



T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
BİR HASTANE ÖRNEĞİ**

Cansu AKÇA

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Yasemin ASLAN

Bandırma 2025

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
BİR HASTANE ÖRNEĞİ**

Cansu AKÇA
Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Yasemin ASLAN

Bandırma 2025



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Bu çalışma 07.07.2025 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından [Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı] , [Sağlık Yönetimi Programı] Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

(07/07/2025)

Cansu AKÇA

ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR

Örgütsel psikolojik sermaye olumsuz yönler yerine olumlu, pozitif yönlerin geliştirilmesi, bireylerin kendilerini bulmalarını, keşfetmelerini, gelişmelerini sağlamaktadır. Çalışma hayatında karşılaşılabilecek olumsuz durumlarla daha kolay bir şekilde baş edebilme, kendini daha rahat ve iyi hissetmeyi sağlarken kurumun başarılı olması, değer üretmesi, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması, performansının artması gibi pek çok olumlu katkıyı beraberinde getirir. Bu yönüyle kurumların çalışanlarını gerekli eğitimlerle desteklemesi, gelişimlerine katkıda bulunması önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmamda güler yüzlü, tatlı dilli, anlayışlı, pozitif enerjisiyle daha çok çalışmama teşvik eden, her konuda bana destek olan tez çalışmamın her aşamasında bilgi ve tecrübeleriyle her zaman yanımda olan, bana ışık tutan değerli danışman hocam Doç. Dr. Yasemin ASLAN'a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Tezin istatistik bölümünde yardımını esirgemeyen, bana yol gösteren Arş. Gör. Furkan ALP hocama ve bu seviyeye gelene kadar şahsıma emeği geçen tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi iletirim.

Tez çalışmamın gerçekleşmesinde yardımcı olan eş danışman Uzm. Dr. Uğur Ergün hocama ve çalışmanın gerçekleşmesinde çalışmaya katılarak beni hoşgörülle karşılayan, anlayışlı, misafirperver, yardımsever tüm hastane çalışanlarına katılımları ve destekleri için çok teşekkür ederim.

Beni bugüne kadar destekleyen, her daim yanımda olan, arkamda olduklarını bildiğim, umutsuzluğa kapıldığımda beni yüreklendiren canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Cansu AKÇA

Bandırma 07.07.2025

ÖZET

ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR HASTANE ÖRNEĞİ

Sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışma, tanımlayıcı nitelikte kesitsel tipte tasarlanmıştır. Çalışmanın evrenini Balıkesir’ de bir kamu hastanesinde görev yapan toplam 3870 çalışan oluştururken, örneklemine çalışmaya katılmaya gönüllü 438 çalışan oluşturmuştur. Anket formlarını eksik bırakan beş kişinin çıkarılmasının ardından çalışma toplamda 433 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda; kişisel ve sosyodemografik özelliklerle ilgili sekiz ifadeye, Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğine ve İş Performansı Ölçeğine yer verilmiştir. Elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 26 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Öncelikli olarak ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmış; verilerin normal dağılım göstermesi neticesinde örgütsel psikolojik sermaye ve iş performansı ölçeklerinin demografik faktörlere göre farklı olup olmadığına dair parametrik testler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasında orta seviyede, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, iş performansı ile en yüksek ilişkinin ise özyeterlilik alt boyutu ile olduğu bulunmuştur. Psikolojik sermayenin ve tüm alt boyutların iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sosyodemografik özelliklerin psikolojik sermaye ve iş performansı ile arasındaki farklılık analizi sonucunda aralarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Performansı, Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye, Sağlık Kurumları, Sağlık Personeli.

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB PERFORMANCE: A HOSPITAL EXAMPLE

This study, which aims to examine the relationship between organizational psychological capital and job performance of healthcare workers in health institutions, is designed as a descriptive cross-sectional type. The universe of the study consisted of a total of 3870 employees working in a public hospital in Balıkesir, while the sample consisted of 438 employees who volunteered to participate in the study. After excluding five individuals who left the survey forms incomplete, the study was conducted with the participation of a total of 433 individuals. The data were collected using the face-to-face interview technique. In the survey form used in the research, eight statements related to personal and sociodemographic characteristics, the Organizational Psychological Capital Scale, and the Job Performance Scale were included. The analysis of the obtained data was conducted using the IBM SPSS 26 software package. First, the reliability analyses of the scales were conducted; as a result of the data showing a normal distribution, parametric tests were performed to determine whether the organizational psychological capital and job performance scales differ according to demographic factors. To examine the relationships between the variables, correlation and regression analysis were applied. As a result of the analyses, it was found that there is a moderate, positive, and significant relationship between psychological capital and its sub-dimensions and job performance, with the highest relationship in job performance being with the self-efficacy sub-dimension. The conclusion has been reached that psychological capital and all its sub-dimensions affect job performance. Additionally, it has been determined that there are significant differences between the sociodemographic characteristics and psychological capital and job performance as a result of the difference analysis.

Keywords: Job Performance, Positive Psychology, Psychological Capital, Healthcare Institutions, Health Workers.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAYI	
BEYAN	i
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Pozitif Psikoloji	4
2.2. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu	6
2.3. Pozitif Örgütsel Davranış	9
2.4. Örgütsel Psikolojik Sermaye	11
2.4.1. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları	15
2.4.1.1. Özyeterlilik (Self-efficacy)	15
2.4.1.2. İyimserlik (Optimism)	16
2.4.1.3. Umut (Hope)	19
2.4.1.4. Dayanıklılık (Psikolojik dayanıklılık-resiliency)	21
2.5. Performans Kavramı ve Tanımı	23
2.5.1. İş Performansı Kavramı ve Tanımı	25
2.5.1.1. İş performansını etkileyen faktörler	29
2.6. Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişki	29
3. GEREÇ VE YÖNTEM	36
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	38
3.3. Veri Toplama Araçları	38
3.4. Verilerin Analizi	39

	Sayfa
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	39
3.6. Etik İlkeler	40
4. BULGULAR	41
4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi	
Sonuçları	41
4.2. Demografik Bulgular	42
4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Dair Yapılan Analiz Sonuçları	43
4.4. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Analizlerinin Sonuçları	45
4.5. İş Performansı Ölçeği Analizi Sonuçları	54
4.6. Değişkenler Arasındaki Etkiyi Belirlemeye Dair Yapılan Analiz	
Sonuçları	62
5.TARTIŞMA	65
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	76
7. KAYNAKLAR	81
8. EKLER	93

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Pozitif Örgüt Okulu ile Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar	10
Tablo 4.1.1. Ölçeklerin Güvenirlik Analiz Sonuçları	41
Tablo 4.1.2. Normallik Dağılım Sonuçları	42
Tablo 4.2.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı	42
Tablo 4.3.1. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye ve İş Performansı Algılarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	44
Tablo 4.4.1. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları	45
Tablo 4.4.2. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları	47
Tablo 4.4.3. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları	47
Tablo 4.4.4. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Analiz Sonuçları	48
Tablo 4.4.5. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Analiz Sonuçları	49
Tablo 4.4.6. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Çalışılan Birime Göre Analiz Sonuçları	50
Tablo 4.4.7. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Meslek Grubuna Göre Analiz Sonuçları	51
Tablo 4.4.8. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Analiz Sonuçları	53
Tablo 4.5.1. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	54
Tablo 4.5.2. Katılımcıların İş Performanslarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları	56

Tablo 4.5.3. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları	56
Tablo 4.5.4. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Analiz Sonuçları	57
Tablo 4.5.5. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Analiz Sonuçları	58
Tablo 4.5.6. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Çalışılan Birime Göre Analiz Sonuçları	59
Tablo 4.5.7. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mesleğe Göre Analiz Sonuçları	59
Tablo 4.5.8. Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Analiz Sonuçları	62
Tablo 4.6.1. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 4.6.2. Katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının İş Performansına Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 4.7. Çalışmanın Hipotez Sonuçları	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Hipotezlerin Yer Aldığı Araştırma Modeli

Sayfa

37



KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ANOVA	: Analysis of Variance
HSD	: Honestly Significant Difference
IBM SPSS	: International Business Machines Corporation Statistical Package for the Social Sciences
VIF	: Variance Inflation Factor



1. GİRİŞ

Üretim faktörleri arasında yer alan emek, sermaye ve doğal kaynaklar 20. yüzyıla kadar daha ön plandayken, küreselleşmeyle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler insan faktörünün önem kazanmasına neden olmuştur (Akçay, 2011: 75). Özellikle küreselleşmeyle birlikte örgütlerin rekabet edebilme gücünde etkin rol oynayan unsurlardan birinin insan kaynağı olduğu fark edilmiştir (F. Luthans, K. Luthans ve B. Luthans, 2004: 45; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304). Bill Gates “*şirketimdeki en önemli varlıklar her akşam şirketin kapısından çıkıp evine gidenlerdir*” ifadesiyle insan unsurunun önemini vurgulamış ve kurumların başarısını çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin değer yaratması sonucu olduğunu belirtmiştir (Luthans ve ark., 2004: 45). Farklı amaçlar doğrultusunda kurulmuş olan örgütlerde görev alan ve çeşitli yetenek, beceri ve donanıma sahip çalışanlar sayesinde kurumlar faaliyetlerini sürdürmekte ve varlıklarını devam ettirmektedir. Nitelikli insan kaynağının örgütler için önemi; insan davranışlarını anlamak, kurumun çıkarları ışığında bu davranışlara yön vermek ve çalışanların potansiyellerinden olabildiğince en üst düzeyde yararlanmakla ortaya çıkar (Erdoğan ve İraz, 2019: 13). Rakiplerine kıyasla farklılık yaratmak isteyen sağlık kurumları nitelikli insan kaynağına daha fazla önem vermelidir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303; Ögüt ve Kaplan, 2015: 87).

Sağlık kurumları yedi gün 24 saat kesintisiz çalışma esasına dayalı, emek yoğun bir hizmet alanı olması nedeniyle, toplumun sürekli değişen istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla çalışanlarıyla beraber bireysel ve kurumsal performanslarını en üst seviyede tutma noktasında çaba göstermektedir (Karaman, Macit ve Karatepe, 2020: 128). Bu çabalar zaman içinde çalışanların psikolojik olarak etkilenmesine, performans düşüklüğü ve verim kaybı gibi olumsuz durumlar yaşamasına neden olabilmektedir. Karmaşık bir yapıya sahip olan sağlık kurumlarında çalışanların verimliliğini arttırarak, kurumların stratejik amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi ve mevcut insan kaynağının performansının artırılması amacıyla yeni yöntem arayışlarına girilmiştir (Akçay, 2012: 124). Bu durum pozitif psikoloji kavramının doğmasına neden olmuştur.

Pozitif psikoloji; bireylerin mutluluğunun ve kişisel gelişiminin önemli olduğunu ileri süren bir yaklaşım olup bireyin zayıf yönleri yerine güçlü yönlerini ele

alan, olumlu duyguları, kişilik özelliklerini ve bunları ortaya çıkaran kurumları inceleyen bütüncül bir yaklaşımdır (Luthans ve ark., 2004: 46; Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005: 410; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303). Bu yaklaşımın örgüt boyutu pozitif örgütsel davranış olup; *“performans iyileştirmede çalışanların ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili şekilde yönetilebilen pozitif psikolojik yetenekleriyle ilgilenir”* (Luthans, 2002: 6; Luthans ve Church, 2002: 59; Wright, 2003: 437; Luthans ve Youssef, 2004: 16). Pozitif örgütsel davranış araştırmacıları, pozitif psikolojiden filizlenmiş olan pozitif örgütsel yaklaşımdan esinlenerek, kurumların uzun süre ayakta kalabilmesi ve sürdürülebilir rekabet yolculuklarında başarılı olabilmesi için yatırım yapması gereken pozitif psikolojik sermaye yaklaşımını araştırmıştır (Luthans ve ark., 2004: 45; Cameron ve Caza, 2004: 734; Money, Hillenbrand ve Camara, 2009: 21; Güler, 2015: 137-138).

Psikolojik sermaye genel manada; bireyin olumlu psikolojik gelişimini ele alan, zorlu görevlerde başarılı olmak için gereken çabayı göstermesi (özyeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olabilmesi için olumlu olması (iyimserlik), hedeflere ulaşmada gerekli mücadeleyi vererek değişime inanması (umut), zorluklar karşısında mücadeleyi bırakmaması ve pes etmemesi (dayanıklılık) olarak ifade edilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b: 3). Psikolojik sermaye kavramı bazı kaynaklarda psikolojik sermaye (Luthans, Norman, Avolio ve Avey; 2008a; C. Luthans, W. Luthans ve Jensen, 2012; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Topaloğlu ve Özer, 2014; Ögüt ve Kaplan, 2015; Tetik, Ataç ve Köse, 2018; Karaman ve ark., 2020; Yiğit ve Arabacı, 2024; Güneş ve Bulut, 2024); bazı kaynaklarda pozitif psikolojik sermaye (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007a; Akçay, 2011; 2012; Kutanis ve Oruç, 2014; Çavmak ve Acar, 2020; Özkan, 2024) olarak ifade edilmiş; Çetin ve Basım (2012)‘ ın konuyla ilgili ölçek uyarlama çalışmasında ise örgütsel psikolojik sermaye olarak ifade edilmesinden dolayı kavram karmaşasını önlemek ve ortak bir dil oluşturulmasını sağlamak amacıyla bu çalışmada örgütsel psikolojik sermaye olarak ifade edilmiştir. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği, özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu dört boyut birlikte ve boyutlardan meydana gelen psikolojik sermaye kurumların insan kaynaklarını geliştirir, performansı arttırır ve rekabet avantajı sağlar (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 25; Badak, 2022: 204). Bu durum çalışanların iş performansının artmasında önemli rol oynar (Erkmen ve Esen, 2012: 91-92).

İş performansı, belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması şeklinde ifade edilmekte olup, sadece bireyin göstermiş olduğu çaba ile bilgi ve beceriden etkilenmeyip, buna ek olarak kurumların yönetiminin bu çabayı arttırma yönündeki uygun ortam ve koşulları sağlamasına da bağlıdır. İş performansı, bireyin görevini yerine getirmek için harcadığı çabalar doğrultusunda elde edeceği başarıyı ifade eder (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014: 235-236). Çalışmalar örgütsel psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığını göstermektedir (Luthans ve ark., 2007a: 541; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 314; Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016: 271-273).

Örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı ile olan ilişkisinde, kişisel katkıların, bireyin gelişimini ve performansını arttırdığı belirtilmiştir. Olumlu bir iş performansı çalışana katkı sağlarken aynı zamanda kurumun da performansının artmasına katkı sunarak kurumun yatırım getirisi, rekabet avantajı kazanması, amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur (Karaman ve ark., 2020: 128; Korkmazer ve ark., 2016: 272). Sağlık hizmetlerinin doğrudan insan hayatıyla bağlantılı olması, farklı alanlarda uzmanlaşma gerektirmesi, hizmetlerin işlevsel bağımlılığının yüksek olması gibi özellikleri nedeniyle çalışanların performansı, kurumsal başarıların elde edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle yoğun bir çalışma temposuna sahip olan sağlık kurumlarında, çalışanların performansının yüksek olabilmesi için olumlu bir psikolojiye sahip olmaları önemlidir. Literatürde örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin değerlendirildiği çalışma sonuçlarında farklılıklar görülmektedir. Bazı çalışmalarda örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuşken (Luthans ve ark., 2007a; Luthans ve ark., 2012; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Öğüt ve Kaplan, 2015; Korkmazer ve ark., 2016; Karatepe, Kuşçu ve Karaman, 2019; Çavmak ve Acar, 2020); psikolojik sermaye alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalarda, bazı boyutların anlamlı ve pozitif etkisinin bulunduğu (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Korkmazer ve ark., 2016; Karatepe ve ark., 2019; Karaman ve ark., 2020); bazı çalışmalarda ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür (Polatçı, 2014; Öğüt ve Kaplan, 2015). Sağlık sektöründe konuya dair yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülerek Balıkesir’de bir kamu hastanesinde çalışmakta olan sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji bilimi, insan davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini inceleyen, bunu yaparken de üç temel amacı merkeze alan bir disiplindir. Bu önemli amaçlar; zihinsel ve ruhsal hastalıkların tedavi edilmesi, yaşamın iyileştirilmesi ve yeteneklerin keşfedilerek geliştirilmesidir (İlhan, 2022: 89). İkinci Dünya Savaşı' nın patlak vermesi psikoloji biliminin bu amaçlarını tam anlamıyla yerine getirememesine ve savaştan olumsuz etkilenen insanların iyileştirilmesine öncelik verilmesine neden olmuştur. Bu durum psikoloji disiplininin çalışma yönünün zihinsel ve ruhsal hastalıkların tedavi edilmesine doğru evrilmesiyle sonuçlanır (Erdoğan ve İraz, 2019: 19-20). Dönemin koşullarının etkisiyle insan davranışlarının olumsuz yönleriyle ilgili çalışmaların, olumlu yönleri ele alan çalışmalara nazaran çoğunluğu oluşturması çeşitli tepkilere yol açar ve 1998 yılında Martin E.P. Seligman Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı seçilerek pozitif psikolojinin öncü isimlerinden biri haline gelir (İlhan, 2022: 90; Erdoğan ve İraz, 2019: 20).

Pozitif psikoloji kavramı ilk kez 1954 yılında Abraham Maslow tarafından bir kitap bölümünde; *“psikoloji biliminin, olumsuz tarafının olumlu tarafına göre çok daha başarılı olduğu; insanların eksiklikleri, hastalıkları, suçları hakkında çok şey ifade ettiği ancak potansiyelleri, erdemleri, ulaşılabilir arzuları ve psikolojik iyiliği hakkında çok az şeyi”* vurguladığını belirtmiştir (Gallagher ve Lopez, 2021: 3; Snyder ve ark., 2000). 1990' ların sonlarına doğru ise Martin E.P. Seligman ve arkadaşlarının çalışmalarıyla pozitif psikoloji kavramı literatüre daha net bir şekilde girmiştir (Karatepe ve ark., 2019: 106; Wright, 2003: 437).

Pozitif psikoloji, bireyin kendisinin ve diğer insanların sağlıklı ve başarılı bir yaşam sürdürmesi için çeşitli katkılar sunan, hayatı yaşanmaya değer kılan bilimsel bir yaklaşımdır (Park ve ark., 2014: 200; Peterson, 2006: 6). Bu yaklaşım, iyi bir yaşama ulaşmada yaşama dair sorunlardan kaçmak ya da sorunları çözmeye çalışmaktan çok daha fazlası olduğuna işaret etmektedir (Park ve ark., 2014: 200-201). Pozitif psikoloji sadece psikolojik sorunlara değil insanın güçlü, geliştirilebilir, yaşamaya değer yönlerine odaklanmak gerektiğini savunur (Luthans ve Church, 2002: 58; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 7).

Pozitif psikoloji, insan davranışlarının olumsuz, sağlıksız yönlerini değil; iyi, olumlu yönlerinin de araştırılmaya değer olduğunu ileri süren; kişilerin, grupların, örgütlerin gelişimine ve başarıya ulaşmalarına öncülük eden bir yaklaşımdır (İlhan, 2022: 91; Erdoğan ve İraz, 2019: 20; Luthans ve Church, 2002: 58). Benzer bir tanımla pozitif psikoloji, zayıf ve olumsuz yönler yerine güçlü ve olumlu yönlere, hastalıklar yerine sağlıklı ve zinde olmaya; psikolojinin diğer iki önemli amacı olan yaşamı iyileştirmek ve yetenekleri keşfederek geliştirmeye odaklanmıştır (Luthans ve ark., 2004: 46; Luthans ve Youssef, 2004: 14). Bu yönüyle psikolojinin o döneme kadar eksik kalan yönünü tamamlamak ve bu alanı geliştirme gayesi güdülmüştür. Ayrıca pozitif psikoloji, insanların olumsuz ve zayıf yönlerini de ihmal etmemiş ve bu yönlerinin tanımlanması ve geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılmasına öncülük etmiştir (Park ve ark., 2014: 201). Bu kavram, insanların hayatlarını kolaylaştıran, yaşam kalitesini arttırarak nasıl daha mutlu olabilecekleri yönündeki olumlu olgulara dikkat çekmektedir (Çavmak ve Acar, 2020: 204; Caprara ve Cervone, 2003; aktaran Özkan, Omay ve Akyüz, 2019: 114-115). Seligman (2003) pozitif psikolojiyi; yanlışı onaran, düzeltmeye çalışan, yapılan işi daha az sıkıcı kılmanın yanı sıra onun anlamını ve akışını da etkileme özelliği bulunan bir kavram olarak ifade etmiştir (Özkalp, 2009: 492).

Pozitif psikoloji, insanların içindeki cevherlerin keşfedilmesi, yollarına çıkan engellere rağmen hayata devam edebilmeleri ve becerilerinin geliştirilmesi için çeşitli fırsatlar sağlamayı amaçlar (Linley ve Joseph, 2004: 8; Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010: 385). İnsan davranışları incelenirken, hangi yönlerin doğru olduğu ve hangi yönlerin geliştirilebilir olduğunu araştırarak, hayatı yaşanır kılan şeylere odaklanır, bireyin kendinde gizli olan gücü fark etmesini, daha mutlu ve üretken olmasını sağlar (Güler, 2015: 140; Joseph, 2015: 1; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 8). Pozitif psikoloji yalnızca eğitim, aile hayatı, toplum ve sosyal ilişkilerle değil aynı zamanda örgütsel yaşam ve davranışlarla da ilgilenir (Luthans ve ark., 2008a: 201).

Pozitif psikolojinin aşağıda belirtilen üç değerden oluştuğu söylenebilir: (Compton ve Hoffman, 2019: 2; Park ve ark., 2010: 280; Luthans, 2008: 200-201; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

- **Değer Verilen Öznel Deneyimler (Valued Subjective Experince):** Değer verilen öznel deneyimler, pozitif öznel durumlar ile duyguları ele alır. Geçmişteki tatmin, esenlik, memnuniyet; gelecek için umut ve iyimserlik, şimdi için akış ve mutluluk temalarına değinir.
- **Olumlu Bireysel Özellikler (Positive Individual Traits):** Olumlu davranışlar; sevgi, cesaret, kişilerarası beceri, dürüstlük, meslek kapasitesi, azim, bilgelik bireysel özellikler ve yeteneklerle ilgilidir.
- **Grup veya Toplumsal Düzeyde:** Bireyleri ve kurumları; sorumluluk, hoşgörü, şefkat, iş ahlakı, fedakarlık gibi iyi vatandaşlık davranışlarına yönlendirerek toplumsal erdemleri geliştirmek, sağlıklı aile ve çalışma ortamları meydana getirmekle ilgilidir.

