardı edilmemesi gereken bir kavramdır. Kurumların verimlilikleri, devamlılıkları, ayakta kalabilmeleri, iş görenlerin yüksek performans gösterebilmeleri adına çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri belli aralıklarla ölçülmeli ve arttırılması konusunda eğitimler verilmelidir.

BÖLÜM III

3. İŞE BAĞLILIK KAVRAMI

Gelişmeye, değişmeye ve kendini yenilemeye mecbur olan iş dünyasında nasıl ki insan kaynaklarını etkili kullanmak verimlilik ve faydayı arttırmak açısından bir zorunluluksa, çalışanların işe olan bağlılığını arttırmak da verimlilik ve fayda açısından bir o kadar zorunludur. Çalışanların işe olan bağlılıkları ne kadar yüksekse kendini o kuruma ait hissetmesi ve o kuruma fayda sağlama arzusu da o kadar yüksektir. Çalışanların işlerine olan bağlılıkları beraberinde işini sevmeyi, adanmışlığı, yüksek performansı, artan verimliliği getirir.

Çalışmanın bu bölümünde, işe bağlılık kavramı ile alakalı literatürde yer alan çalışmalar dikkate alınarak, konunun kavramsal çerçevesi çizilecektir. İlk olarak işe bağlılık kavramının tanımı ve bahsedilecektir. Ardından iş hayatında yer alan bağlılık türlerine yer verilecek ve işe bağlılığın çeşitli kavramlarla ilişkisine değinilecektir. İşe bağlılığı etkileyen faktörlere kısaca yer verildikten sonra son olarak işe bağlılık ile ilgili hem yurtiçi hem de yurtdışındaki önceki çalışmaların özetine yer verilecektir.

3.1. İŞE BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMI

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 kavram olarak karşımıza çıkaran William A. Kahn, bu kavramı şöyle tanımlamıştır: "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). Kahn'ın işe bağlılık kavramını kullanmasının ardından bu kavram daha sık kullanılmaya başlanmıştır ve farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Lodahl ve Kejner'e göre çalışmanın, kişinin yaşamında önemli bir yeri vardır ve işe bağlılık kişinin çalışmayla özdeşleşme derecesidir (Çakır, 2001:40). Schaufeli ve arkadaşlarının (2002:75) tanımına göre işe bağlılık; çalışmaya istekli olma, çalışmaya kendini adanma ve işe odaklanma özellikleriyle belirlenen, çalışma hakkında olumlu bir ruh halidir. Gürel'e (2016:351) göre işe bağlılık, iş görenin yaptığı iş ile özdeşleşmesi, işini ifa ederken keyif alması, işe kendini adanması ve işin başındayken yüksek motivasyon ile

çalışıp tüm dikkatini işine vermesi durumudur. 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 özelliklerindendir. 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. İşe bağlılık geçici duygu durumu değil sürekliliği olan bir durumdur ve belli bir olaya, belirli kişilere veya belli bir nesneye bağlı değildir yani kişiden kişiye değişiklik gösterebilen olumlu duygusal bir durumdur.

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. Ayrıca sadece kendi menfaatini değil çalıştığı kurumun da menfaatini düşünür ve hedeflerine de bağlı kalarak hem verimliliğin artmasına katkı sağlar hem de sorumluluklarını severek yerine getirir.

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

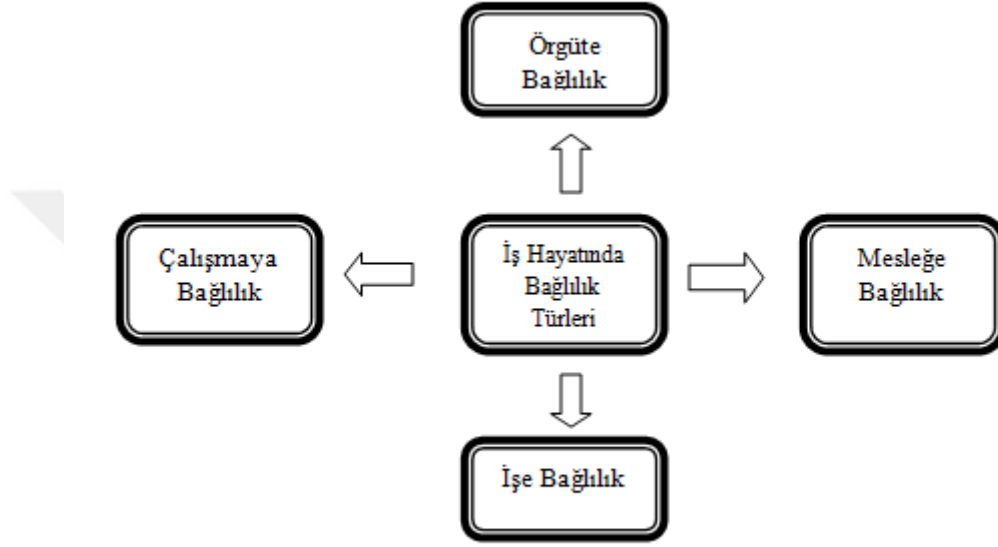
- **Adanmışlık;** kişinin işi ile bütünleşerek işine anlam yüklemesi, işe karşı istekli ve hevesli olması, yaptığı işten gurur duyması ve kendini işin bir parçası olarak hissetmesi durumudur.

- **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.

3.2. İŞ HAYATINDA BAĞLILIK TÜRLERİ

Literatüre baktığımızda iş hayatında farklı bağlılık çeşitleri olduğunu görmekteyiz. Bu kavramlar bazı çalışmalarda bir bütün olarak ele alınmış olsa da bazı kaynaklar bunların farklı bağlılık çeşidi olduğunu öne sürmektedir. İş hayatında yer alan bağlılık türleri; örgüte bağlılık, mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılık ve işe bağlılık olarak kabul edilmektedir. Şekil 3.1.'de iş hayatında bağlılık türleri bir arada verilmiştir.



Şekil 3.1. İş hayatında bağlılık türleri (Morrow, P.C., The Theory and Measurement of Work Commitment, JAI Press, London, 1993, s.19, akt. Kabar, 2017: 13)

Örgüte Bağlılık; İş görenin faaliyet gösterdiği örgüt ile bütünleşmesi ve o örgütü benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. İş gören faaliyet gösterdiği kurumun amaçlarını, hedeflerini ve değerlerini kabul etmiştir ve bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermektedir. Kurumun çıkarları kendi çıkarlarından daha önemlidir. Yani, örgütünün beklenti ve hedeflerine dört elle bağlı ve örgütü için emek sarf etmekten kaçınmayan iş görenlerin, örgütün beklenti ve hedeflerinin yerine getirilmesinde fayda sağlamak için elinden geleni fazlasıyla yapmaktadır (Durna ve Eren, 2005:211). Çalıştığı örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerde örgütte kalma arzusu ve başarıma arzusu güçlüdür.

Çalışmaya Bağlılık; İşe bağlılık kavramıyla benzerlik gösteren çalışmaya bağlılık kavramı ile ilgili iki farklı görüş vardır. Kimi araştırmacılar bu iki kavramın aynı anlamı taşıdığını ve bir bütün olduğunu ifade ederken kimi araştırmacılar da işe bağlılığın ve çalışmaya bağlılığın iki ayrı kavram olduğunu ve ayrı ayrı ele alınması gerektiğini savunmaktadır.

Kişinin meslek sahibi olması ve mesleğini icra etmesi ile ilgili olan bağlılık türü çalışmaya bağlılıktır. Yani, kişi için asıl önemli olan şey, yapabildiği, başarabildiği, tamamlayabildiği herhangi bir işi gerçekleştirmeye olan bağlılıktır. İşe bağlılık belirli bir işe karşı duyulan bağlılık iken çalışmaya bağlılık o an yapılan ya da yapılabilecek olan işe bağlanma şeklidir (Diker, 2010:7).

Mesleğe Bağlılık; İş görenin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla belirli bir işte çalışma sonucunda mesleğinin onun hayatındaki yerini ve önemini algılamasıdır. İş görenin mesleğini severek yapmasını, mesleği ile özdeşleşmiş olmasını ifade eder (Baysal ve Paksoy, 1999:8). Özer ve Uyar'a (2010:91) göre mesleki bağlılığı, faaliyet gösterilen iş için çaba sarf etmek, işin gerekliliklerini yerine getirme konusunda fedakar davranmak, mesleki kimliği ön plana çıkarmayı amaçlamak, etik kurallarına bağlı kalarak işini ifa etmek olarak tanımlamak mümkündür.

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.

3.3. İŞE BAĞLILIĞIN ÇEŞİTLİ KAVRAMLAR İLE İLİŞKİSİ

İşe bağlılığın etkilediği bazı durumlar vardır. İş tatmini, performans, devamsızlık ve işe geç kalma gibi iş görenin tutum ve davranışlarıyla alakalı bazı farklılıklar işe bağlılık faktöründen etkilenmektedirler.

3.3.1 İşe Bağlılık ve İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işini, işin gerekliliklerini her yönü ile sevmesi, bu işi yaptığı için mutlu olması ve yaptığı iş sonrasında maddi ve manevi olarak tüm ihtiyaçlarının karşılanması olarak tanımlanabilir. İş tatmini, iş görenlerin işe olan bağlılığı, devamlılığı işini ilgi çekici ve ilginç bulunması işin verimli bir şekilde yapılması açısından önemli ve gerekli bir unsurdur (Tümgan, 2007:22). İşine bağlı bireylerin işinden duyduğu tatmin düzeyi daha fazladır ve iş tatmini yüksek olan iş gören, işyerinde daha pozitif tavırlar

sergilemektedir.

3.3.2. İşe Bağlılık ve Performans

Performans iş gören için de işveren için de oldukça önemli bir kavramdır. Performansı olabilecek en basit şekilde ifade edecek olursak; iş görenin, topluluğun ya da örgütlenmiş bir sistemin, işi yapabilme düzeyi ve yapılan işten elde edilen başarı olarak tanımlayabiliriz (Şimşek ve Çelik, 2012:157). Yaptıkları işe bağlı olan iş görenler, işlerine dair sorumluluklarını, görevlerini ve işverenin beklentilerini zorunluluk olarak görmezler ve işlerini severek ve isteyerek yaparlar. İşlerini ne kadar severek ve isteyerek yaptıkları da performansları vasıtasıyla belli olmuş olur. Verilen sorumlulukları ve görevleri zamanında tamamlayan ve tamamlama sürecinde başarı sağlayan iş gören yüksek performans gösterecektir.

3.3.3. İşe Bağlılık ve Devamsızlık

Devamsızlık, iş görenin iş verene bilgi vermeden çeşitli sebepleri öne sürerek mesai saatleri içerisinde yani çalışması gereken süre içerisinde işinde olmaması olarak tanımlanmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010:30). Devamsızlık kavramı incelendiğinde mazeretli devamsızlık ve mazeretsiz devamsızlık olmak üzere iki tür devamsızlık çeşidi olduğu görülmektedir. İş görenin herhangi bir sebep bildirmeden, geçerli bir mazeret göstermeden işe gitmemesi mazeretsiz devamsızlık türü olarak adlandırılırken, sağlık sorunları, aile bireylerinden herhangi birinin vefatı, iş kazası gibi önemli gerekçelerle yani geçerli bir mazeretle işe gitmemesi ise mazeretli devamsızlık olarak adlandırılmaktadır (Şahin, 2011:25). İşine bağlı olan iş görenler, işlerine dair sorumluluklarının farkındadır ve mazeretsiz devamsızlık oranları daha düşüktür. Önemli ve geçerli bir sebep olmadıkça devamsızlık yapmaktan kaçınırlar.

3.3.4 İşe Bağlılık ve İşe Geç Gitme

İşe geç gitme, kasıtlı olarak, bilerek ve isteyerek ya da mecburi sebeplerden dolayı zamanında işinin başında bulunmama hali olarak tanımlanmaktadır (Akgeyik, 2019:81). İşinin gerekliliklerinin farkında olan işine bağlı iş görenlerin işe geç kalma oranının daha düşük olması beklenir. İşine bağlı olan iş görenlerin iş ve iş ortamından kaynaklanan sorunlarla işe geç kalması, işe bağlılığı az olan iş görenlere nazaran daha az rastlanılan bir durumdur. İşe bağlılıkla işe geç kalma oranı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılmış birçok araştırma sonucunda, işe bağlılığı olmayan veya çok az olan iş görenlerin işe genellikle geciktiği veya daha fazla devamsızlık yaptığı tespit edilmiştir (Akgeyik,

2019:81).

3.3.5 İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

İş görenlerin, işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebilecek donanıma sahip olması, örgütün hedeflerine ve amaçlarına inanmış olması, başaracağına dair inancının yüksek olması, örgüt için emek sarf etmelerine sebep olacaktır. Bu emekler sonucunda iş gören kazandığı içsel ve dışsal donanımlar sayesinde olumlu tutum ve davranışlar sergileyecektir. Aksi durumda ise, işini, çalışma ortamını ve çalışma arkadaşlarını sevmeyen, kendisini örgütün bir parçası olarak görmeyen iş gören olumsuz davranışlar gösterebilecektir. Bu olumsuz davranışlardan biri de işten ayrılma niyeti olarak karşımıza çıkmaktadır (Taslak, 2015:147). İş görenin işini severek ve isteyerek yapması ve böylelikle iş yerinin beklentilerini karşılayacak şekilde performans göstermesi hem iş gören açısından hem de işveren açısından çok önemlidir. Fakat işinden memnun olmayan, tatmin olamayan ve daha cazip iş imkânlarından faydalanmak isteyen iş görenlerin, işten ayrılma niyetleri yüksek olmaktadır.

Yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda, iş görenlerin işe olan bağlılıklarının azalması sonucunda ilk başlarda işten uzaklaşmalar yaşanacaktır. Devamında da işten ayrılma sürecinin başlayacağını söylemek mümkündür (Arı vd., 2010:146).

3.4. İŞE BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

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 faktörlere aşağıda yer verilmiştir.

3.4.1. Bireysel Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen bireysel (kişisel) faktörler kişinin yaşı, medeni durumu, cinsiyeti, iş yerinde çalışma süresi, eğitim seviyesi gibi demografik özelliklerden ve kontrol odağı, içsel motivasyonu, başarı güdüsü ve çalışma değerleri gibi psiko-sosyal özelliklerden oluşmaktadır.

Demografik Özellikler: Yapılan araştırmalar doğrultusunda demografik özellikler dendiğinde yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, cinsiyet ve kıdem karşımıza çıkmaktadır.

Yaş: İnsanlar yaşın vermiş olduğu etki ile farklı bakış açısına, farklı algılama düzeyine, farklı isteklere ve farklı beklentilere sahiptirler. İş görenin yetenekleri ve

yapabileceği işlere dair kapasitesi bu farklılıklardan etkilenmektedir. İş görenleri genç, orta yaş ve yaşlı olarak kategorize edecek olursak; orta yaş, yaşlı ve genç iş görenlerin çalışma alışkanlıklarının, örgüte olan bağlılıklarının ve enerjilerinin aynı olmadığını görmek mümkündür (Taslak, 2015:151). Çünkü iş görenin yaşı, hayata bakış açısını, hayata dair değer yargılarını, tutum ve davranışlarını belirleyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Ayrıca iş görenin kazandığı yetenekler ve yapabileceklerinin kapasitesi de yaşı ile yakından ilgilidir.

Cinsiyet: Sosyal haklar bakımından kadın erkek eşitliği her ne kadar savunulan bir durum olsa da iş hayatında erkeklere ve kadınlara uygun görülen ve cinsiyete göre verilen görevler farklılaşmaktadır. Çalışma hayatına ve işe bakış açısına dair farklılıkların oluşmasına sebep olan cinsiyet kavramı sosyal yaşamı da etkilemektedir. İş yaşamında kadın da erkek de her ne kadar profesyonel mesleklere sahip olsalar da, kadınların ailevi sorumlulukları da üstlenmesi, işte ve evde farklı sorumluluklarının olması, ikisine de aynı anda yetebilme çabası kadınları yormakta ve çalışma ortamında pasif kalmalarına sebep olmaktadır ve işlerine olan bağlılıklarını etkilemektedir (Güner, 2007:35). Dolayısıyla kadının erkeğe göre iş hayatından daha az beklentisi olduğunu ve işe bağlılıklarının düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim Düzeyi: Bireylerin eğitim seviyeleri yükseldikçe iş yaşamına yükledikleri anlam ve beklentiler farklılık göstermeye başlamaktadır. Yapılan bir çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işlerine daha bağlı olduklarını ortaya koymaktadır. Hem devlet hem de özel kesimde iş görenlerin eğitim düzeylerini yükseltmelerine yönelik teşvikler işe bağlılık düzeyini artıracakı düşünülmektedir (Ateşoğlu ve Erkal, 2018:109). Eğitim seviyeleri yüksek olan iş görenler, iş yeri ve işin işleyişi ile ilgili alınacak karar aşamalarında daha fazla yer alabilecekleri düşüncesindedir ve bu durum eğitim seviyesi ile doğru orantılı olarak işe olan bağlılığı da arttıracaktır (Diker, 2010:24).

