



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: Temmuz 2018 Cilt-Sayı: 11(3) ss: 112-125

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: July 2018 Vol-Issue: 11(3) pp: 112-125

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.423129

Geliş Tarihi / Received: 12.05.2018

Kabul Tarihi / Accepted: 04.07.2018

PSİKOLOJİK SERMAYE, İÇSEL MOTİVASYON VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Selen DOĞAN¹
Mecbure ASLAN²

Özet

Bu araştırmanın amacı, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisini tespit etmektir. Araştırma, Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı bankalardaki 423 iş görenle anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket formunda psikolojik sermaye ölçeği, içsel motivasyon ölçeği, iş tatmin ölçeği ve demografik sorular yer almaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin, içsel motivasyon ve iş tatmini üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık ettiği bulunmuştur. Bu bulgular, iş tatmin düzeyi üzerinde hem psikolojik sermayenin ve hem de içsel motivasyonun önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon, İş Tatmini

Jel Sınıflandırılması: D23, M12, M54

PSYCHOLOGICAL CAPITAL, INTRINSIC MOTIVATION AND JOB SATISFACTION RELATIONSHIP

Abstract

The purpose of the study was to investigate the mediating role of intrinsic motivation on the relationship between psychological capital and job satisfaction. Data were collected from 423 employees from Kahramanmaraş Chamber of Commerce and Industry in the registered banks using a survey instrument. The structured survey instrument included measurements of psychological capital, intrinsic motivation, job satisfaction, and several demographic items. To identify the relationship among the study variables, correlation and regression analysis were conducted. The findings of the study indicated that psychological capital has an effect on intrinsic motivation and job satisfaction. In addition, the results indicated that intrinsic motivation mediated the relationship between psychological capital and job satisfaction. These findings showed the importance of the effect of psychological capital and intrinsic motivation on job satisfaction.

Key Words: Psychological Capital, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction

Jel Classification: D23, M12, M54

¹ Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, selendogan@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4019-5581>

² Öğr. Gör. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Pazarcık MYO, mecburevardim@ksu.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4213-5857>

GİRİŞ

İşletmelerin üretim düzeylerinin yüksekliği, sunduğu mal ve hizmetin kalitesi, kullandığı teknoloji çalıştırdığı iş görenler ile değerli olmaktadır. İş görenler işletmelerin sahip olduğu maddi ve maddi olmayan sermayeden daha değerli hale gelmektedir. İş görenlerin en önemli kaynak olarak görülmesi onlara ait bilgi, beceri, yetenek, ilişki düzeyleri, kişisel özellikleri ve psikolojik durumlarını da önemli hale getirmiştir. Bu nedenle son dönemlerde iş görenlerin pozitif psikolojik durumları, gerek iş görenlerin gerekse örgütün başarısı için önemli hale gelmiştir. İş görenlerin pozitif psikolojik özelliklerinin diğer değişkenlerle ilişkileri incelenmeye başlanmıştır. Bu noktada, psikolojik sermaye üzerinde çalışılan en önemli konulardan biri olmuştur. Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ile ilgili alan yazında birçok çalışma olmasına rağmen bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Pozitif psikoloji özellikle 1990'ların ilk yarısında ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji akımı gelişimi devam etmiş, önemi ve bu akıma olan ilgide artmıştır. Psikoloji alanındaki çağdaş yaklaşımlar, sorun odaklı yaklaşımların yerine bireyin güçlü yönlerini ön plana çıkaran yaklaşımlara bırakmıştır. Pozitif psikoloji "insanla ilgili güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi" dir (Sheldon & King, 2001:216). Pozitif psikoloji, pozitif duygularla ilgilenir. Seligman ve diğer bilim adamları Ed Diener, Cristopher Peterson ve Rick Snyder gibi pozitif psikologlar tarafından pozitif psikolojinin amacı, insanlarda neyin yanlış olduğundan ziyade neyin doğru olduğuna yönlendirilmiştir. İnsanların olumsuz, zayıf yanlarının yerine güçlü yanlarına odaklanılmış, olaylar ve durumlar karşısındaki hareket kabiliyeti ve dayanıklılığı ele alınmıştır. İnsan hayatında iyiliğin, güzel bir yaşamın ve başarının önemli olduğu ve bunların üzerinde çalışılması gereken alanlar olduğu belirtilmiştir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007:7). Pozitif psikoloji, iş görenlerin güçlü ve olumlu yönlerine odaklanan pozitif örgütsel davranış yaklaşımının ortaya çıkmasını sağlarken, pozitif örgütsel davranışla birlikte pozitif sermaye kavramı da ortaya atılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, Luthans ve arkadaşları (2007:4) tarafından "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak tanımlamakta olup;

- 1) Mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edeceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik),
- 2) Şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu atıf (iyimserlik),
- 3) Başarmak için amaçlara gidecek yolda azmetmek ve gerekli olduğunda amaçlara giden yolları değiştirebilmek (umut),
- 4) Başarılı olabilmek için sorun ve zorluklarla karşılaşınca güçlü durmak ve kendini toparlayabilmek (dayanıklılık) nitelikleriyle açıklanmıştır.