Olumlu gruplar ve kurumlar, bireysel ve toplumsal düzeyde olumlu ilişkilerin kurulmasını sağlar. Genel olarak bireyler, kurumlar, özellikler, ilişkiler ve deneyimlerin tamamı uyum içinde oldukları zaman hayatta başarılı ve mutlu olmak mümkün hale gelir (Park ve ark., 2010: 280).

2.2. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu

Seligman' ın yaptığı çalışmalardan yola çıkan Luthans, 20. yüzyılın sonlarına doğru pozitif psikolojiyi örgütsel davranış alanına taşıyarak, çalışma hayatında pozitif görüşlerin etkisinden faydalanma yoluna gitmiştir (Özcan, 2021: 1437; Keleş, 2011: 346). Bu yolculuk sonucunda Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış şeklinde iki alt akım ortaya çıkmıştır.

Pozitif Düşünce Okulu, kriz ortamında ve olumsuz şartlarda örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için pozitif özelliklerin öneminden bahseder (Keleş, 2011: 346). Cameron ve Speitzer (2011) Pozitif Örgüt Okulunu; pozitif, örgüt açısından süreçlerini ve sonuçlarını; örgütlerin yapı taşı olan bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinin, örgütün yapısal dinamiklerinin, bireysel ve örgütsel pozitif olgular doğrultusunda incelenmesi, pozitif örgütlerin teori veya bilimsel yönden araştırılması olarak ifade etmiştir (Bilkay, 2020: 9). Bu okulun çalışmaları; pozitif sonuçlar, süreçler, örgütler ve üyelerinin özelliklerine dönük çalışmaları kapsar (Bilkay, 2020: 9; Narcıkara, 2017: 23).

Pozitif örgüt okulu, örgütlerin ağırlık vermiş olduğu negatif eğilimini çözmeye, bireylerin, toplulukların organizasyon açısından yükselmesi, pozitif ve güçlü taraflarını geliştirmesi ve üretken olabilmesi için çalışmaktadır.

Özellikle örgütlerin yeni başarılarla ulaşabilmesinde çalışma ortamında bulunan pozitif davranış faktörlerinin belirlenmesi sayesinde gerçekleşeceği fikri yatmaktadır. Okul yalnızca tek bir teoriye yoğunlaşmamış, mükemmeliyetçilik, başarı, ilerleme, erdemlilik gibi pek çok olumlu unsuru inceleyen geniş bir alana yayılmıştır (Narcıkara, 2017: 22). Bu okul, pozitifliğin ortaya çıkış nedenlerini ve doğurduğu sonuçları belirlemek, anlamak, açıklık getirmek, öngörüle bulunmak için örgüt kuramlarından yararlanmış ve bu kuramların dikkat etmediği olumlu durumları, ilişkileri, süreçleri belirlemeye gayret göstermiştir (Kutanis ve Oruç, 2014: 148).

Pozitif örgüt okulunun amacı, pozitif durumların süreçlerini, birbirleriyle olan bağlantısını, sonuçlarını ve aralarında oluşan etkileşimi incelemektir (Bilkay, 2020: 10; Kutanis ve Oruç, 2014: 148). Bireysel ve örgütsel performansın yükselmesinde; iş birliğinin, takdir edilmenin, erdemli davranışlar sergilemenin, canlı, dayanıklı, kuvvetli ve güven veren pozitif dinamiklerin etkisinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu okulun aşağıda belirtilen üç temel ölçütü bulunmaktadır (Bilkay, 2020: 9-10):

- Örgütlerin pozitif süreçlerine ve çıktılarına katkıda bulunmak,
- Kişiler arası ve yapısal dinamikler ile pozitif unsurların oluşturduğu bağlamlara önem vermek,
- Örgütteki pozitif olan her şeyi teori ve bilime dayandırmaktır.

Pozitif örgüt okulunun kendine has bazı temel değerleri vardır. Bu değerler arasında; erdemlilik, artarak yükselen olumluluk, yeni bilgi üretimi, çalışanları güçlendirme ve olumlu sorgulama gibi çağdaş olumlu yaklaşımlar yer almaktadır (Bilkay, 2020: 10-12; Narcıkara, 2017: 23-24). Aşağıda bu kavramlara kısaca değinilmiştir:

- **Erdemlilik:** Erdem ve erdemlilik, ilkçağ dönemine kadar uzanan kavramlar arasında yer almakta olup, uzun bir süre önce literatürdeki yerini almıştır. Erdemli olma, bireyin kendisinin elde edebileceği, bireyin kendinde var olan entelektüel kapasiteyi kullanmasıyla rasyonel gerekçeler ışığında etik

değerlerini oluşturur. Erdemlilik, bireysel hırs ve arzuları sosyal değerlere dönüştürerek diğer kişilere karşılık beklemeden ve menfaat gütmekten yararlı olma girişimidir.

Örgüt açısından da yine benzer erdem-etik anlayışı hakim olup insanların ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların erdemli davranışlar kazanmasına yönelik bir örgüt gelişimidir. Cameron' a göre örgütlerde erdemliliğin, pozitif sonuçlar elde edilmesinin iki önemli faktöre bağlı olduğu belirtilmektedir. Bunlardan birincisi, genişletme etkisi olarak tanımlanan ve örgütte bulunan kişilerin birbirinden pozitif anlamda etkilenecek birbirlerine erdemli davranışları bulaştırmaları, özendirme yoluyla yayılmasıdır. Psikolojik sermaye, sosyal sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif duygulara yönelik hal ve eylemler, genişletme etkisine örnek olarak gösterilebilir. İkinci faktör ise tampon etkisi olarak tanımlanan erdemliliği, örgüt içinde negatif sonuçlara yol açabilecek durumlara bireylerin ulaşmalarını engelleyecek tampon görevidir. Esneklik, dayanıklılık, hoşgörü, affetmek, minnet duyma gibi negatif konuları uzaklaştıran eylemler de tampon etkisine örnek olarak gösterilebilir.

- **Artarak Yükselen Olumluluk:** Bireyleri pozitif duygu deneyimleri vasıtasıyla zor zamanlara hazırlayan davranış ve düşünme şeklidir. Pozitif duygular, bireyin bakış açısını genişletir. Bunun sonucunda kişi, olumlu düşünmeyi bir alışkanlık olarak görür ve bireylerin psikolojik dayanıklılık ve esneklik davranışları güçlenir. Bu sayede kişiler gelecek dönemlerde karşılaşılabilecekleri güçlükler karşısında daha sağlıklı davranışlar ve tepkiler vermek amacıyla psikolojik dayanıklılık sermayesi kazanmış olur.
- **Yeni Bilgi Üretimi:** Fredericson' a göre pozitif duygular ile yeni bilgi üretimi arasında birbirini besleyen, tetikleyen bir döngü vardır. Pozitif duygular, bireylerin veya örgütlerin iletişimde yeni bilginin dahil edilmesine açıktır, yeni fikirler üretmeye kapı aralar ve bu sayede pozitif duyguların üretimi de kolay hale gelir. Bu döngü zamanla yüksek seviyelere ulaşarak bireysel ve örgütsel performansa değer katar. Fredericson ve Joiner (2002)' e göre pozitif duygular sayesinde bireylerin olayları algılama ve dikkatlerini toplama yetenekleri artmakta ve bireyin esnek ve yaratıcı düşünme gücünü güçlendirilmektedir.

Bu yönüyle pozitif düşünen ve hisseden insanlar daha sağlıklı düşünür, daha rahat karar verir ve kolayca yeni bilgiler üretir.

- **Çalışanı Güçlendirme:** Çalışanları yapabilecekleri işler konusunda en üst seviyedeki potansiyele erişebilmeleri amacıyla onların yolunu açma, destek verme, yardımcı olma ve başarabileceklerine inanma olarak ifade edilebilen çalışanı güçlendirme sayesinde; çalışanların karar verme yetkileri arttırılarak işlerini sahiplenmeleri sağlanmış olur. Feldman ve Khademian (2000)' a göre güçlendirme, çalışanların kurumun hedeflerini içselleştirmesini ve bu hedeflere ulaşma konusunda gayretlenmelerini sağlar. Bu anlamda çalışanların başarabileceklerine olan inancı kendilerine güvenmelerine, özyeterliliklerinin artmasına vesile olur.
- **Olumlu Sorgulama:** Pozitif yönetim yaklaşımlarından biri olan olumlu sorgulama, çalışanların beklentilerine, ihtiyaçlarına ve kurumun değişimlerine ayak uydurma şeklinde tanımlanabilir. İlk olarak Cooperrider ve Srivastva tarafından literatüre kazandırılan bu terim, kişilerin vizyonlarını geliştirmesini, birey ve örgüt açısından arzuların karşılanıp geliştirilmesini sağlayan bilinçli toplu bir eylem teorisidir. Potansiyellere, başarılarla odaklanan, en iyi performansın gerçekleştiği dönemi ele alarak, üstünde durulması gereken en iyi niteliklerin belirlenmesi ve bu sayede en yüksek performansa ulaşmaya çalışan bir yaklaşımdır. Olumlu sorgulamada, ulaşılmak istenen hedef ne olursa olsun ona ulaşılabilceği ön kabulü yer almaktadır.

2.3. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansması olarak gelişen pozitif örgütsel davranış, çalışanların görev yaptıkları kurumda huzurlu ve esenlik içinde hayatlarını devam ettirmeleri düşüncesiyle hareket eden, bireylerin zayıf ve olumsuz yönlerinden ziyade güçlü yönlerinin keşfedilerek geliştirilmesi ve yönetilebilmesi için pozitif bilimsel bir yolla yürütülmesi ihtiyacından doğmuştur (Özkan ve ark., 2019: 115; Kutanis ve Oruç: 2014: 147; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303; Çetin ve Basım; 2012: 122).

Pozitif örgütsel davranış Luthans tarafından; “ölçülebilen, geliştirilebilen ve günümüz işyerlerinde performans iyileştirme için etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması” olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2008: 199).

Pozitif örgütsel davranış, organizasyonun bütününden ziyade bireyi merkeze alan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Bireyler çalıştıkları örgütlere o güne kadar bilgi, beceri ve yaşantılarıyla şekillenen duygu ve düşünceleri ile geldikleri için bu duygu ve düşüncelerin pozitif veya negatif olması örgütün tamamını etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel değişimde yapılması gereken ilk eylemlerden biri, çalışanları merkeze koyarak onların pozitif taraflarını güçlendirmek olmalıdır. Bunun neticesinde iş performansları ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinin gelişeceği tahmin edilmektedir (Çınar, 2011: 4).

Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış birbirini tamamlayan nitelikte kavramlar olsa da aralarında bazı farklar vardır. Pozitif örgüt okulu, örgütlerin pozitif olan tarafını ele alırken, pozitif örgütsel davranış ise örgütün bütün faaliyetlerine katkı sunan bireylerin pozitif psikolojik özelliklerini konu edinir. Pozitif örgüt okulunun analizleri makro düzeyde iken pozitif örgütsel davranışın mikro düzeydedir. Pozitif örgüt okulu, erdem, merhamet gibi kavramları incelerken, pozitif örgütsel davranış özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarını incelemektedir (Tablo 2.1) (Bilkay, 2020: 19-20; Luthans ve ark., 2007b: 10).

Ayrıca geleneksel örgütsel davranıştan da bazı yönleriyle ayrılmaktadır. Pozitif örgütsel davranış, içinde bulunduğu koşullardan etkilenir, durumsal unsurları ele alır, değişim ve gelişime açık olan psikolojik kapasiteye önem verir (Koçak ve Boyalı, 2020: 137).

Tablo 2.1. Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar

Farklılık	Pozitif Örgüt Okulu	Pozitif Örgütsel Davranış
Araştırma Konuları	Örgütlerin Pozitif Yönleri	Kişisel Pozitif Psikolojik Özellikler
Analiz Seviyeleri	Makro Düzey	Mikro Düzey
Araştırma Yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım

Tablo 2.1. Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış farklılıkları (Tablo 2.1. Devamı)

Farklılık	Pozitif Örgüt Okulu	Pozitif Örgütsel Davranış
Odaklandığı Konular	Örgütsel Performans	Kişisel Performans
Veri Toplama Yöntemleri	Nitel ve Nicel	Nicel
İlgilendiği Kavramlar	Erdem, merhamet	Özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, psikolojik sermaye

Kaynak: (Luthans ve ark., 2007b: 10)

Pozitif örgütsel davranışın aşağıda belirtilen özelliklere sahip olması gerekir (Luthans, 2008: 199-200; Luthans ve ark., 2007b: 11-16; Kaya ve Zerenler, 2014: 12):

- 1- Belli bir teori ve araştırmaya dayalı olmalı
- 2- Geçerli ölçüm kriterleri olmalı
- 3- Pozitif ve örgütsel davranışa özgü olmalı
- 4- Öğrenmeye, değişime ve gelişime açık olmalı
- 5- Performansı iyileştirmek için yönetilebilir olmalıdır.

Bu kriterleri en iyi şekilde karşılayan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilikten meydana gelen, Luthans ve arkadaşları (2008: 200) psikolojik sermaye olarak nitelendirdiği yüksek güçte bir çekirdek faktördür. Örgütlerde pozitif yönleri ve insan kaynaklarını güçlendirmeye önem veren, bilimsel bir yöntem olan pozitif örgütsel davranış hareketi, örgütlerde arzulanan tutum, davranış ve performans sonuçlarıyla alakalı bireysel psikolojik kaynakları oluşturmakta, aynı zamanda insan kaynaklarının gelişmesi ve performansının yönetilebilmesine de yardımcı olmaktadır. Örgütlerde çalışanların pozitif sermaye kaynaklarını kullanmaları bireysel performansı doğrudan etkilemekte ve örgütün başarılı olabilmesi adına çalışanların bireysel özelliklerine yatırım yapılmaktadır (Badak, 2022: 204).

2.4. Örgütsel Psikolojik Sermaye

Örgütsel psikolojik sermaye terimi, pozitif psikoloji ve bu yaklaşımın örgütsel boyutunu oluşturan pozitif örgüt okulu ile özellikle pozitif örgütsel davranış neticesinde şekillenmiştir (Özcan, 2021: 1437).

Pozitif odaklanan örgütsel psikolojik sermaye terimi, ilk kez Luthans ve Youssef tarafından 2004 yılında geliştirilerek örgütlerin sahip olduğu sermaye türlerine göre daha etkili rekabet etme gücü sağlamaktadır (İlhan, 2022: 92). Örgütlerin sahip olduğu sermaye türleri ekonomik sermaye olan finansal, tesis, ekipman gibi somut olan maddi varlıkları; insan sermayesi çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim, yetenekleri, yenilik ve yaratıcılıklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi; sosyal sermaye güven, ilişkiler, iletişim şeklinde ifade edilmektedir (Karatepe ve ark., 2019: 105; Luthans ve ark., 2004: 45-46).

İnsan sermayesi gibi maddi olmayan kaynakların değerinin anlaşılması, rekabet edebilme, kurumsal başarı kazanma, teknolojik gelişmelere ve değişimlere ayak uydurabilme adına insanın gerçek değerinin anlaşılması, insan ve sosyal sermayenin ötesinde bir sermaye türünün daha olduğunun anlaşılmasına kapı aralamıştır (Karatepe ve ark., 2019: 105; Luthans ve ark., 2004: 45-46). Bu sermaye türü Luthans ve arkadaşları tarafından geleneksel sermaye “*neye sahip olduğunuzu*”, insan sermayesi “*ne bildiğinizi*”, sosyal sermaye “*kimi tanıdığınızı*” araştırırken bunların ötesine geçerek “*kim olduğunuzu ve kim olabileceğinizi*” bulmaya çalışan örgütsel psikolojik sermaye kavramı olmuştur (Luthans ve ark., 2007b: 20-21; Luthans ve ark., 2004: 46).

Psikolojik sermaye, genel olarak “*bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu*” olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve ark., 2007a: 542). Bir başka tanıma göre bireylerin kendilerine dair algıları, işe karşı tutumları, etik bakış açıları, yaşama dair genel bakış açıları ve psikologlara göre her bir bireyin verimli olmasına yardımcı olan kişilik özelliklerini barındırmasıdır (Goldsmith, Veum ve Darity, 1997: 815). Diğer bir tanımda bireyin olumlu ve geliştirilebilir özelliklerinin tamamı olarak ele alınmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 302). Örgütsel psikolojik sermaye, mücadele gerektiren durumlarda başarılı olabilmek için gereken çabayı sarf etmek amacıyla kendine güvenmek (özyeterlilik); şu an ve gelecekte başarılı olabileceğini düşünmek, (iyimserlik); başarılı olabilmek için amaçlarına ulaşırken yolları değiştirebileceğine inanmak (umut); sorun ve zorluklarla karşılaşınca kendini toparlayarak güçlü durmak ve başarmak (dayanıklılık) olarak açıklanmaktadır (Luthans ve ark., 2007a: 542).

Bu tanımda adı geçen özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık aynı zamanda örgütsel psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturmaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006: 388).

Psikolojik sermaye, tecrübeye bağlı edinilen unsurların (bilgi, beceri, yetenek gelişimi) bugün ve ileriye dönük bireysel yararların sağlanmasında bütüncül bir psikolojik durum olarak ifade edilerek, bireyin zamanla kazanmış olduğu bilgi, beceri ve deneyimlerinin toplamından elde edilen bireysel farkındalığı ifade eder. Bu farkındalığın, çalışma hayatında bireysel verimlilik ve üretkenlik olarak kişiye yarar sağlayacağı düşünülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304).

Çalışanların iş performanslarını, motivasyonlarını, memnuniyetlerini, işe bağlılıklarını, baskı ve zorlukların üstesinden gelmeyi ve birçok olumlu sonucu arttıran güç, psikolojik sermaye olarak belirtilmektedir (Burhanuddin, Ahmad, Said ve Asimiran, 2019: 136). Bu güç, bireylerin çalışma hayatında karşı karşıya kalabileceği güçlüklerin ve müşkül durumların üstesinden gelebilme noktasında yapılması gerekenin çalışanların içindeki cevhere ulaşarak bu cevherin elmasa dönüşebilmesini sağlama azmiyle olmaktadır. Bir başka deyişle zorlukların üstesinden gelebilmek için psikolojik sermaye yardımıyla çalışanların içindeki potansiyelin arttırılmaya çalışılmasıdır (Demiray, 2022: 19).

Bireylerin yeteneklerini keşfetme, geliştirme, psikolojik kapasitelerini değerlendirme, çalışanların üretken olması ve örgütlerin amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olup daha verimli olmaları yolunda rekabet avantajı sunarak kaliteli hizmet anlayışı sağlar (Luthans ve Youssef, 2004: 24). Örgütler için önemli olan geleneksel, sosyal ve insan sermayesinin yanında geliştirilebilir, yönetilebilir olan psikolojik sermaye, yeni bir amaç, farklı bir stratejik bakışa uzun vadeli bağlılık gerektirirken uzun dönemli başarının sağlanmasını ve örgütlerdeki zorlukların ve sorunların üstesinden gelmeyi kolaylaştırır (Luthans ve Youssef, 2004: 22; Luthans ve ark., 2007a: 548-551). Psikolojik sermayeyi merkeze alan yaklaşımlarla; yeni bir yönetim anlayışının geliştirilerek, çalışanların değerli birer varlık olduğunun hissettirilmesi sayesinde çalışanlar kuruma güvenirler, performansları artar; böylece psikolojik sermaye ölçülür hale gelirken bunun neticesinde rekabet avantajı elde edilir, bireysel ve örgütsel performansta artış sağlanır (Luthans ve Youssef, 2004: 23; Luthans ve ark., 2004: 45).

Örgütsel psikolojik sermaye, teori ve bilime dayalı, insan sermayesi ve sosyal sermayeden daha fazlası, pozitif, kendine has ve yaratıcı bir yapıya sahip olarak ölçülebilir ve geliştirilebilir bir yapıdadır. Örgütsel psikolojik sermayenin aynı zamanda tutumlar, davranışlar, refah ve iş performansı üzerinde etkili olması nedeniyle diğer sermaye türlerinden ve pozitif örgütsel davranışlardan ayrılmaktadır (Luthans ve Morgan, 2017: 339; Büyükgöze, 2014: 19-21).

Pozitif örgütsel davranıştan oluşan bu sermaye türü ölçülebilir, geliştirilebilir niteliğe sahiptir (Luthans ve ark., 2004: 46). Eğitim müdahale programlarıyla 1-3 saatlik gibi kısa eğitimler sayesinde psikolojik sermayenin geliştirilebileceği belirtilmiştir (Luthans ve ark., 2006: 391; Luthans, Avey ve Patera, 2008b; Luthans ve ark., 2010: 1; Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2010: 10). Bu eğitimler psikolojik sermaye seviyesini arttırırken psikolojik sermayenin her bir boyutunu da geliştirmektedir (Sweetman ve ark., 2010: 10). Eğitimler sayesinde gelişen psikolojik sermaye ve boyutları aynı zamanda iş performansını da ölçmeyi sağlamakta ve hatta olumlu yönde etkilemektedir (Luthans ve ark., 2010: 1; Luthans ve ark., 2007a: 541)

2007 yılında Luthans ve arkadaşlarının çalışmaları neticesinde örgütsel psikolojik sermayenin boyutları ortaya konarak kavram daha geniş bir şekilde incelenmiştir. Psikolojik sermayenin temellerini umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık gibi kişilik özelliklerini belirleyen tutumlar oluşturmaktadır (İlhan, 2022: 92; Luthans ve ark., 2007a: 542). Bu tutumlar, psikolojik sermayenin temel boyutları olup, birbirleriyle etkileşim içerisindedir. Bu boyutların hepsi bir araya geldiğinde sinerjik bir etki oluşturmaktadır. Bu etki onların toplamından daha büyük bir etkiye sahip olan örgütsel psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel psikolojik sermaye bu sayılan dört boyutun herhangi birinden daha iyi bir performans ve memnuniyeti sağlayan çekirdek bir yapıya dönüşmektedir (Luthans ve ark., 2006: 388). Psikolojik sermayenin boyutlarına göre performansla arasında daha kuvvetli bir ilişki olduğu bulunmuştur (Luthans ve ark., 2005: 14). Buna dair daha sonra yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular da bu sonuçları doğrular niteliktedir (Luthans ve ark., 2007a; Luthans ve ark., 2008b; Luthans ve ark., 2010; Burhanuddin ve ark., 2019: 135). Alanyazında psikolojik sermayeyi geliştirmenin iş performansını ve çalışan sonuçlarını (iş tatmini, işe katılım, örgütsel vatandaşlık vb.) artırdığı ifade edilmiştir (Burhanuddin ve ark., 2019: 135).

2.4.1. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları

Örgütsel psikolojik sermaye dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: Özyeterlilik, İyimserlik, Umut ve Dayanıklılıktır.