Medeni Durum: Konu ile ilgili literatür tarandığında medeni durum ile cinsiyeti bir arada ele almak daha doğru olacaktır. Bunun sebebi ise, kadın çalışanlar evli olduğunda farklı sorumluluklara sahip olduğundan işe bağlılıkları azalmakta, tam tersine erkek çalışanlar evli olduğunda ev giderleri, ailenin geçimi gibi sorumlulukları arttığından işe olan bağlılıkları da artmaktadır. Bu yüzden medeni durumun işe bağlılık ile ilişkisini tek başına ele almak çok da doğru değildir. Bu konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre işe daha bağlı oldukları görülmektedir. Bunun nedeni, evli bireylerin ailelerine olan sorumluluklarının işlerine olan bağlılığı

etkilemesidir. Evli çalışanlarda devamsızlık oranının düşük olduğu, işten ayrılmaların daha aşağı seviyelerde gerçekleştiği ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001:83).

Kıdem: İş görenin bir işte, bir görevde aktif olarak geçirdiği süre olarak tanımlanan kıdem işe bağlılıkta önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenin iş hayatında geçirdiği çalışma süresi arttıkça tecrübesi artacak ve artan tecrübeler işe olan bağlılığı da arttıracaktır. Senelerce aynı iş kolunda faaliyet gösteren iş gören işi ile özdeşleşip bir bağ kuracaktır. Fakat iş görenin çalıştığı yer dışında kendine göre iş bulamaması, maddi beklentisini karşılayacak iş bulamaması veya değişik sebepler nedeni ile işten ayrılamamış olması gibi mecburi durumlar işe bağlılığının düşük olmasına sebep olabilir, bu durumda kıdemin bağlılığa olumlu bir etkisi olmayabilir.

Psiko-Sosyal Özellikler: İş görenin işe bağlılığını etkileyen faktörler arasında yer alan psiko-sosyal özellikler; başarı amacı, kontrol odağı, iş değerleri, merkezi yaşam ilgisi ve içsel motivasyon başlıkları altında aşağıda incelenmiştir.

Başarı Amacı: İş görenin güçlü bir görev veya hedef eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Kuruüzüm vd., 2010:188). Her zaman bir önce yapılan işten “daha da iyi” yapma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı, yapılan işlerden sorumlu olma ihtiyacı, yapılan işi kontrol etme gerekliliği gibi duygular başarı ihtiyacı ile karşılanmaktadır (Tortop vd., 2006:131).

Kontrol Odağı: İş gören, bir davranış sonucunda ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz duruma bir anlam yükler. Yüklelediği bu anlam içsel ve dışsal kontrol odağı olarak ikiye ayrılır. İş görenin yüklediği anlama göre şuan veya gelecekte karşılaşacağı sonuçların kontrolünün kendinde olduğuna inanıyorsa, kendi eylemleri doğrultusunda şekilleneceğine inanıyorsa içsel kontrol odağına, karşılaşacağı sonuçların kontrolünün kendi elinde olmadığına inanıyorsa, tamamen şans, kader gibi etkenler yüzünden kendisi dışında geliştiğine inanıyorsa dışsal kontrol odağına sahip olduğunu söylemek mümkündür (Çırakoğlu ve Tezer, 2010:31). İş görenler genelde başarılı olduklarında iç kontrole, başarısız olduklarında ise dış kontrole odaklanmayı tercih ederler. Dış kontrol odağında iş görenlerin geleceklerini belirlemede ve yön vermede çaresiz oluklarına, başarılarla tesadüfen ulaştıklarına dair düşünceleri vardır. Ancak iç kontrol odağında iş görenler mutsuz olsalar bile bunu kendi çabalarıyla ve davranışlarıyla değiştirebileceklerine inanırlar (Solmuş, 2004:199).

İçsel Motivasyon: İnsanları belirli amaçlara ulaşmak için harekete geçiren eylem motivasyon olarak adlandırılmaktadır. İçsel motivasyon aslında bir işi olumlu şekilde sonuçlandırmaktan kaynaklanan yüksek doyum derecesidir (Kuruüzüm vd., 2010:187). İçsel motivasyon araçları sayesinde motive edilen iş görenler, işlerini sevgiyle ve isteyerek tamamlarlar. Bunun sebebi ise içsel motivasyon araçlarının, iş görenin motivasyonunu ve moralini artıran güce sahip olmasıdır (Dündar vd., 2007:108). İşe bağlılık ile içsel motivasyon arasında güçlü bir bağ olduğunu, içsel motivasyonu yüksek olan iş görenlerin işe bağlılıklarının da yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma Değerleri: İş görenlerin çalışma hayatındaki amaçları, inançları ve bunlara ulaşmak için sergiledikleri davranışların tümü çalışma değerleri kapsamındadır. Çalışma değerleri ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin varlığını araştıran çalışmalara bakıldığında iş ahlakı yüksek olan, pozitif çalışma değerlerine sahip olan iş görenlerin iş doyumunun ve işe bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir (Diker, 2010:30).

Merkezi Yaşam İlgisi: İş görenin, yapmış olduğu işin hayatındaki yeri, önemi ve konumu şeklinde ifade etmek mümkündür. İş görenin merkezi yaşam ilgisi tecrübelerine ve toplumdaki sosyalleşme derecesine göre değişiklik gösterebilir. Lodahl ve Kejner'in yapmış olduğu bir araştırmadan elde edilen sonuçlara göre merkezi yaşam ilgisinde çalışma olmayan iş görenlerin işe bağlılıklarının düşük seviyede olduğunu söylemek mümkündür (Güner, 2007:43) Merkezi yaşam ilgisinde çalışma olan iş görenlerin çalışmaya bağlılıkları da yüksektir.

3.4.2. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

İşin niteliği ile ilgili faktörler işin anlamlılığı ve işin sorumluluk ve etkileşim düzeyi olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

İşin Anlamlılığı: İş gören açısından yaptığı iş ne derece önemli ve değerli ise işe yüklediği anlam da o derecede önemlidir. İş yerinde ve iş yerine ait faaliyetlerde iş görenin kendini önemli ve faydalı bir konumda hissetmesi o iş yerine yüklediği anlam ile açıklanabilir. İşin anlamlılığı kişiden kişiye değişen bir kavram olduğu için iş görenin yaptığı işi ne derece anlamlı bulduğu öznel bir durumdur ve iş görenin yaptığı işi nasıl algılayıp yorumladığına bağlı olarak değişir. İşin anlamlılığı tükenmişlik, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilerken; iş performansı, iş tatmini ve işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (Seçkin, 2018:145).

İşin anlamlılığı; işin beceri çeşitliliği, iş görenin görevi ile özdeşleşmesi ve görevin

önemi olmak üzere üç alt başlıktan oluşmaktadır.

- İş görenin beceri çeşitliliğinin sonuca ulaşmada etkili olduğunu görmesi sonucu kendini işe yarar, değerli ve önemli hissetmesini sağlar.

- İş gören yaptığı iş ile kendini daha iyi ifade edebildiğine inandığında, o iş ile özdeşleşir ve iş ile arasında bir bağ kurulmasını sağlar.

- Yapılan işin önem derecesinin yüksek olması ve tamamlandığında iş görene fayda sağlayacak olması iş gören ile iş arasında anlamlı bir bağ kurulmasını sağlar.

İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi: İşteki sorumlulukların ne ölçüde yerine getirildiğini tespit etmeye yardımcı olan işin sorumluluk ve etkileşim düzeyi üç başlıktan oluşmaktadır: özerklik, geri bildirim ve başkalarıyla ilişkiler.

Özerklik: İş görenlere sorumluluk bilinci kazandırmayı amaçlayan özerklik kavramını iş görenin karar aşamasında bağımsız davranabilmesi, kendi kendine karar verebilmesi olarak tanımlamak mümkündür. İş gören işinin başındayken ve karar verilmesi gereken bir durumdayken kendi kendine karar verebiliyorsa, başkalarına sormasına gerek kalmadan işini tamamlayabiliyorsa, bağımsız olarak çalışabiliyorsa, işi söz konusu iken inisiyatif kullanabiliyorsa özerk davranabiliyor demektir. Yani iş gören için özerklik, işin tamamlanma sürecinde sorumluluk alabilmesi olarak tanımlanabilir (Özkalp vd., 2013:136).

Geri Bildirim: İş görenin sergilediği performans sonucunda işi ile alakalı aldığı geri dönüşlerden oluşmaktadır. İş gören yapmış olduğu işin olumlu veya olumsuz sonuçlarını görebiliyorsa geri bildirim söz konusudur.

Başkaları İle İlişkiler: İş görenlerin diğer iş görenlerle iletişim ve etkileşim halinde olması durumudur. Başkaları ile ilişkisi iyi olan, uyum içinde çalışan iş görenler takım çalışmasına da yatkınlardır ve bu uyumluluk ilişkisi işe bağlılığı etkileyen faktörler arasındadır.

3.4.3. İşe Bağlılığı Etkileyen Diğer Faktörler

İşe olan bağlılığa direkt olarak etki eden faktörler dışında dolaylı olarak etkileyen faktörler de vardır. Bunlar; örgütsel, hukuksal, ekonomik ve toplumsal faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel Faktörler: Örgütün büyüklüğü ve örgüt yapısı, yönetim biçimi, çalışma şartları, çalışma saatleri, ücret politikası ve kariyer imkanları işe bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerdir (Ödemiş, 2020:39). Örgütsel yönetimde esneklik, kurumsallık, adil ücret politikası, çalışma ortamı, işin güvenilirliği, kariyer imkânları iş görenlerin işe karşı tutumlarını ve bağlılıklarını etkilemektedir.

Hukuki, Ekonomik ve Toplumsal Faktörler: İş gören ile işyeri arasında yapılan sözleşmeler, iş görene işini yapma sorumluluğu yüklediği için işe olan bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Taraflar arasında yapılmış olan sözleşmenin şartlarına göre iş gören sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır ve yerine getirmediği takdirde hukuki sürecin başlayacağını bilir (Güner, 2007:50).

İş görenlerin motive olmasına katkı sağlayan ve işe bağlılığı etkileyen diğer bir faktör de ekonomik faktörlerdir. Primli çalışma sistemi, ücret artış politikası, maddi ödüller, kârın paylaşılması gibi ekonomik faktörler iş görenleri çalışmaya sevk eden ve bağlılığı arttıran faktörlerdir (Özkalp vd., 2013:41).

İş görenin işinde başarılı olması, işinden dolayı takdir görmesi toplumdaki diğer kişilerin gözünde saygın duruma gelmesine yol açacaktır. İş görenin işindeki başarı arttıkça geri dönüş olarak saygınlığı artacaktır ve bu işe bağlılığı etkileyen toplumsal bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Ödemiş, 2020:40)

3.5. İŞE BAĞLILIKLA İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

İşe bağlılık ile ilgili bugüne kadar yapılmış olan birçok araştırmada, işe bağlılık kavramı farklı kavramlar ile ilişkilendirilmiştir. İşe bağlılık ile alakalı yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan bazı çalışmaların özet bilgileri aşağıda yer almaktadır.

3.5.1. İşe Bağlılık ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Agin, (2010) "İşe Bağlanma Seviyesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisini" incelemek amacıyla 84 bölge müdürü ve 141 satış mümessilinden oluşan 225 iş görene işe bağlanma anketi uygulamıştır. Elde edilen veriler ışığında işe bağlılık ile iş güvencesi ve sosyal destek arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlılık ve işe katılma eğilimi arasında da pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlılıkları yüksek olan iş görenlerin işlerinden daha memnun olduğu, çalıştıkları kuruma daha bağlı ve sadık olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu araştırmadan elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

Çınar (2011) tarafından yapılmış olan "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" adlı çalışma İzmir'de faaliyet gösteren altı firmada çalışmakta olan 107 beyaz yakalının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışma sonucunda elde edilen bilgilere göre pozitif psikolojik sermaye ve örgüte bağlılık arasında ilişki saptanmamıştır. Ancak pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Turan (2012) tarafından yapılan "Sağlık Çalışanlarının Devir Hızlarının Belirlenmesi Konusunda Bir Araştırma" adlı çalışma ile sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının, işlerine olan bağlılıklarının ve iş ortamlarının personel devir hızına nasıl etki ettiğinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren yedi özel hastaneden 415 sağlık çalışanının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; sağlık çalışanlarının personel devir düzeyleri ile iş tatmini, hastaneye bağlılık, işe bağlılık arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Yani sağlık çalışanlarının; çalıştıkları hastaneye ve işlerine olan bağlılıkları, çalışılan ortamın cazibesi, iş doyum düzeyleri arttıkça personel devir düzeyleri azalmaktadır.

Kervancı (2013) tarafından yapılan "Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" isimli çalışma ile banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin işe bağlılıklarına olan etkileri araştırılmıştır. Kırşehir il merkezinde bulunan 104 banka çalışanının katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın amacı iş görenlerin hissettiği tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığa ve işi bırakma niyetine etki edip etmediğini belirlemektir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre örgütsel bağlılık ile tükenmişlik sendromu arasında negatif, işi bırakma niyeti ile tükenmişlik sendromu arasında pozitif ilişki vardır. Yani çalışanların tükenmişliği arttıkça işi bırakma niyetleri artmakta ve örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır.

Ay (2015) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışma ile elektrik elektronik ve telekomünikasyon hizmetlerinde çalışan 170 katılımcının iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma Sivas, Muğla ve Yozgat olmak üzere 3 ilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı; iş görenlerin iş tatmini ve işe bağlılık seviyelerini saptamak ve örgütsel bağlılığın iş tatminine etki edip etmediğini saptamaktır. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İş tatmin seviyesi fazla olan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının da

fazla olduğu görülmüştür. Aynı şekilde işine bağlı olarak çalışan kişilerin işinden aldığı doyum ve tatmin de fazla çıkmaktadır.

Ocak ve arkadaşları (2016) tarafından yapılmış olan "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışma ile iş görenlerin örgüte olan bağlılıkları ve işlerinden tatmin olma dereceleri üzerinde örgütsel psikolojik sermayenin etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bosna'da görev yapmakta olan 215 Öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırma doğrultusunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserliğin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Özet olarak; iyimserlik düzeyleri artan Bosnalı Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları ve iş tatmin düzeyleri artmaktadır.

Sönmez (2017) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisine Dair Bir Araştırma" adlı çalışma ile İller Bankası çalışanlarından oluşan 190 katılımcının iş tatmin düzeyleri ile örgüte bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucundan elde edilen veriler sonucunda örgüte bağlılık ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yani örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin birbirlerini etkilediğini söylemek mümkündür. Bağlılığı yüksek olan iş görenlerin iş tatmin düzeyleri de yüksek olmaktadır.

Uludağ (2018) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Araştırma" adlı çalışmayla iş gören performansı ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Ankara ilinde faaliyet göstermekte olan bir kamu kurumunda görev yapan 200 personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre, örgütsel bağlılık ve iş gören performansı arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Yani çalışanların örgüte, işe olan bağlılıklarının artması iş gören performansının da artmasına katkı sağlayacaktır.

Erdoğan ve Sökmen (2019) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" adlı çalışmayla iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin örgüte olan bağlılıktan ne derece etkilendiğinin araştırılması amaçlanmıştır. Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı 764 kamu çalışanından oluşan araştırma grubundan elde edilen veriler ışığında örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ayrı ayrı araştırılmıştır. Elde edilen verilere göre örgütsel bağlılık iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine negatif yönde etki etmektedir ve yine örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Yıldırım ve Tösten (2020) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi" adlı çalışma ile öğretmenlerin işe bağlılıkları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Siirt ili merkezinde görev yapan 374 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda öğretmenlerin işe olan bağlılıklarının ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleğe bağlılık ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.2. İşe Bağlılık ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Ahmad ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan "İş Tatmini, İş Performansı, İşe Yönelik Tutum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" adlı çalışma ile örgütsel bağlılığın iş tatmini, performans ve tutum ile olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Pakistan'da 15 reklam ajansından toplam 310 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen verilere göre; performans ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılıkla işe yönelik tutum arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu, örgütsel bağlılıkla iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işe yönelik pozitif tutum sergilerler ve daha yüksek performansla çalışırlar, yüksek performans da yüksek iş tatminine sebep olur.