Luthans (2011:157) motivasyonu ihtiyaçla, fiziksel ya da psikolojik bir eksiklikle ortaya çıkan, bir hedefe ya da özendiriciye yönelik bireyi harekete geçiren bir süreç olarak ifade etmektedir. Motivasyon "bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları ve çaba göstermeleri" (Koçel, 2010:619) olarak da ifade edilmektedir. Motivasyon kavramı, kişilerin bekleme ve ihtiyaçları, amaçları, davranışları, kişilere kendi performansları hakkında bilgi verilmesi konularını kapsamaktadır (a.g.e). İçsel motivasyon ise işin kendisinden kaynaklanan dışardan bir ödüle ihtiyaç duyulmayan motivasyondur (Deci,1971). İçsel olarak motivasyonda birey, ödüllere veya baskıya ihtiyaç duymadan faaliyetlerle ilgilenmekte, özgürce ve kendi iradesiyle hareket etmektedir (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan,1991:328). İçsel motivasyon araçları; ilgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörleri içermektedir (Mottaz,1985 Dündar, Özutku ve Taşpınar,2007). Bireylerin ihtiyaçlarını, davranışlarını ve davranışlarının nedenlerini bilmek motivasyon için çok önemlidir. Motivasyon iradi bir davranışın oluşmasında bilinçli bir dürtünün gösterdiği etkidir. Önemli olan, uygulanan motivasyon yöntemlerinin örgütteki bireylere ve onların ihtiyaçlarına cevap verebilmesidir (Güney, 2013:370-371).

İş tatmini ise, genel olarak, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir göstergesidir. Bireyin yaptığı iş ve çalışma ortamı bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır ve genellikle işin çalışanların beklentilerini ne derecede karşıladığı ile ortaya çıkmaktadır (Luthans, 1995). İş tatminine etki eden unsurları iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, iş ortamı ile ilgili unsurlardır. Çalışana nasıl davranıldığı, yaptığı işin özellikleri, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri ve ödüller iş ortamı ile ilgili unsurlar arasındadır. İkinci tür unsurlar ise demografik ve kişilik özellikleri gibi bireysel özellikleri içermektedir (Spector, 1997).

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları, iş tatminleri ve örgüte bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Psikolojik sermaye kavramı öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikolojik yapılar vasıtasıyla oluşan bireysel motivasyonel eğilimler olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sermayenin her bir boyutunun oluşumuyla meydana gelen temel yapı, görev ve hedefleri gerçekleştirmek için motivasyonel bir eğilime katkıda bulunmaktadır (Luthans vd., 2007). Yine Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'na (1959) göre; içsel (motivasyonel) faktörler tatmin sağlarken, dışsal (hijyen) faktörler ise tatminsizliği önlemektedir. İçsel (motivasyonel) faktörler; tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi gibi faktörler olup çalışanın tatminini sağlamaktadır. Örgüt politikası ve yönetim, maaş, statü, denetim, kişilerarası ilişkiler, iş güvenliği, çalışma koşulları gibi faktörler ise dışsal (hijyen) faktörler olup tatminsizliği önlemektedir (Herzberg, 1968). Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan iş görenlerin diğer iş görenlere göre içsel olarak motivasyonunun daha yüksek olması beklenebilir. Bu doğrultuda iş tatmini üzerinde psikolojik sermayenin etkisinin hem doğrudan hem de içsel motivasyon aracılığıyla gerçekleştiği düşünülmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda, psikolojik sermayenin içsel motivasyon ve iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu ve psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık ettiği öngörülmektedir.

I. LİTERATÜR

I.I. Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini

Psikolojik sermaye bireylerin olumlu ruhsal durumunu ifade etmektedir. Çalışanların işlerinden memnuniyeti de olumlu durumlarla ilişkilidir. Bu bağlamda psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Shunck ve Pajares (2001) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan öz yeterliliğin motivasyon seviyesini, öğrenmeyi ve başarıyı etkilediğini belirtmişlerdir.

Luthans ve diğerleri (2008) çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları, iş tatminleri ve örgüte bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler bulmuştur. Ayrıca umut alt boyutu ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dayanıklılık alt boyutunun ise iş tatmini ve iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, öz yeterliliği yüksek olan iş görenlerin iş performansının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kaplan ve Biçkes (2013) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ve iyimserliğin, iş tatmini ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu, dayanıklılık ve iyimserlik arttıkça iş tatmininin de artacağı ortaya konulmuştur. Bu açıklamalar doğrultusunda bu çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez 1. Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

I.II. Psikolojik Sermaye ve İçsel Motivasyon

Psikolojik olarak iyi bir ruh haline sahip öz yeterliliği, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan iş görenler işlerine ve işyerlerine karşı daha pozitif bir eğilime sahip olabilirler. Dolayısıyla diğer iş görenlere göre içsel motivasyonlarının daha fazla olacağı beklenebilir.

Hackman ve Oldman (1975) İş özellikleri kuramına göre, genel olarak herhangi bir işin beş önemli temel iş özelliği bulunmaktadır. Bunlar beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olarak belirtilmektedir.

İş Özellikleri Modeli'nde iş özellikleri beş boyutta ele alınmıştır.

- Beceri çeşitliliği (skill variety): İşin yürütülmesinde farklı faaliyetler için farklı beceri ve yetenekleri gerektirme derecesidir.
- Görev bütünlüğü (task identity): İşin tamamının veya tanımlanabilir bir parçasının işin başından sonuna kadar görünebilir bir sonuçla gerçekleştirme derecesidir.
- Görev önemi (task significance): Bir işin örgüt içinde veya dış çevrede diğer insanların işinde ve yaşamlarında önemli bir etkiye sahip olma derecesidir.
- Otonomi/Özerklik (autonomy): İşin planlanmasında ve uygulanmasında kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde işin önemli bir bağımsızlık ve takdir yetkisi verdiği derecesidir.
- Geribildirim (feedback): İşin gerektirdiği iş faaliyetlerinin yürütülmesinde işin kendisinin, iş görenin performansının etkinliği hakkında doğrudan ve açık bilgi sağlama derecesidir (Hackman & Oldman, 1975:161-162).