2.4.1.1. Özyeterlilik (Self efficacy)

Özgüven, kendini yetkin görme (self efficacy) olarak da ifade edilebilen özyeterlilik kavramı Stajkovic ve Luthans (1998a)' a göre bireyin belli bir bağlamda belli bir görevi başarıyla gerçekleştirebilmesinde gerekli olan motivasyon, zihinsel nitelikler ve eylem yollarını kullanma yeteneklerine olan inanç ve güven olarak tanımlanmıştır (Arseven, 2016: 67; Luthans ve ark., 2007a: 548; Luthans ve ark., 2004: 47). Özyeterlilik, bireyin kendini tanıması ve nasıl geliştirebileceğine dair ufak müdahalelerle olumlu yönde değiştirip geliştirmesidir (Luthans ve ark., 2007b: 34). Bandura' nın sosyal-bilişsel kuramına dayanan özyeterlilik, başarı sağlamada engelleri aşabilmek için bireylerin yeterliliklerine olan inançları ve bunun davranışlarına riayet etmesi şeklinde ifade edilmiştir (Arseven, 2016: 67; Luthans ve ark., 2007a: 547). Özyeterlilik; bireyin yapacağı işi başarabileceğine dair kendine güvenmesi, kendinde bu işi başarabileceğine dair meziyetlerin olduğuna inanmasıdır.

Özyeterlilik, genellikle alana özgüdür. Başka bir ifadeyle örgütsel alanda özgüvenli çalışanlar, yaptıkları işlerde kendilerine güvenirler ancak yaptıkları işlerin dışında farklı bir işle karşılaştıklarında; kendilerinden emin olamadıkları için bocalayabilirler. Özyeterlilik değişkendir ve pek çok faktörden etkilenebilir. Örneğin bir çalışan, görev yaptığı kurumda bir sorunu çözüme kavuşturacak bilgiye sahip olabilir, kurumun amacını gerçekleştirecek yolların neler olduğuna dair fikirlere sahip olabilir ancak kurumun finansal kaynakları bunları gerçekleştirmek için yeterli olmayabilir. Özyeterliliği kişi kendi başına öğrenebilir ve her zaman gelişime açıktır, deneyimlere bağlıdır, tekrarlanan davranışlar başarıyla sonuçlandığında güveni artırır. Bireyin çevresindeki kişilerin ona güvenmesi ve o işi yapabileceğine dair inancı bireye de sirayet ederse özyeterlilik duygusu güçlenir (Luthans ve ark., 2007b: 36-37).

Bandura, özyeterlilik kavramının geliştirilmesinde izlenecek dört yol olduğunu ifade etmiş ve bu yolları şu şekilde özetlemiştir (Luthans ve ark., 2008a: 223):

- Bireyin gerçekleştireceği işi deneyimlemesi
- Kendine benzeyen kişileri model olarak görmesi ve onları gözlemleyerek yapacağı işin nasıl yapıldığını öğrenmesi
- Bireyin saygı duyduğu kişilerce takdir edilmesi, yeterli olduğu konusunda ikna edilmesi
- Fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olma, hazırlıklı olma, yeterliliklerdir.

Bu yolların dışında örgütlerde senaryo analizleri ve örnek olay çalışmaları yapılması, destek programları, liderlerin çalışanları takdir etmesi, çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik yönden iyileştirilmesi de özyeterliliğin geliştirilmesine katkı sağlar (Özcan, 2021: 1446).

Özyeterliliği yüksek olan bireyler kendilerine büyük hedefler belirler, zorlu görevleri gönüllü olarak tercih ederler, zorluklardan güç alırlar. Bir işi yapabileceklerine dair inançları vasıtasıyla azimleri de yüksek olur. Bu sayede görevi yerine getirmek için geri durmaz ve dört kolla işlerine sarılırlar (Akdemir ve Açı, 2017: 61; Luthans ve ark., 2007b: 38). Örgütlerde çalışan bireylerin özyeterlilik algıları iş performansını da olumlu yönde etkiler. Özyeterlilik duygusu arttıkça, bireyin gelecekte göstereceği performansının geçmiştekine göre daha fazla olabileceği öngörülmektedir (Çetin, 2011: 74). Stajkovic ve Luthans (1998b)' ın özyeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisinin 20 yıllık dönemde gerçekleştirilen 114 çalışmanın değerlendirildiği bir araştırmanın sonuçları özyeterliliğin, iş performansı üzerinde güçlü ve pozitif etkisi bulunduğunu göstermiştir. Örgütsel alanda bireyin iş performansının artması dolayısıyla örgütün bir diğer ifadeyle kurumun da performansının artmasını, başarılı olmasını sağlar. Bu yönüyle örgütler, çalışanlarının özyeterliliğini geliştirme yoluna gitmelidir.

2.4.1.2. İyimserlik (Optimism)

Her olaya iyi tarafından bakabilme, gelecekte iyi şeylerin olacağı inancına sahip olma olarak ifade edilen iyimserlik, gündelik hayatta ekseriyetle kullanılan kavramlardan biridir. Fakat örgütsel psikolojik sermayenin bir boyutu olan iyimserlik yalnızca geleceğe yönelik olumlu bir beklentiden ibaret değildir (Seyhan, Uğurlu, Kızıldağ ve Polat, 2024: 29; Özcan, 2021: 1439; Çavmak ve Acar, 2020: 205).

İyimserlik, geçmişte yaşanmış olumsuz tecrübeleri hoşgörüyü karşılamayı, şu an yaşanan olayları takdir etmeyi, yarınlara yeni fırsatlara haberci olduğunu ifade etmektedir (Schneider, 2001; aktaran Seyhan ve ark., 2024: 29).

İyimserlik, “*olumlu olayların içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere, olumsuz olayların ise dışsal, geçici ve belli koşullara dayandırılması*” şeklinde tanımlanmıştır (M. Kim, L. Perrewé, K. Kim ve H. Kim, 2017: 5; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305). Bu tanımdan hareketle iyimser bireyler, hayatlarında yaşadıkları olumlu olayların nedenlerini kendilerine atfeder; kendi güçleri ve kontrolleriyle gerçekleştiğine inanırlar (Luthans ve ark., 2007b: 91). Bu nedenle iyimserler zor şartlarda daha fazla çaba sarf ederek iyi sonuçlar elde edebileceklerini düşünürler (Friend, Johnson, Luthans ve Sohi, 2016: 6-7). Bu yönüyle iyimser bireyler kötümserlere göre daha fazla performans gösterirler (Luthans ve ark., 2010: 28).

Psikolojik sermayedeki iyimserlik boyutu gerçekçi ve esnek olmalıdır. Bir başka deyişle aşırıya kaçan bir iyimserlik olmamalıdır. Başarının yalnızca kendilerine bağlı olmadığını, her şeyin kontrol altında olamayacağını, hata yaptıkları vakit bunu dışsallaştırmak yerine sorumluluk almaları gerektiğini vurgular. Arzulanan gerçekçi iyimserlik öz disiplin, geçmişin analizi, acil durum planlaması, önleyici tedbirler gibi etkili değerler sağlar (Luthans ve ark., 2007b: 96). Gerçekçi iyimserlik bireyin neyi başarıp başaramayacağı konusunda değerlendirme yapmasını sağlar ve bu yönüyle bireyin özyeterliliği ile umudunu artırır (Luthans ve ark., 2007a: 547).

Gerçekçi iyimserliğe sahip çalışanlar örgütlerde olumlu bir güç oluştururlar, daha fazla çalışmaya isteklidirler, moralleri yüksektir, zorlu hedefler belirleyerek engellere ve zorluklara karşı mücadeleci davranırlar. Bireysel hatalarını analiz ederler, bu hataların geçici engeller olduğunu düşünürler. İyimser çalışanlar, kendilerini ve çevrelerindeki insanları neşelendirirler (Luthans ve Church, 2002: 64). Olumlu olaylar iyimser olan kişilerin güvenini artırarak kendilerine olan saygılarının ve morallerinin de artmasını sağlarken suçluluk hissi, umutsuzluk, mutsuzluk gibi olumsuz duygulardan uzaklaşmalarına vesile olur (Luthans ve Youssef, 2004: 17-18). İyimserlik başarıyı geliştirmede bir fırsat kapısı olarak görülürken yüksek performans sağlama konusunda ön sıralarda yer almaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305; Seligman ve Schulman, 1986: 834-835).

İyimser olan insanlar olumsuz ya da başarısızlıkla sonuçlanan olayların geçici olduğunu ileri sürerek ileriye doğru bakar, başarının kalıcı ve uzun süreli unsurlara bağlı olduğuna inanırlar. Kötümser veya karamsar insanlar da ise durum tam tersinedir (Peterson, Balthazard, Waldman ve Thatcher, 2008: 344).

Örgütlerde çalışan bireylerin iyimser ve karamsar olmaları da örgütü etkilemektedir. Yüksek iyimserliğe sahip olan çalışanlar, elde edilebilecekleri fırsatları değerlendirir, beceri ve yeteneklerini geliştirir, hatalarından ders çıkartabilir (Luthans ve ark., 2007b: 96). İyimser bireyler örgütlerde yaşanan değişimlere daha çabuk ayak uydururlar ve değişim sürecinde kişisel olarak olumlu beklentiler içerisinde oldukları için olumlu sonuçların ortaya çıkacağına inanırlar.

Olumsuz bir sonucun oluşması durumunda ise başarıya ulaşma konusunda motivasyonları bozulmaz. Çünkü iyimser bireyler yaşanan bu olumsuz durumun dışsal bir nedene bağlı olduğunu düşündüğü için tekrar denemekten çekinmez (Avey, Wernsing, ve Luthans, 2008: 54). Bu nedenle iyimser bireyler geçmişte yaşamış oldukları başarısızlıklara rağmen olumlu beklentiler güderek ilerlemeye devam ederler (Erkmen ve Esen, 2012: 91; Avey ve ark., 2008: 54).

İyimserliğin doğru şekilde kullanılması önemlidir. Bazı durumlarda iyimser bireyler sağlıksız bir diyet uygulayabilir ya da çalışma ortamında kendilerini stres altında bırakan yüksek riskli işlemlerle karşı karşıya kalabilir. Bu durumun nedeni iyimser bireylerin; daha önce aynı konuyla ilgili bir problem yaşamamış olmaları ya da benzer problemleri yaşamış olsalar dahi olaylara sürekli iyi tarafından bakmaları nedeniyle problemlerin altından kalkabileceklerini düşünmeleri ve sorumluluğu ele almaları konusunda doğru analizleri yapamamaları yatmaktadır (Luthans ve ark., 2007b: 95).

İyimserlik kavramının geliştirilmesinde izlenecek yollar aşağıda belirtilen şekilde tanımlanmıştır (Youssef ve Luthans, 2007: 778):

- Geçmişe saygı duyma, hoşgörülü olma
- Yaşanılan anın kıymetini bilme, bugünü yaşama
- Gelecek için fırsatlar arama

2.4.1.3. Umut (Hope)

Farran ve ark. (1995) insanın umutla var olduğunu, bireylerin çevresiyle iletişimde, davranışlarında ve düşüncelerinde umudun etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir (Farran ve ark., 1995; aktaran Özcan, 2021: 1439). Umut, belirlenen hedefler, bu hedeflere ulaşabilmek için yollar ve bu hedeflere ulaşmayı amaçlayan bireylerin harcayacağı enerji, başarılı olma yolunda olumlu bir motivasyon kaynağıdır (Synder, 2002: 250).

Tanımdan hareketle umudun hedefler, yollar ve eylemlilikten oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Synder, 2002: 250). Burada bahsedilen hedefler, umudun ortaya çıkmasını sağlayan temel yapı taşlarını oluşturur (Synder, 2002: 250; Synder ve ark., 2000: 748). Çünkü hedef olmadan umut da yeşeremez. Hedefler, kısa ya da uzun vadeli, ulaşılabilir ve gerçekleştirilmesi açısından bir miktar belirsizlik barındırmalıdır. Burada belirsizlikten kasıt, hedefin ne ulaşamayacak kadar zorlu ne de kolaylıkla ulaşılabilir kadar sıradan olmaması gerektiğidir. Bu durum umut teorisine uygun değildir (Synder ve ark., 2000: 748). Çünkü hedeflere ulaşabilmek eylem halinde olmayı ve bu durum da yeni yollar belirlemeyi gerekli kılar (Synder ve ark., 2000: 749). Belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için umudu yüksek bireyler, bu hedefe ulaşmak için alternatif yolları düşünür ve belirler ancak belirlediği yoldan hedefe ulaşamayacak olurlarsa bir diğer ifadeyle yollarına engeller çıkarsa başka bir yol alternatifi üzerinden hareket ederler. Bu açıdan umudu yüksek bireylerin hedeflere ulaşma konusunda daha kararlı, emin olması ve alternatif yollar belirleyebilmesi önemlidir. Eylemlilik (ajans düşüncesi, etki, kararlılık) bireyin hedefe ulaşmada yolları belirleyerek harekete geçmesi, yola koyulması, devam edebilmesi için içsel dünyasında hissettiği motivasyonu ve bilişsel enerjisidir ((Synder, 2002: 251; Synder ve ark., 2000: 749). Eylemlilik, hedefe ulaşma noktasında ilerlerken herhangi bir tıkanma durumunda bireyin yola devam edebilmesi için ihtiyaç duyduğu motivasyonla en etkili olan alternatif yola revan olmasını sağlar (Synder, 2002: 251). Alternatif bir yolun bulunması ve ilerleyebilme durumunun muhtemel olması yeni hedeflere ulaşmak konusunda bireyde istek uyanmasını, yeni yollar bulabileceğine dair güven duygusunun oluşmasını sağlar. Bu doğrultuda birey sorunları çözüme kavuşturup, yeni sorunlarla karşılaştığında bunları da çözüme kavuşturabileceğini düşünür.

Bu durum umutlu olması sayesinde gelişmektedir. Bu üç bileşen birbiriyle uyumlu olduğunda ve kontrol sağlanabildiğinde umut kolayca oluşur ve hatta artar (Akman ve Korkut, 1993: 194; Luthans ve ark., 2007b: 66-67).

Umut kavramının geliştirilmesinde aşağıdaki yollar izlenebilir (Luthans ve ark., 2007b: 68-72):

- Kişiyi teşvik edici, mücadele gerektiren ancak ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesi
- Bireyin mantıklı gerekçelerle açıklayabileceği hedefleri belirleyerek onlara ulaşmak için alternatif yollar geliştirmesi
- Zor hedeflerin küçük parçalara bölünerek daha ulaşılabilir hale getirilmesi
- Çalışanların karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesi
- Çalışanların ödüllendirilmesi
- Kaynakların doğru kullanılması
- Doğru işe doğru çalışanın seçilmesi (yeteneklerle işin uyumu)
- Eğitim.

Örgütlerin devamlılığı ve amaçlarına ulaşmasında etkili olan faktörlerden biri umuttur (Luthans ve ark., 2007b: 72). Bireylerin belirlenen amaca ulaşmasında sürükleyici, güçlendiren bir motivasyon kaynağı olan umut, pozitif örgütsel davranış bağlamında da önemli bir boyut olarak nitelendirilmektedir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013: 35). Başarı için umutlu çalışanlara ve umutlu liderlere ihtiyaç vardır. Umudu yüksek olan yöneticiler, çalışanlarına motivasyon kaynağı olur ve enerji verir, çalışanların yüksek performans göstermeleri, zorluklarla mücadele edebilmeleri konusunda teşvik eder, onların coşkulu bir şekilde çalışmalarına yardımcı olur. Çalışanlar da umutlu olduklarında hem kendi amaçlarına hem de kurumun amaçlarına ulaşmak için çalışacak, tıkanma yaşadıklarında yeni alternatif yollar arayacaklardır (Erkmen ve Esen, 2012: 91; Luthans ve ark., 2007b: 72-73). Umudu yüksek çalışanlar ulaşabileceklerini düşündükleri zor amaçları seçerler ve bu amaçlara ulaşabilmek için amaçları alt amaçlara bölerek her bir alt amacı ayrı ayrı gerçekleştirme yoluna giderler (Hefferon ve Boniwell, 2018: 108).

Umutlu çalışanlar özgür düşünür, risk alabilir, sınırlı bir bütçeyle dahi daha üretken olurlar (Luthans ve ark., 2007b: 73-74). Umudu yüksek çalışanlar, başarılı olmak, performanslarını ortaya çıkartmak için daha fazla beklenti içinde olurlar ve bu beklentileri sayesinde motive oldukları için daha fazla çalışırlar (Çetin ve ark., 2013: 35).

Umut ve iyimserlik kavramlarının benzerlik gösterdiği düşünülse de aslında birbirinden farklı iki kavram olduğu söylenebilir. Her iki kavram için hedef odaklı düşünce ve bu hedefin gerçekleştirilme yöntemleri farklılık göstermektedir. İyimserlikte daha genel beklentiler ve bu hedeflere ulaşabileceğine dair inanç varken, umut kavramında hedefler belirlenir, bu hedeflere ulaşmak için yollar aranır; daha planlı hareket edilerek ulaşılmak istenen hedef doğrultusunda bireyin motivasyonu ve güveni yüksek olur (Gallagher ve Lopez, 2009: 548).

2.4.1.4. Dayanıklılık (Psikolojik dayanıklılık-resiliency)

Literatür incelendiğinde dayanıklılık kavramının pek çok tanımı yapılmış olsa da zorluklar, riskler veyahut bireylerin hayatlarında önemli bir değişiklik yaşanması halinde bu durumlarla başarılı bir şekilde başa çıkma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 12). Bu tanımı biraz daha açmak gerekirse dayanıklılık sadece olumsuz durumlar için kullanılan bir yetenek olmayıp olumlu durumlarda da kullanılmaktadır. Bir başka ifadeyle “*zorluklardan, belirsizliklerden çatışmadan, başarısızlıktan veya hatta olumlu değişimlerden, ilerlemelerden doğan artan sorumluluktan görünüşte bunaltıcı değişikliklerden geri dönme için kullanılan pozitif psikolojik kapasitedir*” (Luthans ve Youssef, 2004: 18; Luthans, 2002: 12). Gündelik hayatta veya çalışma ortamında karşılaşılan, arkadaşları tarafından görmezden gelinme, işten çıkarılma gibi zorluklarla mücadelenin yanında, olumlu bir olay sonucu örneğin kurumda çalışırken gerçekleştirilen bir görevin başarıyla sonuçlanması neticesinde terfi alan bireyin sorumluluklarının artmasıyla bunun üstesinden gelebilmesinde de dayanıklılık önemli rol oynamaktadır (Luthans ve ark., 2007b: 121). Dayanıklılık genel manada zorluklar ile başarısızlıklara meydan okuyarak başarıyı yakalamaktır (Liu, Chang, Fu, J. Wang ve L. Wang, 2012: 2).

Dayanıklılığın varlıklar, risk faktörleri ve değerler şeklinde üç temel özelliği vardır (Kutani ve Oruç, 2014: 153; Akçay, 2011: 87):

- **Varlıklar:** Bir grup insanın ölçülebilen özellikleri ya da belirli koşullar altında geleceğe yönelik pozitif sonuçları tahmin etme durumlarını ifade eder. İnsanların sahip olduğu bilişsel becerileri, mizaçları, kendilerini pozitif algılamaları, mizah anlayışı, hayata dair pozitif bakış açısı, yaratıcılık, öz denetim ve sosyal ilişkileri bu kapsamda değerlendirilmektedir.
- **Risk Faktörleri:** Kaçınılması zor olan, istenmeyen bir olayın büyük bir olasılıkla gerçekleşmesine neden olan unsurdur.
- **Değerler:** Bireyin bilişsel yapısına, duygu ve eylemlerine sirayet ederek tutarlı olmasını sağlayan, şekillendiren, yönlendiren unsurlardır. İnsanın hayatında karşılaştığı her bir zorluk kendisini yenileme, gerçekleştirme ve geliştirme yolculuğudur. Birey, varlıkları kullanma bir başka deyişle sahip olduğu özellikleri doğru bir şekilde kullandığı takdirde kendini gerçekleştirme fırsatını yakalar.

Dayanıklılık sahip olduğu yapı bakımından sadece belli bir kesime özgü olağanüstü bir özellik olarak görülmemeli, aksine bu yetenek kişiye özgü olmayıp, zamanla öğrenilerek geliştirilebilen, ölçülebilen bir yapı olarak kabul edilmelidir (Luthans ve Youssef, 2007: 332; Luthans, 2002: 12). Çalışma ortamında bireyler dayanıklılık düzeylerini geliştirebilir ve hatta güçlendirebilirler. Her bir bireyin sahip olduğu potansiyel bir dayanıklılık düzeyi mevcut olup bu düzeye erişme imkanı bireyin tecrübelerine, özelliklerine, çevreye, koruyucu faktörler ile risk faktörlerinin dengesine bağlıdır (Özler ve Yıldırım, 2015: 168; Luthans, 2002: 12). Koruyucu faktörler hedeflere ulaşırken bireyin karşısına çıkan risklerden, engellerden etkilenmemesini sağlar (Özler ve Yıldırım, 2015: 168). Dayanıklılık, bireyin zihinsel, duygusal ve davranışsal yönlerini şekillendiren, tutarlılık ve anlam katan bir değer sistemidir. Bu değerler ve inançlar, kişinin kendini zor durumda veya sıkıntıda hissetmesi halinde olayların üstesinden gelebilmesine yardımcı olurken ileriye daha iyi ve pozitif bakabilmesini sağlar (Luthans ve ark., 2007b: 119).

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler sıkıntı ve stres ortamında iyi olma özelliklerini sürdürürler. Bu kişilerin değişime ayak uydurmada duygusal, bilişsel ve davranışsal yönden kendilerini gerçekleştirmek için gayret sarf ettikleri belirlenmiştir (Kaya, Balay ve Demirci, 2014: 51).

Psikolojik dayanıklılığa sahip olan bireyler, iletişim becerileri yüksek, insanlarla iyi ve pozitif ilişkiler kurabilen, arkadaş edinme kabiliyeti yüksek, güvenilir ve dayanışmaya bağlı ilişkiler kurarlar. Buna ek olarak psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin özsaygıları ve özyeterlilik duygularının yüksek, zorlu durumlara karşı daha umutlu, bilişsel açıdan yüksek zeka seviyesine sahip olmaları sayesinde sorunlarla etkin bir şekilde başa çıkma becerisine sahip oldukları bulunmuştur (Özler ve Yıldırım, 2015: 168; Kutanis ve Yıldız, 2014: 143).