Eteberian ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan "Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" adlı çalışma ile örgütsel bağlılık ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. İran'daki bir ticaret şirketinde çalışan 132 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen verilere göre; 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. Bu sonuçlar doğrultusunda iş görenlerin umutlarını artırarak örgütsel bağlılıklarını artırmanın mümkün olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve dayanıklılık arasında negatif ilişki olması, esnek çalışanların örgütsel bağlılıklarının diğer çalışanlara nazaran daha düşük olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki genel olarak özetlenecek olursa; örgütsel bağlılığın artmasının umudun artırılması ve dayanıklılık kaybının teşvik edilmesi ile gerçekleştirilebileceğini söylemek mümkündür.

Jehanzeb ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Eğitimin Etkisi" adlı çalışma ile eğitimin örgütsel bağlılığa ve işten

ayrılma niyetine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Suudi Arabistan'da özel bir sektörde çalışmakta olan 251 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; çalışanların eğitiminin işten ayrılma niyetini ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyeti ile örgüte bağlılık arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Örgüte bağlılığı fazla olan çalışanların işten ayrılma niyetleri diğer çalışanlara nazaran düşük seviyededir.

Albdour ve Altarawneh (2014) tarafından yapılan "Çalışan Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık: Ürdün'de Bir Araştırma" adlı çalışma ile işe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ürdün'de bankacılık sektöründe hizmet veren 336 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen verilere göre işe bağlılığı fazla olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da fazla olduğu saptanmıştır. Öte yandan, işe bağlılığı yüksek olan iş görenlerin örgüte bağlılıkları yüksek olacağından performansları ve iş tatminlerinin de yüksek olacağı, işten ayrılma niyetlerinin düşük olacağı söylenebilir.

Shamaa ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine ve İşe Bağlılığa Etkisi" adlı çalışma ile çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma Ürdün'de bulunan üç telekomünikasyon şirketinde çalışmakta olan 54 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen iki bağımsız değişken olarak iş tatmini ve işe bağlılık belirlenmiş ve araştırma bu değişkenler üzerinden yapılmıştır. Değişkenlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisini doğrulamak için deneysel bir çalışma yapılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda her iki değişkenin de bağımlı değişken üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. İş görenlerin örgüte olan bağlılığını artırmak için hem iş tatmininin hem de işe bağlılığın artırılmasının önemi bu çalışma ile vurgulanmıştır.

Salleh ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan "İşyerindeki Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa Etkisi" adlı çalışma ile iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Malezya'da bir mühendislik firmasında çalışmakta olan 70 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda; iş motivasyonu ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütlerin başarı sağlamasında önemli bir etken olan örgütsel bağlılığın artırılması için iş motivasyonunun artırılması önemli bir etkidir.

Zefeiti ve Mohamad (2017) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılığın Umman Kamu Çalışanlarının İş Performansına Etkisi" adlı çalışma ile Umman devlet

kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Umman kamu hizmet kuruluşlarında çalışmakta olan 335 orta düzey yöneticinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarıyla beraber iş performansını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Örgütsel bağlılık iş görenleri, çalıştıkları ortamın iyiliği için çalışmaya motive etmektedir ve bağlılığı yüksek olan iş görenler yüksek performans sergilemektedir.

Suharto ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan "Örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisi" adlı çalışma ile örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Endonezya'da memur olarak görev yapan 350 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; örgütsel bağlılık iş performansını doğrudan etkilemektedir. Yani örgütsel bağlılıkla performans arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel değerlere ve hedeflere olan inançtan oluşan örgütsel bağlılık, becerilerin, çabanın ve çalışma koşullarının daha iyi hale gelmesi için geliştirilmelidir.

3.6. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde işe bağlılık kavramının kavramsal alt yapısını oluşturan faktörlere yer verilmiştir. İlk olarak işe bağlılık kavramının tanımı yapılmıştır. Ardından iş hayatında var olan diğer bağlılık türleri tanımlanmıştır. İşe bağlılık kavramı ile etkileşim halinde olan, yani işe bağlılığın etkilediği kavramlara değinildikten sonra işe bağlılığı etkileyen faktörler tanıtılmıştır. Son olarak ise bölüm sonunda işe bağlılık kavramı ile ilgili daha önce yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan araştırmalara dair özet bilgilere yer verilmiştir.

İşe bağlılık ile ilgili yapılmış olan literatür taraması ardından yapılabilecek genel değerlendirme şu şekildedir; işe bağlılık arttıkça iş görenin performansında da artış olmaktadır, performans arttıkça verim artacak verim arttıkça da iş tatmini ve motivasyon artacaktır. Yani işe bağlılığın yüksek olması demek yüksek motivasyon, yüksek performans, yüksek verimlilik, yüksek iş tatmini demektir. Bu yüzden çalışanların işe olan bağlılığının hem kamu kurumları için hem de özel kurumlar için son derece önemli bir konu olduğu ve asla göz ardı edilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır.

BÖLÜM IV

4. İÇSEL MOTİVASYON

Kendini yenilemeye sürekli geliştirmeye mecbur olan iş dünyasında, psikolojik sermaye ve işe bağlılık kavramları kadar içsel motivasyon kavramı da önem göstermektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini ve işe olan bağlılığını arttırmak verimlilik ve fayda açısından ne kadar önemli ise içsel motivasyonu sağlamak ve iş görenlerin motive olabilmesi için gerekli zemini hazırlamak bir o kadar önemlidir.

Çalışmanın bu bölümünde, içsel motivasyon kavramı ile alakalı literatürde yer alan çalışmalar dikkate alınarak, konunun kavramsal çerçevesi çizilecektir. İlk olarak motivasyon kavramından bahsedilecektir. Ardından motivasyon süreçleri, motivasyon kuramları ve motivasyonun önemi ile ilgili bilgiler verilecektir. Son olarak ise içsel motivasyon tanımlanacak ve konu ile ilgili daha önce yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmaların özetine yer verilecektir.

4.1. MOTİVASYON KAVRAMI

Motivasyon kavramı; ilerleme, harekete geçme, harekete geçmeye iten güç, güdülenme, enerji gibi çok sayıda anlamı ifade etmektedir ve insanların davranışlarını isteklerini ve ihtiyaçlarını açıklamada kullanılır. İnsanların ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda ortaya çıktığı için motivasyon kaynakları kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir ve bu farklılıklardan dolayı motivasyon kavramı ile ilgili literatürde farklı tanımlamalar mevcuttur ve bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

Motivasyon; insanları belirlenen amaca, hedefe, istenilen duruma doğru harekete geçirmek için sarf edilen çabanın tümü olarak tanımlanabilir (Öztürk ve Dünder, 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. Motivasyon kavramını, hedefe odaklanarak doğrudan hedefe yönelip o yönde hareket etme ve hareketi devam ettirme olarak tanımlayan Pintrich ve Schunk'a göre, tüm bu yönelimlerin olmasını sağlayan içsel bir güçtür (Kodaz, 2016:26). Yardım'a (2017) göre motivasyon; insan davranışlarını belirli bir yöne iten, o yöne doğru davranışa sebep olan ve istekli kılan içsel bir durumun harekete geçirilmesidir. Yani kişinin bir işi yapması için gerekli olan enerji, istek ve çabanın ortaya çıkmasında etkili

olan süreçtir. Çakır'a (2019:21) göre motivasyon; kişi veya kişilerin belirlenmiş bir amaç, belirlenmiş bir hedef için harekete geçmesi ve hedefin tamamlanması sürecinde istekli olması, çaba göstermesi olarak tanımlanmıştır. Yani kişilerin amaçlarını gerçekleştirme sürecinde ne derece istekli oldukları motivasyon ile tanımlanabilmektedir.

Yapılmış olan tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak genelleyecek olursak; kişileri, istekleri doğrultusunda, arzu ettikleri durum doğrultusunda veya belirledikleri hedef yönünde harekete geçirmek, daimi olarak ileri götürmek, yönlendirmek amacıyla kullanılan bir içsel durumdur.

Motivasyonun bireysel olması ve davranış yoluyla gözlemlenebilmesi şeklinde iki önemli özelliği vardır. Bireyseldir çünkü motive edici kaynaklar kişiden kişiye değişiklik gösterebilir, herhangi birini motive etmeye yeten bir davranış, bir olay bir başkasının motive olması için yeterli olmayabilir. Davranış yolu ile gözlemlenebilir çünkü kişinin faaliyet esnasındaki motivasyonu o anki davranışlarından, tavırlarından ve işi ile ilgili alınan geri bildirimlerden yola çıkarak ölçülebilir (Çoban, 2019:29).

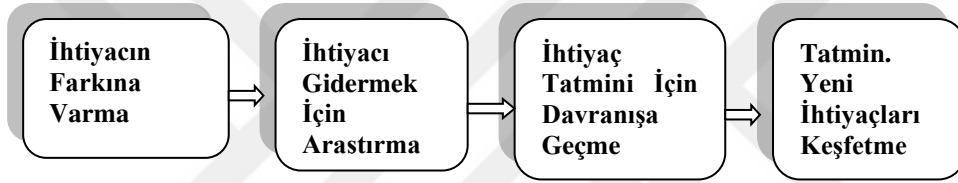
İş dünyasının sürekli kendini yenilemeye mecbur olduğunu, değişimin kaçınılmaz olduğunu ve bu değişime ayak uydurabilmek, sürekli gelişme sağlayabilmek için insan kaynaklarını etkili kullanmak gerektiğini daha önce belirtmiştik. Rekabetin çok hızlı arttığı bu dünyada örgütler; başarı ve devamlılık sağlayabilmek için insan kaynağını en iyi ve etkin şekilde kullanmalıdırlar. İnsan kaynaklarını etkin kullanabilmenin temelinde ise motivasyon yatmaktadır. Örgüt çalışanlarının motivasyonu ne kadar yüksek olursa işe olan bağlılıkları, performansları, iş tatmin düzeyleri o kadar çok olacak ve bu durum hem işveren hem de iş gören açısından yüksek verimlilik sağlayacaktır. Yeterince motive edilmemiş çalışanlar, işe bağlanma ve adaptasyon konusunda sıkıntı yaşayabilirler, işe geç kalma ya da işten ayrılma gibi olumsuz tavırlar sergileyebilirler ve iş yerinin çıkarları için kapasitelerinin tamamını kullanmak istemeyebilirler.

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

İş görenlerin motivasyonunun örgüt için bu denli önemli olması yöneticilere de farklı sorumluluklar yüklemektedir. İş görenlerin motive olabilmesi için gerekli ortam ve koşulları sağlamak yöneticilerin en önemli görevlerinden biridir. İş görenlerin hangi

koşullarda, hangi zaman diliminde, nasıl bir çalışma ortamında ya da hangi ödüllerle daha iyi motive olacağını bilmek ve bunlar için gerekli şartları sağlamak yöneticilerin dikkat etmesi ve bilmesi gereken detaylardır (Yardım, 2017:10). Uygulanan motivasyon yöntemleri iş görenlere ve ihtiyaçlarına cevap veriyorsa, motivasyon için gerekli koşullar sağlanmış olur (Güney, 2013:371).

İster günlük hayatta olsun, ister iş hayatında olsun kişilerin tatmin etmeye çalıştığı, gidermeye çalıştığı istekleri ve ihtiyaçları mutlaka olmaktadır. Bu ihtiyaçların ortaya çıkması ile yani fark edilmesi ile motivasyon süreci başlamış olur. Motivasyon sürecinin başlamasından tamamlanmasına kadar olan aşamalar daha önce yapılmış çalışmalarla ortaya koyulmuştur. Bu araştırmalar incelendiğinde motivasyon sürecini Şekil 4.1.'deki gibi özetlemek mümkündür.



Şekil 4.1: Motivasyon süreci (Keser vd., 2013: 30)

Şekil 4.1.'de görüldüğü üzere, motivasyon süreci bireyin bir ihtiyacını fark etmesi ve bu ihtiyaca bağlı oluşturduğu hareket ile başlar. Yani önce davranışı tetikleyecek olan ihtiyacın belirlenmesi ve fark edilmesi gereklidir. Daha sonra, birey tetiklenen ihtiyacını gidermek için çeşitli yollar araştırır ve kendisini tatmin eden en iyi yolu seçer. İhtiyaçları tatmin olan birey, en son durumu yeniden değerlendirir ve tatmin edilen ihtiyacın yerine yeni bir ihtiyaç ortaya çıkar çünkü ihtiyaçlar giderildiğinde kişide farklı ihtiyaçlar ortaya çıkar ve süreç en baştan yeniden tekrarlanır (Keser vd., 2013:30).

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)

Daha önce yapılmış çalışmaları incelemek için 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 (Yılmaz, 2008:91). İş görenlerin motivasyonunu sürekli yüksek tutmak ve çalıştıkları kurumun çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak her zaman çok da kolay olmamaktadır. İş görenlerin sorumluluk alabilmesi, verimli çalışabilmesi, çözüm odaklı çalışabilmesi için iş verenlerin dışsal faktörlerle destek verip örgüte bağlılığı arttırmasında yarar vardır (Öztürk ve Dündar, 2003:58).

İçsel olarak motive olmamıza yarayan kaynaklar iş doyumuna, işten alınan hazzıya yönelik doyum sağlarken, dışsal motivasyon kaynakları performansı arttırmaya yönelik fayda sağladığı görülmektedir (Yılmaz, 2008:90). İş görenin sergilemiş olduğu performanstan dolayı ya da elde ettiği başarıdan dolayı ekstra ücret alması, terfi etmesi, işvereni ya da yöneticisi tarafından takdir edilmesi gibi dışsal ödüller iş görenlerin motivasyonunu arttıran etkenler olsa da içsel olarak motive olamayan iş görenler çoğu zaman yeterli motivasyonu sağlayamaz (Ersarı ve Naktiyok, 2012:83) Yani; içsel motivasyon söz konusu olduğunda kişi kendi kendini motive etmeye yetebiliyorken kontrol tamamen kendisindeyken, dışsal motivasyonda kontrol kişinin kendisinde değildir, çevrenin etkisi söz konusudur.

Motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarının insanı yönlendirmesi, harekete geçirmesi ile sağlanır. İçsel ve dışsal olarak iki ayrı türde incelenmiş olsa da her ikisinin de ortak amacı motivasyonu sağlamaktır. Her ne kadar ortak amaç motivasyon sağlamak olsa da bir takım farklılıkları vardır. İçsel motivasyon, dışarıdan her hangi bir müdahale gerekmeden kişinin kendi kendini motive edebilmesi iken, dışsal motivasyonda dışarıdan müdahale gerekir ve dışsal faktörler etkilidir. İçsel motivasyonda kişi kendi iradesi ve isteği doğrultusunda hareket ederken, dışsal motivasyonda ödül elde etmek için hareket eder. İçsel motivasyonda beklenti yoktur, karşılık beklemeden davranış gerçekleştirilir, dışsal motivasyonda gerçekleştirilen davranış sonucunda karşılık beklenir (Çoban, 2019:59). İçsel motivasyonda kişi yaptığı işi kendisi için, keyif aldığı için yapar ve haz almaya odaklanırken, dışsal motivasyonda sadece sonuca odaklanılır ve dolayısıyla içsel motivasyon süreç odaklı iken dışsal motivasyon sonuç odaklıdır (Yılmaz, 2008:89).

İçsel motivasyonda kişi ilgisini çeken işi yaptığı için haz işin kendisinden gelir, iş görenler kendi çıkarlarına göre hareket ederler ve doyum elde ederler, dışsal motivasyonda ise haz işin kendisinden değil işin sonucunda elde edeceği ödülünden gelir. İçsel motivasyonda öğrenme düzeyi daha yüksektir ve yaratıcılık ön plandadır (Akgündüz, 2013:134).

4.2. İÇSEL MOTİVASYON KAVRAMI VE TANIMI

Kişinin davranışını etkileyen herhangi bir etken olmadan, dışarıdan yapılmış bir müdahale ya da teşvik olmadan kendi kendine motive olabilmesine, kendisini içsel faktörlerle harekete geçirebilmesine, başka etken olmadan sadece işin kendisinin bireyi motive etmeye yetmesine içsel motivasyon denmektedir. Aslında içsel motivasyon tamamen işin iş görene hissettirdiği duygular sonucunda ortaya çıkar ve tamamen işin kendisi ile ilgilidir. Ersarı ve Naktiyok (2012:83), içsel motivasyonu "Kişinin davranışını düzenleyen dışsal bir kontrol olmaksızın, sadece işin kendisi tarafından motive edilmesidir." şeklinde tanımlamışlardır.