İşe ilişkin bu özellikler iş görenlerin işe ilişkin motivasyonunu, tatmin düzeyini ve performansını etkilemektedir. İş özellikleri kuramına göre iş görenler psikolojik bir durum yaşar ve bu durum, çalışanın işine motive olmasını ve dolayısıyla hem kendisi hem de çalıştığı iş yeri için istenilen tutum ve davranışlarda bulunmasını sağlamaktadır. Böyle bir durum için iş görenlerin nasıl bir işe ihtiyaç duydukları ve nasıl bir iş istedikleri önemli olmaktadır (Hackman & Oldman, 1975:161). Bu noktadan hareketle bu kişilerin psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olması beklenebilir. Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların yaptıkları işin özelliklerini de pozitif algılayıp içsel motivasyonu yüksek olabilir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından biri olan umut, "arzulanan amaçlara ulaşmayı sağlayacak yollar üretme kabiliyetini algılama ve kendini, bu yolları kullanmaya motive etme" olarak tanımlanmaktadır. Umut kavramı üç önemli unsuru içermektedir. Bunlar amaçlar, amaca ulaşacak yollar ve amaç odaklı enerjidir. Amaç, bilişsel bir bileşendir. Amaçlara ulaştırılacak yollar bulunması umut teorisinin ikinci unsurudur. Umut düzeyi yüksek olan insanlar umut düzeyi düşük olanlara göre amaçlara ulaşmak için daha hızlı yollar belirler. Üçüncü unsur ise amaç odaklı enerjidir. Amaç odaklı enerji, umut teorisinin motivasyon bileşeni olup, arzulanan amaçlara ulaşmak için alternatif yolların bulunması için kullanılan algılanan yetenektir. İnsanlar engellerle karşılaştığında alternatif yolları kullanmak için enerji aracılığıyla kendini motive eder. Enerji aynı zamanda zihinsel enerjiyi de ifade etmektedir. Bu teori kapsamında denilebilir ki umut hem bilişsel, hem zihinsel hem de motivasyoneldir (Snyder, 2002). Umut düzeyi yüksek olan çalışanların içsel motivasyonlarının da yüksek olacağı beklenebilir. Ayrıca umut düzeyi arttıkça çalışanların içsel motivasyonlarının da artacağı düşünülebilir. Ayrıca arzu edilen bir amaç belirlenmiş olması içsel bir motivasyon unsuru olmaktadır. Çalışanların arzu edilen amaçlar belirlemesi, bu amaçlara ulaşacak yolların belirlenmesini sağlayacak ve bunun için enerji harcayacaklardır. Böylece çalışanların içsel motivasyonlarının da yüksek olacağı düşünülebilir.

Psikolojik sermayenin bir diğer alt boyutundan biri olan iyimserlik kişinin gelecekte karşılaşılabileceği olayların sonuçları hakkında olumlu ve arzulanır durumlar olmasına ilişkin beklentileri şeklinde ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007: 87). Pozitif beklentilere sahip olan iş

görenlerin içsel motivasyonunun daha yüksek olacağı da beklenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 2. Psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

I.III. İçsel Motivasyon ve İş Tatmini

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı en temel motivasyon teorilerinden biridir. Bilindiği üzere Maslow insan ihtiyaçlarını beş grupta ele almıştır. Temel ihtiyaçlar, güvenlik ve daha sonra da psikolojik ihtiyaçlar (aidiyet, saygı görme ve kendini gerçekleştirme) olarak ihtiyaçları sıralamaktadır.

Maslow alt düzey ihtiyaçlar karşılandıktan sonra üst düzey ihtiyaçlara geçileceğinden bahsetmektedir. Buna göre alt düzey ihtiyaçları (fiziksel ve güvenlik ihtiyacı) karşılanan iş görenler tatmine ulaştıklarında daha üst düzey ihtiyaçlarını aidiyet, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak isteyeceklerdir. Her ihtiyacın karşılanması iş görenin iş tatmin düzeyini artıracaktır. İş görenlerin ihtiyacını karşılaması sonucu işinden tatmin duyması daha üst basamaklar için daha çok motive olmasını sağlayabilir. Üst düzey basamaktaki ihtiyaçların karşılanması iş görenlerin daha fazla içsel olarak motivasyonunu artırabilir. Daha fazla motive olan iş gören daha çok işine yoğunlaşarak daha fazla tatmin sağlayabilir.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı kapsamında; içsel (motivasyonel) faktörlerin; tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi gibi faktörler olup çalışanın tatminini sağladığına değinmiştik. İçsel olarak motive olan çalışanların yaptığı işten daha çok memnun olacağı ve işinden dolayı daha çok mutlu olacağı beklenir.

1969'da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiş Cornell Modeline göre, iş tatmini, bireyin işi ile ilgili duyguları ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Bireyin sahip olabileceği en iyi ve en kötü işler duygularının ve davranışlarının temelini oluşturur. Mevcut işi hayal edebileceği en iyi iş ise, yani pozitif öznel amaç noktasına yakınsa işinden tatmin duyacaktır (Smith, Kendal &Hulin, 1969; Sun, 2002:20). İçsel motivasyonda işin kendisi önemlidir. Dolayısıyla birey işiyle ilgili içsel olarak motive olmuşsa iş tatmin düzeyi de artabilir.