Örgütlerde psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesi için aşağıda yer alan maddeler önerilmiştir (Özcan, 2021: 1447; Luthans ve Youssef, 2004: 21-22):

- Örgüt kültürünün güçlendirilmesi
- Eğitime önem verilmesi
- Çalışanların kendilerini korkmadan, çekinmeden ifade edebilmeleri ve geri bildirim alınması
- Risk odaklı önleme stratejileri benimsenmesi (İstenmeyen olayların yaşanmasını önlemek için riskli durumları azaltmaya yönelik tedbirler alınması. Örneğin sağlık çalışanlarını stres, tükenmişlik gibi faktörlerden korumak adına sağlıklı yaşam programları düzenlenmesi)
- Varlık odaklı stratejiler (Çalışanları her türlü riskten korumanın imkansız olması nedeniyle belirlenen örgütlerin insan, sosyal ve örgütsel psikolojik sermayelerini güçlendirici, geliştirici programların yapılması)
- Süreç odaklı stratejiler benimsenmesi (Ortaya çıkabilecek risklerle baş edebilmeyi, değişime ayak uydurabilmeyi, yeni duruma daha hızlı bir şekilde geçişi sağlar).

2.5. Performans Kavramı ve Tanımı

Sanayi Devrimi sonrasında önemli bir konu haline gelen performans kavramı, Fransızca kökenli bir sözcük olup Türkçe karşılığı edim, başarımlar ve takat sınırı olarak ifade edilmektedir (Kahyaoğlu, Meriçbey ve Büyükbeşe, 2021: 36; Karaman, 2009: 412). Bugüne kadar performans kavramının pek çok tanımı yapılmıştır.

Hizmet sonucu elde edilen etkinlik, verimlilik ve tutumluluk olarak ifade edilen performans kavramı olup, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek amacıyla kişinin gerek kendi ihtiyaçlarını karşılamak gerekse örgütün bireye yüklemiş olduğu görev ve sorumlukları yerine getirmek için sarf ettiği emek, çaba ve zaman olarak tanımlanabilir (Kahyaoğlu ve ark, 2021: 36; Kubalı, 1999: 32). Örgütlerde belirli bir amacın, görevin yerine getirilmesi sırasında çalışanların yapmış olduğu görev ve sorumlukların tamamı performans olarak ifade edilmektedir (Çavmak ve Acar, 2020: 205; Begenirbaş ve Çalışkan, 2014: 112). Ertuğrul (2006: 156) performansı, belirli şartlar altında bir görevin gerçekleştirilme düzeyi ve çalışanın davranış biçimi olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre örgütlerin amaçlarına ulaşma seviyelerini tanımlayan çok boyutlu bir kavram olan performans, bir işi yapan bireyin, grubun, örgütün işle ilgili gerçekleştirmeye çalıştığı hedefe dair neye ulaşabildiğinin ve neyi sağlayabildiğinin nitel veya nicel göstergesidir (Karaman, 2009: 411-413).

Yapılan tanımların neticesinde performans terimi, bir işin belirlenen amaçlar doğrultusunda ne kadar verimli bir şekilde gerçekleştirildiğini gösteren önemli bir araç olarak nitelendirilebilir (Seyhan ve ark., 2024: 28).

Performansın istenen düzeyde gerçekleşmesi için doğru bir şekilde yönetilmesi gerekir. Bu noktada çalışanlar üzerlerine düşen görevleri daha iyi bir şekilde yapmak için çaba göstermelidir. Performans yönetiminin önemli bir adımı değerlendirme aşamasıdır (Uzuntarla, Ceyhan ve Fırat, 2017: 16). Performans değerlendirmesi yapılan işin, hizmetin, işlemlerin ne derece verimli ve etkin bir şekilde yürüdüğünü izlemektir (Yüreğir ve Nakıboğlu, 2007: 545-546). Bu değerlendirme süreci kurumsal ve çalışan düzeyinde olacak şekilde ayrı ayrı ele alınmalıdır. Kurumsal performans kurumun sektördeki yerini gösterirken; çalışan performansı bireyin işe dair güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenerek yaptığı işi başarma derecesi ve yöneticilerin ücret artışı, terfi, eğitim, kariyer, işten çıkarma gibi konularda karar vermesine yardımcı olur (Yalçınsoy, 2018: 5; Uzuntarla ve ark., 2017: 16). İnsan kaynakları uzmanları ve sosyal bilimcilerin genel kanısına göre örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve başarılı olabilmeleri çalışanların göstereceği performansa bağlıdır (Kesen, 2015: 536). Bir başka ifadeyle kurumsal performans, çalışan performansı ile doğrudan bağlantılıdır. Örgütler, amaçlarını yerine getirmek,

mal ve hizmet üretmek, rekabet edebilmek için alanında yüksek performans gösterecek bireylere gereksinim duyarlar.

Performans örgütler için önemli olduğu kadar çalışan bireyler için de o denli önemlidir. Yüksek performans göstererek başarı sağlayan çalışanlar yükselme, sosyal itibar ve finansal kazanımlar gibi çeşitli ödüllerden yararlanabilir. Aksi bir durumda performans düşüklüğü neticesinde örgütler amaçladığı hedeflere ulaşamaz, mal ve hizmet üretiminde aksamalar meydana gelir, çalışanlar kendilerini yetersiz ve başarısız olarak görebilirler (Tayfun ve Çatır, 2013: 120; Sonnentag ve Frese, 2002: 4).

2.5.1. İş Performansı Kavramı ve Tanımı

Öğüt ve Kaplan (2015: 91) performansın bir çeşidi olan iş performansını, belirli bir işin yerine getirilebilmesi için harcanan çabaların karşılığında elde edilen başarı düzeyi ve hedeflere ulaşma derecesi olarak tanımlamıştır. İş performansı, örgütün hedeflerine ulaşması, mal ve hizmet üretmeyi sağlayan bir dizi eylem ve davranışlardır (Miraglia Alessandri ve Borgogni, 2015: 4). Başka bir ifadeyle iş performansı, çalışanın bir işi yapabilmesi için sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve uzmanlığına dayanmaktadır (Pawirosumarto, Sarjana, ve Muchtar, 2016: 4). Kohli (1985), iş performansını çalışanın bir başka çalışanla kendini mukayese etmesi neticesinde işe dair eylemlerinin ve çıktılarının verimlilik seviyesi olduğunu belirtmiştir (Esengin ve Şantaş, 2023: 64). İş performansı, çalışanın çalışma ortamında göstermiş olduğu davranışların ve eylemlerin tamamını oluşturan, işin kalitesi, miktarı ve verimliliğinin göstergesidir (Yiğit ve Arabacı, 2024: 3). Bu yönüyle çalışanın gerçekleştirmiş olduğu görevin sonunda, işin ne kadarının yapılabilirdiği ve başarı düzeyi hakkında bilgi sağlar.

Örgüt yönetiminde performans gerek bireysel gerek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi noktasında oldukça önemlidir. Bu nedenle gerçekleşen çabanın belirlenmiş olan standardın altında kalmasının, bireyi ve örgütleri etkileyebilecek olumsuz sonuçlara neden olabileceği unutulmamalıdır (Karaman ve ark, 2020: 131). Buradan hareketle örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri ve başarılı olabilmelerinin anahtarı, çalışanın performansına bir diğer ifadeyle iş performansına bağlıdır (Yiğit ve Arabacı, 2024: 3; Kargün ve Koç, 2021: 3790).

Örgütler arası rekabet, teknolojik ilerlemeler, hızla değişen ve dönüşen çevreye uyum sağlamak gibi faktörlerin performans kavramını etkilemesi nedeniyle örgütlerin ve araştırmacıların dikkati bu yöne toplanmıştır.

Gerçekleştirilen araştırmalar, farklı bakış açılarıyla yapılan değerlendirmeler iş performansı kavramının zamanla farklı boyutlarda incelendiğini göstermiştir. İş performansı kavramının boyutlarının sayısı bakımından tam bir fikir birliği sağlanamamıştır (Yiğit ve Arabacı, 2023: 3; Deniz ve Kumru, 2022: 550; Xu ve ark., 2022: 2; Krijgsheld, Tummers ve Scheepers, 2022: 2; Boz, Duran ve Uğurlu., 2021: 347; Çavmak ve Acar, 2020: 206; Dilekçi ve Nartgün, 2020: 302; Bozer ve Yanık, 2020: 127, Üstün ve Büyükbaş, 2020: 638; Doğan, 2018: 29). Ancak yapılan çalışmalar ışığında mevcut literatürde aşağıda belirtilen görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik karşıtı performans ve uyumsal performans kavramlarına yer verildiği görülmüştür (Deniz ve Kumru, 2022: 550; Krijgsheld ve ark., 2022: 2; Dilekçi ve Nartgün, 2020: 303):

- **Görev Performansı (Rol İçi):** Geleneksel bir tanımla, görevlerin çoğunu içine alan, örgütsel etkililiğe katkı sağladığı düşünülen görev performansının, çalışana verilen görevin ne derece benimsenerek yapıldığını ifade eder. Görev performansı, belirlenmiş bir işin yapılması ve örgütsel hedeflere ulaşılması için gerekli temel görevlerin tespit edilmesidir. Örgütün teknik açıdan gelişimine katma değer sağlayan eylemlerin gerçekleştirilme düzeyidir. Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonu iş tanımları gibi belirli davranışlara yönlendirmesidir. Görev performansı, görevlerin yerine getirilme yeterliliğini temsil ettiği için bilgi, beceri, yetenek, eğitim ve tecrübelerdeki bireysel farklılıklarla ilişkilendirilmiştir. Çalışanların görevlerinde terfi etmelerinde yapılan değerlendirmelere yardımcı olur ve başvuru alan ilk kaynak niteliğindedir. Buna ek olarak örgütlerin teknik hizmetleriyle ilgilenerek teknik ihtiyaçların karşılanması ve süreçlerin yürütülmesini sağlar.

Bağlamsal Performans (Rol Dışı): Vatandaşlık performansı olarak da anılan bağlamsal performans, örgütteki bütün çalışmalara katkı sunan, çalışanın görevlerinin tamamlanması ve diğer çalışanların işlerine de yardımcı olma, örgüt amaçlarına sahip çıkma, kurallara uyma, örgütün psikolojik ve sosyal

ortamına fayda sağlayan gönüllü davranışları oluşturur ve ek olarak görev performansında olduğu gibi teknik hizmetlerin faaliyetlerini de destekler. Bu performansı açıklarken istekli olma, coşkulu olma ve büyük çaba göstermek, akran ve takım performansını kolaylaştırmak, örgütsel hedefleri benimsemek, gönüllü davranışlarda bulunmak, yardımlaşma ve iş birliği yapmak, yapıcı olmak, iyi ilişkiler kurmak, çalışma arkadaşlarına ve çevreye saygılı olmak gibi kavramlar ekseriyetle kullanılmaktadır. Buna ek olarak bağlamsal performansın örgütsel verimliliği arttırdığı, örgütsel etkililiğe de katkı sağladığı düşünülmektedir (Dilekçi ve Nartgün, 2020: 303; Üstün ve Büyükbaş, 2020: 638; Doğan, 2018: 30; Diaz-Vilela ve ark., 2015: 2).

Örgütsel yurttaşlık davranışı ile benzer yanlarının olduğu söylenmesine rağmen bağlamsal performans ile örgütsel yurttaşlık davranışının birebir aynı olmadığı; temel farkın örgütsel yurttaşlık davranışında yapılan bir davranışın ardından karşılık beklenmezken; bağlamsal performansta çalışanın değerlendirilmesi yönünden bir beklenti içinde olduğu söylenebilir (Dilekçi ve Nartgün, 2020: 303; Üstün ve Büyükbaş, 2020: 638; Doğan, 2018: 30; Diaz-Vilela ve ark., 2015: 2).

- **Üretkenlik Karşıtı Performans:** Örgütlerin hedeflerinden uzaklaşmasına neden olan davranışlardır. Örgüt kurallarına, değerlerine ters olan davranışları içeren, çalışanların çalışma arkadaşlarına veya örgüte bile-isteye, planlayarak zarar vermesi, örgütün amaçlarına ve işleyişe engel olabilecek davranışlardır. Zamanı boş geçirme, madde bağımlılığı, yıkıcı tehlikeli davranışlar (çalışma arkadaşına saldırgan davranmak veya örgütteki eşyalara, ekipmana zarar verme), itaatsizlik, çalışanın işe geç kalması, işe gitmeme gibi davranışları oluşturur. Üretkenlik karşıtı performans, örgütün verimli ve etkili çalışma disiplinine gölge düşürecek önemli bir sorun olup örgütün zaman ve maliyet, verimlilik, kalite açısından ve hatta çalışanını kaybetmesine varana kadar büyük kayıplar yaşamasına sebep olur. Ayrıca gerçekleşen bir zararlı davranış yeni bir zararlı davranışın oluşmasına sebep olabilir. Üzerinde durulması gereken konu ise bu olumsuz davranışların altında yatan sebeplerin araştırılmasıdır. Bu nedenler örgütsel, kişisel ve çevresel bazı faktörlerden kaynaklanabilir. Örgüt açısından örgütsel adalet, iletişim ve örgüt iklimi kaynaklı sorunlar yaşanabilir. Kişisel bakımdan çalışanın örgüt içinde yaşadığı olumsuz bir olay ve çalışanın psikolojisi örnek olarak verilebilir.

Çevresel faktörler ise çalışanın ailevi sorunlarını, yalnızlık hissini, çalışma ortamının fiziki yetersizliğini oluşturmaktadır. Bu performans türünde yöneticilerin çalışanlarının psikolojik durumlarıyla ilgilenmeleri, gerekli durumlarda müdahale etmeleri gereklidir (Polat, 2022: 2964-2965; Dilekçi ve Nartgün, 2020: 303-304; Rotundo ve Sackett, 2002: 69).

- **Uyumsal Performans:** Değişken ve belirsizliklerle dolu zor çevre şartlarında çalışanların etkinlik ve verimliliklerini koruyabilmeleri ve devam ettirebilmeleri için değişimlere uyum sağlamaları kaçınılmaz hale gelmiş ve araştırmacıların dikkati uyum performansına yönelmiştir. Uyum performansı, bir bireyin çalışma şartlarında değişiklik olması halinde bireyin bu duruma yaklaşma konusunda duyduğu güven, esneklik ve değişime ne kadar uyum sağladığını ifade eder. Gelecek odaklı bir bakış açısıyla kendi inisiyatifinde proaktif davranışlar sergilemesidir. Uyumsal performans, çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Belirsizlik içeren durumlarla karşı karşıya gelindiğinde bu durumları atlatma, sorunlara yaratıcı çözüm önerileri sunma, çalışma arkadaşlarına, farklı kültürlere, çevrelere saygı duyma ve uyum sağlamayı içerir. Uyum performansı görev performansına yakın görülse de bazı farklılıklar vardır. Uyum performansı işin getirmiş olduğu gereklilikten kaynaklanan değişimlere uyum sağlama ve görev performansında günlük değişikliklerle ilgilenir. Uyum performansı yüksek olan çalışanlar, sadece görev performansı yüksek olanlara nazaran işlerini daha kolay gerçekleştirirler. Uyum performansı görev performansına göre daha kapsamlı, uluslararası geçerliliği olan bir performanstır. Teknolojik gelişmeler ışığında gerçekleşen değişimlere uyum gösterme, uyum performansının simgesi sayılmıştır. Bu değişimlere verilen olumlu tepkiler uyum sağlama, yüksek bireysel performansı beraberinde getirmiş olacağından çalışanın gelişimi, örgütsel başarı, güç, büyüme, müşteri memnuniyeti gibi pozitif sonuçları da meydana getirmektedir. Örgütlerde performansın değerlendirilmesi; çalışanların doğru performansı göstermesini sağlama, değişken bir yapıya sahip olan çevre ve örgütlere uyum sağlama, sorunların hızlı ve doğru bir şekilde çözüme kavuşturulması, değer yaratılması ve küresel rekabet açısından önemlidir (Üstün ve Büyükbaş, 2020: 638-642; Koopmans ve ark., 2011: 862).

2.5.1.1. İş performansını etkileyen faktörler

İş performansını etkileyen faktörler örgütsel faktörler, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olarak üçe ayrılmaktadır (Uysal, 2018: 32-33; Ergül, 2012: 45-46).

2.5.1.1.1. Örgütsel Faktörler: Örgütsel faktörler içerisinde ele alınması gereken en önemli konu çalışma arkadaşlarının birbiriyle uyum içerisinde çalışabilmesidir. Takım arkadaşları arasında en küçük bir sorun ve uyumsuzluk, çalışanın kendisini, diğer arkadaşlarını ve yapılan işi etkiler.

Böyle bir durumun tezahür etmemesi için çalışma arkadaşlarının ve liderlerin belli dönemlerde bir araya gelerek toplantı yapmaları, fikir alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır. Çalışma arkadaşlarının yapacakları işlerde birbirlerine danışmaları işlerin daha kolay yürütülmesini sağlar. Çalışma ortamının fiziki özellikleri, çalışılan ortamın aydınlatma, havalandırma, ısıtma, gürültü gibi fiziki şartlar çalışanı etkilemektedir. Fiziki şartların yanında örgütün amaçlarının yeterli, belirgin ve anlaşılır olması gereklidir. Diğer faktörlere bakıldığında örgütte iş paylaşımının doğru bir şekilde yapılması sağlanmalı, örgüt şemaları oluşturulmalıdır. Aksi takdirde zaman kaybı, karmaşaya sebep olabilir. Yapılacak iş için gerekli ekipman, araç, gereç, teçhizat, teknik donanımların tam olması gereklidir. İşlerin yürütülmesi için yol haritası niteliği taşıyan plan ve programlar hazırlanmalıdır. Ayrıca çalışanlara kapasitelerinin üzerinde görevler verilmemeli, otorite sağlanmalıdır.

2.5.1.1.2. Kişisel Faktörler: İş performansını etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, dil gibi demografik özellikler ile deneyimleri, iletişim kabiliyeti, algıları, tutumları ve arzuları gibi bireysel özelliklerdir.

2.5.1.1.3. Çevresel Faktörler: İş performansını etkileyen çevresel faktörler sosyal hayatı etkileyen bütün unsurları içerir. Bunların arasında; aile, toplumsal faktörler, gelir düzeyi gibi ekonomik faktörler, yasa, yönetmelik gibi siyasi etkenler, eğitim, din gibi kültürel etkenler de yer almaktadır.

2.6. Örgütsel Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişki

Günümüzde çalışanların zamanının büyük bir bölümü çalışma ortamında geçmektedir. Çalışma ortamında bazı durumlarda stres, umutsuzluk, iletişim bozuklukları, gerginlik, tükenmişlik, baskı gibi olumsuz durumlar yaşanabilmektedir

(İlhan, 2022: 88-92). Özellikle sağlık kurumları emek yoğun, karmaşık yapıya sahip bir hizmet ağı olarak ve insan hayatının söz konusu olması nedeniyle, çalışma ortamlarında bazı olumsuz durumlar yaşanabilmektedir. Böyle durumlarda çalışanlar iş hayatlarında bazen yalnızca olumsuz sonuçlara odaklanarak çalışma ortamlarını daha karmaşık olarak görebilmektedirler. Bu durum karşısında uzmanlar, pozitif psikoloji yaklaşımından hareketle pozitif örgütsel davranışı ortaya koymuş ve pozitif örgütsel davranışın içinde yer alan örgütsel psikolojik sermaye kavramının gelişmesine vesile olmuşlardır.

Bir örgütün devamlılığı ve rekabet edebilme gücü sahip olduğu sermaye türlerine bağlıdır. İnsan (beşeri) sermayesi; sosyal sermaye, kültürel sermaye, ekonomik sermaye, entelektüel sermaye gibi sermaye türlerinden meydana gelmektedir. Bunların temelinde yer alan insan unsurunun maddi unsurlardan daha kıymetli olduğunun anlaşılması, psikolojik sermayeye önem verilmesi gerekliliğini beraberinde getirmiştir (İlhan, 2022: 88-92). Western Elektrik şirketinin yapmış olduğu Hawthorne Araştırmalarında da çalışanların olumlu davranışları ile performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Luthans ve Church, 2002: 57). Psikolojik sermaye etkili bir iş performansında iyi bir yönetici rolündedir (Luthans ve ark., 2004: 46).

Psikolojik sermayenin yüksek olması çalışanın ve örgütün performansını arttırmaktadır (Güneş ve Bulut, 2024: 45). Psikolojik sermayenin iş performansını arttırması sonucundan hareketle, bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi alanyazına ve yöneticilere ışık tutacaktır.

Literatürde rgtsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin farklı sektörlerde ve farklı meslek gruplarında incelendiği çalışmalar yer almaktadır. Araştırma sonuçları, örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarından bazılarının iş performansı üzerinde etkisi olduğunu gösterirken bazı çalışmalarda bir etkinin olmadığı bulunmuştur. Sağlık sektöründe konuya dair yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülerek bu çalışmada örgütsel psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlar ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Literatürde rgtsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini pozitif ve anlamlı bulan bazı çalışmaların zet bulguları aşağıda verilmiştir:

Erkuş ve Fındıklı (2013), farklı meslek mensuplarının (hemşire, doktor, polis, öğretmen, laborant ve akademisyen) psikolojik sermaye ve alt boyutları, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi için seçilen 572 katılımcıyla gerçekleşen çalışma sonucunda; psikolojik sermaye ile iş tatmini ve umut, iyimserlik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunarak, alt boyutlarla olan ilişkisinde, umut düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunurken alt boyutlara bakıldığında, umut ve dayanıklılık boyutlarının iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Nafei (2015), Mısır’ da sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan tutumları ve performansı ile ilişkisini incelediği çalışmada; psikolojik sermayenin çalışan tutumuyla, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, psikolojik sermayenin tatmini, bağlılığı, iş performansını arttırdığını, psikolojik sermayenin boyutlarının çalışan tutumları ve performansla büyük ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Korkmazer ve ark. (2016), bir kamu hastanesinde klinik ve idari birimlerde görev yapan çalışanların psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmanın sonucunda; değişkenler arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, boyutlarla beraber çalışan performansındaki değişimin %47’ sini açıkladığı ve özyeterlilik, umut boyutunun çalışan performansı üzerinde önemli bir etki gösterdiği bulunmuştur. Psikolojik sermaye ve alt boyutlar ile iş performansı arasında pozitif ve orta seviyede bir ilişki gözlenmiştir.

Muthukumar, Riasudeen ve Mathivanan (2017), Hindistan’ da kamuya ait sekiz araştırma-geliştirme sektöründe çalışan bilim adamıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkinin olumlu ve anlamlı yönde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karatepe ve ark. (2019), Malatya’ da bir kamu hastanesinde çalışan 150 hemşireyle örgütsel psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisini inceledikleri çalışmanın sonucunda psikolojik sermaye ve alt boyutlarından özyeterliliğin anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Karaman ve ark. (2020), Hatay ilinde bulunan iki özel hastanede görev yapan sağlık personelinin psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik ve umudun iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini saptamıştır.