İçsel motivasyon, kişinin hareketine yön veren, işi yapmasına sebep olan, yaptığı işten keyif almasını sağlayan, o iş için içinde istek ve merak duygusu beslemesine yol açan duyguların tümüdür. İnsanlar yaradılış gereği merak etme, bilmek ve öğrenmek isteme, araştırma yapma gibi doğal gereksinimler taşırlar. Yani aslında doğuştan gelen, içten gelen bu olgular sayesinde dışsal bir özendirme gerekmeden, herhangi bir ödül gerekmeden kendi kendilerini içten gelen duygularla motive edebilirler (Yılmaz, 2008:87).

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 olarak motive olabilen kişiler işini kendi isteğiyle, zorlama, baskı ya da ödül olmadan tamamen kendi içlerinden gelerek yaparlar. Yani; içsel motivasyon söz konusu olduğunda davranışları kontrol eden, yönlendiren herhangi bir dışsal faktör yoktur, iş görenler tamamen işin kendisinin verdiği haz, heyecan, merak duygusu ile motive olurlar.

Dışsal motivasyon; ücret, ikramiye, terfi, takdir edilme gibi dışsal ödüller ile sağlanırken ve içsel motivasyon tamamen davranış sonucunda ve herhangi bir ödül olmadan ortaya çıkar (Ersarı ve Naktiyok, 2012:84). Bu iki kavram tanımlamalarda zıt kavramlar olarak algılansa da aslında birbirini tamamlayan ve bir arada sağlandığında

hedefe daha hızlı ve verimli ulaşmayı sağlayan kavramlardır. Birey işini yaptığı sırada hem içsel olarak motive olabiliyor hem de işveren ya da yönetici tarafından dışarıdan motive ediliyorsa motivasyonun devamlılığı sağlanabilir ve hem içsel motivasyonun varlığı hem de dışsal motivasyon ile kişinin uyarılması iş görenin işini daha etkili ve verimli şekilde yapmasına yardımcı olur.

4.3. İÇSEL MOTİVASYONUN ÖNEMİ

İçsel olarak motive olabilen, iç motivasyonları yüksek olan iş görenler belirledikleri hedefe ulaşma konusunda kararlıdır ve karşılaştıkları olumsuzluklara karşı daha dirençlidirler. Hedefe ulaşma konusunda dışsal motivasyon son derece önemli ve etkili olsa da içsel motivasyon kadar kalıcı değildir. İçsel motivasyon dışarıdan etkiye gerek kalmadan kişi tarafından sağlandığı için her koşulda ortaya çıkabilir ve daha etkili motivasyon sağlar.

Koyun (2020), yazmış olduğu makalesinde içsel motivasyonun önemine dair şu cümlelere yer vermiştir; içsel motivasyon, iş görenlerin motive olabilmesi için etkili ve önemli bir araçtır ve iş görenin yaptığı işten memnun olması, severek yapması, görevini ilginç ya da keyif verici bulması durumlarında ortaya çıkar. Dışsal motivasyon gibi dış kuvvetlerin etkisi ile dayatılarak değil aksine içinden gelen bir davranıştır ve dışsal motivasyondan daha etkilidir. Etkili bir şekilde kullanıldığında ve yöneticiler tarafından doğru yönlendirildiğinde iş görenlerin daha etkili ve daha verimli çalışmasına ve iş doyumlarının daha fazla olmasına katkı sağlayacaktır (Koyun, 2020).

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). Bu sebeplerden dolayı, örgüt açısından son derece önemli olan içsel motivasyon sağlandığında hem işveren hem de iş gören karşılaştıkları sonuçlardan memnun olacaklardır.

İş görenin, işini zamanında yapması ve verimli çalışması, performansının yüksek olması, verilen hedefleri başarıyla tamamlaması örgüt açısından önemli olduğundan ve tüm bunlar içsel motivasyonun yüksek olması ile doğru orantılı olduğundan, içsel motivasyonun sağlanmasının örgüt açısından ne denli önemli olduğu açık ve nettir.

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 vd., 2007:109).

4.4. İÇSEL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ

Herzberg'in ele aldığı çift faktör kuramına göre motive edici faktörler yani içsel faktörler iş ile ilgili tatmin ve doyum 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).

• **Başarma ve Elde Etme Güdüsü:** Sadece iş hayatında değil hayatımızın her alanında taşıdığımız en temel güdülerden olan başarıma ve elde etme güdüsü gerçekleştirmek istediğimiz her işte ortaya çıkar. İster günlük hayatta belirlediğimiz hedefler olsun, ister iş hayatında belirlediğimiz hedefler olsun kazanmak için çaba sarf ettiğimiz her alanda başarıma güdüsü yer almaktadır. Dizdar'a göre başarıma güdüsü doğuştan gelen bir güdüdür ve dışsal faktörlerden etkilenmez tamamen içten gelir.

• **Bağlılık Güdüsü:** Doğuştan gelen bir güdüdür ve bir kişiye, bir işe, bir gruba dâhil olma, kendini o kişinin, işin ya da grubun bir parçası gibi hissetme ihtiyacıdır ve insanlar diğer insanlarla, ya da bir işle bağ kurarak hem sosyal bağlarını geliştirirler hem de kendi kendilerini motive ederler.

• **Öğrenme Güdüsü:** Herkeste var olan, herkeste var olmasına rağmen kişiden

kişiyeye değişen, daha doğmadan başlayıp ölene kadar devam eden ve çok güçlü-etkili bir güdüdür. Kişinin kendini tanıması, çevresinde olup bitenleri anlamlandırması, merak duygusunu gidermek amacıyla arayış içinde olması gibi özellikler doğuştan gelen öğrenme güdüsünün özellikleridir.

• **Savunma Güdüsü:** Diğer içsel güdüler gibi savunma güdüsü de doğuştan gelen ve ölünceye kadar devam eden bir güdüdür. Kişinin kendini savunabilmesi, tehlikelere karşı koruyabilmesi için geliştirilmiş olan bu güdü korku ve tehdit anında tetiklenerek ortaya çıkar.

4.5. İÇSEL MOTİVASYON İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Literatüre baktığımızda doğrudan içsel motivasyon ile alakalı yapılmış olan çalışmaların kısıtlı olması sebebiyle içsel motivasyonun farklı kavramlar ile ilişkilerine ve motivasyon kavramı ile alakalı yapılmış çalışmaların özet bilgilerine daha fazla yer verilmiştir. İçsel motivasyon ve motivasyon ile alakalı yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan bazılarına dair özet bilgiler aşağıda yer almaktadır.

4.5.1. İçsel Motivasyon İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Öztürk ve Dündar (2003) tarafından yapılmış olan "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler" adlı çalışmayla örgütteki motivasyonun ne derece önemli olduğu ve örgüt çalışanlarının ne ile motive olduğu araştırılmıştır. Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Adalet Bakanlığında görev yapmakta olan yönetici ve iş görenlerden toplamda 150 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucundan elde edilen verilere göre: kamu çalışanları maddi ödüller kadar manevi ödüllere de değer vermektedir. Yapılan işlerin takdir edilmesi ve iş yerinde yükselmeye imkân tanınması motivasyonu arttırmaktadır ve ücret adaletsizlikleri huzursuzluğa yol açarak motivasyonu düşürmektedir. Yine araştırmadan elde edilen sonuçlara göre: yöneticilerde manevi ödüllerin, iş görenlerde ise parasal ödüllerin daha fazla motivasyon sağladığı görülmektedir.

Dündar ve arkadaşları (2007) tarafından yapılmış olan "İçsel ve Dışsal Motivasyon İçsel Ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İş görenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme." adlı çalışma ile dışsal ve içsel motivasyon kaynaklarının çalışanların motivasyonunu ne derecede etkilediğinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Afyonkarahisar' da termal otel işletmelerinde çalışmakta olan 217 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen verilere göre içsel ve dışsal motivasyon

kaynaklarının çalışan motivasyonu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca içsel motivasyon kaynaklarının iş görenler üzerindeki etkisinin dışsal motivasyon kaynaklarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Eren ve Akyüz (2014) tarafından yapılmış olan "Koçluk Faaliyetlerinin İş görenlerin İçsel Motivasyonu ve Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkileri" adlı çalışma ile kurumlarda uygulanmakta olan koçluk faaliyetlerinin iş görenlerin içsel motivasyonları ile yöneticilerine olan güvenleri arasındaki ilişkinin ve bu değişkenlerin çalışanların iş performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Türkiye'de bir ilaç firmasında çalışmakta olan 293 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilmiş olan araştırmadan elde edilen verilere göre, kurumlarda yürütülmekte olan koçluk faaliyetleri içsel motivasyonu ve yöneticilere duyulan güveni olumlu yönde etkilemektedir.

Ayan (2015) tarafından yapılmış olan "Etik Liderlik Tarzının Performansa, İçsel Motivasyona ve Duyarsızlaşmaya Etkisi" adlı çalışma ile etik liderlik stilinin içsel motivasyon, performans ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisi incelenmiş ve içsel motivasyonun performans ve duyarsızlaşmaya etkisi araştırılmıştır. Araştırma, Ankara'da bir kamu kurumunun Genel Müdürlüğünde görev yapan 112 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucundan elde edilen verilere göre etik liderlik tarzı performansı ve içsel motivasyonu pozitif yönde etkilemektedir. Elde edilen bir diğer sonuç ise içsel motivasyon ile performans arasında etkileşim olduğu yönündedir. İçsel motivasyon seviyeleri fazla olan çalışanların performansının da fazla olduğu saptanmıştır. İçsel motivasyonun duyarsızlaşma üzerinde ise negatif etkisi söz konusudur.

Batmaz ve Gürer (2016) tarafından yapılmış olan "Dönüştürücü Liderliğin Çalışanların İçsel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi" adlı çalışma Kırıkkale Belediyesinde ve Kırıkkale İl Özel İdaresinde çalışan 438 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Dönüştürücü liderlik algısının içsel motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla yapılmış olan bu çalışmadan elde edilen verilere göre, iş görenlerin dönüştürücü liderlik algıları ve içsel motivasyon seviyeleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Yani dönüştürücü liderlik algısı içsel motivasyon üzerinde etkilidir. Ayrıca elde edilen bir diğer sonuç ise Kırıkkale İl Özel İdaresi ve Kırıkkale Belediyesi çalışanlarının iç motivasyon seviyeleri farklılık göstermektedir. Kırıkkale Belediyesi çalışanlarının içsel motivasyon seviyesi Kırıkkale İl Özel İdaresi çalışanlarının içsel motivasyon seviyesine göre daha yüksektir.

Gürkan ve Demiralay (2017) tarafından yapılmış olan "Bireysel Yenilikçiliğin Çalışanın Yenilikçi Davranışı Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolü: Türkiye'de Cerrahlar Örneği" adlı çalışma Türkiye'de faaliyet göstermekte olan kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışmakta olan 161 cerrahım katılımı ile gerçekleştirilmiştir. İş görenlerin yeniliğe yönelik davranışlarının öncülü olabilecek bireysel yenilikçilik davranışının, çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisini ve içsel motivasyonun aracı rolünü araştırmak amacıyla yapılmış olan bu çalışmadan elde edilen verilere göre, içsel motivasyon ile deneyime açıklık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca deneyime açıklığın çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Gökkaya ve Türker (2018) tarafından yapılmış olduğu "İş Motivasyonu İle İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" adlı çalışma, Ankara ve Antalya'da hizmet veren dört yıldızlı ve beş yıldızlı otel çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Kent ve kıyı otellerinde hizmet veren iş görenlerin iş motivasyonu ve iş doyumu arasında farklılıklar olup olmadığını araştırmak amacıyla yapılmış olan bu araştırma 737 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucundan elde edilen verilere göre kıyı otellerinde çalışanların işi başarıyla tamamlama, verilen işi zamanında bitirme, işini severek yapma gibi görevleri kent otellerinde çalışanlara nazaran daha hızlı gerçekleştirdikleri görülmüştür. İşverenleri ve yöneticileri tarafından daha sık takdir edildiklerini dile getiren kıyı otelleri çalışanlarının içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve bunun da işlerine yansıdığı elde edilen sonuçlar arasındadır.

Aslan ve Doğan (2020) tarafından yazılmış olan "Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış" adlı makalede dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucundan elde edilen verilere göre dışsal motivasyon hem içsel motivasyonu hem de performansı pozitif yönde etkilemektedir ayrıca içsel motivasyon da performansı pozitif yönde etkilemektedir. Son olarak, dışsal motivasyon performansı hem doğrudan, hem de içsel motivasyonun artmasına katkı sağlayacağı için dolaylı olarak etkilemektedir.

4.5.2. İçsel Motivasyon İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Reeve ve Deci (1996) tarafından yapılmış olan "Rekabet Durumunda İçsel Motivasyonu Etkileyen Unsurlar" adlı çalışma ile rekabet ortamında içsel motivasyonun nasıl etkilendiğinin araştırılması amaçlanmıştır. Bilişsel değerlendirme teorisinin de öngördüğü gibi, rekabetçi sonuç (yani, kazanma ve kaybetme) ve kişiler arası bağlam (yani, baskıya karşı baskın olmayan) içsel motivasyonu etkilemektedir. Kazanmanın algılanan yetkinliği artırarak içsel motivasyonu artırdığı ve baskılanmış kişiler arası bağlamın algılanan kendi kaderini tayin etmeyi azaltarak içsel motivasyonu azalttığı bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

Rynes, Gerhart ve Minette (2004) tarafından yapılmış olan "Çalışan Motivasyonunda Ödemenin Önemi: İnsanların Ne Dediği İle Yaptıkları Arasındaki Anlaşmazlıklar" adlı çalışmada paranın ve parasal ödüllerin kişiden kişiye değişmekle beraber önemli bir motivasyon kaynağı olduğuna dair sonuçlar elde etmişlerdir. Para tek motivasyon kaynağı değildir, ya da herkes için birincil motivasyon kaynağı değildir ama önemi de göz ardı edilemez. Yine aynı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre: parasal teşvikler insanların belirledikleri hedefleri gerçekleştirme düzeyi üzerinde güçlü etkilerine sahiptir.

Choong ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmış olan "Örgütsel Bağlılık ve İçsel Motivasyon İlişkisi: Malezya Özel Üniversiteleri Akademisyenleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma" adlı çalışma aile Malezya'da 4 ayrı özel üniversitede çalışmakta olan akademisyenlerin örgüte olan bağlılıklarıyla içsel motivasyonları arasındaki etkileşim araştırılmıştır. Araştırmaya toplam 247 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre: içsel motivasyon ile kuruma bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Kuvaas ve arkadaşları (2017) tarafından yapılmış olan "İçsel Ve Dışsal Motivasyonun Çalışanlar Üzerindeki Etkisi" adlı çalışma ile çalışma ortamlarındaki içsel ve dışsal motivasyon teorilerinin geçerliliğini keşfetmek ve hem içsel hem de dışsal motivasyonun performansı, bağlılığı, devamlılığı, işten ayrılma niyetini ne yönde etkilediğini test etmek amaçlanmıştır. Farklı endüstrilerde yapılan bu çalışma sonucunda içsel motivasyonun olumlu sonuçlarla pozitif ilişkili olduğu ve dışsal motivasyonun olumlu sonuçlarla negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İş verenlerin veya yöneticilerin içsel ve dışsal motivasyonları ayrı güdüler olarak ele almaları gerektiği bu çalışmanın çıkarımları arasında yer almaktadır. Kuruluşlar, yakın izleme, koşullu somut teşvikler ve çalışanları

birbirleriyle karşılaştırma gibi zorlayıcı kontrolleri uygularken dikkatli davranmalıdırlar.

Shin ve Kim (2018) tarafından yapılmış olan "Hizmet-Öğrenmede İçsel Motivasyon ve Bilgilendirici Geri Bildirimin Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amacının Gelişimine Etkisi" adlı çalışma, Koreli üniversite öğrencileri arasında kendi kaderini tayin teorisini gençliğin gelişimi amacıyla uygulamışlardır. Öğrencilerin gönüllülük için içsel motivasyonlarının ve önemli kişilerden gelen bilgilendirici geri bildirimlerin yaşam amacının üç boyutu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Ayrıca bu çalışmada bilgilendirici geribildirim içsel motivasyon ve yaşam amacı gelişimi arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği de test edilmiştir. Katılımcılar, bir dönemlik hizmet-öğrenme dersi alan 110 Koreli üniversite öğrencisinden oluşmaktadır ve elde edilen sonuçlar, bilgilendirici geribildirim, özellikle düşük içsel motivasyona sahip öğrenciler için, amaca bağlılığı ve sosyal katkıyı olumlu yönde etkilediği yönündedir. İçsel motivasyon ve geri bildirim, öğrencilerin amaca olan güvenini pozitif olarak etkilemektedir.

