



The Effects of Psychological Capital on Weekly Changing Internal Work Motivation and Related Work Performance Outcomes: A Longitudinal Analysis

Fatih Çetin,* Duysal Aşkun,** H. Nejat Basım***

* Niğde University, Niğde, Turkey*, Murat Hüdavendigar University, Istanbul, Turkey**, Başkent University, Ankara, Turkey***

E-mail: fatih_cetin@ymail.com.tr*, duysala@gmail.com**, nbasim@baskent.edu.tr***

Copyright © 2016 Fatih Çetin, Duysal Aşkun, H. Nejat Basım. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract

The current study aims to understand the roles of internal work motivation and psychological capital in terms of work performance outcomes within the scope of positive organizational behavior. The study is carried out as a longitudinal design by collecting data from voluntary 65 blue collar workers from a private firm in five different time periods. The data was analyzed by using Amos 22.0 program through latent growth curve modelling. The results showed that psychological capital increased not only the initial level of intrinsic motivation but also increased the intrinsic motivation which decreased in time. Moreover initial level intrinsic motivation increased the job performance positively, and decreased intrinsic motivation over time diminished the job performance.

Keywords: Psychological capital, intrinsic work motivation, Work performance

JEL Code Classification: M12, M19, M54

Psikolojik Sermayenin Farklılaşan Haftalık İçsel Motivasyona Etkileri ve İş Performansına İlişkin Sonuçlar: Boylamsal bir Analiz

Özet

Çalışmada, pozitif örgütsel davranış bakış açısıyla bireysel performansın açıklanmasında psikolojik sermaye ve içsel motivasyonun rollerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma, özel bir firmada 65 mavi yakalı çalışandan beş farklı zamanda periyodik toplanan veriler üzerinden boylamsal bir tasarımla yapılmıştır. Veriler örtük gelişim modeli kurularak AMOS 22.0 programıyla analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar psikolojik sermayenin artmasının, başlangıçtaki içsel motivasyonu artırdığını ve zaman içinde azalan içsel motivasyonu da artırıcı yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca başlangıçtaki içsel motivasyonun iş performansını artırdığı ve zaman içinde azalan içsel motivasyonun ise iş performansını azalttığı ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, İçsel motivasyon, İş performansı



1. Giriş

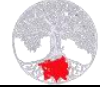
Günümüzde oldukça aktif faaliyet gösteren kurumların tümünün ortak beklentisi ve amacı çalışanlarının belirlenen hedeflere doğru motive bir şekilde harekete geçerek başarılı performanslar ortaya koymalarıdır. Birçok kurum çalışanlarından maksimum çıktı alabilmek amacıyla insan kaynakları fonksiyonları yardımıyla çeşitli geliştirme ve iyileştirme çalışmaları ortaya koymaktadır. Bu çalışmalar, eğitim ve gelişim programları, performans değerlendirme araçları, yönetici geliştirme faaliyetleri adı altında farklı şekil ve seviyelerde gerçekleştirilmektedir. Bu tür kurumsal çabaların yanında son zamanda örgütsel davranış literatüründe de sıkça yer almaya başlayan “bireysel faktörler”in önemi farklı yazarlar tarafından anlatılmaya başlanmıştır. Bu bireysel faktörler, özgüven, öz-yeterlilik, içsel kontrol odağı, dayanıklılık, umut, iyimserlik vb. kavramlardan oluşmaktadır. Bireysel unsurların önemi kurumsal yaşamda özellikle seçme ve yerleştirme ve yetenek yönetimi çalışmalarında hakim olmaktadır. Gerek kuruma giriş aşamasında gerekse devamındaki katkılarının bireysel olarak ölçülmesi ve yönetilmesinde “birey”in odak noktası olması gittikçe kaçınılmaz olmaktadır.

Son zamanlarda oldukça popüler hale gelen “pozitif psikoloji” akımı beraberinde “pozitif örgütsel davranış” kavramını da getirmiştir. Özellikle Luthans (2002)’ın öne sürdüğü bu kavramın anlamı, etkin bir performans gelişimi amacıyla ölçülen, geliştirilen ve etkin bir şekilde yönetilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin araştırılması ve uygulanmasıdır (akt. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Pozitif örgütsel davranış kavramını psikoloji literatüründeki diğer kavramlardan ayırt edebilmek amacıyla aşağıdaki kriterler öne sürülmüştür: a. Belirli bir kuramsal çerçeve ve araştırma ile desteklenen; b. Geçerli bir ölçümü olan; c. Örgütsel davranış literatürü içinde özel olan; d. Durumsal yapısı olan (yani fiks bir özellik değil de daha çok gelişim ve değişime açık); e. Bireysel iş performansı ve tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olan (Luthans, 2002 a,b; akt. Luthans ve ark., 2007).