Çavmak ve Acar (2020), İstanbul' daki iki özel hastanenin tıbbi ve idari personeliyle yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin incelendiği ve en etkili boyutun araştırıldığı çalışmanın neticesinde, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında güçlü bir ilişki olduğu, en etkili boyutun psikolojik dayanıklılık olduğu dolayısıyla çalışan performansını psikolojik dayanıklılığı açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

Nguyen ve Ngo (2020), Vietnam' da farklı sektör çalışanlarının psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılığın iş performansını pozitif etkilediği, psikolojik sermayenin de örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Ngo (2021), Vietnam' da kamu ve özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri ve psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, çalışanların psikolojik sermayelerinin iş performansı ve iş tatminini olumlu düzeyde etkilediği, iş tatmininin örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye pozitif yönde aracılık ettiği bulunmuştur.

Ali, Khan, Shakeel ve Mujtaba (2022), dört kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırmada, psikolojik sermaye, çalışan performansı ve işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Xu ve ark. (2022), Çin' de 458 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, insan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin iş performansını etkilediğini, yüksek iş performansını elde etmede kritik faktörün psikolojik sermaye olduğunu belirtmiştir.

Yiğit ve Arabacı (2023), sağlık sektöründe yapılan psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisinin meta analiz yöntemiyle incelendiği 12 çalışmadan elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermayenin çalışan performansı ile pozitif, güçlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Esengin ve Şantaş (2023), Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Yozgat Sorgun Devlet Hastanesi'nden 308 katılımcıyla psikolojik sermaye, iş performansı, örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde etkisi olduğu, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu, örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Seyhan ve ark. (2024), akademisyenlerin performansları ile örgütsel psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin pandemi sürecinde bu ilişkiye etkisinin araştırıldığı çalışmada, akademik performans ile örgütsel psikolojik sermaye arasında doğrusal bir ilişki olduğu, örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik ile pandeminin düzenleyici etkisinin birbiriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen ve çeşitli ülkelerde sağlık sektörü başta olmak üzere diğer sektörlerin de dahil edildiği çalışma sonuçları, psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif, anlamlı ve çoğu zaman güçlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş performansı ile arasındaki ilişkiyi negatif bulan ya da etki bulamayan bazı çalışmaların özet bulguları aşağıda belirtildiği gibidir:

Polatçı (2014), Tokat ilinde polis memurlarının katılımıyla psikolojik sermayenin, alt boyutlarının performans ve performansın görev ve bağlamsal performans alt boyutları üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, genel psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans ve genel performans üzerinde pozitif yönde etkili olduğu, psikolojik sermayenin alt boyutlarından yalnızca dayanıklılığın genel performans ve performansın iki alt boyutunu pozitif ve anlamlı yönde etkilediği; umut boyutunun genel performansı ve görev performansını pozitif ve

anlamli etkilediği, özyeterlilik ve iyimserlik boyutlarının ise performans üzerinde anlamli bir etki oluşturmadiğı bulunmuştur.

Öğüt ve Kaplan (2015), bir kamu hastanesinde çalışan hemşire, sağlık memuru ve sağlık teknisyenlerinin psikolojik sermayelerinin iş performansı üzerindeki ilişkiyi incelediği çoklu regresyon modelinde, psikolojik sermayenin boyutlarından özyeterlilik ve iyimserliğin iş performansı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamli bulunurken, umut ve dayanıklılık boyutlarının iş performansı üzerinde anlamli bir etkisi bulunamamıştır.

Durrah, Al-Tobasi, A'aqoulah ve Ahmad (2016), psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini Ürdün' deki bir üniversitede görev yapan 110 öğretim üyesinin katılımıyla belirlemeye çalıştığı araştırmasında, psikolojik sermayenin boyutları arasından iş performansını en çok etkileyen boyutun umut boyutu olduğu, özyeterlilik, dayanıklılık ve umut boyutlarının iş performansını pozitif yönde etkilediğini ancak iyimserlik boyutunun etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Kapu, Yıldız ve Bukni (2020), banka çalışanlarıyla yürüttüğu çalışmada, psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma sonucunda psikolojik sermaye ve bütün alt boyutlarının iş performansı ile arasında bir ilişki olduğu ve yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik sermaye alt boyutlarından sadece özyeterliliğin iş performansını pozitif yönde ve anlamli bir şekilde etkilediği bulunmuştur.

Yıldırım ve Bozkurt (2021), mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerde psikolojik sermaye düzeyinin öğretmenlerin performansı üzerinde nasıl etkili olduğunu araştırdığı çalışmada, psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının performans ile arasında anlamli ve pozitif bir ilişki olduğu; alt boyutlardan umut ve iyimserliğin iş performansı üzerinde anlamli bir yordayıcı iken özyeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının anlamli bir yordayıcı olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çakı ve Aslan (2022), Türkiye 'de farklı sektörlerde çalışanlarla yaptığı araştırmada, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının moderatör rolü araştırılmış ve

Çalışmada psikolojik sermayenin zyeterlilik ve umut alt boyutlarının performansı pozitif ve anlamlı etilediği, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarında anlamlı bir etki görülmediği tespit edilmiştir.



3. GEREÇ VE YÖNTEM

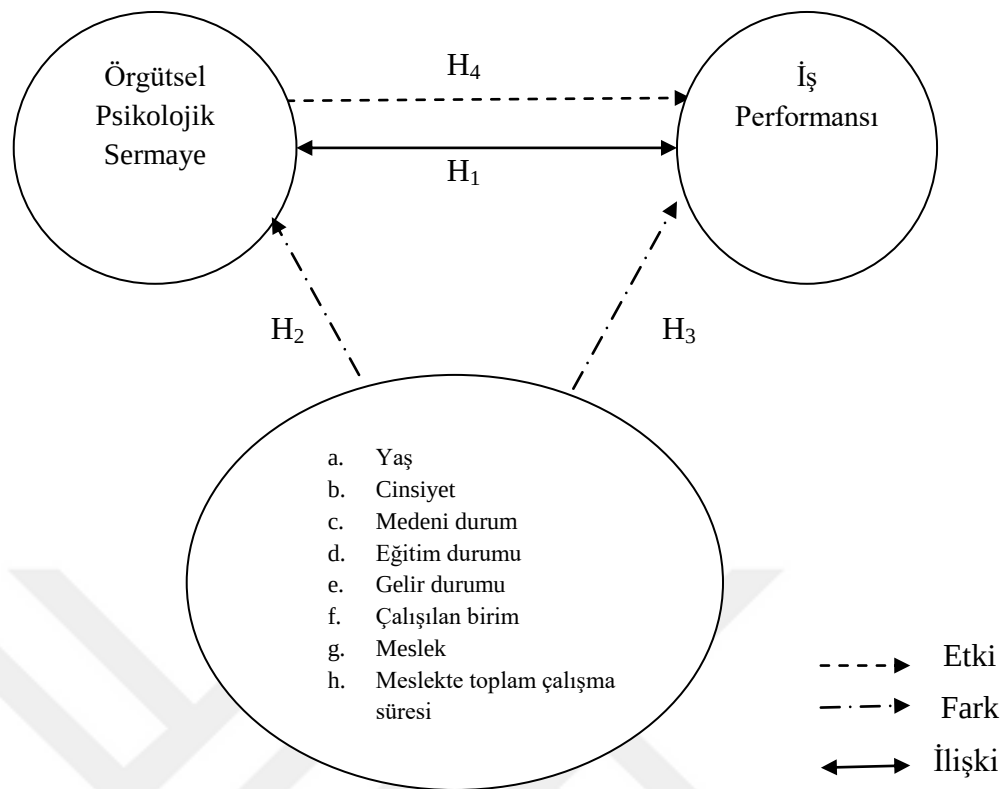
Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın yapılma gerekçesi, araştırmanın amacı ve öneminden bahsedildikten sonra araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama sürecinde kullanılan anket ve araştırmaya ait elde edilen verilerin analiz sürecine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca örgütsel psikolojik sermayenin ve iş performansının katılımcıların kişisel ve sosyodemografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermeme durumunun belirlenmesi de araştırmanın amacına dahildir. Çalışmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir:

- Hipotez 1: Örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında bir ilişki vardır. (H₁)
- Hipotez 2: Örgütsel psikolojik sermaye düzeyi katılımcıların sosyodemografik özelliklerine (a. yaş, b. cinsiyet, c. medeni durum, d. eğitim durumu, e. gelir durumu, f. çalışılan birim, g. meslek, h. mesekteki toplam çalışma süresi) göre farklılık göstermektedir. (H₂)
- Hipotez 3: İş performansı düzeyi katılımcıların sosyodemografik özelliklerine (a. yaş, b. cinsiyet, c. medeni durum, d. eğitim durumu, e. gelir durumu, f. çalışılan birim, g. meslek, h. mesekteki toplam çalışma süresi) göre farklılık göstermektedir. (H₃)
- Hipotez 4: Örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde bir etkisi vardır. (H₄)

Şekil 3.1’ de araştırmanın amacına yönelik belirlenen modele yer verilmiştir.



Şekil 3.1. Hipotezlerin Yer Aldığı Araştırma Modeli

Hızla değişen ve dönüşen dünyada teknolojiye dair pek çok özellik taklit edilebiliyor ve geliştirilebiliyor iken insanın sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve fikirler eşsizdir. Sağlık hizmetleri nitelikli insan gücüne en fazla ihtiyaç duyulan sektörlerden biridir. Çünkü sağlık kurumlarını farklı kılan özellikler arasında; insanı odağına alan, hizmeti sunan ve hizmetten faydalananın insan olması, hedeflediği amaçlara insan kaynağı sayesinde ulaşmayı sağlayan değerler yer alır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının çalışma ortamı ve sağlık hizmetlerinin kendine has özellikleri nedeniyle çalışanların kendilerini iyi hissetmesi için örgütsel psikolojik sermayelerinin iyi olması gerekir. Sağlık çalışanlarının kendini iyi hissetmesi sonucu sunacağı hizmetin de bir o kadar verimli olacağı düşünüldüğünde bir başka ifadeyle çalışanın göstereceği iş performansının da artacağı söylenebilir.

Buradan hareketle yoğun bir hizmet ağı olan sağlık hizmetlerinin doğrudan insan hayatı ile ilgili olması nedeniyle sunulan hizmetin, hizmetten faydalanan üzerinde memnuniyet oluşturabilmesi için sağlık çalışanlarının çalışma ortamından ve koşullarından memnun olmaları gerekir. Bu nedenle bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ve boyutları ile iş performansı arasındaki

ilişkinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında bir ilişki olduğu belirtilmiş olmasına karşın, örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarından bazılarının iş performansı ile arasında anlamlı bir ilişki varken bazılarında herhangi bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle önemli bir hizmet alanında yer alan sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilen araştırmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Balıkesir’ de bir kamu hastanesinde görev yapan toplam 3870 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise çalışmaya katılmaya gönüllü 438 çalışan oluşturmuştur. Anket formlarını eksik bırakan beş kişi çalışmadan çıkarılarak nihai halde 433 çalışan ile araştırma tamamlanmıştır.

Evrenin örneklemini temsiliyeti kapsamında %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile çalışmaya katılmaya gönüllü en düşük örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Buna ek olarak Kline (2016) ile Pai ve Chary (2013), örnekleme hatasını azaltmak amacıyla örneklem büyüklüğünün 200’ün üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Araştırma verileri Ağustos-Ekim 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışanlar, kolayda örnekleme yöntemiyle gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmışlardır. Anket formu yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini içeren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, çalıştığı birim, mesleği ve meslekteki toplam çalışma süresi olmak üzere toplamda sekiz sorunun yer aldığı kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Luthans ve ark. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan, geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin yapıldığı Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği yer almakta olup ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Hiç Katılmıyorum (1), Çoğunlukla Katılmıyorum (2), Kısmen Katılmıyorum (3), Çok Az Katılmıyorum (4),

Biraz Katılıyorum (5), Tamamen Katılıyorum (6) şeklinde 6' lı Likert tipinde hazırlanmıştır (*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır).

- İyimserlik alt boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19
- Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22
- Umut alt boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24
- Özyeterlilik alt boyutu 3, 4, 15, 16, 21, 23

Anket formunun üçüncü bölümünde ise Deniz ve Kumru (2022) tarafından geliştirilen ve geçerlilik-güvenirlik testlerinin yapıldığı İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 21 maddeden ve Genel Performans, İş Eğitim, Gelişme Çabası, Eğitim Beklenti olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Kesinlikle Katılmıyorum (1), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde 5' li Likert tipindedir. Ölçekte yer alan 7, 8, 17, 18, 19 ifadeleri yapılan faktör analizleri neticesinde ölçekten çıkarılmıştır (Deniz ve Kumru, 2022).

- Genel Performans alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10
- İş Eğitim alt boyutu 11, 12, 13, 14, 15, 16
- Gelişme Çabası alt boyutu 20, 21, 22
- Eğitim Beklenti alt boyutu 23, 24, 25, 26

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada 433 çalışandan elde edilen veriler IBM SPSS 26 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikli olarak ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Verileri değerlendirmek için Örgütsel Psikolojik Sermaye ve İş Performansı ölçeklerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair analizlerde Bağımsız t Testi, Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi kullanılmış; farklılık oluşmasına neden olan grubu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yalnızca Balıkesir' de hizmet sunan bir kamu hastanesi ve bu hastanede çalışmakta olan hekim haricindeki diğer sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

Araştırma, verilerin toplanmış olduğu rneklemele kısıtlıdır. Bu nedenle araştırma sonuçları genellenemez. Bu araştırma araştırmacının zaman, maddi imkanlar, bilgi ve tecrübeleri ile sınırlıdır.

Araştırma, belirli bir zaman diliminde toplanan verilerle sınırlı olduğu için katılımcıların dönemsel koşullardan etkilenme ihtimali sonuçların geçerliliğini sınırlandıran bir faktör olarak kabul edilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerle yeterli sayı ve kapsamda soru sorulduğu varsayılarak araştırmaya katılanların tamamen gnlllk esasına dayalı olarak ankete katıldıkları, sorulara doğru ve samimiyetle cevap verdikleri varsayılmıştır.

3.6. Etik lkeler

Bu araştırmanın yapılabilmesi için alınan izinlere aşağıda yer verilmiştir:

- Balıkesir’ deki hastaneden E-51829602-604.01 sayılı yazı ile Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü Bilimsel Araştırmalar Komisyonundan 29.07.2024 tarihinde izin alınmıştır (Ek 1).
- Bandırma Onyedi Eyll Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan Etik Kurul Onayı 30.04.2024 tarihli 2024-4 numaralı karar ile alınmıştır (Ek 2).
- Araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan izin alınmıştır (Ek 3).
- Katılımcılardan veri toplamadan önce bilgilendirme yapılarak yazılı onamları alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Cronbach Alpha katsayısı, ölçeklerde yer alan maddelerin iç tutarlılığını ifade ederek bu maddelerin homojen bir dağılıma sahip olma özelliği hakkında bilgi sunar. Cronbach Alpha katsayısının yüksek bulunması ölçek maddelerinin birbiriyle tutarlı olduğunu ve aynı özelliği ölçen maddelerin bir arada bulunduğunu ifade eder. Ekseriyetle Likert tipi ölçeklerde kullanılır. Cronbach Alpha katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19):

- $0 < R^2 < 0,40$ güvenilir değil
- $0,40 < R^2 < 0,60$ düşük güvenilirlik
- $0,60 < R^2 < 0,80$ oldukça güvenilir
- $0,80 < R^2 < 1,00$ yüksek güvenilirlik

Örgütsel Psikolojik Sermaye ölçeğine dair yapılan güvenilirlik (iç tutarlılık katsayısı) analizi sonuçlarına göre ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayısı 0,917, İş Performansı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,958 bulunmuştur. Bu değerler her iki ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 4.1.1).

Tablo 4.1.1. Ölçeklerin güvenilirlik analiz sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach' s Alpha
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	24	0,917
İş Performansı Ölçeği	21	0,958

Verilerin normal dağılıma uygunluklarının test edilmesinde kullanılan birden fazla yöntem vardır. Bunlardan biri çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmasıdır. Normal dağılımın söz konusu olduğu durumlarda çarpıklık ve basıklık katsayısı -1 ile +1 aralığında; şayet çarpıklık katsayısı -1 ile +1 aralığındaysa basıklık katsayısının -2 ile +2 aralığında; basıklık katsayısı -1 ile +1 aralığında yer alıyorsa çarpıklık katsayısının -2 ile +2 aralığında olabileceği ifade edilmiştir (George ve Mallery, 2001; aktaran Uysal ve Kılıç, 2022: 223).

Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup -1,5 ile +1,5 aralığında olması neticesiyle normal dağılım gösterdiği

belirlenmiştir (Tablo 4.1.2). Normal dağılım şartının sağlanmasıyla ölçeklere parametrik testler uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Tablo 4.1.2. Normallik dağılım sonuçları

Ölçekler	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	-1,002	0,683
İş Performansı Ölçeği	-836	1,078

4.2. Demografik Bulgular

Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 4.2.1’de yer almaktadır.

Tablo 4.2.1. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı

Değişkenler	Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş	21-30	160	37
	31-40	126	29,1
	41-50	116	26,8
	51 ve üzeri	31	7,2
Cinsiyet	Kadın	325	75,1
	Erkek	108	24,9
Medeni Durum	Evli	294	67,9
	Bekar	139	32,1
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	72	16,6
	Ön lisans-Lisans	324	74,8
	Lisansüstü	37	8,5
Gelir Durumu	Gelir giderden az	153	35,3
	Gelir gidere eşit	212	49
	Gelir giderden fazla	68	15,7
Çalıştığı Birim	Klinik	240	55,4
	İdari	193	44,6

Tablo 4.2.1. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı (Tablo 4.2.1 Devamı)

Değişken	Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mesleği	Hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı	189	43,6
	Tıbbi tekniker	53	12,2
	Tıbbi sekreter	118	27,3
	Temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel	43	9,9
	Teknik servis/şoför/işçi	30	6,9
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	1-10 yıl	201	46,4
	11-20 yıl	154	35,6
	21 yıl ve üzeri	78	18
Toplam		433	100

Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde en fazla 21-30 yaş (%37, n= 160) arasında bir yoğunlaşma olduğu, en düşük katılımın ise 51 ve üzeri (%7,2, n= 31) yaş grubunda olduğu görülmüştür. Katılımcıların yarıdan fazlasını (%75,1) kadınlar (n= 325) oluştururken erkeklerin oranı %24,9 (n= 108) bulunmuştur. Katılımcıların %67,9' u (n= 294) evli, %74,8' i (n= 324) ön lisans ve lisans mezunu, %49' unun (n= 212) geliri gidere eşittir. Katılımcıların % 55,4' ü (240) klinik, %44,6' sı (n= 193) idari birimlerde çalışmakta olup mesleki bazda dağılıma bakıldığında; hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacılardan oluşan grubun % 43,6 (n= 189), tıbbi tekniker grubunun %12,2 (n=53), tıbbi sekreterlerin %27,3 (n= 118), temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personelinin %9,9 (n= 43) ve teknik servis/şoför/işçilerin ise %6,9' u (n= 30) oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekteki toplam çalışma süresi incelendiğinde; %46,4' ü (n=201) 1-10 yıl, %35,6' sı (n= 154) 11-20 yıl, % 18' i (n= 78) 21 yıl ve üzerinde çalışmıştır (Tablo 4.2.1).

4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Dair Yapılan Analiz Sonuçları

Tablo 4.3.1' de değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.3.1. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye ve iş performansı algılarına yönelik korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	1									
2.İyimserlik	,772**	1								
3.Psikolojik Dayanıklılık	,904**	,571**	1							
4.Umut	,926**	,629**	,807**	1						
5.Özyeterlilik	,906**	,545**	,791**	,811**	1					
6.İş performans Ölçeği	,514**	,437**	,437**	,446**	,482**	1				
7.Genel Performans	,506**	,351**	,482**	,454**	485**	,771**	1			
8.İş Eğitim	,419**	,418**	,333**	,353**	,371**	,894**	,494**	1		
9.Gelişme Çabası	,408**	,337**	,349**	,349**	,393**	,846**	,553**	,688**	1	
10.Eğitim Beklenti	,381**	,346**	,287**	,332**	,372**	,881**	,492**	,792**	,791**	1

N=433 **Korelasyon 0,01 aralığında anlamlıdır.

Analiz sonuçlarına göre Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ile alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, tüm alt boyutlarla pozitif yönde bir ilişki söz konusuyken en yüksek ilişki Umut alt boyutuyla ,926 pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkisi incelendiğinde her boyutun Umut alt boyutu ile en yüksek seviyede ilişki içinde olduğu; İyimserlik boyutu ile Umut alt boyutu arasında ,629 orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik Dayanıklılık ile Umut alt boyutu arasında ,807 güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Özyeterlilik ile Umut alt boyutu arasında ,811 güçlü bir ilişki vardır.

Örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde tüm alt boyutlarda pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu, psikolojik sermayenin artmasının iş performansını da aynı yönde etkilediği

görülmüştür. İyimserlik ile İş Performansı Ölçeği arasında ,437; Psikolojik Dayanıklılık ile İş Performansı Ölçeği arasında ,437; Umut alt boyutu ile İş Performansı Ölçeği arasında ,446; Özyeterlilik alt boyutu ile İş Performansı Ölçeği arasında ,482 bulunmuş ve ayrıca İş Performansı ile en yüksek ilişkiye sahip olan alt boyutun Özyeterlilik olduğu bulgulanmıştır.

Genel olarak katılımcıların Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği arasında orta seviyede, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasında en yüksek ilişkiyi örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin geneli oluşturmaktadır. Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır ($r= 0,514$; $p<0,01$). “*Hipotez 1*” kabul edilmiştir.