Mario (2019) tarafından yapılmış olan "Kamu Kurumlarının Motivasyon ve Performansını Desteklemeye Yönelik İçsel ve Dışsal Teşvikler" adlı çalışma ile yönetimde teşviklerle, insanları motive ederek belirli hedeflere ulaşmak ve örgütün gelişimi desteklemek için uygun koşullar yaratmak amaçlanmıştır. Kamu kuruluşlarında çalışanların motivasyonunu ve performansını desteklemeye yönelik yönetim uygulamalarını önermek için içsel ve dışsal teşvikler arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bilgilere göre iş görenlere uygulanan içsel ve dışsal teşvikler performansı olumlu yönde etkilemekte ve performansın artmasına katkı sağlamaktadır.

Bytyqi (2020) tarafından yapılmış olan "Motivasyonun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kosovalı Çalışanlarla Ampirik Bir Çalışma" ile motivasyonun örgütsel bağlılığı ve başarıyı etkileyip etkilemediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Kosova genelinde 207 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucundan elde edilen verilere göre 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. Çalışanlar ne kadar motive olursa iş performansı da o kadar artacaktır.

Andika ve Rudi (2020) tarafından yapılmış olan "Çalışan Güçlendirmesinin ve İç Motivasyonun Örgütsel Taahhüt ve Çalışan Performansına Etkisi" adlı çalışma ile yetkilendirmenin ve içsel motivasyonun, örgütsel bağlılığın aracılık rolü ile çalışan

performansına etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Semarang şehri hükümeti nüfus kayıt bürosunda çalışmakta olan 104 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen verilere göre yetkilendirme ve içsel motivasyonun örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları aynı zamanda yetkilendirme, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki önemli etkisini de bulmaktadır.

Wu ve Gong (2021) tarafından yapılmış olan "Çevrimiçi Kitle Kaynaklı Topluluklarda Motivasyon Ve Sürekli Katılım Arasındaki İlişkiye Topluluk Bağlılığının Düzenleyici Rolü" adlı çalışma ile çevrimiçi kitle kaynak kullanımı topluluğunda kitle çalışanının sürekli katılımının oluşumunu anlamayı amaçlamışlardır. Araştırma modeli, Çin'in önde gelen çevrimiçi kitle kaynaklı topluluklarından 212 kitle işçisinden alınan çevrimiçi anket verileri kullanılarak test edilmiştir. Anket sonuçlarından elde edilen bilgilere göre iki farklı türde sürekli katılım vardır: sürekli katılım niyeti ve artan katılım niyeti. Elde edilen diğer bir sonuç: dışsal motivasyon ve içsel motivasyon, kalabalık ortamlarda çalışanları olumlu yönde etkilemektedir. Elde edilen sonuçlardan üçüncüsü de topluluk bağlılığı dışsal motivasyonun sürekli katılım üzerindeki etkilerini olumsuz bir şekilde etkilerken, içsel motivasyonun sürekli katılım üzerindeki etkilerini olumlu şekilde etkilemektedir.

4.6. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde içsel motivasyon kavramının kavramsal alt yapısını oluşturan faktörlere yer verilmiştir. İlk olarak motivasyon kavramının tanımı yapıp sonrasında önemine değinilmiştir. Daha sonra motivasyonun türleri olan dışsal motivasyon ve içsel motivasyon kavramları ayrı ayrı ele alındıktan sonra içsel motivasyonun ehemmiyeti, içsel motivasyon faktörleri ve içsel motivasyonla dışsal motivasyon arasındaki farklılıklara yer verilmiştir. Son olarak ise bölüm sonunda motivasyon kavramı ile ilgili daha önce yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara dair özet bilgilere yer verilmiştir.

İçsel motivasyon ile ilgili yapılmış olan literatür taraması ardından yapılabilecek genel değerlendirme şu şekildedir; içsel motivasyonu yüksek olan iş görenlerde işe bağlılık daha fazladır ve işe karşı eleştirel değil de yapıcı tutum sergilerler. Olumsuz duygulara yer vermek yerine işten keyif almaya odaklanırlar ve bu kişilerin psikolojik sermaye düzeyleri de yüksektir. Yani psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve işe bağlılık tamamen birbiri ile ilişkili ve birbirinden beslenen kavramlardır. İçsel motivasyon arttıkça iş görenler daha olumlu ruh haline bürünerek psikolojik sermayelerini de beslerler ve işe olan bağlılıkları da

daha da artar. Tüm bunların artması iş göreni işine karşı her anlamda pozitif yönde etkileyeceğinden hem kamu kurumları için hem de özel kurumlar için iş görenin motivasyonunu sağlamak son derece önemli ve asla göz ardı edilmemesi gereken diğer bir kavramdır.



BÖLÜM V

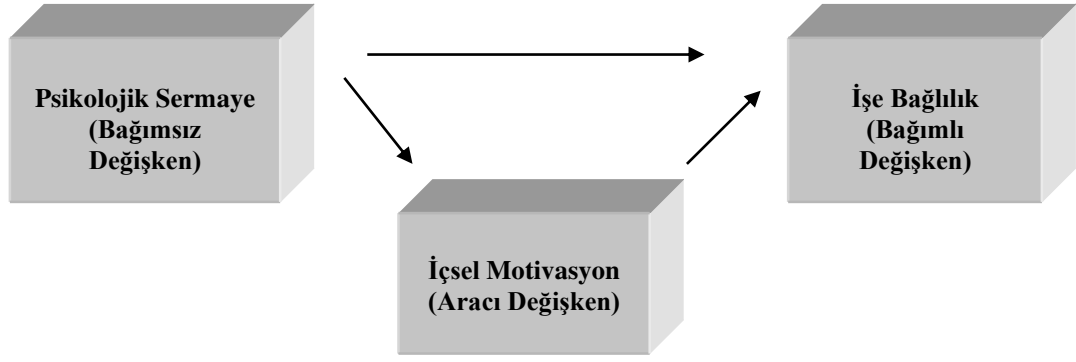
5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırmada kullanılan ölçme araçları, evren ve örneklem ve verilerin analiz teknikleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

5.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLER

Bu çalışmada nicel araştırma desenleri arasında yer alan ve sosyal bilimler alanında en çok tercih edilen tarama modeli kullanılmaktadır. Bireylerin çeşitli konulardaki tutumlarını, inançlarını, davranışlarını, görüş ve beklentilerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar tarama modeli olarak adlandırılmaktadır. Tarama araştırmalarında katılımcıların bir konu ya da bir olay hakkındaki görüşleri doldurulan anketler aracılığıyla belirlenmeye çalışılmaktadır. Tarama modelinde daha geniş kitlelerin görüşleri alındığından genele uyarlanabilen sonuçlara ulaşılabilmekte, değişkenler arasındaki ilişkiler aynı anda test edilebilmekte, araştırmacıya esneklik sağlanmakta ve katılımcıların görüş ve tutumlarının standart bir ölçek ile tespit edilmesi mümkün olabilmektedir (Karasar, 2016:114).

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 Şekil 5.1.'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 5.1.'de görülen model geliştirilmiştir.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

Modelin test edilmesi için yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Yapısal eşitlik analizi, 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 model 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 algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₂: İşsel motivasyon algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₃: İşe bağlılık algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₄: Psikolojik sermaye algısı yaş durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₅: İşsel motivasyon algısı yaş durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₆: İşe bağlılık algısı yaş durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₇: Psikolojik sermaye algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₈: İşsel motivasyon algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₉: İşe bağlılık algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₁₀: Psikolojik sermaye algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H₁₁: İşsel motivasyon algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H₁₂: İşe bağlılık algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H₁₃: Psikolojik sermaye, işe bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₁₄: Psikolojik sermaye, içsel motivasyon üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₁₅: İçsel motivasyon, işe bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₁₆: Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı etkisi vardır.

5.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma sonuçlarının genele uyarlandığı ve içinden örneklemin hesaplanarak seçildiği büyük araştırma grubuna evren denilmektedir. Evren; ideal evren (genel evren) ve ulaşılabilir evren (araştırma evreni) olarak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel evreni tanımlamak kolaydır fakat ulaşılması zordur, hatta bazı durumlarda imkânsızdır. Ulaşılması ve genelleme yapılabilmesi daha kolay olan evren ise araştırma evreni olarak adlandırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:125). Buradan hareketle, psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolünün, kamu çalışanları üzerinde tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmada evren; 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 tesadüfî yöntem ile seçilen katılımcılardan oluşmaktadır. Örneklem sayısının tam olarak bilinmediği durumlarda Tablo 5.1.'den yararlanılmaktadır (Büyüköztürk, 2012:20);

Tablo 3.1. 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 5.1.'e göre 370 kişilik bir örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Ayrıca hedef kitlede kaç kişi olduğunun bilindiği durumlarda yeterli örneklem sayısının hesaplanabilmesi için aşağıdaki formül kullanılmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Akt., Merdan, 2011:59);

$$n = N t^2 pq / d^2 (N-1) + t^2 pq$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem sayısı

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı

t: Belirli anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değer

d: Kabul edilen örnekleme hatası.

Bu formül yardımı ile örneklem sayısı hesaplandığında;

$$n = \frac{12.254 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (4.767.286 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 373$$

Belirtilen formül kullanıldığında örneklem sayısı 373 olarak tespit edilmiştir. 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.

5.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada veri elde etmek amacıyla anket yöntemine başvurulmuştur. Anket yöntemi, araştırmanın problemini çözecek ve hipotezlerini test edebilecek sistematik bilgilere ulaşabilmek amacıyla tercih edilmiştir (İslamoğlu ve Alınışık 2009:113). Bu amaçla oluşturulan anket formu dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni hal, hizmet süresi ve çalıştığı pozisyona dair sorulardan oluşmakta ve katılımcılara ait demografik bilgileri edinmeyi amaçlamaktadır. İkinci bölümde

psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölümde işe bağlılık ölçeği, dördüncü bölümdeyse içsel motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Web-tabanlı anket sistemi ile elde edilen veriler uygun programlar kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıları bulmak gün geçtikçe zorlaşmaktadır, özellikle içinde bulunduğumuz pandemi sürecinde kısıtlı ve dönüşümlü çalışma koşulları sebebiyle çevrimiçi anket uygulamak daha hızlı veriler elde edebilme konusunda katkı sağlamıştır. Online anket, bir web sunucusu aracılığıyla internette yayınlanan ve insanların internet bağlantısı aracılığıyla her yerden erişebilecekleri bir anket türüdür. Bu tür anketler, diğer anket türlerinden daha fazla katılımcıya ulaşarak daha hızlı ve daha güvenli sonuçlar sağlayabilir (Arıkan, 2018:101).

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. Kullanılan anket soruları, daha önce geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve araştırılmış anket sorularından oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu EK 1' de sunulmuştur.

5.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Demografik değişkenler hakkında bilgi toplamak için hazırlanan kişisel bilgi formu sayesinde kamu çalışanlarının cinsiyeti, yaşları, öğrenim düzeyleri, hizmet süreleri, çalıştığı kurumdaki pozisyonları hakkında bilgiler toplanmıştır.

5.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans ve arkadaşlarının geliştirdiği, Çetin ve Basım'ın (2012) Türkçeye uyarladığı psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Çetin ve Basım "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması" adlı çalışmayla örgütsel psikolojik sermaye yapısının açıklanmasını ve literatürde bu yapıyı en iyi şekilde açıklayan bu ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapılarak, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Bu ölçek; Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında geliştirmiş olduğu ölçeğin Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış halidir.

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 (*işaretili

maddeler ters kodlu maddelerdir ve daha sonrasında ters puanlanmıştır). Ölçekteki ifadelerin hepsi 5'li Likert Ölçeğine göre "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum, 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.

5.3.3. İşe Bağlılık Ölçeği

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerini ölçmek için, Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği, Eryılmaz ve Doğan'ın (2012) Türkçeye uyarladığı UWES İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından iş görenlerin işlerine olan bağlılığını ölçmek için geliştirilmiştir (Eryılmaz, Doğan, 2012: 51). Eryılmaz ve Doğan "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi" adlı çalışma ile UWES' in Türkçe uyarlamasını yapmayı ve bu ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemeyi amaçlamışlardır ve yapmış oldukları bu çalışma ile UWES-TR' nin işe bağlılığı ölçmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermişlerdir.

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 Katılmıyorum Ne Katılıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" ölçülmüştür.

5.3.4. İçsel Motivasyon Ölçeği

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 ve arkadaşlarının (2007) Türkçeye uyarladığı İçsel Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Dündar vd. (2007), içsel ve dışsal motivasyon araçlarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olup olmadığını ve motivasyon araçlarının çalışanları motive etme açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyan "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının Çalışan Motivasyonuna Etkisi:

Deneyisel Bir İnceleme" adlı bir ölçek çalışması gerçekleştirmişlerdir (Dündar v.d., 2007: 110).

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 Katılmıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" ölçülmüştür.

5.4. VERİLERİN ANALİZİ

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.

BÖLÜM VI

6. 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.

6.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine Tablo 6.1.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.1. 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		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 6.1.'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. Ankete katılanların büyük çoğunluğunun lisans eğitimi aldığı görülmektedir.

Katılımcıların, bulundukları 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.

6.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BİLGİLER

Araştırmada kullanılmış olan Psikolojik Sermaye Ölçeği, İşe Bağlılık Ölçeği ve İçsel Motivasyon Ölçeğinden elde edilmiş olan tanımlayıcı istatistik verileri, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri bu başlık altında yer almaktadır.

Tablo 6.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma
PS6 Herhangi bir sorunu çözmenin birçok yolu vardır	4,07	1,174
PS4 İş hayatında hedefler/amaçlar belirlerken kendime güvenirim.	4,01	1,150
PS3 Bir grup meslektaşına bilgi aktarırken kendime olan güvenim tamdır.	4,00	1,154
PS13 İşimde pek çok şeyin üstesinden gelebileceğime inanırım	3,94	1,164
PS5 Daha önce bir takım zorluklar yaşadığımdan, işimdeki zor anların üstesinden gelebilirim.	3,92	1,207
PS15 Yönetimin de dâhil olduğu toplantılarda çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim	3,89	1,188
PS16 Uzun dönemli bir soruna çözüm ararken kendime güvenirim.	3,88	1,165
PS12 Çalışırken kendimi tıkanmış hissedersen, bu durumdan kurtulmanın yollarını ararım.	3,85	1,147
PS22 İş ile ilgili karşılaştığım zorlukları çözüme kavuştururum.	3,84	1,163
PS24 Belirlenen iş hedeflerine ulaşmak için farklı yollar düşünebilirim.	3,84	1,182
PS10 Gerekirse işimde kendi kendime yeterim.	3,81	1,214
PS9 İş ile ilgili belirsizlikler söz konusu olduğunda kendim için en iyisini isterim.	3,80	1,159
PS23 Tedarikçi- tüketici gibi kurum dışındaki kişilerle iletişime geçmem gerektiğinde kendime son derece güvenirim.	3,79	1,145
PS21 Örgüt stratejisi hakkındaki tartışmalara katılırım çünkü katkı olacağını düşünürüm.	3,77	1,155
PS20 İşime karşı belirlediğim hedeflerin arkasındayım ve takip ediyorum.	3,70	1,191
PS17 İşimde kendimi yeterince başarılı buluyorum.	3,68	1,163
PS18 İşimle ilgili başıma gelebilecek şeyler konusunda iyimserimdir.	3,54	1,222
PS2 Kendim için belirlediğim hedefleri yerine getiririm.	3,52	1,264
PS14 İşim söz konusu olduğunda daima pozitif yaklaşır ve iyi tarafını görürüm.	3,52	1,248
PS7 İşimdeki stresin üstesinden gelebilirim ve süreci sakın bir şekilde yönetirim.	3,49	1,232
PS19 İşime karşı bakış açım "her şeyde bir hayır vardır" şeklindedir.	3,48	1,251
PS1 Çalıştığım kurumda işler hiç bir zaman benim istediğim gibi gitmez.	3,32	1,291
PS11 Çalıştığım kurumda bir şeyler ters gitmeye başlarsa düzeltmek için uğraşmam o şekilde gider.	3,29	1,303
PS8 İşim ile ilgili bir sorun yaşadığımda üstesinden gelemiyorum ve atlatamıyorum.	3,20	1,297

Tablo 6.2.'de görüldüğü üzere katılımcıların psikolojik sermaye ölçeği sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde verilen cevap ortalaması en yüksek olan sorular şu şekildedir: "Herhangi bir sorunu çözmenin birçok yolu vardır." ($\bar{x}$ =4,07), "İş hayatında hedefler/amaçlar belirlerken kendime güvenirim." ($\bar{x}$ =4,01), "Bir grup meslektaşına bilgi aktarırken kendime olan güvenim tamdır." ($\bar{x}$ =4,00). Verilen cevaplardan ortalaması en düşük sorular ise şu şekildedir: "İşim ile ilgili bir sorun yaşadığımda üstesinden

gelemiyorum ve atlatamıyorum." ($\bar{x}=3,20$), "Çalıştığım kurumda bir şeyler ters gitmeye başlarsa düzeltmek için uğraşmam o şekilde gider." ($\bar{x}=3,29$), "Çalıştığım kurumda işler hiç bir zaman benim istediğim gibi gitmez." ($\bar{x}=3,32$). Psikolojik sermaye ölçeği sorularına verilen cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,71$ 'dir.