Karatepe ve Uludağ (2007) içsel motivasyonun duygusal tükenme, iş tatmini ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Toe, Murhadi ve Lin (2013)'nin 120 IBM çalışanıyla anket yöntemiyle yaptıkları çalışmada çalışanların demografik özellikleri, iş tatmini ve performans ilişkisini ortaya koymuşlardır. Veriler dışsal ve içsel motivasyon faktörlerinin iş tatminiyle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Malezya'da Amway Şirketi'nde çalışan satış gücü üzerinde yapılan araştırmayla içsel ve dışsal motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuçta iş tatmini ile iç ve dış motivasyon arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur. İçsel motivasyonun dışsal motivasyona göre iş tatminine daha çok katkı sağladığı, içsel ve dışsal motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. İçsel ve dışsal motivasyonun iş tatmininin belirleyicisi olduğu hem içsel hem de dışsal motivasyonun önemli ölçüde daha iyi iş tatmini için katkı sağladığı belirtilmiştir. Uygun içsel motivasyon faktörlerinin belirlenmesinin yüksek iş tatminini teşvik edebileceği ifade edilmiştir (Edrak, Yin-Fah, Gharleghi &Seng, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 3. İçsel motivasyonun iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

I.IV. Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolü

Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü olabileceği bazı çalışmalardan yola çıkarak düşünülebilir.

Larson ve Luthans (2006) çalışanların psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Youssef ve Luthans (2007) çalışanların umut, iyimserlik ve dayanıklılık seviyeleri arttıkça tatmin ve örgüte bağlılıklarının da arttığını belirtmişlerdir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilik insanların nasıl düşünmesi, hissetmesi, kendini motive etmesi ve hareket etmesi gerektiğine de etki etmektedir (Bandura, 1995). İçsel motive edici faktörlerin de iş tatminini etkilediği bilinmektedir. Örneğin; Castillo ve Cano (2004), Ohio State Üniversitesinde fakülte içerisinde iş tatminini açıklayıcı faktörler ile ilgili araştırmalarında, Herzberg ve Mausner tarafından açıklanmış olan İş Tatmini Modeli ve Snyderman'ın (1959) iş motivasyonu ve hijyen faktörleri modeline göre akademisyenlerin iş tatmini seviyelerindeki değişimleri tanımlamaya çalışmışlardır. Araştırmada, "İşin kendisi" fakülte için en motive edici faktör iken en az motive edici faktör ise "çalışma koşulları" olarak belirtilmiştir. Pushpakumari (2008), çalışanların tatmininde içsel ödüllerin önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Yöneticilerin dışsal ödüller yanında içsel ödüllere de (gelişme, özerklik, tanınma, zorlu iş, geri bildirim gibi) öncelik vermeleri gerektiği belirtilmiştir.

Hobfoll (2002), kaynakların korunması kuramından bahsederken öz yeterlilik ve iyimserliği bireyin sahip olduğu kaynaklar olarak belirtmektedir. Öz yeterliliğin yüksek olması stresle daha kolay baş etmeyi sağlarken, iyimserliğin hedefe yönelik eylemler ve refah üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir. Bu noktadan hareketle psikolojik kaynakların bireyin içsel motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisini daha iyi ortaya koyabilmek için, Siu, Bakker ve Jiang (2014) yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ile çalışmaya adanmışlık arasındaki ilişkide içsel motivasyonun istatistiki olarak anlamlı bir aracı olduğunu tespit etmişlerdir. İş tatminini etkileyen çok sayıda faktörün bulunması (Spector, 1997), psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracılık etkisinin olabileceğini gösterebilir. Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda bu çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibidir:

Hipotez 4. Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracılık rolü vardır.

II.METODOLOJİ

II.I. Örneklem

Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı banka şubelerindeki iş görenler bu çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası 2014 Aralık ayı verilerine göre ana kütle belirlenmiştir. Banka şubeleriyle yapılan görüşme sonucunda araştırmanın ana kütesini Kahramanmaraş ili banka şubelerindeki 817 işgörenin oluşturduğu görülmüştür. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün 367 olduğu tespit edilmiştir. Eksik ve kayıp anket olma ihtimaline karşın fazla anket yapılmış olup analizlerde 423 anket kullanılmıştır. İş görenlerin cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında; %64'ü erkek, %36'sı kadındır. İş görenlerin %61'inin evli ve %39'unun bekar olduğu görülmüştür. Yaş gruplarına göre %4,5'inin 18-23 yaş aralığında, %36,9'unun 24-29 yaş aralığında, %38,1'inin 30-35 yaş aralığında, %14,9'unun 36-41, %5,7'sinin 42 yaş ve üzerinde olduğu ve olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyine göre %1,7'sinin ilköğretim mezunu, %17,7'sinin lise, %10,4'ünün ön lisans, %61,2'sinin lisans ve %9,0'ının yüksek lisans olduğu görülmüştür. İş yerindeki çalışma süresine göre dağılımlarına bakıldığında ise %13,5'inin 1 yıldan az, %47,0'ının 1-5 yıl, %27,0'ının 6-10 yıl, %7,8'inin 11-15 yıl ve %4,7'sinin 16 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmüştür.