4.4. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Analizlerinin Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin örgütsel psikolojik sermayeye göre farklılık gösterip göstermediğine dair analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.4.1. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin yaşa göre analiz sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Ölçeğin Geneli	21-30 ¹	160	4,63	,78	2,655	,048	3,4>1
	31-40 ²	126	4,77	,77			
	41-50 ³	116	4,85	,84			
	51 ve üzeri ⁴	31	4,97	,68			
İyimserlik	21-30 ¹	160	4,17	,79	2,241	,083	-
	31-40 ²	126	4,30	,82			
	41-50 ³	116	4,42	,94			
	51 ve üzeri ⁴	31	4,41	,76			
Psikolojik Dayanıklılık	21-30 ¹	160	4,65	,86	1,815	,144	-
	31-40 ²	126	4,74	,87			

Tablo 4.4.1. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin yaşa göre analiz sonuçları (Tablo 4.4.1 Devamı)

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Psikolojik Dayanıklılık	41-50 ³	116	4,82	,91			
	51 ve üzeri ⁴	31	5,00	,75			
Umut	21-30 ¹	160	4,84	,90			
	31-40 ²	126	4,93	,87			
	41-50 ³	116	4,99	,91	1,120	,341	-
	51 ve üzeri ⁴	31	5,11	,87			
	21-30 ¹	160	4,87	1,01			
Özyeterlilik	31-40 ²	126	5,11	,95			
	41-50 ³	116	5,17	1,00	3,537	,015	2,3,4>1
	51 ve üzeri ⁴	31	5,37	,91			
	21-30 ¹	160	4,87	1,01			

Tablo 4.4.1 incelendiğinde katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda; örgütsel psikolojik sermayenin boyutlarından İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık ve Umut boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken ölçeğin geneli ile Özyeterlilik boyutunda anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir ($p<0,05$). “*Hipotez 2a*” kabul edilmiştir.

Yapılan Tukey post-hoc analizi sonuçlarına göre; 41-50 yaş grup ortalaması ($X=4,8570$) ile 21-30 yaş grup ortalaması ($X=4,6372$) arasında anlamlı farklılık vardır. 51 yaş ve üzeri grup ortalaması ($X=4,9758$) ile 21-30 yaş grup ortalaması ($X=4,6372$) arasında anlamlı farklılık vardır. Özyeterlilik boyutunun yaş grup değişkeninde 31-40 yaş grup ortalaması ($X=5,1138$) ile 21-30 yaş grup ortalaması ($X=4,8760$) arasında; 41-50 yaş grup ortalaması ($X=5,1782$) ile 21-30 yaş grup ortalaması ($X=4,8760$) arasında ve 51 yaş ve üzeri grup ortalaması ($X=5,3710$) ile 21-30 yaş grup ortalaması ($X=4,8760$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.4.2. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyete göre analiz sonuçları

Değişken	Kadın			Erkek			T	p
	N	Ortalama	Standart Sapma	N	Ortalama	Standart Sapma		
Ölçeğin Geneli	325	4,74	,78	108	4,81	,83	-,890	,374
İyimserlik	325	4,27	,85	108	4,37	,82	-1,088	,277
Psikolojik Dayanıklılık	325	4,71	,85	108	4,84	,94	-1,246	,213
Umut	325	4,91	,88	108	4,98	,91	-,643	,520
Özyeterlilik	325	5,05	,97	108	5,08	1,07	-,242	,809

Tablo 4.4.2' ye göre örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre analizi incelendiğinde, erkeklerin ölçeğin geneli ve ölçeğin alt boyutları olan İyimserlik, Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlilik alt boyutları kadınların ortalamasından yüksek bulunmakla birlikte, cinsiyetin psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). “Hipotez 2b” reddedilmiştir.

Tablo 4.4.3. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin medeni duruma göre analiz sonuçları

Değişken	Evli			Bekar			T	p
	N	Ortalama	SS	N	Ortalama	SS		
Ölçeğin Geneli	294	4,78	,77	139	4,71	,83	,911	,363
İyimserlik	294	4,30	,87	139	4,27	,78	,360	,719
Psikolojik Dayanıklılık	294	4,76	,86	139	4,71	,91	,592	,554
Umut	294	4,95	,86	139	4,88	,95	,717	,474
Özyeterlilik	294	5,10	,96	139	4,96	1,07	1,434	,152

SS: Standart Sapma

Katılımcıların medeni durumlarının psikolojik sermaye düzeyleriyle arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; evli olan bireylerin ölçeğin geneli ve diğer alt boyutların tamamında bekar bireylerin ortalamalarına kıyasla daha yüksek olduğu ancak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Tablo 4.4.3). “Hipotez 2c” reddedilmiştir.

Tablo 4.4.4. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim durumuna göre analiz sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Ölçeğin Geneli	Ortaöğretim ¹	72	4,70	,90			
	Ön lisans-Lisans ²	324	4,73	,78	3,081	,047	3>1,2
	Lisansüstü ³	37	5,06	,56			
İyimserlik	Ortaöğretim ¹	72	4,32	,93			
	Ön lisans-Lisans ²	324	4,25	,83	3,448	,033	3>2
	Lisansüstü ³	37	4,63	,66			
Psikolojik Dayanıklılık	Ortaöğretim ¹	72	4,64	,91			
	Ön lisans-Lisans ²	324	4,74	,88	1,834	,161	-
	Lisansüstü ³	37	4,98	,72			
Umut	Ortaöğretim ¹	72	4,88	1,07			
	Ön lisans-Lisans ²	324	4,90	,87	2,385	,093	-
	Lisansüstü ³	37	5,23	,60			
Özyeterlilik	Ortaöğretim ¹	72	4,97	1,12			
	Ön lisans-Lisans ²	324	5,04	,99	2,624	,074	-
	Lisansüstü ³	37	5,40	,66			

Tablo 4.4.4 incelendiğinde katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda; ölçeğin geneli (p: ,047) ve İyimserlik alt boyutu için (p: ,033) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca lisansüstü mezunu katılımcıların ön lisans-lisans mezunu katılımcılara nazaran ortalamalarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Buna göre “*Hipotez 2d*” kabul edilmiştir.

Yapılan Tukey post-hoc analizi sonuçlarına göre; lisansüstü grup ortalaması (X=5,0676) ile ortaöğretim grup ortalaması (X=4,7078) arasında ve lisansüstü grup ortalaması (X=5,0676) ile ön lisans-lisans grup ortalaması (X=4,7375) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca İyimserlik boyutunun lisansüstü grup ortalaması (X=4,6351) ile ön lisans-lisans grup ortalaması (X=4,2541) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.4.5. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin gelir durumuna göre analiz sonuçları

	Gelir Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Ölçeğin Geneli	Gelir giderden az ¹	153	4,64	,84			
	Gelir gidere eşit ²	212	4,83	,74	2,783	,063	-
	Gelir giderden fazla ³	68	4,78	,82			
İyimserlik	Gelir giderden az ¹	153	4,13	,84			
	Gelir gidere eşit ²	212	4,38	,79	4,306	,014	2>1
	Gelir giderden fazla ³	68	4,37	,96			
Psikolojik Dayanıklılık	Gelir giderden az ¹	153	4,64	,92			
	Gelir gidere eşit ²	212	4,81	,83	1,745	,176	-
	Gelir giderden fazla ³	68	4,77	,91			
Umut	Gelir giderden az ¹	153	4,81	,96	2,134	,120	-

Tablo 4.4.5. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin gelir durumuna göre analiz sonuçları (Tablo 4.4.5 Devamı)

	Gelir Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Umut	Gelir gidere eşit ²	212	5,01	,82			
	Gelir giderden fazla ³	68	4,95	,92			
Özyeterlilik	Gelir giderden az ¹	153	4,96	1,10			
	Gelir gidere eşit ²	212	5,13	,92	1,352	,260	-
	Gelir giderden fazla ³	68	5,02	,96			

Tablo 4.4.5 incelendiğinde katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda yalnızca psikolojik sermayenin alt boyutlarından İyimserlik ($p:0,014$) alt boyutu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca gelir durumu değişkeninde araştırmaya katılan katılımcıların geliri giderine eşit olan katılımcıların diğer gelir durumu değişkenlerine kıyasla ortalamalarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. “Hipotez 2e” kabul edilmiştir. Yapılan Tukey post-hoc analizi sonuçlarına göre; örgütsel psikolojik sermaye boyutlarından İyimserlik boyutunda gelir durumu değişkeni bazında gelir gidere eşit grup ortalaması ($X=4,3899$) ile gelir giderden az grup ortalaması ($X=4,1383$) arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.4.6. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin çalışılan birime göre analiz sonuçları

Değişken	Klinik			İdari			T	P
	N	Ortalama	StandartSapma	N	Ortalama	Standart Sapma		
Ölçeğin Geneli	240	4,64	,76	193	4,89	,81	-3,279	,001
İyimserlik	240	4,17	,79	193	4,44	,88	-3,385	,001
Psikolojik Dayanıklılık	240	4,64	,86	193	4,87	,88	-2,766	,006
Umut	240	4,81	,87	193	5,07	,90	-2,998	,003
Özyeterlilik	240	4,95	,98	193	5,19	1,00	-2,429	,016

Tablo 4.4.6 incelendiğinde ölçeğin genelinde ve alt boyutların tamamında çalışılan birim ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). İdari birimde çalışanların ortalaması klinik birimde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre “*Hipotez 2f*” kabul edilmiştir.

Tablo 4.4.7. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin meslek grubuna göre analiz sonuçları

	Meslek	N	Ortalama	SS	F	p	Post-Hoc
Ölçeğin Geneli	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	4,55	,76	6,647	,000	2,3,4>1
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,95	,66			
	Tıbbi Sekreter ³	118	4,96	,69			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,92	,96			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	4,66	,99			
İyimserlik	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	4,08	,80	7,789	,000	2,3,4>1
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,49	,66			
	Tıbbi Sekreter ³	118	4,46	,81			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,66	1,02			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	4,13	,86			
Psikolojik Dayanıklılık	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	4,55	,84	4,673	,001	2,3>1
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,93	,88			
	Tıbbi Sekreter ³	118	4,96	,76			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,78	1,06			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	4,75	,98			
Umut	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	4,73	,90	5,469	,000	2,3,4>1

Tablo 4.4.7. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin meslek grubuna göre analiz sonuçları (Tablo 4.4.7 Devamı)

	Meslek	N	Ortalama	SS	F	p	Post-Hoc
Umut	Tıbbi Tekniker ²	53	5,10	,69			
	Tıbbi Sekreter ³	118	5,15	,74			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	5,08	1,07			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	4,80	1,12			
Özyeterlilik	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	4,86	1,00	4,049	,003	2,3>1
	Tıbbi Tekniker ²	53	5,30	,83			
	Tıbbi Sekreter ³	118	5,25	,89			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	5,15	1,08			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	4,98	1,24			

Tablo 4.4.7 incelendiğinde katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile meslekleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda; ölçeğin geneli ve örgütsel psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). “Hipotez 2g” kabul edilmiştir. Yapılan Tukey post-hoc analizi sonuçlarına göre;

Ölçeğin genelinde meslek bazında tıbbi tekniker grup ortalaması ($X=4,9591$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,5580$) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=4,9615$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,5580$) arasında ve temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,9215$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,5580$) arasında anlamlı farklılık vardır.

İyimserlik alt boyutunun tıbbi tekniker grup ortalaması ($X=4,4937$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,0802$) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=4,4689$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,0802$) arasında ve temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,6628$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,0802$) arasında anlamlı farklılık vardır.

Psikolojik Dayanıklılık alt boyutunda tıbbi tekniker grup ortalaması (X=4,9308) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,5591) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması (X=4,9619) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,5591) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Umut alt boyutunda tıbbi tekniker grup ortalaması (X=5,1069) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,7302) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması (X=5,1582) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,7302) arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması (X=5,0853) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,7302) arasında anlamlı farklılık vardır.

Özyeterlilik alt boyutunda ise tıbbi tekniker grup ortalaması (X=5,3050) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,8624) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması (X=5,2571) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması (X=4,8624) arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.4.8. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin meslekteki toplam çalışma süresine göre analiz sonuçları

	Çalışılan Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Ölçeğin Geneli	1-10 yıl	201	4,69	,79	1,778	,170
	11-20 yıl	154	4,78	,79		
	21 yıl ve üzeri	78	4,88	,78		
İyimserlik	1-10 yıl	201	4,25	,81	,984	,374
	11-20 yıl	154	4,30	,88		
	21 yıl ve üzeri	78	4,40	,83		
Psikolojik Dayanıklılık	1-10 yıl	201	4,68	,88	1,373	,254
	11-20 yıl	154	4,77	,85		
	21 yıl ve üzeri	78	4,87	,90		

Tablo 4.4.8. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin meslekteki toplam çalışma süresine göre analiz sonuçları (Tablo 4.4.8 Devamı)

	Çalışılan Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Umut	1-10 yıl	201	4,87	,91	,750	,473
	11-20 yıl	154	4,96	,87		
	21 yıl ve üzeri	78	5,00	,87		
Özyeterlilik	1-10 yıl	201	4,96	1,02	2,662	,071
	11-20 yıl	154	5,09	,96		
	21 yıl ve üzeri	78	5,26	,96		

Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin meslekteki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. “*Hipotez 2h*” reddedilmiştir. Ayrıca çalışılan süre ortalamalarına bakıldığında çalışılan süre arttıkça ortalamaların da arttığı tespit edilmiştir (Tablo 4.4.8).

4.5. İş Performansı Ölçeği Analizi Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin iş performansına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4.5.1. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçları

Faktörler	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İş Performansı Ölçeği	21-30	160	3,99	,69	,373	,773
	31-40	126	4,06	,80		
	41-50	116	4,05	,76		

Tablo 4.5.1. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçları (Tablo 4.5.1 Devamı)

Faktörler	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Performansı Ölçeği	51 ve üzeri	31	4,11	,83		
Genel Performans	21-30	160	4,29	,63	,877	,453
	31-40	126	4,28	,80		
	41-50	116	4,31	,66		
	51 ve üzeri	31	4,50	,67		
İş Eğitim	21-30	160	3,66	1,00	,918	,432
	31-40	126	3,86	1,04		
	41-50	116	3,78	1,07		
	51 ve üzeri	31	3,84	1,18		
Gelişme Çabası	21-30	160	3,95	,92	,480	,697
	31-40	126	4,01	,98		
	41-50	116	4,06	,87		
	51 ve üzeri	31	3,88	1,15		
Eğitim Beklentisi	21-30	160	3,91	,95	,159	,924
	31-40	126	3,99	1,01		
	41-50	116	3,93	,99		
	51 ve üzeri	31	3,90	1,20		

Tablo 4.5.1 incelendiğinde katılımcıların iş performansının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$). Bu doğrultuda “*Hipotez 3a*” reddedilmiştir.

Tablo 4.5.2. Katılımcıların iş performanslarının cinsiyete göre analiz sonuçları

Değişken	Kadın			Erkek			t	p
Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma	N	Ortalama	Standart Sapma		
İş Performansı Ölçeği	325	4,03	,73	108	4,06	,80	-,345	,730
Genel Performans	325	4,31	,66	108	4,30	,78	0,53	,958
İş Eğitim	325	3,74	1,04	108	3,83	1,07	-,756	,450
Gelişme Çabası	325	3,98	,94	108	4,03	,95	-,479	,632
Eğitim Beklenti	325	3,94	,97	108	3,94	1,07	,022	,982

Tablo 4.5.2' ye göre araştırmada iş performansı düzeylerinin cinsiyete göre analizi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyeti ile iş performansı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). “Hipotez 3b” reddedilmiştir.

Tablo 4.5.3. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin medeni duruma göre analiz sonuçları

Değişken	Evli			Bekar			t	p
Faktör	N	Ortalama	Standart Sapma	N	Ortalama	Standart Sapma		
İş Performansı Ölçeği	294	4,07	,74	139	3,97	,77	1,255	,210
Genel Performans	294	4,34	,67	139	4,24	,73	1,308	,192
İş Eğitim	294	3,81	1,05	139	3,67	1,04	1,293	,197
Gelişme Çabası	294	4,01	,94	139	3,96	,94	,485	,628
Eğitim Beklenti	294	3,96	,96	139	3,89	1,05	,770	,441

Tablo 4.5.3 incelendiğinde medeni durum ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucuna göre faktörlerin p değerleri incelendiğinde 0,05' ten büyük olması nedeniyle katılımcıların iş performansı düzeyleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Evli olanların İş Performansı Ölçeği, Genel Performansı, İş Eğitimi, Gelişme Çabası ve Eğitim Beklentisi ortalamaları bekar olan katılımcılara göre daha yüksektir. “*Hipotez 3c*” reddedilmiştir.

Tablo 4.5.4. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin eğitim durumuna göre analiz sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Post-Hoc
İş Performansı Ölçeği	Ortaöğretim ¹	72	4,04	,95	1,994	,137	-
	Ön lisans-Lisans ²	324	4,01	,72			
	Lisansüstü ³	37	4,27	,52			
Genel Performans	Ortaöğretim ¹	72	4,24	,99	,451	,637	-
	Ön lisans-Lisans ²	324	4,32	,63			
	Lisansüstü ³	37	4,35	,52			
İş Eğitimi	Ortaöğretim ¹	72	3,90	1,12	4,488	,012	3>2
	Ön lisans-Lisans ²	324	3,69	1,05			
	Lisansüstü ³	37	4,18	,65			
Gelişme Çabası	Ortaöğretim ¹	72	3,92	1,10	2,169	,116	-
	Ön lisans-Lisans ²	324	3,97	,93			
	Lisansüstü ³	37	4,29	,57			
Eğitim Beklentisi	Ortaöğretim ¹	72	3,95	1,12	1,742	,176	-
	Ön lisans-Lisans ²	324	3,90	,99			
	Lisansüstü ³	37	4,22	,73			

Tablo 4.5.4 incelendiğinde katılımcıların iş performansı düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda alt boyutlardan İş Eğitimi faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre “*Hipotez 3d*” kabul edilmiştir.

Yapılan Tukey post-hoc analizi sonuçlarına göre; lisansüstü mezunu katılımcıların diğer gruplara kıyasla ortalamalarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Buna ek olarak eğitim durumu değişkeninde İş Eğitim faktörünün lisansüstü grup ortalaması ($X=4,1892$) ile ön lisans-lisans grup ortalaması ($X=3,6914$) arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.5.5. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin gelir durumuna göre analiz sonuçları

	Gelir Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İş Performansı Ölçeği	Gelir giderden az	153	3,98	,76		
	Gelir gidere eşit	212	4,08	,71	,830	,437
	Gelir giderden fazla	68	4,00	,84		
Genel Performans	Gelir giderden az	153	4,34	,68		
	Gelir gidere eşit	212	4,31	,64	,774	,462
	Gelir giderden fazla	68	4,22	,87		
İş Eğitim	Gelir giderden az	153	3,63	1,07		
	Gelir gidere eşit	212	3,86	1,00	2,166	,116
	Gelir giderden fazla	68	3,78	1,12		
Gelişme Çabası	Gelir giderden az	153	3,94	1,03		
	Gelir gidere eşit	212	4,04	,86	,537	,585
	Gelir giderden fazla	68	3,96	,99		
Eğitim Beklentisi	Gelir giderden az	153	3,83	1,09		
	Gelir gidere eşit	212	4,01	,89	1,385	,252
	Gelir giderden fazla	68	3,95	1,06		

Katılımcıların iş performans düzeylerinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$). “Hipotez 3e” reddedilmiştir.

Ortalamalara bakıldığında İş Performans Ölçeği, İş Eğitim, Gelişme Çabası ve Eğitim Beklentisinde geliri gidere eşit olan katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.5.5).

Tablo 4.5.6. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin çalışılan birime göre analiz sonuçları

Değişken	Klinik			İdari			T	p
Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma	N	Ortalama	Standart Sapma		
İş Performansı Ölçeği	240	3,98	,67	193	4,10	,83	-1,630	,104
Genel Performans	240	4,26	,59	193	4,36	,80	-1,318	,188
İş Eğitim	240	3,69	,99	193	3,86	1,11	-1,686	,093
Gelişme Çabası	240	3,95	,89	193	4,05	1,00	-1,118	,264
Eğitim Beklenti	240	3,89	,94	193	4,00	1,05	-1,219	,224

Katılımcıların çalıştığı birim ile iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmama durumunun analiz sonuçları incelendiğinde; idari birimde çalışan katılımcıların ortalaması klinik birimde çalışan bireylere göre tüm faktörlerde daha yüksek seyretmiş olmakla birlikte değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.5.6). Buna göre “*Hipotez 3f*” reddedilmiştir.

Tablo 4.5.7. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mesleğe göre analiz sonuçları

Faktörler	Meslek	N	O	SS	F	p	Post-Hoc
İş Performansı Ölçeği	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	3,94	,68			
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,16	,63			
	Tıbbi Sekreter ³	118	4,06	,71	3,755	,005	2>1
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,36	,95			4>1,3,5
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	3,86	1,03			

Tablo 4.5.7. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mesleğe göre analiz sonuçları (Tablo 4.5.7 Devamı)

Faktörler	Meslek	N	O	SS	F	p	Post-Hoc
Genel Performans	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	4,22	,60			
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,45	,56	3,308	,011	2,3>1,5
	Tıbbi Sekreter ³	118	4,39	,61			4>5
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,44	,93			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	4,04	1,14			
İş Eğitim	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	3,61	1,00	3,987	,003	2>1 4>1,3,5
	Tıbbi Tekniker ²	53	3,96	,90			
	Tıbbi Sekreter ³	118	3,75	1,04			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,26	1,14			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	3,70	1,23			
Gelişme Çabası	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	3,92	,92	2,157	,073	-
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,05	,80			
	Tıbbi Sekreter ³	118	4,01	,92			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,34	,98			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	3,78	1,26			
Eğitim Beklenti	Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru/Eczacı ¹	189	3,86	,96	2,489	,043	4>1,3,5
	Tıbbi Tekniker ²	53	4,00	,87			
	Tıbbi Sekreter ³	118	3,91	1,00			
	Temizlik/Güvenlik/Hizmetli/Yard. Personel ⁴	43	4,37	,99			
	Teknik Servis/Şoför/İşçi ⁵	30	3,84	1,24			

O: Ortalama, SS: Standart Sapma

Tablo 4.5.7 incelendiğinde katılımcıların iş performansı düzeyleri ile meslekleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda Gelişme Çabası haricinde diğer tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık

saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre “Hipotez 3g” kabul edilmiştir. Yapılan Tukey post-hoc analizi sonuçlarına göre;

İş Performansı Ölçeğinin mesleki bazda tıbbi tekniker grup ortalaması ($X=4,1698$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=3,9400$) arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,3666$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=3,9400$) arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,3666$) ile tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=4,0690$) arasında ve temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,3666$) ile teknik servis/şoför/işçi grup ortalaması ($X=3,8698$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Genel Performans faktörünün tıbbi tekniker grup ortalaması ($X=4,4505$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,2262$) arasında; tıbbi tekniker grup ortalaması ($X=4,4505$) ile teknik servis/şoför/işçi grup ortalaması ($X=4,0417$) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=4,3994$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=4,2262$) arasında; tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=4,3994$) ile teknik servis/şoför/işçi grup ortalaması ($X=4,0417$) arasında ve temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,4477$) ile teknik servis/şoför/işçi grup ortalaması ($X=4,0417$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

İş Eğitim faktöründe tıbbi tekniker grup ortalaması ($X=3,9654$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=3,6199$) arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,2674$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=3,6199$) arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,2674$) ile tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=3,7542$) arasında ve temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,2674$) ile teknik servis/şoför/işçi grup ortalaması ($X=3,7000$) arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Eğitim Beklenti faktörünün temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,3721$) ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı grup ortalaması ($X=3,8611$) arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması ($X=4,3721$) ile tıbbi sekreter grup ortalaması ($X=3,9195$) arasında ve

temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grup ortalaması (X=4,3721) ile teknik servis/şoför/işçi grup ortalaması (X=3,8417) arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.5.8. Katılımcıların iş performansı düzeylerinin meslekteki toplam çalışma süresine göre analiz sonuçları

Faktörler	Çalışılan Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İş Performansı Ölçeği	1-10 yıl	201	4,07	,71	,527	,591
	11-20 yıl	154	3,99	,76		
	21 yıl ve üzeri	78	4,04	,82		
Genel Performans	1-10 yıl	201	4,33	,67	,537	,585
	11-20 yıl	154	4,26	,71		
	21 yıl ve üzeri	78	4,32	,73		
İş Eğitim	1-10 yıl	201	3,81	1,00	,574	,564
	11-20 yıl	154	3,6959	1,09		
	21 yıl ve üzeri	78	3,80	1,07		
Gelişme Çabası	1-10 yıl	201	4,01	,92	,140	,870
	11-20 yıl	154	3,98	,92		
	21 yıl ve üzeri	78	3,95	1,04		
Eğitim Beklentisi	1-10 yıl	201	3,98	,95	,379	,684
	11-20 yıl	154	3,90	1,01		
	21 yıl ve üzeri	78	3,91	1,08		

Tablo 4.5.8 incelendiğinde katılımcıların çalışma süreleri ile iş performans düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Bu sonuç doğrultusunda “*Hipotez 3h*” rededilmiştir.