Tablo 6.3. İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama $\bar{x}$	Standart Sapma
B2 Yaptığım işi anlamlı buluyorum ve önemli bir amaca hizmet ettiğimi düşünüyorum.	3,94	1,325
B5 İşime karşı istekli ve hevesliyim.	3,88	1,296
B10 Yaptığım işle gurur duyuyorum.	3,84	1,292
B3 Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	3,81	1,314
B4 İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	3,79	1,259
B7 İşim bana çalışma şevki verir.	3,77	1,229
B9 Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	3,73	1,300
B1 İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	3,69	1,225
B14 Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	3,69	1,298
B11 Çalışırken tam konsantre olurum. İşime dalarım ve asla başka bir şey düşünmem	3,64	1,299
B15 İşimi yaparken kendimi hem fiziksel hem de zihinsel olarak dinç hissedirim.	3,63	1,272
B17 İşimin başındayken işler yolunda gitmese de aynı kararlılıkla çalışmamı sürdürürüm.	3,60	1,252
B8 Her gün uyandığımda işe gitmek için istek ve heyecan duyarım.	3,56	1,312
B13 İşimi ilginç ve özel bulurum.	3,56	1,245
B12 Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	3,50	1,36
B6 Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	3,41	1,330
B16 Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	3,10	1,291

Tablo 6.3.'de görüldüğü üzere katılımcıların işe bağlılık ölçeği sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde verilen cevap ortalaması en yüksek olan sorular şu şekildedir: "Yaptığım işi anlamlı buluyorum ve önemli bir amaca hizmet ettiğimi düşünüyorum" ($\bar{x}=3,94$), "İşime karşı istekli ve hevesliyim." ($\bar{x}=3,88$), "Yaptığım işle gurur duyuyorum." ($\bar{x}=3,84$). Verilen cevaplardan ortalaması en düşük sorular ise şu şekildedir: "Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim." ($\bar{x}=3,10$), "Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum." ($\bar{x}=3,41$), "Ara vermeden uzun süre çalışabilirim." ($\bar{x}=3,50$). İşe bağlılık ölçeği sorularına verilen cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,65$ 'dir.

Tablo 6.4. İçsel Motivasyon Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama $\bar{x}$	Standart Sapma
IM2 Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	4,17	1,138
IM1 Yaptığım işte başarılıyım.	3,97	1,109
IM4 İşimin yapılmaya değer olduğunu düşünüyorum	3,96	1,282
IM6 Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	3,94	1,281
IM5 İşimi yapabilecek nitelikte olduğuma, bu donanıma sahip olduğuma inanıyorum.	3,91	1,196
IM7 Çalıştığım kurumun önemli bir parçası olduğumu düşünüyorum.	3,90	1,175
IM3 Meslektaşlarım yapmış olduğum işleri takdir ederler.	3,86	1,185
IM8 İşim ile ilgili kararlar alma hakkına sahibim.	3,76	1,247
IM9 Yöneticilerim yaptığım işleri ve çalışmalarımı takdir ederler.	3,61	1,270
GENEL	3,89	

Tablo 6.4.'de görüldüğü üzere katılımcıların içsel motivasyon ölçeği sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde verilen cevap ortalaması en yüksek olan sorular şu şekildedir: "Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim." ($\bar{x}=4,17$), "Yaptığım işte başarılıyım." ($\bar{x}=3,97$), "İşimin yapılmaya değer olduğunu düşünüyorum." ($\bar{x}=3,96$). Verilen cevaplardan ortalaması en düşük sorular ise şu şekildedir: "Yöneticilerim yaptığım işleri ve çalışmalarımı takdir ederler." ($\bar{x}=3,61$), "İşim ile ilgili kararlar alma hakkına sahibim." ($\bar{x}=3,76$), "Meslektaşlarım yapmış olduğum işleri takdir ederler." ($\bar{x}=3,86$). İşe bağlılık ölçeği sorularına verilen cevapların genel ortalaması ise $\bar{x}=3,89$ 'dur.

6.2.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Cronbach (1951)'in geliştirmiş olduğu alfa katsayı yöntemi, ankette yer alan ifadelerin iç tutarlılıklarını tahmin yöntemidir. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan ifadelerin toplam varyanslarının genel varyansları ile bulunan ağırlıklı standart değişimin ortalaması şeklinde ifade edilmektedir (Ercan, Kan, 2004: 213).

Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında elde edilen değerler ile ölçülür ve elde edilen sonuçların güvenilirliği aşağıdaki aralıklardan tespit edilir;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir;

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir (İslamoğlu ve Alınacak, 2009: 291-292)

Araştırma kapsamında uygulanmış olan anketlere dair ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda ulaşılan Cronbach Alpha değerleri Tablo 6.5.'de verilmiştir;

Tablo 6.5. 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.

6.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Geçerlilik: ölçülmesi amaçlanan konunun ya da özelliğin başka konularla ya da başka özelliklerle karıştırılmadan, belirlenen ölçme aracıyla doğru şekilde ölçülebilme derecesidir (Ercan, Kan, 2004:214). Anket sonuçlarından elde edilen verilerin geçerlilik analizlerini test etmek için açımlayıcı ve 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.

Faktör analizi denince karşımıza keşfedici faktör analizi (açımlayıcı faktör analizi) ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki tür analiz yöntemi çıkmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA), yeni oluşturulan bir ölçeğin ya da başka dillerden çevrilmiş bir ölçeğin ifadeleri altında yatan faktör yapısını keşfetmeyi hedeflerken; 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). Yani, AFA genelde yeni oluşturulan ölçeklerde yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılırken, DFA daha önce keşfedilmiş ölçeklerin yeni örneklem ile uyumlu olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır.

6.2.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sermaye ölçeğine dair açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 6.6. ve Tablo 6.7.' de yer verilmiştir.

Tablo 6.6. Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü	0,971	
Ki-kare Değeri	13611,322	
Bartlett's Küresellik testi	df	276
	p	0,00

Tablo 6.6.'ya göre, psikolojik sermaye faktörlerinin tespit edilebilmesi amacıyla hazırlanan ifadelerle verilen cevaplar açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,97 olarak ve Bartlett Küresellik değeri anlamlı olarak tespit edilmiştir (p=0,00). Soru seti faktör analizi yapmaya uygundur.

Tablo 6.7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Yükleri

	Öz Yeterlilik	İyimserlik
PS16 Uzun dönemli bir soruna çözüm ararken kendime güvenirim.	0,879	
PS24 Belirlenen iş hedeflerine ulaşmak için farklı yollar düşünebilirim.	0,866	
PS15 Yönetimin de dâhil olduğu toplantılarda çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim	0,862	
PS17 İşimde kendimi yeterince başarılı buluyorum.	0,862	
PS13 İşimde pek çok şeyin üstesinden gelebileceğime inanırım.	0,860	
PS22 İş ile ilgili karşılaştığım zorlukları çözüme kavuştururum.	0,848	
PS20 İşime karşı belirlediğim hedeflerin arkasındayım ve takip ediyorum.	0,846	
PS21 Örgüt stratejisi hakkındaki tartışmalara katılırım çünkü katkım olacağını düşünürüm.	0,831	
PS12 Çalışırken kendimi tıkanmış hissedersen, bu durumdan kurtulmanın yollarını ararım.	0,826	
PS4 İş hayatında hedefler/amaçlar belirlerken kendime güvenirim.	0,820	
PS23 Tedarikçi, tüketici gibi kurum dışındaki kişilerle iletişime geçmem gerektiğinde kendime son derece güvenirim.	0,814	
PS6 Herhangi bir sorunu çözmenin birçok yolu vardır	0,784	
PS14 İşim söz konusu olduğunda daima pozitif yaklaşır ve iyi tarafını görürüm.	0,783	
PS10 Gerekirse işimde kendi kendime yeterim.	0,782	
PS9 İş ile ilgili belirsizlikler söz konusu olduğunda kendim için en iyisini isterim.	0,769	
PS18 İşimle ilgili başıma gelebilecek şeyler konusunda iyimserimdir.	0,765	
PS5 Daha önce bir takım zorluklar yaşadığımdan, işimdeki zor anların üstesinden gelebilirim.	0,761	
PS19 İşime karşı bakış açım “her şeyde bir hayır vardır” şeklindedir.	0,749	
PS3 Bir grup meslektaşına bilgi aktarırken kendime olan güvenim tamdır.	0,746	
PS7 İşimdeki stresin üstesinden gelebilirim ve süreci sakin bir şekilde yönetirim.	0,686	
PS11 Çalıştığım kurumda bir şeyler ters gitmeye başlarsa düzeltmek için uğraşmam o şekilde gider.		0,851
PS8 İşim ile ilgili bir sorun yaşadığımda üstesinden gelemiyorum ve atlatamıyorum.		0,843

Tablo 6.7.'ye göre uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, psikolojik sermaye değişkeninde yer alan ve faktör yükü 0,05'den düşük olan 1. ve 2. ifadeler veri setinden çıkartılmıştır. Faktör yükü 0,05'den küçük olan ifadeler çıkartıldıktan sonra kalan 22 ifadenin 2 faktör altında toplandığı umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının öz yeterlilik boyutu ile birleştiği görülmektedir. Yani, öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde 2 faktör olduğu, psikolojik sermaye ölçeğindeki maddelerin 2 faktöre yüklendiği ve bu 2 faktör tarafından açıklanan toplam varyans değerinin %71,93 olduğu görülmektedir.

Tablo 6.8. İşe Bağlılık ölçeği KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü	0,968	
	Ki-kare Değeri	11637,020
Bartlett's Küresellik testi	df	136
	p	,000

Tablo 6.8.'e göre, işe bağlılık faktörlerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanan ifadelere verilen cevaplar açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,96 olarak hesaplanmış ve Bartlett Küresellik değeri anlamlı olarak tespit edilmiştir (p=0,00). Soru seti faktör analizi yapmaya uygundur.

Tablo 6.9. İşe Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri

B15 İşimi yaparken kendimi hem fiziksel hem de zihinsel olarak dinç hissederim.	0,934
B5 İşime karşı istekli ve hevesliyim.	0,929
B4 İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	0,929
B7 İşim bana çalışma şevki verir.	0,929
B9 Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	0,915
B3 Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	0,912
B10 Yaptığım işle gurur duyuyorum.	0,912
B2 Yaptığım işi anlamlı buluyorum ve önemli bir amaca hizmet ettiğimi düşünüyorum.	0,892
B1 İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	0,891
B8 Her gün uyandığımda işe gitmek için istek ve heyecan duyarım.	0,876
B14 Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	0,874
B13 İşimi ilginç ve özel bulurum.	0,867
B11 Çalışırken tam konsantre olurum. İşime dalarım ve asla başka bir şey düşünmem.	0,854
B17 İşimin başındayken işler yolunda gitmese de aynı kararlılıkla çalışmamı sürdürürüm.	0,837
B6 Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	0,793
B16 Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	0,760
B12 Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	0,760

Tablo 6.9'a göre uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,05'in altında olan herhangi bir ifade olmadığı için veri setinden ifade çıkartılmamıştır. İşe bağlılık değişkeninde yer alan 17 ifadenin birleşerek tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Yani, öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde tek faktör olduğu, işe bağlılık ölçeğindeki maddelerin bu faktör altında toplandığı ve bu haliyle toplam açıklanan varyans değerinin % 76,96 olduğu görülmektedir.

Tablo 6.10. İçsel Motivasyon ölçeği KMO (Kaiser-Meyer Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü	0,929	
Bartlett's Küresellik testi	Ki-kare Değeri	4983,168
	df	36
	p	,000

Tablo 6.10'a göre, içsel motivasyon faktörlerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanan ifadeler verilen yanıtlar açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,92 olarak ve Bartlett Küresellik değeri anlamlı olarak tespit edilmiştir (p=0.00). Soru setin faktör analizi yapmaya uygundur.

Tablo 6.11. İçsel Motivasyon Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Yükleri

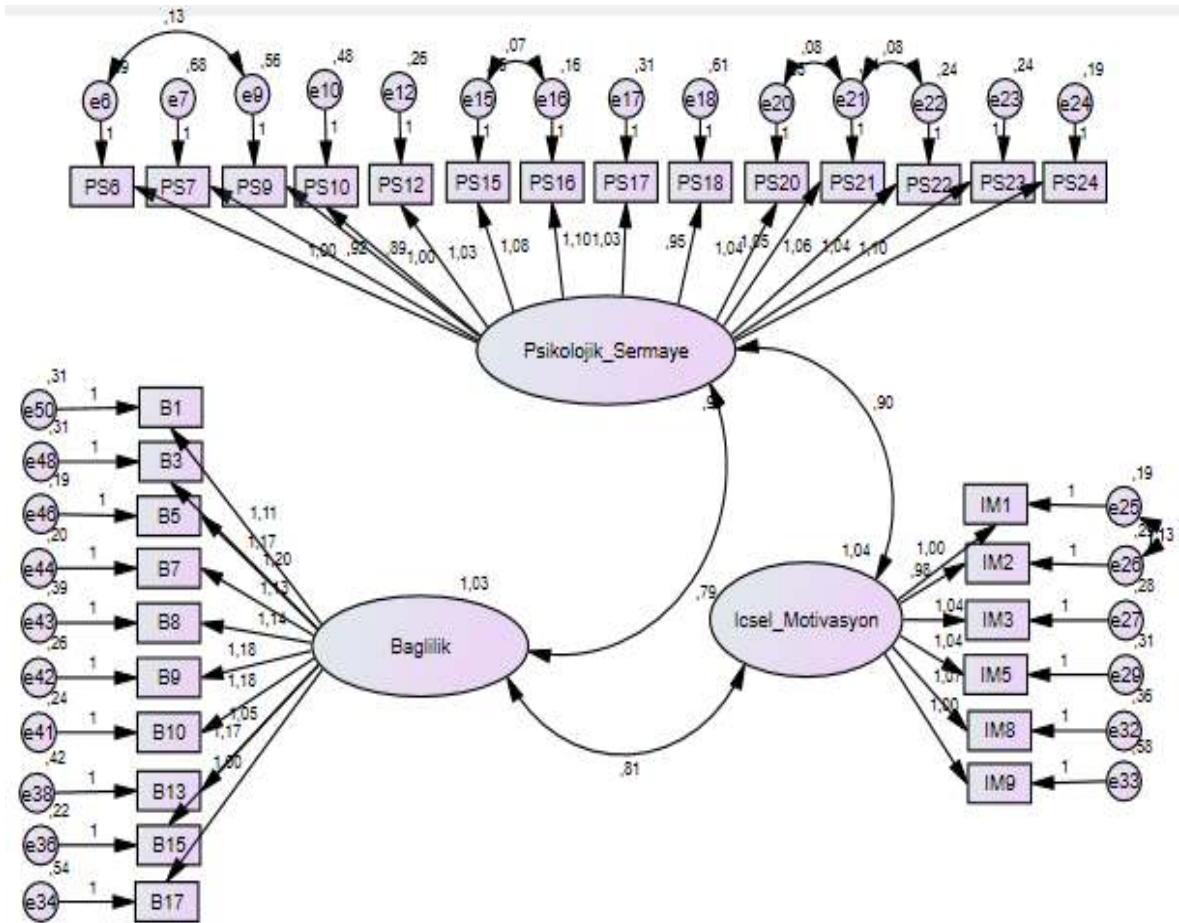
IM1 Yaptığım işte başarılıyım.	0,926
IM7 Çalıştığım kurumun önemli bir parçası olduğumu düşünüyorum.	0,900
IM8 İşim ile ilgili kararlar alma hakkına sahibim.	0,899
IM2 Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	0,895
IM3 Meslektaşlarım yapmış olduğum işleri takdir ederler.	0,894
IM5 İşimi yapabilecek nitelikte olduğuma, bu donanıma sahip olduğuma inanıyorum.	0,888
IM4 İşimin yapılmaya değer olduğunu düşünüyorum.	0,861
IM6 Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	0,828
IM9 Yöneticilerim yaptığım işleri ve çalışmalarımı takdir ederler.	0,818

Tablo 6.11'e göre uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,05'in altında olan herhangi bir ifade olmadığı için veri setinden çıkarılmamıştır ve içsel motivasyon değişkeninde yer alan 9 ifadenin tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Yani, öz değeri (eigen value) 1'in üzerinde tek faktör olduğu, içsel motivasyon ölçeğindeki maddelerin bu faktör altında toplandığı ve bu haliyle toplam açıklanan varyans değerinin % 77,34 olduğu görülmektedir.