II.II. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formunda demografik bilgiler ve araştırma modelindeki değişkenlere ait ölçekler kullanılmıştır.

a. psikolojik sermaye ölçeği

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans, Youssef ve Avolio (2007a: 237) tarafından geliştirilen 24 maddeli "Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyut bulunmaktadır.

Ölçekteki tüm ifadeler "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" skalası kullanılarak 5'li Likert Ölçeği'ne göre ölçülmektedir. Ölçekteki 13.madde "İşte bir aksilik ile karşılaştığımda toparlanıp yoluma devam etmekte zorlanırım", 20.madde "İşimle ilgili bir şeyler ters giderse, bunun böyle devam edeceğini düşünürüm" ve 23.madde "Bu işimde olaylar hiçbir zaman istediğim şekilde gelişmiyor" ters ifadeler olup, sonradan ters kodlanarak analiz edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ikinci düzey modelde, ölçeğin dört faktörden oluşan yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiği (X^2) 740,516; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,069; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,887 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,900 olarak bulunmuştur. TLI değeri her ne kadar çok az miktarda 0.90 'nın altında olsa da psikolojik sermaye ölçeği ikinci düzeyde analize alındığı için bu değer kabul edilmiştir.

AMOS'un bize işaret ettiği ve model uyum değerlerinin iyileştirilmesi için bakılan modifikasyon indeksleri sonucunda 1 ve 2, 20 ve 23 ile 23 ve 24 numaralı sorular arasındaki hata varyansları birleştirilmiştir. Bu maddeler aynı faktör altında olduğu için birleştirilmesinde bir sakınca görülmemiştir. Maddelerin birbirlerine yakın olması dolayısıyla katılımcılar tarafından benzer algılanmış olabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırmada psikolojik sermaye değişkeni alt boyutlarıyla değil yapı olarak bütünsel kullanılacağından ayrıca ikinci düzey faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde elde edilen sonuçlar ve yapı, tablo ve şekilde sunulmuştur. Analiz sonucunda düzenlenmiş modele ilaveten 9 ve 11 numaralı sorulara ilişkin hata varyanslarının ilişkilendirilmesi sonrasında model uyum değerleri kabul edilebilir seviyelere çekilmiştir. Ayrıca 13. ve 23. maddelerin faktör yükleri <0.20'den düşük olduğu halde yapıyı bozmamak adına modelden çıkarılmamıştır. Elde edilen uyum indeksi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeği geçerli olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan içsel tutarlılık bağlamında güvenilirlik analizine göre ölçeğin toplamda tek boyut psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.90 olarak tespit edilmiştir. Bu değer >.70 'den büyük olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir.

b. motivasyon ölçeği

Motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak, Mottaz (1985), Brislin vd., (2005), Mahaney ve Lederer (2006)' in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak Dünder vd.(2007) tarafından geliştirilen İçsel Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, içsel motivasyon araçları ile ilgili 9 ifade ve tek faktörlü yapıdan oluşmaktadır. Ölçek 3 'lü Likert olmasına rağmen çalışmada, çalışmanın amacı kapsamında ölçekteki tüm ifadeleri "5- Çok Etkili, 4- Etkili, 3- Ne Etkili Ne Etkili Değil, 2- Etkili Değil, 1- Hiç Etkili Değil" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre belirlenip ölçülmüştür. içsel motivasyon ölçeği içerisindeki 9.madde "Yöneticilerin, onurlandıran tavır ve davranışları", dışsal motivasyon faktörleriyle ilişkili olduğu tespit edildiği için çıkarılmıştır. Düzenlenmiş modelde, modelin uyum indeksleri incelendiğinde ölçeğin geçerli olduğu değerlendirilmektedir. Cronbach Alpha değerleri:

İçsel motivasyon (8 madde) 0.87 bulunmuştur. Bu değer $>.70$ 'den büyük olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir.

c. iş tatmin ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ve tek faktörlü İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki tüm ifadeler "5- Kesinlikle Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifadeler (3,5) kullanılmıştır. Bu ifadeler analizlere başlanmadan önce ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir.

İş tatmin ölçeğinin geçerliliğini test etmek için öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Düzenlenmiş (iki faktörlü iş tatmin modeli) modelde, modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiği (X^2) 32.105; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,129; Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0,887 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,955 olarak bulunmuştur.

Yapılan modifikasyonlar sonrasında hiçbir model doğrulanmamıştır. Bu yüzden Keşfedici Faktör Analizi yapılmasına karar verilmiştir. Başlangıç çözümlemesi, Temel bileşenler ve varimax döndürmesi sonrasında iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu yapıyı % 73.66'lık varyans açıklamıştır. Elde edilen bu yapı daha sonra AMOS programında DFA'ne tabi tutulmuştur. Ancak elde edilen sonuçlar modelin iyi uyum sağlamadığını göstermiştir.

DFA'da iki faktörlü model de uyum sağlamadığından ölçekteki ters kodlanan maddelerin katılımcılar tarafından yeterli okunmadığı veya anlaşılmadığı değerlendirilerek ölçekten 3.madde "İşimi çoğu zaman hevesle yaparım" ve 5.madde "İşimi oldukça sıkıcı bir iş olarak görürüm" çıkarılmıştır. Kalan 3 maddenin yapılan KFA analiz sonuçlarında açıklanan toplam varyans %74,56 olarak elde edilmiştir.

Yapılan içsel tutarlılık bağlamında güvenilirlik analizine göre iş tatmin ölçeğinin (3 madde) Cronbach Alfa değeri 0.82 olarak tespit edilmiştir. Bu değer $>.70$ 'den büyük olduğu için ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir.