4.6. Değişkenler Arasındaki Etkiyi Belirlemeye Dair Yapılan Analiz Sonuçları

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek adına korelasyon analizinden sonra etkiyi belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 4.6.1).

Tablo 4.6.1. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin iş performanslarına etkisinin regresyon analizi sonuçları

Model	B	Standart Hata	B	T	P	R	R ²	F	P
Sabit	1,720	0,189	-	9,093	<,001				
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,487	0,039	514	12,434	<,001	,514	,264	154,60	<,001

Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin iş performanslarına etkisinin incelendiği basit doğrusal regresyon analiz sonucuna göre modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F(1,431)=154,60$; $p<.001$). Regresyon modeli iş performansındaki toplam varyansın %26,4' ünü açıklamaktadır ($R^2 = .264$). Bu durum çalışanların iş performansı düzeylerinde gözlemlenen değişimin önemli bir kısmının psikolojik sermaye düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca psikolojik sermaye değişkeninin regresyon katsayısı anlamlı bulunmuştur ($B= 0,487$; $t= 12,434$; $p<.001$). Bu doğrultuda psikolojik sermaye puanında meydana gelen her 1 birimlik artışın, iş performansı puanında ortalama 0,487 birimlik bir artışa neden olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 4.6.1.).

Tablo 4.6.2' de örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarının (İyimserlik, Umut, Dayanıklılık ve Özyeterlilik) iş performansına etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Regresyon analizinde Durbin-Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında, Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) değerinin ise 10' dan az olması beklenir (Korkmazer ve ark., 2016: 277). Tablo 4.6.2 incelendiğinde bu değerlerin sağlanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6.2. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye alt boyutlarının iş performansına etkisinin regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	S. H.	β	T	P	R	R ²	F	P
İyimserlik	0,390	0,039	0,437	10,094	0,000	,437	0,191	101,896	,000
Psikolojik Dayanıklılık	0,375	0,037	0,437	10,083	0,000	,437	0,191	101,667	,000

Tablo 4.6.2. Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye alt boyutlarının iş performansına etkisinin regresyon analizi sonuçları (Tablo 4.6.2 Devamı)

Değişken	B	S. H.	β	T	P	R	R ²	F	P
Umut	0,376	0,036	0,446	10,341	0,000	,446	0,199	106,941	,000
Özyeterlilik	0,364	0,032	0,482	11,423	0,000	,482	0,232	130,490	,000

Durbin-Watson: 1,939; Tolerance: 1,000; VIF: 1,000.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre psikolojik sermaye alt boyutlarının hepsinin iş performansına etkisi istatistiksek açıdan anlamlı bulunmuştur (p:0,000). Örgütsel psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının iş performansını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. Buna göre her alt boyutun düzeyinin artması iş performansını da olumlu yönde etkileyerek arttırmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda “*Hipotez 4*” kabul edilmiştir.

Tablo 4.7. Çalışmanın hipotez sonuçları

Hipotezler	Sonuç
<u>Hipotez 1:</u> Örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında bir ilişki vardır.	KABUL
<u>Hipotez 2:</u> Örgütsel psikolojik sermaye düzeyi katılımcıların sosyodemografik özelliklerine (a. yaş, b. cinsiyet, c. medeni durum, d. eğitim durumu, e. gelir durumu, f. çalışılan birim, g. meslek, h. meslekteki toplam çalışma süresi) göre farklılık göstermektedir.	a. KABUL b. RET c. RET d. KABUL e. KABUL f. KABUL g. KABUL h. RET
<u>Hipotez 3:</u> İş performansı düzeyi katılımcıların sosyodemografik özelliklerine (a. yaş, b. cinsiyet, c. medeni durum, d. eğitim durumu, e. gelir durumu, f. çalışılan birim, g. meslek, h. meslekteki toplam çalışma süresi) göre farklılık göstermektedir.	a. RET b. RET c. RET d. KABUL e. RET f. RET g. KABUL h. RET
<u>Hipotez 4:</u> Örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde bir etkisi vardır.	KABUL

5. TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırma, Balıkesir’de bir kamu hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Ölçüm araçları olarak kullanılan örgütsel psikolojik sermaye ve iş performansı ölçeklerinin güvenirlik analizleri yapılarak Cronbach’ s Alpha katsayıları elde edilmiş, normallik testleri yapılarak ölçeklerin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip oldukları bulunmuştur (Örgütsel Psikolojik Sermaye Cronbach Alpha: 0,917; İş Performansı Cronbach Alpha: 0,958). Araştırmanın bu bölümünde çalışma kapsamında elde edilen bulgular literatürdeki farklı çalışmalarla mukayese edilmiştir.

Çalışmada, katılımcıların %37’sinin 21-30 yaş grubunda, çoğunluğunun kadın (%75,1) ve evli (%67,9) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların yarıdan fazlasının (%55,4) klinik birimlerde görev yaptığı, %43,6’sının hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacılardan oluştuğu, %46,4’ünün 1-10 yıl, %35,6’ sının ise 11-20 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada cinsiyete göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında bir farklılık bulunmazken erkeklerin ortalaması kadınlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Ulusal ölçekte yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; Yıldız ve Örucü (2016)’nün çalışmasında bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte örgütsel psikolojik sermaye düzeyi ile cinsiyetin arasında anlamlı bir fark olmadığını bulgulamıştır. Literatürde bu durumun aksi çalışmalar da mevcuttur. Koç ve Keklik (2019), örgütsel psikolojik sermayenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, erkek katılımcıların ortalamalarının kadınlara nazaran daha yüksek olduğunu bulmuştur. Karaman ve ark. (2020), cinsiyetin anlamlı bir farklılık gösterdiğini, erkeklerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. COVID-19 pandemi döneminde İstanbul’da yapılan bir çalışmada, sağlık profesyonellerinin psikolojik sermaye düzeyleri ve cinsiyetin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonuçları erkeklerin umut ve dayanıklılık düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiştir (Cakiroglu, Isikhan ve Coskun, 2024). Uluslararası literatüre bakıldığında; Çin’de yapılan bir çalışmada, mesleki strese maruz kalma durumunda kadın hekimlerin psikolojik sermaye düzeylerinin erkek hekimlere nazaran daha fazla etkilendiği

bulunmuştur. Bu durumun kadın hekimlerin iş-yaşam dengesini kurmakta daha fazla zorluk yaşamaları ve mesleki statü algılarına erkeklere nazaran daha duyarlı olmalarının bir sonucu olabileceği belirtilmiştir (Liu ve ark., 2012). Kore’de yapılan bir çalışmada, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere kıyasla pozitif psikolojik sermaye puanlarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kadınların daha yüksek seviyede stres yaşamaları ve duygusal başa çıkma stratejilerini daha sık kullanmalarının bu sonuç üzerinde etkili olabileceği belirtilmiştir (Lee, Kim ve Kim, 2025). Uğrak (2025), üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde çalışan erkek çalışanların kadın çalışanlara göre psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun nedeni olarak toplumun geneline hakim olan erkek egemen yapı buraya da sirayet etmiş olabilir. Çalışma hayatında erkeklerin kadınlara kıyasla daha ön planda yer aldığı bu durumun sonucu olarak kadınların daha az özgüvene, özyeterliliğe, umuda, iyimserliğe ve dayanıklılığa sahip olduğu tahmin edilmektedir (Koç ve Keklik, 2019: 580).

Çalışmada, medeni durum ile örgütsel psikolojik sermaye arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiş olup evli olan katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucu literatürle uyumludur. Koç ve Keklik (2019), sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada medeni durumun örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık arz etmediğini tespit etmiştir. Karaman ve ark. (2020), sağlık çalışanlarının medeni durumları ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı fark bulamamıştır. Çin’de yapılan bir çalışmada, hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile medeni durumları arasındaki ilişki incelenmiş ve evli hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri bekar hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (Liu, Li, Yan ve Shi, 2022: 8). Sosyal destek uygulamalarının, yaşam stresinin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltarak, iyilik halini teşvik etmesi sayesinde bireyleri psikolojik sorunlardan koruyabileceği belirtilmiştir. Aynı çalışmada evli hemşirelerin, yaşam ve iş hayatındaki stres ile birlikte hayal kırıklıklarıyla daha iyi başa çıkabildikleri tespit edilmiştir (Azañedo, Artola, Sastre ve Alvarado, 2021). İran’ın Şiraz kentinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin manevi yöneliminin psikolojik sermaye üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip hemşirelerin işe bağlılıklarının arttığı, evli hemşirelerin manevi yönelim düzeylerinin bekarlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur

(Allahyari Bouzanjani, Bahadori ve Nikoonam, 2021). Esengin ve Şantaş (2023), sağlık çalışanlarında örgütsel psikolojik sermaye ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulamazken sadece Özyeterlilik alt boyutunda farkın anlamlı olduğunu, evli olanların ortalamalarının bekarlara kıyasla daha yüksek olduğunu bulmuştur. Lee ve ark. (2025), hemşirelerle yaptığı çalışmada medeni durumun örgütsel psikolojik sermaye ile arasında anlamlı bir fark bulamazken evli olan hemşirelerin örgütsel psikolojik sermayeleri yüksek bulunmuştur. Evli olan katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek seyretmesi daha düzenli ve sistemli bir hayata geçiş yapılmasına bağlanabilir. Özellikle aile içi ekonomik ve sosyal sorumluluklar evli katılımcılar tarafından daha fazla önemseniyor olabilir. Buna ek olarak evli bireylerin eşlerinden sosyal ve duygusal destek almaları, iş stresiyle başa çıkma yöntemlerini kolaylaştırarak psikolojik dayanıklılıklarını artırabilir. Hayat düzeni oturmuş evli bireyler iş yaşamlarında da aynı istikrarı sürdürebilir. Bununla birlikte ataerkil bir toplum yapısına sahip olmanın etkisiyle evlilikte bireylerden daha olgun, kararlı ve sorumlu davranmalarının beklentisi nedeniyle kendilerine olan güvenleri artabilir.

Çalışılan birime göre katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. İdari birimde çalışan bireylerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ölçek genelinde ve alt boyutlarda klinik birimde çalışanlara nazaran daha yüksek bulunmuştur. Literatürde de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Endonezya’da hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, iş yükünün yoğun ve stres seviyesinin yüksek olduğu birimlerde görev yapan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Percunda ve Putri, 2020: 52). Hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin çalıştıkları birime göre farklılık gösterme durumunun değerlendirildiği bir çalışmada, kadın doğum, pediatri ve yoğun bakım ünitelerinde görev yapan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin diğer birimlerde görev yapan hemşirelere nazaran daha düşük olduğu bulunmuştur. Yüksek riskli ve stresli çalışma ortamının bu durum üzerinde etkili olabileceği belirtilmiştir (Liu ve ark., 2022: 6). Esengin ve Şantaş (2023), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada çalışılan birimin örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarından Özyeterlilik, Dayanıklılık ve ölçeğin geneliyle anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulmuştur. En düşük ortalamanın acil servis ve yoğun bakım, en yüksek

ortalamanın ise laboratuvar ve görüntüleme hizmetleri çalışanlarına ait olduğu bulunmuştur. Güneş ve Bulut (2024) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin özyeterlilik puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermiş; poliklinikte çalışan hemşirelerin özyeterlilik seviyeleri diğer birimlerde görev yapan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmada idari birimlerde çalışanların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin klinik birimde çalışanlara oranla yüksek bulunması klinik birimde çalışanlara göre daha düzenli bir çalışma sistemine sahip olmaları, acil vakaya müdahale gibi daha stresli durumlarla karşı karşıya kalmamalarına bağlı olabilir. Özellikle idari ve klinik birim çalışanlarının görev tanımındaki farklılıkların ve çalışma koşullarının bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü klinik birimlerde görev yapan sağlık profesyonelleri, stres, iş yükü, zaman baskısı, hastalık ve ölümle karşı karşıya kalma gibi nedenlerden dolayı iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları olumsuz etkilenebilir. Buna karşın idari birimlerde çalışanlar, daha düzenli ve kontrol edilebilir çalışma koşullarına sahip olmaları nedeniyle daha iyimser bir bakış açısına sahip olabilirler.

Yaş değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyi, ölçek genelinde ve alt boyutlarından Özyeterlilik arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların yaşları ilerledikçe örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri artış göstermiştir. Literatürde de benzer bulgular elde edilmiştir. Koç ve Keklik (2019), çalışmasında yaş değişkeni Özyeterlilik ile anlamlı farklılık göstermiştir. Esengin ve Şantaş (2023) tarafından yapılan çalışmada yaş ile örgütsel psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarda anlamlı bir fark olduğu ve yaş ilerledikçe ortalamaların da arttığı bulunmuştur. Güneş ve Bulut (2024) yaptığı çalışmada, yaş ile örgütsel psikolojik sermayenin sadece Umut alt boyutunda anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Suudi Arabistan'da hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin yaşı arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinde de anlamlı bir artış görüldüğü, özellikle 40 yaş ve üzeri hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Alenezi, Alhowaymel, Abaoud ve Mostafa, 2024: 4). Uğrak (2025), üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personeli ile yürüttüğü çalışmasında ileri yaşta olan sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel psikolojik sermaye düzeyinin yaş ilerledikçe artması; yaşı ilerleyen bireylerin edinmiş olduğu hayat tecrübeleri vasıtasıyla karşılaşılabilecek bir durum karşısında hazırlıklı olmalarına, aniden ortaya

ıkan olaylarda kendilerine güvenmeleri ve özyeterliliklerinin yüksek olmasına bağlanabilir (Koç ve Keklik, 2019: 580). Buna ek olarak, yaşla birlikte yaşam deneyiminin, iş tecrübesinin, duygusal dengenin ve bireysel olgunluğun arttığı, stresli durumlarla başa çıkma konusunda daha fazla bir deneyim kazanıldığı ve bu durumların bireylerin zyeterlilik düzeylerinin gelişmesine katkı sağladığı söylenebilir. Ayrıca, yaşla birlikte kıdem süresinin artmasından hareketle çalışanların örgüt içi konumlarında yaşanan değişimler, örgüte güven ve bağlılık duygularını artırarak örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinde artışa neden olabilir.

Katılımcıların eğitim durumu ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu, ölçeğin genelinde lisansüstü mezunların ortalamaları ile ortaöğretim; lisansüstü ile ön lisans-lisans mezunu ortalamaları arasında; İyimserlik alt boyutunda ise lisansüstü ile ön lisans-lisans mezunu arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık saptanmıştır. Lisansüstü mezunu olanların ön lisans-lisans mezunu katılımcılara göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksektir. Yıldız ve rc (2016) alışmasında, bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte, eğitim durumu ile örgütsel psikolojik sermaye arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın lisansüstü ve ön lisans arasında olduğunu tespit etmiştir. Yılmaz (2020), eğitim durumuna göre psikolojik sermaye düzeyinin farklılık göstermediğini bulmuştur. şener, Yıldırın ve Fidan (2022), öğretmenlerle yaptığı çalışmada anlamlı farklılık olduğunu bulmuştur. Alenezi ve ark. (2024: 5), hemşirelerin eğitim düzeyi arttığı psikolojik sermaye düzeylerinin de anlamlı bir artış gösterdiğini tespit etmiştir. Lee ve ark. (2025: 5), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, eğitim düzeyi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu, yüksek lisans derecesine sahip hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin ön lisans ve lisans düzeyine sahip hemşirelerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Gelir durumu örgütsel psikolojik sermaye alt boyutlarından yalnızca İyimserlik alt boyutu ile anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kızanlıklı ve çöp (2017), otel çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında gelir durumunun örgütsel psikolojik sermaye düzeyi ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığını; Koç, Ballı ve Okul (2020), zel hastanede görev yapan kadın çalışanlarla gerçekleştirdiği çalışmada gelir durumunun örgütsel psikolojik sermaye ile anlamlı bir fark oluşturmadığını;

Lee ve ark. (2025), Kore’ de hemşirelerle yrtlen çalışmada gelir durumunun örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Bu araştırmaayla benzer şekilde ztrk ve ankaya (2021), yüksek gelir düzeyinin örgütsel bağlılık ile birlikte psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Zhang, Liu ve Wei (2021) tarafından Çin’de yapılan bir çalışmada, yüksek gelir düzeyine sahip katılımcıların mevcut kaynaklarını koruma ve sürdürme yönündeki motivasyonlarının daha yüksek olması nedeniyle psikolojik sermaye düzeylerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmada bu sonucun elde edilmesi, katılımcıların psikolojik sermayeyi, kişisel özellikler ve içsel kaynaklarla daha fazla bağdaştırmalarıyla kaynaklı olabilir. Ayrıca bazı sağlık çalışanları için iş güvencesi, kariyer gelişimi, işlerinin kendilerinde oluşturduğu anlam gelir düzeyinin üzerinde bir anlam ifade ediyor olabilir.

Katılımcıların meslekleri ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır. Tıbbi tekniker ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı arasında; tıbbi sekreter ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı arasında; temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel ile hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı arasında anlamlı farklılık vardır. Yıldız ve rc (2016) yaptığı çalışmada, benzer olarak doktor/diş hekimi ile hemşire ve tekniker/teknisyen arasında anlamlı bir farklılık bulmuş; Karaman ve ark. (2020) sağlık alanında yaptığı çalışmada anlamlı fark saptamış; Esengin ve şantaş (2023) alışmasında meslek grubu ile örgütsel psikolojik sermaye arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Hemşire/ebe/sağlık memuru/eczacı gibi meslek gruplarının psikolojik sermaye düzeylerinin diğer meslek gruplarına kıyasla daha düşük olmasının nedeni, klinik alanlarda görev yapan sağlık profesyonellerinin daha fazla strese maruz kalmaları, iş yüklerinin daha fazla olması, zaman baskısı altında çalışmaları ve doğrudan insan hayatını ilgilendiren işler yapmaları nedenine bağlanabilir. Ancak Uğrak (2025), sağlık alışanlarında örgütsel psikolojik sermaye ile meslek grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir.

Çalışmada, katılımcıların meslekteki toplam çalışma süreleri ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak alışma yılı arttııka örgütsel psikolojik sermaye leğinin ve alt boyutların puanının arttığı görülmektedir.

Koç ve Keklik (2019), bu çalışmadan farklı şekilde hizmet süresi ile örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit etmiş, çalışma yılı artıkça Umut, İyimserlik ve Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinin de yükseldiğini bulmuştur. Mvana ve Louw (2020), Güney Afrika’ da öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında meslekteki toplam çalışma süresi ile örgütsel psikolojik sermaye arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemiştir. Güneş ve Bulut (2024), meslekte çalışma süresi ile örgütsel psikolojik sermaye arasında anlamlı bir farklılık saptamış olup sadece Dayanıklılık alt boyutunda anlamlı bir fark bulamamıştır. Çalışma yılı yükseldikçe psikolojik sermaye düzeyinin de arttığı görülmüştür. Suudi Arabistan’da hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, özellikle 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin, daha az deneyime sahip olan hemşirelere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda psikolojik sermaye alt boyutları olan Özyeterlik, Umut, İyimserlik ve Psikolojik Dayanıklılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu vurgulanmıştır (Alenezi ve ark., 2024: 5). Uğrak (2025), sağlık çalışanlarında örgütsel psikolojik sermaye ile çalışma süresi arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların kişisel ve sosyodemografik özelliklerinin iş performansı düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığına dair yapılan analizler sonucunda cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, çalışılan birim, yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi değişkenleri ile anlamlı bir farklılık olmadığı; meslek ve eğitim durumu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Eğitim durumu ile iş performansı arasında yalnızca İş Eğitim faktörü ile arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tong (2018: 1), eğitim düzeyinin iş performansını anlamlı bir şekilde etkilediğini, eğitim durumunun yükselmesinin iş performansına katkı sağladığını belirtmiştir. Korkmazer ve ark. (2019) tarafından yapılan çalışmada, bu iki değişken arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Gong, Chen ve Wang, (2019) farklı sektörlerde çalışanlarla yaptığı çalışmada eğitim durumu ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. An ve ark. (2020), Kore’ de üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşirelerde eğitim düzeyinin iş performansı ile arasında anlamlı bir farklılık olduğunu, daha yüksek eğitim seviyesine sahip olan çalışanların iş performanslarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Al-Neami, Tamrin, Khuan ve Guan (2022), hemşirelerin eğitim düzeyi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu, daha yüksek eğitim düzeyine sahip hemşirelerin iş performanslarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Arsat ve ark. (2023), Malezya’ da çalışma ortamının ve demografik değişkenlerin hemşirelerin bakım davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada eğitim durumunun iş performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Esengin ve Şantaş (2023), sağlık çalışanlarıyla yürüttüğü çalışmada, eğitim durumunun anlamlı bir etkisinin olduğunu bulmuş ve en yüksek ortalamayı bu araştırma bulgusuyla uyumlu olarak lisansüstü mezunu katılımcılarda tespit etmiştir. Eğitim seviyesi artan bireylerin, kendilerini geliştirmeleri sayesinde iş performansları da beraberinde artıyor olabilir.