6.2.2.2 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 6.1.'de belirlenen ölçüm modeli ve değişkenler arası yol şemaları ve regresyon katsayıları yer almaktadır.



Şekil 6.1. Dfa Model Path Diyagramı (Yol Haritası)

Şekil 6.1.'de yer alan DFA diyagramı, çeşitli modifikasyonlar gerçekleştirilerek son şeklini almış halidir. Model üzerindeki gözlenen değişkenlere ilişkin olarak hata terimleri karşılıklı ilişkilere yönelik düzeltme indeksleri incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Modelde modifikasyon yapıldıktan sonraki uyum değerleri Tablo 6.12. 'de verilmiştir.

Tablo 6.12. 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 6.1.'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, 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, 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 6.13. 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 6.13).

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.

Tablo 56.14. 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 sakın 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 katılırım çünkü katkı olacağını 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 hissedirim.	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 hissedirim.	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 hissedirim.	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

Bu çalışmada kullanılan ölçme araçlarının, ölçmeyi amaçladığı yapıyı ölçüp ölçmediği 1- Yakınsama geçerliği (convergentvalidity), 2- Iraksama ve ayırt edici geçerlilik (discriminantvalidity) yöntemleri ile araştırılmıştır. Şekil 6.1 ve tablo 6.14.'de

anlaşıldığı 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 6.13.'de, ölçeklerden elde edilen değerler iki güvenilirlik düzeyinin de 0,70'den büyük olması gerekmektedir. Yapı güvenilirliği ve alfa güvenilirliği ölçme sonuçlarının güvenilir olduğunun kanıtıdır (Aytaç vd., 2018:215).

6.3. PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞE BAĞLILIK VE İÇSEL MOTİVASYON ÖLÇEĞİ BULGULARININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu bölümde, psikolojik sermaye işe bağlılık ve içsel motivasyon ölçeği bulgularının cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim durumu gibi sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen kamu çalışanlarının Psikolojik Sermaye, İşe Bağlılık ve İçsel Motivasyon algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için İndependet Samples T Test (bağımsız değişken t testi) Analizi yapılmıştır ve Tablo 6.15'de sunulmuştur.

Tablo 6.15. Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık t-Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	p
Psikolojik Sermaye	Kadın	264	0,065	,808
	Erkek	223	0,067	
İçsel Motivasyon	Kadın	264	0,066	,826
	Erkek	223	0,070	
İşe Bağlılık	Kadın	223	0,076	,677
	Erkek	264	0,065	

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye, içsel motivasyon, işe bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Tablo 6.16. incelendiğinde değişkenlerin hepsinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Bu bağlamda H_1 , H_2 ve H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen kamu çalışanlarının Psikolojik Sermaye, İşe Bağlılık ve İçsel Motivasyon algısının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için One Way Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi yapılmıştır

ve Tablo 6.16.' da gösterilmektedir.

Tablo 6.16. Yaş Durumuna Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık One Way Anova Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	p
Psikolojik Sermaye	25 yaş ve altı	35	3,6673	0,25
	26-35yaş	249	3,7458	
	36-45yaş	151	3,7952	
	46-55yaş	43	4,0947	
	55 yaş ve üstü	9	3,7460	
	Toplam	487	3,7863	
İçsel Motivasyon	25 yaş ve altı	35	3,8714	0,144
	26-35yaş	249	3,8902	
	36-45yaş	151	3,7759	
	46-55yaş	43	4,1977	
	55 yaş ve üstü	9	4,1296	
	Toplam	487	3,8850	
İşe Bağlılık	25 yaş ve altı	35	3,3600	0.001
	26-35yaş	249	3,5912	
	36-45yaş	151	3,8185	
	46-55yaş	43	4,2744	
	55 yaş ve üstü	9	3,8889	
	Toplam	487	3,7109	

Katılımcıların yaş durumuna göre psikolojik sermaye, içsel motivasyon, işe bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Tablo 6.16. incelendiğinde yaş'a göre psikolojik sermaye, içsel motivasyonun farklılık arz etmediği görülmektedir ($p>0,005$). Bu bağlamda H_4 ve H_5 hipotezleri reddedilmiştir. Ancak yaş durumuna göre işe bağlılığın farklılık gösterdiği belirlenmiştir($p<0,05$). Buna göre H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcılardan 46-55 yaş arasında olanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum 46-55 yaş grubunda yer alanların işe bağlılıklarının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6.17. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık One Way Anova Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	p
Psikolojik Sermaye	İlköğretim	4	3,250	0,214
	Ön Lisans	61	3,717	
	Lisans	326	3,761	
	Yüksek Lisans/Doktora	96	3,937	
	Toplam	487	3,786	
İçsel Motivasyon	İlköğretim	4	3,250	0,464
	Ön lisans	61	3,931	
	Lisans	326	3,866	
	Yüksek Lisans/Doktora	96	3,944	
	Toplam	487	3,885	
İşe Bağlılık	İlköğretim	4	3,100	0,258
	Ön Lisans	61	3,663	
	Lisans	326	3,675	
	Yüksek Lisans/Doktora	96	3,888	
	Toplam	487	3,710	

Katılımcıların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye, içsel motivasyon, işe bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Tablo 6.17. incelendiğinde eğitim durumuna göre psikolojik sermaye, içsel motivasyon, işe bağlılık farklılık arz etmediği görülmektedir ($p>0,005$). Bu bağlamda H₇, H₈, H₉ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6.18. Çalışma Süresine Göre Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İşe Bağlılık One Way Anova Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	p
Psikolojik Sermaye	1 Yıldan Az	35	3,642	0,134
	1-5 Yıl	159	3,733	
	6-10 Yıl	146	3,573	
	11-15 Yıl	60	3,949	
	16-20 Yıl	55	3,753	
	20 Yıldan Fazla	32	3,912	
	Toplam	487	3,719	
İçsel Motivasyon	1 Yıldan Az	35	3,888	0,103
	1-5 Yıl	159	3,978	
	6-10 Yıl	146	3,740	
	11-15 Yıl	60	3,998	
	16-20 Yıl	55	3,802	
	20 Yıldan Fazla	32	4,274	
	Toplam	487	3,902	
İşe Bağlılık	1 Yıldan Az	35	3,593	0,015
	1-5 Yıl	159	3,639	
	6-10 Yıl	146	3,451	
	11-15 Yıl	60	3,986	
	16-20 Yıl	55	3,733	
	20 Yıldan Fazla	32	4,040	
	Toplam	487	3,659	

Katılımcıların çalışma süresine göre psikolojik sermaye, içsel motivasyon, işe bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Tablo 6.18.'e bakıldığında çalışma süresine göre psikolojik sermaye ve içsel motivasyonun farklılık arz etmediği görülmektedir ($p>0,005$). Bu bağlamda H_{10} , H_{11} ve hipotezleri reddedilmiştir. Ancak işe bağlılığın kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre H_{12} hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcılar arasında 20 yıldan fazla süredir çalışmakta olanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum 20 yıldan uzun süredir çalışmakta olanların işe bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

6.4. 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

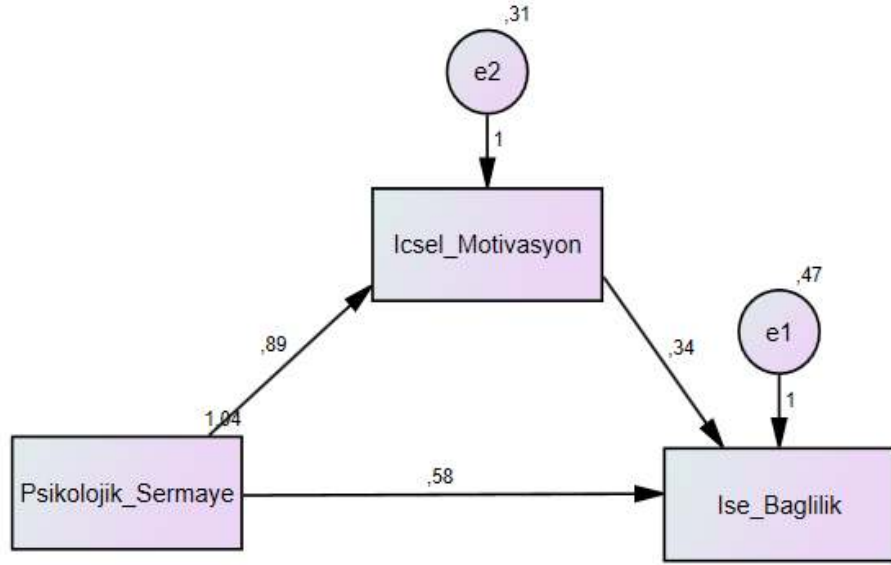
bağımsız değişkenler arasındaki tüm ilişkiyi açıklayabileceği gibi bir ilişkinin bir kısmını da açıklayabilir (Vardar, 2019:8). Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında olan tüm ilişkiyi açıklıyorsa, yani bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında doğrudan bir ilişki yoksa aracı değişken 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.

Yapılan akademik çalışmalarda genel olarak Baron ve Kenny'nin 3 aşamalı yöntemi kullanılır. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre kısmi aracı veya tam aracı olduğuna karar verilir. Doğrudan etki, aracı değişken kontrol altına alındıktan sonra bağımlı ve bağımsız değişken arasında ortaya çıkan ilişkidir ve bir değişkenin aracı olması için (Baron ve Kenny, 1986, akt.: Koç vd., 2014:6);

1. Bağımlı değişken ve bağımsız değişken birbiri ile ilişkili olmalıdır.
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken birbiri ile ilişkili olmalıdır.
3. Aracı değişken devreye girdiğinde bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki ilişki ya anlamsız hale gelmeli (tam aracılık) ya da ilişkide azalma görülmelidir (kısmi aracılık).

Aracı etki vardır diyebilmek için bu şartların karşılanması gerekmektedir fakat aynı zamanda bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan dolaylı etkinin anlamlılığını tespit etmek gerekir.

Bu bilgiler ışığında Psikolojik Sermaye ile İşe Bağlılık ilişkisinde içsel motivasyonun aracı etkisine ilişkin aracı değişken modeli Şekil 6.2.'de gösterilmektedir.



Şekil 26.2. Yapısal eşitlik modeli sonuçları

Araştırmanın H₁₆ hipotezine göre “İçsel Motivasyon, Psikolojik Sermaye ile İşe Bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir”. Bu hipotezin path diyagramına göre (Şekil 6.2.) Psikolojik Sermaye ile İşe Bağlılık arasındaki ilişkiye içsel motivasyonun dolaylı etkisinin olduğu (0,89*0,34) görülmektedir. Tablo 6.19.'da doğrudan etki ve aracı etki değerleri belirtilmektedir.

Tablo 6.19. 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 6.19.'a göre psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,782$, $p<0,001$). H₁₃ hipotezi desteklenmektedir.

Psikolojik sermayenin içsel motivasyonun üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,852$, $p<0,001$). H_{14} hipotezi desteklenmektedir.

İçsel motivasyonun işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ($\beta=0,314$, $P<0,001$). H_{15} hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 6.19.'da standartlaştırılmış regresyon yüklerine bakıldığında Psikolojik Sermayenin içsel motivasyon üzerinde doğrudan toplam 0,852 (%85) etkisi görülmektedir. İşe bağlılığın içsel motivasyon üzerinde 0,314 (%31) 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 **H_{16} desteklenmektedir.**



BÖLÜM VII

7. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın temel problemi ve hipotezleri doğrultusunda elde edilen bulgular özetlenecek ve literatürde var olan diğer çalışmalarla karşılaştırılacaktır.

7.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada psikolojik sermaye, işe bağlılık ve içsel motivasyon kavramları incelenip kavramsal bilgiler verildikten sonra, Kırşehir ilinde, kamu kurumlarında çalışan 487 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. Araştırma kapsamında psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve işe bağlılık için belirlenmiş ölçeklere göre anket yapılmıştır.

İlk olarak katılımcıların demografik özellikleri incelenmiştir. Demografik özellikler incelendiğinde, araştırma grubunda kadın çalışanların erkek çalışanlardan sayıca daha fazla olduğu, evli çalışanların sayıca bekâr çalışanlardan daha fazla olduğu, lisans düzeyinde eğitim alan kişilerin daha fazla olduğu ve katılımcıların büyük çoğunluğunun 26-35 yaş aralığındaki çalışanlardan oluştuğu saptanmıştır.

Anket uygulamasından elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizler ile hipotezler test edilmiştir. Çalışmada sosyo-demografik değişkenlere göre elde edilen bulgulara bakıldığında; katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin, içsel motivasyon düzeylerinin ve işe olan bağlılıklarının farklılık arz etmediği görülmektedir. Katılımcıların yaş durumuna göre psikolojik sermaye ve içsel motivasyon düzeylerinin farklılık göstermezken yaş durumuna göre işe bağlılığın farklılık gösterdiği, 46-55 yaş grubunda yer alanların işe bağlılıklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye seviyelerinin, içsel motivasyon düzeylerinin ve işe olan bağlılıklarının farklılık arz etmediği görülmektedir. Katılımcıların çalışma süresine göre psikolojik sermaye düzeyleri ve içsel motivasyon düzeyleri farklılık göstermezken işe bağlılık seviyelerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 20 yıldan uzun süredir çalışan katılımcıların işlerine daha bağlı oldukları elde edilen sonuçlar arasındadır.

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. İş görenin, psikolojik sermayeyi geliştirebilir görmesi psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye, iş görenlerin daha verimli bir şekilde çalışmasını amaç edinerek örgütsel ortamda daha fazla başarı elde edebilmelerini sağlamaya çalışmaktadır. İş görenlerin kurum ile uyumlu biçimde çalışabilmesi, kurumun başarılı olabilmesi için çaba sarf etmesi ve sorumlukların yerine getirilmesi konusunda örgüte olan bağlılık son derece önemlidir. Çünkü örgüte olan bağlılık iş görene yön verir ve örgütün çıkarları doğrultusunda harekete geçirir. Literatür taraması sonuçlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa olan pozitif etkisini gösteren farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Bunlardan bazılarını özet olarak yer verilmiştir. Yapmış olduğumuz araştırmadan elde ettiğimiz sonuçların Yazar ve Özutku'nun (2019) Kütahya, Afyonkarahisar, Ankara, Denizli illerini kapsayan ve 157 katılımcıdan oluşan "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma" adlı araştırmadan elde ettiği sonuçlarla benzerlik gösterdiği, bu çalışmada da psikolojik sermayenin işe bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Yazar ve Özutku'nun yapmış olduğu araştırma Ankara'da tarım ve hayvancılık sektöründe hizmet veren bir kamu kurumunda gerçekleşmiştir. Aslan'ın (2017) Şırnak'ta görev yapan öğretmenlerden 608'inin katılımı ile yaptığı "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışma neticesinde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğine dair sonuçlar elde edilmiştir ve bu sonuçlar yapmış olduğumuz araştırmanın sonucu ile uyum göstermektedir. 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. Bu iki çalışmanın bizim yapmış olduğumuz çalışma ile diğer bir benzerliği ise kamu kurumlarına uygulanmış olmasıdır. Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Güler (2016), "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışma ile 175 çalışandan topladığı veriler doğrultusunda çalışmamızla benzer olarak psikolojik sermayenin işe bağlılığı etkilediğine dair sonuçlar elde etmiştir.