Bu kriterler kullanılarak içinde umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik kavramlarını barındıran psikolojik sermaye kavramı geliştirilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004; akt. Luthans ve ark., 2007). Bu kavramı anlatan bir takım özellikleri saymak gerekirse: 1. Kendine güveni olmak (öz-yeterlilik); 2. Şimdi ve gelecekte başarılı olma yönünde pozitif yönelimli ve iyimser olmak; 3. Hedefler doğrultusunda sebat etmek ve gerektiğinde başarılı olmak uğruna makas değiştirebilmek; 4. Problemler tarafından sarsıldığında tekrar ayağa kalkıp başarıya ulaşmak için çabalamaya devam etmek (Luthans ve ark., 2007, sf. 3; akt. Luthans ve ark., 2007).

Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayenin ekonomi ve finans alanlarının dışında aynı zamanda insan kaynaklarının taşıdığı bir değer anlamında kullanılabileceğini öne sürmektedirler. Bunun yanında bazı ilgili kavramlar da beraberinde kullanılabilmektedir (Entelektüel sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye gibi). Genel olarak psikolojik sermaye kavramı Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında aslında pozitif psikolojik kavramlar olan umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlikten oluşan motivasyonel bir eğilim olarak tanımlanmıştır. Burada araştırmacıların özellikle vurguladığı, psikolojik sermaye kavramının “sabit bir kişilik özelliği” değil “durumsal” bir nitelik taşımasıdır. Bunun nedeni, psikolojik sermayeyi oluşturduğu düşünülen bu dört kavramın her birinin ayrı ayrı “durumsal” birer özellik taşımalarıdır. Ayrıca, psikolojik sermayenin bu kavramların her birinden farklı ve ayrı bir yapısı olduğu öne sürülmektedir. Bu yapı kişilerin içinde bulundukları psikolojik duruma işaret ederek olumlu birçok iş süreçleriyle ilişkilendirilmiştir (Avey ve ark., 2011).

Alanda benzer çalışmalara baktığımızda, hizmet sektöründe faaliyet gösteren Koreli bir firmanın çalışanlarının iş performansı ve girişimci iş davranışlarına yönelik içsel motivasyonlarına etki ettiği düşünülen psikolojik sermaye ve risk toleransı kavramları



araştırılmıştır (Kim ve Noh, 2015) Sonuçlara göre, psikolojik sermayeyi oluşturduğu düşünülen öz-yeterlilik ve iyimser dayanıklılık boyutları içsel motivasyon üzerinde farklı etkilere sahip olmuşlardır. Öz-yeterlilik çalışanların içsel motivasyonlarını hiçbir şekilde anlamlı olarak etkilemezken, iyimser dayanıklılık nihai olarak girişimci özgüveni de etkileyecek şekilde içsel motivasyonu olumlu olarak etkilemiştir. Yine psikolojik sermayenin bağımsız değişken olarak incelendiği, bu sefer üniversite öğrencilerinin yer aldığı başka bir çalışmada, bir ara değişken olan içsel motivasyona olumlu bir katkı yapmıştır (Siu, Bakker ve Jiang, 2014).