III. BULGULAR

Demografik özellikler başlığı altında incelenen bulgular, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, evliyse eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, gelir düzeyi, iş yerindeki çalışma süresi, meslekte toplam çalışma süresi, çalıştığı sektör türü ve iş yerindeki pozisyonu içermektedir.

Araştırmada psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasında ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Cinsiyet	1												
2 Yaş	.168**	1											
3 Eğitim	-.077	-.045	1										
4 Medeni Durum	-.250**	-.467**	.000	1									
5 Eş Çalışma Durumu	.400**	.130*	-.339**	.011	1								
6 Çocuk Sayısı	.251**	.559**	-.238**	-.556**	.282**	1							
7 Gelir Düzeyi	.072	.475**	.384**	-.290**	-.217**	.261**	1						
8 İş Yeri Tecrübesi	.102*	.674**	-.040	-.333**	.000	.402**	.391**	1					
9 Mesleki Tecrübe	.126**	.784**	.007	-.418**	.033	.498**	.548**	.765**	1				
10 Sektör	-.140**	-.118*	-.008	.112*	-.051	-.105*	-.073	-.178**	-.068	1			
11 Pozisyon	.161**	.098*	-.412**	-.123*	.202**	.229**	.001	.083	.107*	-.077	1		
12 Psikolojik Sermaye	.039	.104*	-.069	-.024	.073	.109*	.058	.016	.035	-.079	.029	1	
13 İçsel Motivasyon	-.100*	.015	.067	-.018	.058	.003	.004	-.025	.040	-.119*	.043	.367**	1
14 İş Tatmini	-.037	-.024	-.153**	.046	.115	.054	-.048	-.050	-.022	-.062	.147**	.350**	.419**

* p<0,05; ** p<0,01; Cinsiyet 1=Erkek 2=Kadın olarak kodlanmıştır.

Psikolojik sermaye; içsel motivasyon ile ($r=0.367$ $p<0.01$), iş tatmini ile ($r=0.350$ $p<0.01$) pozitif yönlü ilişki içerisindedir. İçsel motivasyon; iş tatmini ($r=0.419$ $p<0.01$) ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir.

Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Birinci aşamada demografik değişkenler analize alınmıştır ve elde edilen sonuçlara göre iş tatmininin yaklaşık %7'sinin bu değişkenlerle açıklandığı tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise psikolojik sermaye modele eklenmiş ve elde edilen modelde iş tatmininin yaklaşık %17'sinin açıklandığı görülmüştür. Psikolojik sermayenin etkisine bakıldığında, iş tatminini pozitif yönde etkilediği ($\beta=0.333$, $p<.01$) ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, *psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin var olduğunu öngören H₁ Hipotezi "Kabul" edilmiştir.*

Psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerindeki etkisine bakmak için ilk aşamada demografik değişkenler analize alınmıştır ve elde edilen sonuçlara göre içsel motivasyonun yaklaşık %5'inin bu değişkenlerle açıklandığı tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise psikolojik sermaye modele eklenmiş ve elde edilen modelde içsel motivasyonun yaklaşık %20'sinin açıklandığı görülmüştür. Psikolojik sermayenin etkisine bakıldığında içsel motivasyonu pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,406$, $p<.01$) ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, *psikolojik sermayenin içsel motivasyon üzerinde pozitif bir etkisinin var olduğunu öngören H₂ Hipotezi "Kabul" edilmiştir.*

İçsel motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisine bakmak için birinci aşamada demografik değişkenler analize alınmıştır ve elde edilen sonuçlara göre iş tatmininin yaklaşık %7'sinin bu değişkenlerle açıklandığı tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise içsel motivasyon modele eklenmiş ve elde edilen modelde iş tatmininin yaklaşık %24'ünün açıklandığı görülmüştür. İçsel motivasyonun etkisine bakıldığında, iş tatminini pozitif yönde etkilediği ($\beta=0.423$, $p<.01$) ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, *içsel motivasyonun iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin var olduğunu öngören H_3 hipotezi "Kabul" edilmiştir.*

Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünü test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	İçsel Motivasyon	İş Tatmini	İş Tatmini	İş Tatmini	İş Tatmini	İş Tatmini
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
(sabit)		7,064**		-2.556*		7,659**
Cinsiyet	-,130	-2,120*	-.087	-1.400	,005	,104
Yaş	-,058	-,672	-.085	-.958	,061	,816
Eğitim	,165	2,242*	-.118	-1.564	-,039	-,615
Medeni Durum	-,022	-,372	,009	,153	,047	,955
Eş Çalışma Durumu	,110	1,706	,062	,937	,116	2,094*
Çocuk Sayısı	-,047	-,691	,011	,155	-,031	-,536
Gelir Düzeyi	-,123	-1,696	-.006	-.076	,077	1,238
İş Yeri Tecrübesi	-,125	-1,600	-.108	-1.350	-,034	-,512
Mesleki Tecrübe	,209	2,150*	,133	1.346	-,079	-,947
Sektör	-,099	-1,735	-.074	-1.280	-,070	-1,423
Çalıştığı Pozisyon	,044	,718	,114	1.817	-,005	-,095
Psikolojik Sermaye	,406	7,254**	,333	5.850**	,285	8,562**
İçsel Motivasyon					,436	5,540**
F	5.872**		4.819**		14.856**	
R²	.209		.178		.421	

**p<.01,*p<.05

Tablo 2'den anlaşılacağı üzere, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi 3. Modelde anlamlı olduğu için içsel motivasyonun *kısmi aracılık rolü* olduğu tespit edilmiştir. *Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiye içsel motivasyonun aracılık ettiğini öngören H_4 Hipotezi "Kabul" edilmiştir.* t değerinden bu ilişkinin istatistiksel açıdan *anlamlı* olduğu görülmektedir ($t=5,540$, $p< 0.01$). Yapılan Sobel Testi sonucunda (Sobel $z=4.402$, $p< 0.01$) bu aracılık etkisinin *anlamlı* olduğu ortaya çıkarılmıştır.