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. Bunlardan bazılarına özet olarak yer verilmiştir. Yapmış olduğumuz araştırmadan elde ettiğimiz sonuçların Doğan ve Aslan'ın (2018) Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı 423 çalışanla gerçekleştirdiği araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Doğan ve Aslan'ın 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) Ankara'da hizmet veren beş yıldızlı oteller ile yaptığı "İş görenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi" adlı çalışmasındaki sonuçlarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yıldırım, 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 ve arkadaşlarının (2010) imalat ve hizmet sektörlerinde çalışanlar arasında yaptığı, içsel faktörlerin bağlılığa daha çok etki ettiğini söylediği çalışmasında bulduğu 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. Doğrulamalı 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 olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.1. Hipotezlerin Kabul veya Ret Durumu

Hipotezler	Kabul Ret
H ₁ : Psikolojik sermaye algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₂ : İçsel motivasyon algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₃ : İşe bağlılık algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₄ : Psikolojik sermaye algısı yaş durumuna göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₅ : İçsel motivasyon algısı yaş durumuna göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₆ : İşe bağlılık algısı yaş durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₇ : Psikolojik sermaye algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₈ : İçsel motivasyon algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₉ : İşe bağlılık algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₀ : Psikolojik sermaye algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₁ : İçsel motivasyon algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₂ : İşe bağlılık algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₁₃ : Psikolojik sermaye, işe bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.	KABUL
H ₁₄ : Psikolojik sermaye, içsel motivasyon üzerinde pozitif etkiye sahiptir.	KABUL
H ₁₅ : İçsel motivasyon, işe bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir.	KABUL
H ₁₆ : Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü vardır.	KABUL

7.2. ÖNERİLER

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 arttırılabilir. 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 artış 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 grenlerin katılımları ile gerçekleştirilmiştir. Aynı alışma özel sektörde çalışmakta olan iş grenlerle 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.



KAYNAKÇA

- Agin, Ö. (2010). *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Ahmad, H., Ahmad, K., Shah, I. A. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18(2), 257-267.
- Akçay, V. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-88.
- Akdoğan, A., Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-294. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisosbil/issue/2832/3849>
- Akgeyik. T. (2019). Çalışanın Mesaiye Gecikmesine Neden Olan Faktörler: Bir Atık Yönetim Tesisinin Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 8(20),78-95. DOI: 10.31199/hakisderg.527513
- Akgündüz, Y. (2013). Çalışanların Yaratıcılığına Motivasyon Araçlarının Etkisi: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (20), 131-148. DOI:10.11122/ijmeb.2013.9.20.334.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 193-202.
- Albdour, A.A., Altarawneh, I.I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2) , 192-212 ISSN: 1083-4346.
- Andika, R., Darmanto, S. (2020). The Effect of Employee Empowerment and Internal Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)* 18(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/b.jam.2020.018.02.04>
- Arı, Güler S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Arıkan, R. (2018). Anket Yöntemi Üzerinde Bir Değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 97-159. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/pub/husbd/issue/39647/452737>
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Aslan, M., Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11 (26), 291-301. DOI: 10.21076/vizyoner.638479
- Aslanadam, B.(2011). *Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aslaner, F., 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>
- Ateşoğlu L., ve Erkal S., (2018). *Çalışanların İşe Bağlılık Durumlarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Uluslararası All-Farabi Sosyal Bilimler Kongresi, Tam Metin Kitabı, 104-111.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. and Palmer, N.F. (2010) Impact of Positive Psyc- hological

Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1)

- Ay, F.A. (2015). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research* 8(38), 806-806. DOI: [10.17719/jisr.20153813688](https://doi.org/10.17719/jisr.20153813688)
- Ayan, A. (2015). Etik Liderlik Tartzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (3), 117-142. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/56480/785205>
- Aydın, A., Yılmaz K. ve Altinkurt, Y. (2013). Positive Psychology in Educational Administration. *International Journal of Human Sciences*. 10(1).
- Aytaç, B., Çen, S., Yüceol, G.P. (2018). Ebeveyn-Çocuk İlişkisi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*. 25 (3), 209-221.
- Bacak, B., Yiğit, Y., (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 30-44. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/girkal/issue/45195/565957>.
- Batmaz, N., Gürer, A. (2016). Dönüştürücü Liderliğin Çalışanların İçsel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Yerel Yönetimlerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 477-492. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/20860/223826>
- Baysal, A.C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Baytaş, B. (2018). Psikolojik Sermayenin İky Uygulamalarının ve Hat Yöneticileri İky Etkililiğinin Çalışanların İş Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Beğenirbaş, 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. DOI: 10.24988/deuiibf.2016311485
- Biçkes, D.M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., Uğur, A. (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2) , 97-122. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/57111/76460>
- Bolelli, M. (2018). Narsistik Kişilik Özelliklerinin İşe 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.
- Choong, Y., Wong, K., ve Lau, T. (2011). Lntinsic 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).
- Cole, K. (2006). *Wellbeing, Psychological Capital, and Unemployment: An Integrated Theory*. Paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioural Economics (SABE), 5-8 July 2006 Paris, France.

- Cömert, Y., Yürür, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/iicder/issue/49864/639255>
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakır, S. (2019). *Spor Yapan Bireylerde Tükenmişlik Sendromu Ve İçsel Motivasyon Arasındaki İlişki: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Okul Spor Salonları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Çelik, A., (2018). *İşveren Markasının İşe Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Beyaz Eşya Firması Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Çelik, M., Bilginer, F. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 138-160. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/38551/425511>
- 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 İle 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 İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Çırakoğlu, O. C., Tezer, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkilerde yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (26), 29-41.
- Çoban, N. (2019). *Yönetici Desteği ve İş Performansı Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Düzenleyici Etkisi: Trcl Bölgesindeki Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Demir, R., Türk, F. (2020). Pozitif Psikoloji: Tarihçe, Temel Kavramlar, Terapötik Süreç, Eleştiriler ve Katkıları. *İnsancıl Perspektif*, 2 (2), 108-125.
- Dırzytė, A., Patapas, A., 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).
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dizdar, A. (2009). *Çalışanların İçsel Motivasyon Algısı Ve Konuyla İlgili Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Doğan, S , Aslan, M . (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi . *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 11 (3) , 112-125 . DOI: 10.25287/ohuiibf.423129
- Durna, U. ve Eren, V., (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Dogus Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Durrah, O., Alhamoud, A., Khan, K. (2016). Positive Psychological Capital And Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Scientific Researches Journal* 72(7), 214-225.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F., (2007), İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm*

- Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 105-119. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49894/639554>
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- 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.
- Erdem, H., Gökmen, Y., Türen, U., (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7, 38-62.
- Erdoğan, F. B. ve Sökmen, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 244-264. DOI: 10.21325/jotags.2019.362
- Eren, M. Ş., Akyüz, B. (2014). Koçluk Faaliyetlerinin İş Görenlerin İçsel Motivasyonu ve Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 167-182.
- Erkmen, T., Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenirlik 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 İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi* 42 (2): 302-318
- Ersarı, G., Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel 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.
- Etebarian, A., Tavakoli, S. and 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> DOI: 10.5897/AJBM11.2844
- Eteberian, A., Tavakoli, S., 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 İşe 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
- Gökkaya, S., Türker, N. (2018). İş Motivasyonu İle İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3 (5), 12-28. DOI: 10.25204/iktisad.347203
- Güler, G. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Mersin.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılığı, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Güney, S. (2013). Davranış bilimleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 349-364. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/26800/283379>
- Gürkan G.Ç., Demiralay T. (2017). Bireysel Yenilikçiliğin Çalışanın Yenilikçi Davranışı Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolü: Türkiye'de Cerrahlar Örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetim Dergisi*, 6(1), 65 - 90.
- Hmieleski, Keith M. and Carr, Jon C.,(2007). *The Relationship Between Entrepreneurial Psychological Capital and Welfare*. Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC) 2007, Frontiers of Entrepreneurship Research. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=1064021>
- İlhan, M, Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Karşılaştırmaların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42. DOI: 10.21031 / epod.31126
- İslamoğlu, A. H. ve Alınacak, Ü. (2009). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. *Beta Yayınları*.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90. ISSN 1833-3850.
- Kabar, M. (2017). *Lise Öğretmenlerinin İşe Bağlılık Düzeyleri İle Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, M., Biçkes, D.M. (2013). Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde 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>
- Kappagoda, S., Othman, H., Alwis, G. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116. Retrieved from: <http://www.scirp.org/journal/jhrss>
- Karasar, N. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keleş, H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3(2), 343-350.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V. ve Akkılıç, M.E. (2014). Algılanan Fiyat İle Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı Etkisi: Bankacılık ve Gsm Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-26.
- Kodaz, A.(2016). *İyimserlik, Geleceğe Yönelik Tutum, Akademik İçsel Motivasyon ve Akademik Doyum Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi*. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bursa.
- Koyun, S. İşyerinde İçsel Motivasyon: Faktörler ve Örnekler. <https://www.sezginkoyun.com/isyerinde-icsel-motivasyon/> (Erişim Tarihi: 05.03.2021).
- Kuruüzüm A., Irmak S. ve Çetin E. İ. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet

Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanlığı, Bilig Dergisi*, 183-198.

- Kuşcu Karatepe, H., Kuşcu, F., Karaman, M. (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 105-114. DOI: 10.18506/anemon.520715
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A. and Nerstad, C. (2017). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees. *Journal of Economic Psychology*. 61, 244-258
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23: 695–706.
- Luthans, F., Avey, J.B. and 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. and 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 C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2).
- Luthans, F., Youssef, M., and Avolio, J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge . *Oxford University Press*.
- Luthans, K.W., 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.
- Mario, C. (2019). Intrinsic and Extrinsic Incentives to Support Motivation and Performance of Public Organizations . *Journal of Economics Bibliography*, 6(1), 20-29. doi:10.1453/jeb.v6i1.1795, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3367914>
- Merdan, E., (2011), *Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Nawaz, M., Bhatti, G. A., Ahmad, S., Ahmed, Z. (2018). How Can the Organizational Commitment of Pakistan Railways Employees Be Improved? The Moderating Role of Psychological Capital. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation (JEMI)*, 14(1) 123-142 DOI: 10.7341/20181417
- Nguyen, H. M., Ngo, T.T. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 7(5), 269-278 Retrieved from: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.269>
- Ocak, M., Güler, M., Basım, H. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş 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>
- Ödemiş, B. (2020). *İş Tatmini Ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özer, G., Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 48, 89-100.
- Özkalp, E., Keser, A., Acar, P., Varoğlu D. Ve Kirel, A.Ç. (2013) Örgütsel Davranış. Anadolu

- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. *T.C Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı*. Yayın No:149, Eskişehir.
- Öztürk, G., (2018). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Öztürk, Z., Dündar H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-68.
- Page, L.F. and Donohue, R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct. *Monash University Department of Management Working Paper Series*
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1).
- Reeve, J. and Deci, E. (1996). Rekabetçi Durumun İçsel Motivasyonu Etkileyen Unsurları. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Bülteni*, 22 (1), 24–33. <https://doi.org/10.1177/0146167296221003>
- Robyn, C.M., Monga, J.M. (2017). Psychological capital and work engagement in relation to employee commitment in a South African manufacturing organisation. *Journal of Contemporary Management* 14, 702-730.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., and Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), 381-394.
- Salleh, S.M., Zahari, A.S.M., Said, N.S.M., 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., 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. and Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Schermelleh, K. and 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>
- Seçkin, Ş.(2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jiss/issue/42282/508768>.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Shamaa, R.A., Rabayah, W.A., Khasawneh, R.T. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 7-27.
- Shin, J., Kim, M. (2018) The effect of intrinsic motivation and informative feedback on the development of university students' life purpose in service-learning. *Moral Education Journal* 47(2). <https://doi.org/10.1080/03057240.2017.1419943>

- Snyder C. R., Harris, C. and 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.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Sönmez, M. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma ve İller Bankası A.Ş. 'De Bir Uygulama*. Uzmanlık Tezi. İller Bankası Anonim Şirketi.
- Suharto, Suyanto, Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7 (2), 189-206.
- Şahin, F . (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi . *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 24-39. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19748/211367>
- Şimşek, Ş., Çelik, A. (2012). *İşletme Bilimlerine Giriş* (19.baskı). Konya: Eğitim Yayınevi
- Taslak, S. (2015). Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (12), 145-160. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/makusobed/issue/19444/206861>
- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış İdari Uzmanlık Tezi. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., Walter, T. J. (2015). Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, 11.
- Timuroğlu, M., 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/tr/pub/ijisi/issue/28148/299022>
- Topaloğlu, T. (2013). *Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Tortop, N. vd. (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tosunoğlu, H. (2021). *İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Turan, S. (2012). *Sağlık Çalışanlarının Devir Hızlarının Belirlenmesi Konusunda Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tüfekçi, N , Tüfekçi, K . (2006). Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün Ve Müşteri Sadakatinin Yarattığı Değer: Isparta İlinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 170-183. Retrieved From: <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sbe/Issue/23207/247876>
- Tümgan, C., (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 171-193. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/pub/bitlissos/issue/38061/421982>
- Uysal, B., Özçelik, G., Uyargil, C. (2018). Bireysel İş Yapılandırmanın Sonuçları: Bireysel İş Yapılandırmanın Psikolojik Sermaye ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi . *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 16 (32) , 651-666. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/comuybd/issue/40668/442543>

- Wu, W. and Gong, X. (2021). Çevrimiçi Kitle Kaynaklı Toplulukta Motivasyon Ve Sürekli Katılım: Topluluk Bağlılığının Moderatör Rolü. *İnternet Araştırması*, 31(1), 287-314. <https://doi.org/10.1108/INTR-01-2020-000>
- Vardar, E. (2019). *Aracı ve Düzenleyici Etkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Walumbwa, F.O., Peterson S.J., Avolio B.J. and Hartnell C.A. (2010). An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance. *Personnel Psychology*, 63, 937- 963.
- Yalap, O., Baygın, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-şefkatin Aracı Rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 49-67. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/51579/655400>
- Yardım, M.(2017). *Dışsal ve İçsel Motivasyon ile Psikolojik Sermaye Etkileşiminin İş Tatmini ve Performansa Etkileri*. Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/369427>
- Yazar, F., 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>
- Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Value Studies*, 2 (2), 25-40.
- Yıldırım, İ., Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/51749/571512>
- Yıldırım, M , Arslan, Ö. (2015). İşgörenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde 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 İçsel Motivasyon Düzeyinin İş 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., 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.
- Zefeiti, S. M.B., Mohamad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160. Retrieved from: <http://www.econjournals.com>

EKLER

EK 1. Anket Soruları

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ	
Demografik Sorular	
1. Cinsiyetiniz: KADIN ☐ ERKEK ☐ 2. Yaşınız: 25 yaş ve altı ☐ 26–35 yaş arası ☐ 36–45 yaş arası ☐ 46–55 yaş arası ☐ 56 yaş ve üzeri ☐ 3. Medeni Durumunuz: EVLİ ☐ BEKAR ☐ 4. Eğitim Durumunuz: İlköğretim: ☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans/Doktora ☐ 5. Bu İşyerinde Çalışma Süreniz: 1 yıldan az ☐ 1–5 yıl arası ☐ 6–10 yıl arası ☐ 11–15 yıl arası ☐ 16–20 yıl arası ☐ 21 yıl ve üzeri ☐	

Psikolojik Sermaye Ölçeği

1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim	1	2	3	4	5
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum	1	2	3	4	5
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5

21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5

İçsel Motivasyon Ölçeği

1	Yaptığım işte başarılıyım.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	1	2	3	4	5
3	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
4	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
5	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7	Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı her zaman beni takdir ederler.	1	2	3	4	5

Bağlılık Ölçeği

1	İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	1	2	3	4	5
2	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	1	2	3	4	5
3	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	1	2	3	4	5
4	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
5	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
6	İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
7	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
8	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	1	2	3	4	5
9	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
10	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	1	2	3	4	5
11	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
12	İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
13	Çalışırken kendimi işime kaptırırm.	1	2	3	4	5
14	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	1	2	3	4	5
15	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	1	2	3	4	5
16	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
17	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5

EK 2. Etik Kurul Raporu

Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Ezgi FİDAN		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	23.12.2020		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Makam Odası	Tarihi 04.03.2021	Saati 13:00
Karar No	Karar Tarihi	04.03.2021	
	Karar No	2021/1/9	
Karar Sonucu	(X) Kabul	(X) Oybirliği	
		() Oy Çokluğu	
	() Ret	() Oybirliği	
		() Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

Ezgi FİDAN'a ait “Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” konulu proje araştırmasının bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirmesinde kurum izni alınması sorumluluğu araştırmacıya ait olmak üzere kabulüne, ancak YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi 4. Maddesinin 2/g fıkrasına göre araştırma verilerinin yayımlanabilmesi için araştırma yapılan kurumdan resmi izin alınması sorumluluğunun araştırmacıya ait olduğuna,

Oy birliğiyle karar verilmiştir.

Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. Nur ÇETİN

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı: Ezgi FİDAN

Doğum yeri ve yılı:

e-posta:

Eğitim Durumu

Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Yüksek Lisans: Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Mesleki Deneyim

Eraslanlar İnşaat Sanayii ve Ticaret Limitet Şirketi 2017-2018

Yayınlar

Fidan, E. (2019). Ahi Evran Üniversitesi Öğrencilerinin Sürdürülebilir Tüketim Davranışlarının Ölçülmesi. *1. Uluslararası Kapadokya Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi, 2019.*