İçsel motivasyon kavramı ise daha çok psikolojik süreçlerle ilişkili olup, performans gösterme süreçlerinde; o süreçten zevk almayı, tamamen o sürece odaklanmayı ve yalnızca içinde bulunulan o süreçteki faaliyetlerden güdülenmeyi ifade eden bir yapıya işaret etmektedir (McAuley ve ark., 1987). Bu yapı; kişisel özellikler, çalışma ortamı veya yapılan işin yapısı gibi çeşitli faktörlere göre kişiler arasında veya kişi içi süreçler açısından zamana bağlı olarak farklılaşabilecektir. Bireysel motivasyon ile ilgili önemli bir diğer kuram ise öz-kararlılık teorisidir (Deci ve Ryan, 1985). Öz-kararlılık teorisine göre bireyler belirli ihtiyaçlarla dünyaya gelirler. Bu ihtiyaçlar, başarı, ilişkisellik ve özerklik olarak sıralanmıştır. Yine bu teoriye göre motivasyon kavramı içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılır. İçsel motivasyon bireyin herhangi bir sonuca bağlı olmaksızın yaptığı işten zevk alarak motive olmasını tanımlar. Dışsal motivasyon ise bireyin motive olabilmesi için yaptığı işin sonucunda ödüllendirici bir çıktı olmasını gerektirir. İçsel motivasyonla hareket eden bireyler var olan kapasitelerini geliştirmek ve her zaman daha iyisini yapabilmek için içsel bir istek duyarlar. Onlar için işin kendisi motivasyon kaynağıdır. Dışsal motivasyonda ise tam tersi, bireyin gerekli işi yapabilmesi için işin sonucunun bir şekilde ödüllendirici olması lazımdır. Yani işin kendisi değil, sonuçları bireyde tatmin yaratır (Ryan ve Deci, 2000).

Bireyin motivasyon ve tatmin süreçlerini anlatan daha bir çok kuram ve yaklaşım mevcuttur. Burada önemli olan, özellikle motivasyon alanında etkisi olduğu düşünülen kişilik ve kişilik özelliklerinin son yıllarda gittikçe arttığını görmemizdir. Özellikle performansı yordadığı düşünülen kişilik özelliklerinin (Barrick ve Mount, 2005) arada bir takım değişkenler yoluyla (hedefler, beklentiler, öz-yeterlilik vb.) etkili olduğu öne sürülmektedir.

Bu doğrultuda araştırmada, katılımcılarda zaman içinde değişim gösteren içsel motivasyon süreçlerinin ölçülmesi ve bu sürece etki ettiği varsayılan psikolojik sermayenin rolü ile bu süreç sonrasındaki iş performansına ilişkin sonuçların seyrinin görülebilmesi, ortak yöntem varyansından kurtularak neden sonuç ilişkilerinin daha net olarak ortaya çıkarılması açısından yöntem olarak boylamsal bir tasarımın ve örtük gelişim modelinin kullanılması benimsenmiştir.

2. Yöntem

Katılımcılar özel bir firmada 65 mavi yakalı gönüllü çalışandan oluşmaktadır. Anket yöntemi ile beş farklı zamanda periyodik toplanan veriler üzerinden boylamsal bir tasarım yapılmıştır. İlk uygulamada katılımcıların psikolojik sermayeleri sorulmuştur. İkinci üçüncü ve dördüncü uygulamalar katılımcıların içsel motivasyonlarını ölçmek amacıyla birbirini takip eden üç haftalık periyotta Salı veya Çarşamba günleri toplanmıştır. Son uygulamada ise katılımcılardan genel iş performanslarını değerlendirmeleri istenmiştir. Veri toplamak için Kısa Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans ve ark., 2007), İçsel Motivasyon Ölçeği (ölçeğin 7 maddelik ilgi/zevk alma alt boyutu kullanılmıştır, McAuley ve ark., 1987) ve Algılanan İş Performansı Ölçeği (Carmeli ve ark., 2007) kullanılmıştır. Veriler örtük gelişim modeli kurularak Amos 22.0 programıyla analiz edilmiştir.



3. Bulgular

Araştırma için öncelikle ölçeklerin seçilen örneklem için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak uygunlukları test edilmiştir. Geçerlilik için daha önceden belirlenmiş yapıların uygunluğunun testi için yapılan doğrulayıcı faktör analiz bulguları Tablo 1’de sunulmuş ve ulaşılan değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri Tablo 2’de görülmektedir (motivasyon ölçeği için üç farklı güvenilirlik testi yapılmıştır).