SONUÇ

Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatminini arasındaki ilişkileri incelediğimiz bu çalışmada bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadaki H_1 , H_2 , H_3 hipotezleri desteklenmiştir. H_4 hipotezi ise kısmi olarak desteklenmiştir. Psikolojik sermayenin iş tatminini ve içsel motivasyonu pozitif etkilediği ve içsel motivasyonun da iş tatminini pozitif etkilediği görülmüştür. Ayrıca psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık ettiği saptanmıştır. Böylece iş görenlerin psikolojik sermayelerinin iş

tatmini üzerindeki etkisinin doğrudan ve içsel motivasyon aracılığıyla ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Akçay (2011) tarafından yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu; psikolojik sermaye ölçeğinin iş tatminini belirlemede, alt boyutlarına göre, açıklayıcılık düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Zeynel (2014) tarafından yapılan araştırmada mesleki motivasyon düzeyinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde ve güçlü bir biçimde etkilediği tespit edilmiştir.

Çetin ve Çelik (2016) KOBİ'lerde yaptıkları çalışmada çalışanların mesleki öz yeterlilikleri ve içsel motivasyonları arttıkça iş performansının da arttığını tespit etmişlerdir. Mesleki öz yeterliliğin iş performansına katkısında içsel motivasyonun kısmi bir aracılık rolü olduğunu ortaya konulmuştur. Çetin, Aşkun ve Basım (2016) yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin artmasının başlangıçtaki içsel motivasyonu artırdığı ve zaman içinde azalan içsel motivasyonu da artırıcı etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Niemivirta ve Tapola (2007) yaptıkları araştırmayla öğrencilerin karmaşık bir problem çözme görevi üzerinde çalışırken göreve ilgi ve özyeterlilikteki değişiklikler arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Daha önceki matematik başarısındaki etkiler kontrol edildikten sonra hem özyeterlilikteki başlangıç düzeyinin hem de göreve ilgideki değişim oranının görev performansının belirleyicisi olduğu bulgulanmıştır. Bu noktadan hareketle hem psikolojik sermayenin hem de içsel motivasyonun performansın belirleyicisi olduğu gibi iş tatmininin de belirleyicisi olduğu söylenebilir. Siu vd. (2014) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile çalışmaya adanmışlık arasındaki ilişkide içsel motivasyonun anlamlı bir aracı olduğu ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin içsel motivasyonu ve iş tatminini etkilediği, içsel motivasyonun da iş tatminini etkilediği, ayrıca psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık ettiğine ilişkin bulguların, hem teorik alt yapı hem de daha önce yapılan çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasındaki pozitif ilişkiyi göz önünde tutarak iş görenlerin doğru yönlendirilmesi ve iş tatmin düzeylerinin artması sağlanabilir. Psikolojik sermayeleri, içsel motivasyonları ve iş tatmin düzeyleri artmış olan iş görenlerin performansı da artış gösterecektir.

Psikolojik sermaye çalışanlara öğretilbilir ve geliştirilmesi için eğitimler verilebilir. Psikolojik sermayesi güçlenmiş olan iş görenlerin işe ilişkin tutum ve davranışlarının pozitif yönde artırılması sağlanabilir. Psikologlar, psikiyatrist ve bu konularda çalışmış uzman kişiler tarafından iş görenlere belirli dönemlerde eğitim verilebilir. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri artan iş görenlerin işlerine karşı pozitif yaklaşımları motivasyon düzeylerini artırabilir. İçsel olarak motive olan iş görenlerin işlerinden memnuniyeti yani iş tatmin düzeyi de artabilir. Destekleyici bir örgüt ikliminin yaratılmasının ve örgütsel güvenin artırılmasının hem psikolojik sermaye düzeyini hem de içsel motivasyonu artıracığı düşünülmektedir. Yaratıcı ve yenilikçi örgütlerin iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ve içsel motivasyonunu arttıracığı ve bununla birlikte iş tatmin düzeylerinin de artacağı düşünülmektedir. İş görenler yaratıcı ve yenilikçi örgütlerde duygu, düşünce ve fikirlerini daha rahat paylaşabileceği için psikolojik sermaye düzeyleri ve içsel motivasyonlarının yüksek olacağı düşünülmektedir. İşyerlerinde yapılan işlere ilişkin iş analizlerinin ve iş tanımlarının açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya konulması ve işlerin niteliklerinin iyileştirilmesi iş görenlerin içsel motivasyonunu artıracaktır. Psikolojik sermayeleri yüksek olan iş görenlerin takdir edilmesi, sorumluluk verilmesi ve ilerleme olanaklarının sunulması iş görenlerin içsel olarak motivasyonunu artıracaktır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adil ücret sistemi, ek imkanlar sunulması iş görenlerin psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmelerini sağlayabilir ve psikolojik sermayeleri artabilir. Böylece psikolojik sermayesi yüksek olan iş görenlerin içsel motivasyonları daha çok artabilir ve iş tatmin düzeyi de artabilir. Personel güçlendirme davranışları (yetki verme, sorumluluk, beceri geliştirme, karar verme, bilgi verme ve koçluk) sergilemesinin iş görenlerin psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmin düzeylerini artıracığı söylenebilir. Yöneticiler bu konularda bilinçli olmalı ve tüm bunların gerçekleşmesi için çaba sarf etmelidirler.

Bu çalışmanın katkısı; ilgili alan yazında, psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracılığını ele alan çalışmaya rastlanmamış olmasıdır. Ayrıca psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun önemi de ortaya konulmuştur. Bu çalışmada da bir takım kısıtlar bulunmaktadır. Çalışmanın ilk kısıtı, verilerin aynı kaynaktan (bireyin kendisinden) toplanmasıdır. Bu durum yanlılığa neden olmaktadır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda farklı kaynaklardan veri toplanması böyle bir kısıtı ortadan kaldıracaktır. Araştırmanın kesitsel bir araştırma olması ikinci kısıttır. Kesitsel araştırma belirli bir zaman diliminde yapılmaktadır oysa ki farklı zaman dilimlerinde yapılan boylamsal bir araştırma neden sonuç ilişkisi daha iyi ortaya konulabileceği için, kesitsel araştırmadaki bu kısıt ortadan kaldırılabilir.

Psikolojik sermaye, liderlik çeşitleri ve liderlerin kullandığı motive edici araçlar örgütsel ve kültürel farklılıklar bağlamında incelenebilir. Psikolojik sermaye, motivasyon ve kültürel zeka ilişkileri de ele alınabilir. Bu araştırmaların hem ampirik hem de nitel olarak yapılması daha değerli olabilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. & Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.X, S II, 135-156.
- Akçay H.V. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İktisat) Anabilim Dalı. İstanbul.
- Akgündüz Y. (2013). Çalışanların yaratıcılığına motivasyon araçlarının etkisi: kuşadası'ndaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (20),131-148
- Aybas M. (2014). *İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların işe adanmışlığı üzerindeki etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü, konuya ilişkin bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul
- Brayfield, A.H. & Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Castillo, J.X. & Cano, J., (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal Of Agricultural Education*, 45 (3), 65-74.
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin F. & Çelik D.A. (2016). Mesleki öz-yeterliliğin iş performansına etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: boylamsal bir araştırma. 24.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi. Sabancı Üniversitesi. İstanbul, 29-31 Mayıs
- Çetin, F., Aşkun D., & Basım H.N. (2016). Psikolojik sermayenin farklılaşan haftalık içsel motivasyona etkileri ve iş performansına ilişkin sonuçlar: boylamsal bir analiz. *Eurasian Business & Economics Journal*, 2, 1-7.
- Deci, E.L. (1971). The effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 18,105-115.
- Deci, E. L. Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: the self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3 -4), 325-346.

- Dünder, S., Özutku H & Taşınar F. (2007). İsel ve dışsal motivasyon araçlarının işğörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Edrak B.B., Yin-Fah B.C., Gharleghi B. & Seng T.K. (2013). The effectiveness of intrinsic and extrinsic motivations: a study of malaysian amway company's direct sales forces. *International Journals Business and Social Science, Center for Promoting Ideas, USA*, 4(9), 96-103.
- Erkuş A. & Fındıklı A. M. (2013). Psikolojik sermayenin iř tatmini, iř performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Journal of the School of Business Istanbul University*, 42(3), 302-318.
- Güney S. (2013). *Davranış bilimleri*. Nobel Akademik Yayıncılık, 7. Basım, Ankara.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, January-February, 46 (1), 53-62
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324
- Karakuř ř. & Yardım M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iř doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İř ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31
- Koel T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım, İstanbul.
- Larson, M. & Luthans M. (2006). The potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies* 13, 44-61.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. & Youssef C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., S.M., Norman, B.J., Avolio & Avey J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach*. 12th Edition. McGraw-Hill Irwin, New York
- Mottaz J. Clifford (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26 (3), .365-385.
- Niemivirta M. & Tapola A. (2007). Self-Efficacy, interest, and task performance within-task changes, mutual relationships, and predictive effects. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21(3/4), 241-250.
- Polatcı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iř aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi, Kayseri.
- Pushpakumari, M.D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance: an empirical analysis, 89-105.

- Sheldon, K. & King, L. (2001). Why Positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217
- Siu O.L., Bakker A.B. & Jiang X.(2014). Psychological capital among university students: relationships with study engagement and intrinsic motivation. *J Happiness Stud*, 15,979-994.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Stewart, W. P. (1998). Leisure as multiphase experiences: challenging traditions. *Journal of Leisure Research*, 30(4), 391-400.
- Toe T.T., Murhadi W.R. & Lin W. (2013). Research study on the correlation between employee job satisfaction and employee motivation. *Amity Global Business Review*, 1(3).
- Vallerand, R. J. & Ratelle, C. F. (2004). *Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model* Deci, ve Ryan (Ed.) Handbook of Self-Determination Theory içinde (p. 37-65) Rochester: University of Rochester Press.
- Youssef, C.M. & Luthans F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33,774-800.
- Yürür, S. & Keser A.(2010). İşe bağlı gerginlik ve iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4).165-193
- Zeynel E.(2014). Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Isparta,