Tablo 1 Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi istatistikleri

	<i>Toplam madde ve alt boyut sayısı</i>	χ^2/sd	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
Kısa psikolojik sermaye ölçeği	12 madde (4 alt boyut)	2.89	.92	.074
İçsel motivasyon ölçeği	7 madde (tek boyut)	1.57	.95	.054
İş performansı ölçeği	4 madde (tek boyut)	1.98	.97	.061

Geçerlilik analizi devamında doğrulanan örtük faktör yapıları, Amos programı yardımıyla faktör yükleri dikkate alınarak gözlemlenen değişkenlere dönüştürülmüş ve elde edilen ilişkisel istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre haftalık içsel motivasyonun üç hafta süresince ortalamasının azaldığı, değişkenler arasında çeşitli seviyelerde anlamlı ilişkilerin olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2 Değişkenler arasındaki ilişkiler, ortalamalar ve güvenilirlik değerleri

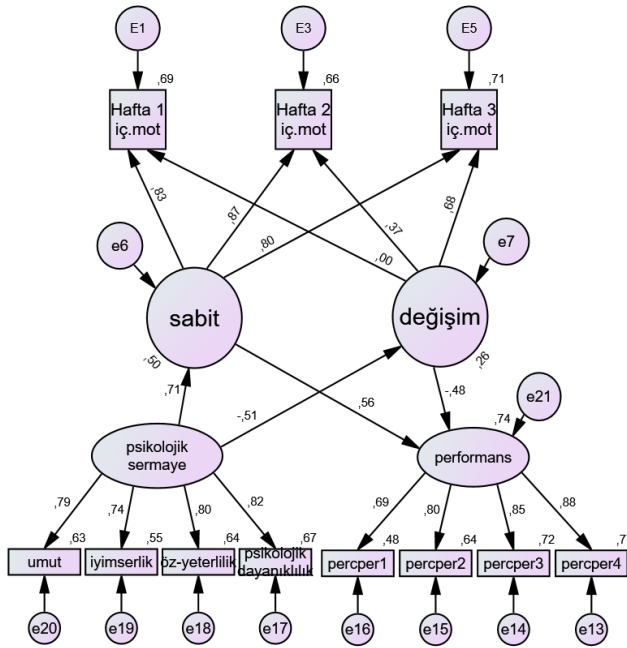
	Ort. (SS)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.Hafta 1 içsel motivasyon	3.62(.72)	(.78)				
2.Hafta 2 içsel motivasyon	3.46(.84)	.563**	(.74)			
3.Hafta 3 içsel motivasyon	3.35(.85)	.538**	.793**	(.77)		
4.Psikolojik sermaye	3.71(.58)	.603**	.369**	.245*	(.82)	
5.Performans	3.63 (.55)	.549**	.334**	.247*	.620**	(.79)

*p<.05, **p<.01, Parantez içindeki değerler Cronbach alfa değerlerini göstermektedir.

Elde edilen çoklu ilişkiler sonrasında iki aşamada örtük gelişim modeli kurulmuştur. Birinci aşamada haftalık içsel motivasyondaki kişilerarasındaki değişiminin görülmesi, ikinci aşamada ise bu sürece etki eden psikolojik sermaye ile bu sürecin sonundaki iş performansına ilişkin etkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Birinci aşama kişi içi ve kişilerarasındaki içsel motivasyonun zaman içindeki değişimlerini görebilmek için kurulan koşulsuz örtük gelişim model analizi sonuçları modelin iyi uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2/df = 2.92$, $RMSEA = 0.060$, $CFI = 0.93$). Elde edilen sonuç sabit faktör olarak adlandırılan başlangıçtaki ortalama içsel motivasyonun (Ort.=3.61, $SS=.08$, $p<.01$) ve eğitim faktörü olarak adlandırılan içsel motivasyondaki değişimin (Ort.=-.22, $SS=.09$, $p<.05$) anlamlı olduğudur. Buna göre başlangıçtaki kısmen yüksek içsel motivasyonun zaman içinde anlamlı biçimde azaldığı ortaya çıkmıştır. Başlangıçtaki kişilerarası farklılıkların ise anlamlı olduğu ($Var.=.35$, $p<.01$) ve zaman içinde yaşanan değişimin ise heterojen ($Var.=.33$, $p<.08$) olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yani kişilerarasında içsel motivasyon açısından farklılıklar yaşanmasına karşın zaman içinde bu farklılıkların korunmadığı (kişiler arasında farklı motivasyon seviyeleri yaşandığı) belirlenmiştir. Ayrıca sabit faktör ile değişim faktörü arasında elde edilen anlamsız ilişki ($Kov.=.04$, $p<.64$) faktörler arasında ilişkinin olmadığına işaret etmektedir.



İkinci aşamada, psikolojik sermaye ile iş performansının dahil edildiği koşullu örtük gelişim modeli Şekil 2’de sunulmuştur ($\chi^2/df = 2.01$, $RMSEA = 0.067$, $CFI = 0.90$). Buna göre başlangıçtaki içsel motivasyona psikolojik sermayenin anlamlı pozitif yönlü etkilerinin olduğu ($\beta = .71$, $p < .01$), zaman içindeki azalan içsel motivasyona ise negatif yönlü etkilerinin olduğu ($\beta = -.51$, $p < .01$) belirlenmiştir. Böylece psikolojik sermayenin artmasıyla, başlangıçtaki içsel motivasyonun arttığı ve zaman içinde azalan içsel motivasyona artırıcı yönde etki yaptığı ifade edilebilir. Diğer yandan başlangıçtaki içsel motivasyonun artmasıyla iş performansının da arttığı ($\beta = .56$, $p < .01$), zaman içinde azalan içsel motivasyonun ise iş performansını azaltıcı etki yaptığından ($\beta = -.48$, $p < .01$) bahsedilebilir. Sonuçta içsel motivasyonun başlangıçtaki ve zaman içindeki olumlu yönlü artmasının iş performansını da artıracakı söylenebilir.



Şekil 1 Örtük gelişim model analizi sonuçları

4. Tartışma ve sonuç

Araştırma sonuçları önceki literatür bulgularıyla paralel bir sonuç ortaya koymaktadır. Beklenildiği gibi, psikolojik sermaye genel olarak içsel motivasyonu arttıran bir etkiye sahip olmuştur. Bunun ötesinde yalnızca başlangıç seviyesindeki içsel motivasyonun artması yanında, zaman içinde azalan içsel motivasyonun da pozitif yönlü artmasında psikolojik sermayenin etkileri ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca içsel motivasyonun iş performansını artırdığı, zaman içinde azalan içsel motivasyonun ise iş performansını azalttığı belirlenmiştir. İçsel motivasyon, şartlı değişken olarak Norveç’teki hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanlarının performanslarında da anlamlı olarak etkili bulunmuştur (Dysvik ve Kuvaas, 2011).

Çalışmamızın, gerek ele alınan kavramların pozitif örgütsel davranış açısından önem atfedilmesi, gerekse kullanılan araştırma yönteminin güçlülüğü açısından var olan literatüre olumlu katkılar sağladığı söylenebilir. Yapılan birçok çalışmada kesitsel verinin kullanılması anılan ilişkilerdeki neden-sonuç bağlantılarının görülmesi açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlar açısından boylamsal bir metodun kullanılması bu ilişkilerin daha sağlıklı görülmesi açısından değerli sayılabilir. Bunun yanında daha önce değişik kültürlerde gözlenen psikolojik sermayenin motivasyona ve içsel motivasyonun iş



performansına olumlu etkilerinin Türk kültüründe de var olması, psikolojik sermaye ve içsel motivasyon kavramlarının evrensel düzeyde iş performansında etkili olduğuna işaret ediyor olabilir.

Elde edilen tüm bulguların seçilen örneklem ve anket yöntemi kısıtları çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Gelecek araştırmalarda birtakım işle veya örgütle ilgili farklı araştırma değişkenlerine odaklanılmasının ve ilişkilerin Türk kültüründe test edilmesinin, psikolojik sermaye ve içsel motivasyon kavramlarının evrensel veya kısmen evrensel bir yapı olduğu varsayımlarının test edilmesinde faydalı olabilecektir.

Tüm bu sonuçlar içsel motivasyonun iş performans açısından önemli olduğunu ve bu süreçte zaman içinde azalan motivasyonun artmasında psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koyması bakımından önemli sayılabilir.

5. Kaynaklar

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance, *Articles Human Resource Development Quarterly* vol. 22(2), 127-152.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18, 359–372.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance, *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3): 367-387.
- Kim, J., & Noh, Y. (2015). The effects of psychological capital and risk tolerance on service workers' internal motivation for firm performance and entrepreneurship. *International Entrepreneurship Management Journal*, DOI 10.1007/s11365-015-0369-0 (first online publication).
- Luthans F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans F, Youssef CM. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.



- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1987). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1): 68-78.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological Capital among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15: 979-994.