Katılımcıların iş performansı düzeyleri ile meslekleri arasında anlamlı farklılık bulunmuş olup yalnızca Gelişme Çabası arasında bir farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulgular literatürle aynı doğrultudadır. Karaman ve ark. (2020) yaptığı çalışmada değişkenler arasında anlamlı farklılık bularak en yüksek iş performansı algısının ebelerde; Esengin ve Şantaş (2023) çalışmasında anlamlı farklılık bulmuş olup en düşük iş performansı algısının hemşirelerde, en yüksek algının ise diğer sağlık personelinde olduğunu bulmuştur. Yapılan araştırmada iş performans algısı en yüksek temizlik/güvenlik/hizmetli/yardımcı personel grubunda bulunmuştur. Bu sonuç, özellikle bu meslek grubunda bulunan çalışanların işlerini kaybetme korkusu nedeniyle daha yüksek performans göstermeleri gerektiği yönündeki algılarına bağlı olabilir. Çağatay (2023), Ankara’ da bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilen çalışmada mesleğin iş performansı algısı ile arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Çankır, Çiğdem, Zaralioğlu (2024), İstanbul’ da farklı birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarının meslekleri ile iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulmuştur. Uğrak (2025), sağlık çalışanlarıyla yürüttüğü çalışmada meslek ile iş performansı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ve bu farkın en yüksek teknisyenlerde olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada, örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nafei (2015) Mısır’ daki eğitim-araştırma hastanelerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel psikolojik

sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğunu; Taşlıyan ve Hırlak (2016) çalışmasında, örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarının hepsi ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü orta ve zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Nguyen ve Ngo (2020), psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki bulmuştur. Ali ve ark. (2022), kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin katılımıyla gerçekleşen çalışmada örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. İçerli ve Bilen (2022), kamu çalışanlarıyla yürüttüğü çalışmasında örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutlarıyla iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulmuş sadece iyimserlik alt boyutunda düşük seviyede ilişki bulmuştur. Esengin ve Şantaş (2023) çalışmasında ilgili değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve alt boyutlar ile iş performansı arasında güçlü düzeyde ilişkiyle en yüksek ilişkiyi araştırma bulgularıyla aynı olarak özyeterlilikte olduğunu saptamıştır. Xu ve ark. (2024), güvenlik duygusu ile iş performansı arasında örgütsel psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırdığı çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermayeleri ve alt boyutların tümünde iş performansı ile pozitif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. Elde edilen bulgulara ve literatüre göre yüksek düzeyde örgütsel psikolojik sermayenin iş performansını arttıracak, aralarında güçlü ve önemli bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Nafei, 2015: 265).

Örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi regresyon analiziyle incelenmiş ve psikolojik sermaye düzeyinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisi de incelenerek yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre psikolojik sermaye alt boyutlarının tamamının iş performansına etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Korkmazer ve ark. (2016) çalışmasında, bir kamu hastanesinin klinik ve idari biriminde görev yapan çalışanların psikolojik sermayelerinin iş performansına etkisini araştırmış; Umut ve Özyeterlilik alt boyutlarının iş performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu ancak İyimserlik ve Dayanıklılık alt boyutlarının önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kızanıklı ve Çöp (2017), otel hizmetlerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi alt boyutlara göre daha fazla bulunmuş; ayrıca alt boyutların iş performansı üzerindeki etkisi çalışma sonucuyla aynı doğrultuda olup özyeterlilik boyutunda en yüksek olarak gözlenmiştir. Farklı sektörlerde çalışanların örgütsel psikolojik sermayelerinin iş performansı üzerindeki etkisi pozitif bulunarak yüksek psikolojik sermayenin iş performansını olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır (Gong ve ark., 2019). Karaman ve ark. (2020), sağlık çalışanlarında psikolojik sermayenin iş performansı üzerine etkisini incelediği çalışmada, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının iş performansını anlamlı yönde etkilemediğini ancak özyeterlilik ve umut boyutlarının anlamlı yönde etkilediğini bulmuştur. An ve ark. (2020), pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini, pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik düzeylerini azaltarak hemşirelik performansını artırdığını bulmuştur. Ali ve ark. (2022), dört kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide işe gömülmürlük vasıtasıyla psikolojik iklimin aracılık rolünü araştırdığı çalışmada örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; bu ilişkide psikolojik sermayedeki değişimin iş performansını, işe gömülmürlüğü etkilediği; işe gömülmürlükte yaşanan bir değişimin performansı etkilediği bulunarak işe gömülmürlüğün iş performansı ile psikolojik sermaye arasında kısmi aracılık rolü gördüğü anlaşılmıştır. Elghabbour, Eldiasty, Atia ve Abdallah (2022: 2080), yüksek psikolojik sermayeye sahip hemşirelerin daha yüksek iş performansına sahip olduğunu tespit etmiştir. Ma ve ark. (2023), Çin’ de kamu hastanelerinde yürütülen bir çalışmada örgütsel desteğin, örgütsel psikolojik sermayenin ve örgütsel kimliğin hemşirelerin iş performansı üzerindeki etkisini araştırmış; aralarında önemli pozitif ilişki olduğu, örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel kimlik, örgütsel destek ile iş performansı arasında çoklu aracılık görevi görerek hemşirelerin performanslarının yükselmesi için örgütsel psikolojik sermaye ile örgüt kimliğinin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Seyhan ve ark. (2024), akademisyenlerin performansları ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkide COVID-19 pandemisinin etkisini incelediği çalışmada psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının akademisyenlerin performansı üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.

Chen, Kewou, Atingabili, Sogbo ve Tcheudjeu (2024), psikolojik sermaye, problem odaklı başa çıkma, işe katılım ve iş performansı arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu, psikolojik sermayenin işe bağlılığı ve problem odaklı başa çıkma stratejilerini artırarak iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Uğrak (2025), Ankara’ daki bir hastanenin sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin algılanan iş performansı üzerinde etkili olduğunu bulgulamıştır.

Genel olarak örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının yüksek olması iş performansını olumlu yönde etkileyerek arttırmaktadır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireylerin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan ve insan vasıtasıyla hizmetlerin yürütüldüğü örgütlerde, insan unsurunun bir makine ve maliyet unsuru olmadığı aksine eşsiz bir yetenek, değer ve örgütün vazgeçilemez bir parçası olduğu anlaşılarak insan faktörüne giderek daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. İnsan sermayesinin öneminin anlaşılmasıyla beraber, örgütler daha sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek, kaliteli hizmet sunmak, çalışanlarına daha fazla değer katmak ve daha birçok olumlu çıktıya ulaşmak için daha fazla gayret gösterme eğilimine girmiştir. Ancak sağlık sektörü gibi yoğun ve stresli bir çalışma temposu altında olan çalışanlar, belirli bir süre sonra psikolojik olarak olumsuz etkilenme, tükenmişlik, verim düşüklüğü gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu olumsuz etkileri en düşük seviyeye indirgeyerek, çalışanlara değer katmak için yeni arayışlara yönelen araştırmacılar, psikolojik sermaye kavramını literatüre kazandırmıştır.

Örgütsel psikolojik sermaye insan sermayesinin de ötesinde çok yönlü, kendine has özellikleri olan, ölçülebilir, geliştirilebilir bir yapıya sahiptir. Bireyin zorlukların üstesinden gelmesini, yeteneklerini ve kendini keşfetmesini sağlayarak pozitif yönde gelişmesidir. Yalnızca zorluklarla mücadele de değil pozitif kazanımlarda da çalışanların üstleneceği büyük görevlerde sorumluluklarını doğru ve yerinde gerçekleştirmelerini kolaylaştıran bir güçtür. Örgütsel psikolojik sermaye, mücadele gerektiren durumlarda başarılı olabilmek için gereken çabayı sarf etmek için kendine güvenmek (özyeterlilik), şu an ve gelecekte başarılı olabileceğini düşünmek (iyimserlik), başarılı olabilmek için amaçlarına ulaşırken yolları değiştirebileceğine inanmak (umut), sorun ve zorluklarla karşılaşınca kendini toparlayarak güçlü durmak ve başarmak (dayanıklılık) olarak ifade edilir. Bu sermaye türü özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu dört boyutun bir araya gelmesiyle sinerjik bir etki oluşturan örgütsel psikolojik sermaye, örgütlere ve çalışanlara büyük katkılar sağlayarak insan kaynaklarını geliştirir, performansı artırır, rekabet avantajı, yatırım getirisi sağlar, amaç ve hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır. Bunun yanında iş performansını, memnuniyeti ve daha birçok örgütsel çıktıyı olumlu yönde etkileyen çekirdek bir yapıya sahiptir.

Özellikle insan hayatının mevzu bahis olduğu, kesintisiz hizmet verilen, pek çok uzmanlık alanının iç içe olduğu, sağlığın kendine has özelliklerinin olmasıyla ne zaman, nerede ihtiyaç duyulacağı belirsiz, stresli bir alan olan sağlık sektöründe yoğun çalışma temposunda hizmet sunanların psikolojileri oldukça olumsuz yönde etkilenebilmekte ve süreçte yaşanabilecek en ufak bir hata insan hayatı başta olmak üzere insani, toplumsal ve örgütsel çıktıları da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle sunulan hizmetin kaliteli, etkin, verimli ve olabildiğince kusursuz olması çalışanlara bağlı olup çalışanların kendilerini her anlamda iyi, güvende, psikolojik olarak olumlu hissetmesi psikolojik sermayeye bağlıdır. Örgütsel psikolojik sermaye ile birey neyi başarıp başaramayacağı konusunda değerlendirme yaparak zamanla elde etmiş olduğu bilgi, beceri, tecrübe, yetenek gibi unsurlar sayesinde kendi yaşantısında ve çalışma hayatında başarıyı yakalayarak kurumun da başarılı olmasını sağlayacaktır. Örgütsel psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar işlerini daha etkili, üretken, kaliteli, verimli yaparken aldığı kararlar doğru ve yerinde, karşılaşılan sorunlara daha dayanıklı ve yapıcı yaklaşmaktadır. Örgütsel psikolojik sermayenin ve olumlu iş performansının bireye ve örgütlere birçok katkısının olduğunu literatür de kanıtlamakta ve aralarında güçlü bir ilişki olduğu aşikardır. Nihai olarak örgütler başarıyı yakalamak, hedeflenen amaçlara ulaşmak, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek, kaliteli hizmet sunmak, performanslarını arttırmak için çalışanlarına yatırım yapmalıdır. Liderler, çalışanlarını mutlu edecek, yaşamaya değer, çalışanlarının gelişimlerini sağlayabilecekleri bir ortam oluşturmalıdır. Bu nedenle örgütler ellerindeki nitelikli insan cevherlerinin kıymetini bilmeli ve çalışanlarının örgütsel psikolojik sermayelerini yükseltecek yollar aramalı, örgütsel psikolojik sermayeye dayalı yönetim tarzları oluşturmalıdır.

Bu yönüyle yapılan araştırmanın sağlık yöneticilerine ve politika yapıcılara yol gösterici bir kaynak niteliği taşıdığı düşünülmektedir. Bu araştırma sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin örgütsel psikolojik sermaye düzeyi ve iş performansı algılarında farklılık olup olmadığına dair bulguların ortaya konması da araştırmanın amaçları arasındadır.

Araştırma bulgularında katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Hipotez 1 ve Hipotez 4 kabul edilmiştir. Buna göre;

- Örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasında orta seviyede, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu,
- Örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları ile iş performansı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu,
- Örgütsel psikolojik sermaye alt boyutlarından iş performansı ile en yüksek ilişkiye sahip olan alt boyutun Özyeterlilik olduğu,
- Örgütsel psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı bulunduğu ve iş performansını % 26,4 oranında açıkladığı,
- Örgütsel psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının iş performansı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerine göre kısmen farklılaşma gösterdiğine işaret etmektedir. Hipotez 2 kısmen kabul edilmiştir. Bu kapsamda;

- Sağlık çalışanlarında cinsiyetin, medeni durumun ve meslekte toplam çalışma süresinin, örgütsel psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı,
- Çalışılan birim ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğu, idari birimde çalışanların ortalamasının klinik birimde çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- Katılımcıların yaş değişkeninin örgütsel psikolojik sermaye düzeyi ile ölçeğin geneli ve Özyeterlilik alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği,
- Yaş arttıkça örgütsel psikolojik sermaye düzeyinin arttığı,
- Meslekteki toplam çalışma süresinin artmasıyla örgütsel psikolojik sermaye düzeyinin de arttığı,
- Katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile eğitim durumları arasında yalnızca ölçeğin genelinde ve İyimserlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu,
- Gelir durumu ile İyimserlik alt boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu,

- Katılımcıların meslekleri ile örgütsel psikolojik sermaye arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Yukarıdaki bulgulara ek olarak katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin iş performansına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizler neticesinde Hipotez 3 kısmen kabul edilerek;

- Sağlık çalışanlarında cinsiyetin, medeni durumun, gelir durumunun, çalışılan birimin, yaşı ve meslekteki toplam çalışma süresinin iş performansı düzeyi ile arasında anlamlı bir farklılık göstermediği,
- İdari birimde çalışanların klinik birimde çalışanlara nazaran iş performansı düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- Katılımcıların iş performansı düzeyleri ile eğitim durumları arasında yalnızca İş Eğitim alt boyutu ile anlamlı farklılık gösterdiği,
- Katılımcıların iş performansı düzeyleri ile meslekleri arasında İş Performansı Ölçeği, Genel Performans, İş Eğitim ve Eğitim Beklenti arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarında örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirildiği bu çalışmadan elde edilen bulgular ışığında çalışanların örgütsel psikolojik sermaye gelişimi ve iş performansının artırılmasına yönelik öneriler aşağıda belirtilen şekilde sıralanabilir:

- 1- Yapılan araştırmada klinik birimde çalışanların örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Literatür bulgularına dayanarak klinik birimlerde çalışanların acil vakalara müdahale, iş yoğunluğu ve stres gibi olumsuz durumlara maruz kalmaları nedeniyle düşük bulunduğu dikkate alındığında; çalışma ortamının iyileştirilmesi, hizmet içi eğitimlerle çalışanların desteklenmesi, sağlıklı yaşam programları, ücret artışı, sosyal destek, birimler arası rotasyon gibi uygulamalarla çalışanların motivasyonun artırılması önemlidir.
- 2- Yaşı ileri ve tecrübesi daha fazla olan çalışanların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olmasından hareketle, göreve yeni başlayan ve tecrübesi az olan çalışanlara hizmet içi eğitimler verilmesi, deneyimi daha yüksek olan çalışanlarla iş birliği ve iletişim halinde çalışılması yönünde

düzenleme yapılması, ödöl ve takdir mekanizmalarıyla çalışanlara değerli olduklarının hissettirilmesi önerilmektedir.

- 3- Çalışanlar ile yönetim arasındaki iletişim kanallarının açık tutularak, yaşanan sorunlara erken dönemlerde müdahale edilmesi iyi bir takım ruhu sayesinde çalışma arkadaşlarıyla uyumlu çalışılması, örgütsel psikolojik sermaye ve iş performansını artırarak sunulan hizmetin kalitesini ve çalışan memnuniyetini artırabilir.
- 4- Sağlık kurumlarında yoğun çalışma temposu altında büyük emek sarf eden, sağlık çalışanlarının çalışma saatleri ve çalışma koşullarında olabildiğince iyileştirilmesi faydalı olabilir.
- 5- Kurumda hasta ve çalışan güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması ve politikaların belirlenmesi örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansının artmasına katkı sağlayabilir.
- 6- Eğitim programlarının çalışanların örgütsel psikolojik sermayelerini geliştirecek yönde hazırlanması önerilebilir.
- 7- Sağlık çalışanlarının görev dağılımı adil bir şekilde yapılarak fazla iş yükü azaltılmalıdır.
- 8- Örgütsel psikolojik sermayenin merkeze alındığı bir yönetim tarzı benimsenebilir.
- 9- Olumlu ve destekleyici bir örgüt iklimi oluşturulabilir.
- 10- Danışmanlık desteği verilebilir.
- 11- İşe alım süreçlerinde örgütsel psikolojik sermaye düzeyini belirlemeye dair testler yapılabilir.
- 12- İş dışında çalışanlarla beraber düzenlenecek etkinliklerle iş performansı ve psikolojik sermaye düzeyi artırılabilir.
- 13- Gelecek çalışmalarda, örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiler daha büyük örneklem grupları ve farklı meslek grupları özelinde karşılaştırmalı olarak çalışılabilir, bu konuda nitel araştırmalar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdemir, B., & Açı, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Akman, Y., & Korkut F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 193-202.
- Alenezi, A., Alhowaymel, F. M., Abaoud, A. F., & Mostafa, M. H. (2024). The relationship between psychological capital and humanistic care ability among mental health nurses in Saudi Arabia. *BMC Nursing*, 23, 688. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02344-7>
- Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of psychological capital on performance of public hospital nurses: The mediated role of job embeddedness. *Public Organization Review*, 22, 135-154.
- Allahyari Bouzanjani, A., Bahadori, P., & Nikoonam, P. (2021). Nurses' empathetic behaviors: The direct and indirect effect of their spiritual orientation. *Journal of Religion and Health*, 60(1), 134–152. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00966-9>
- Al-Neami, I. A., Tamrin, S. B., Khuan, L., & Guan, N. Y. (2022). The relationship between age, education, and work experience with job performance and social pain among nurses. *Journal of Pain Management*, 15(3), 239–242.
- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5988. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>
- Arsat, N., Lah, N. A. S. N., Thomas, D. C., Soong, S. F., Chong, L. T., Swatan, W., Dasan, N., Wider, W. (2023). The effect of work setting and demographic factors on caring behaviour among nurses in the public hospitals and public health services, Sabah, Malaysia. *BMC Nursing*, 22(194).
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(5), 384–401.
- Avey, J., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48- 70.

- Azañedo, C. M., Artola, T., Sastre, S., & Alvarado, J. M. (2021). Character strengths predict subjective well-being, psychological well-being, and psychopathological symptoms, over and above functional social support. *Frontiers in Psychology*, 12, 661278. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661278>
- Badak, A. (2022). Sağlık kurumlarında pozitif psikolojik sermaye. İçinde *Sağlık Kurumları Penceresinden Pozitif Örgütsel Davranış*. A. Karaca, E. E. Sezgün (Ed.), (s. 201-220). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Begenirbaş, M., & Çalışkan, A. (2014), Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bilkay, S. (2020). Pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermaye. İçinde *Havacılık Sektöründe Pozitif psikolojik Sermaye ve Türevleri*. (s. 5-76). Ankara: İksad Yayınevi.
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Bozer, A., & Yanık, A. (2020). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iştatmini ve iş performansı arasındaki ilişki. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143.
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150.
- Büyüköze, H. (2014). Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Cakiroglu, D., Isikhan, S. Y., & Coskun, H. (2024). The moderating role of gender and mediating role of hope in the performance of healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1167. <https://doi.org/10.3390/bs14121167>
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: A chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2019). An introduction to positive psychology. İçinde *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing* (3. Baskı). (s.1-28). Amerika Birleşik Devletleri: SAGE.
- Çağatay, A. (2023). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(4), 1623-1633. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1366396>
- Çakı, N., & Aslan, M. (2022). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin moderatör rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2601-2613.

- Çankır, B., Çiğdem, M., & Zaralioğlu, F. B. (2024). Sağlık çalışanlarında iş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun ve işyerinde can sıkıntısının aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 1313-1329.
- Çavmak, D., & Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Demiray, S. (2022). Psikolojik Sermaye ve Lider Üye Etkileşiminin İş Becerikliliği ve Örgütsel Sinerjiye Etkisi: Kamu Hastanesi Örneği (Doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Deniz, M., & Kumru, S. (2022). İş performansı ölçeği geliştirme çalışması: Özel bir hastane uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 549-562.
- Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., ... Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *PloS One*, 10(10), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898>
- Dilekçi, Ü., & Nartgün, Ş. S. (2020). İş performansının bir boyutu olarak uyumsal performans: Kuramsal bir çerçeve. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(1), 301-328.
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 27-46. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707
- Durrah, O., Al-Tobasi, A., A'aqoulah, A., & Ahmad, M. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: A case study on faculty members at philadelphia university. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.
- Elghabbour, G. M. M., Eldiasty, N. E. M. M., Atia, R. R. A., & Abdallah, S. A. (2022). Effect of psychological capital on nurses' performance: Job embeddedness as mediated role. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(1), 2080-2090. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2022.278781>
- Erdoğan, P., & İraz, R. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi. 1-214.
- Ergül A. (2012). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-91.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertuğrul, İ. (2006). Akademik performans değerlendirmede bulanık mantık yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 155-176.
- Esengin, B. O., & Şantaş, G. (2023). Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 62-82.
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. (2016). Positive psychology in sales: Integrating psychological capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 1-37.
- Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 548-556. <https://doi.org/10.1080/17439760903157166>
- Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2021). Strengthening positive psychology. İçinde *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. C. R. Snyder., S. J. Lopez., L. M. Edwards., S. C. Marques (Ed.), (s. 3-7). USA: Oxford University Press.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Güler, K. B. (2015). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi. İçinde *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.), (s. 137-166). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Güneş, S., & Bulut, S. (2024). Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(1), 43-64.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. (T. Doğan, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0032> <https://doi.org/10.3390/bs15010044>
- İçerli, L., & Bilen, G. (2022). Psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisi, *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 222-244.
- İlhan, G. (2022). Psikolojik sermaye. İçinde *Yönetim Ekseninde Örgütsel Yaklaşımlar*. E. Burak (Ed.), (s. 87-114) İstanbul: Efe Akademi.

- Joseph, S. (2015). Applied positive psychology 10 years on. *İçinde Positive Psychology in Practice Promoting Human Flourishing In Work, Health, Education, And Everyday Life*. S. Joseph (Ed.), (s. 1-6). USA: Wiley.
- Kahyaoglu M., Meriçbey, T., & Büyükbeşe, T. (2021). COVID-19 korkusunun infaz koruma memurlarının çalışma performansına etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(31), 31-45. <http://dx.doi.org/10.29228/tidsad.54198>
- Kapu, H., Yıldız, S., & Bukni, T. M. (2020). Pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkiler. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 788-815. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2020.034>
- Karaman, M., Macit, M., & Karatepe, H. K. (2020). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde performans ölçümünün önemi ve modern bir performans ölçme aracı olarak Balanced Scorecard. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 410-427.
- Karatepe, H. K., Kuşçu, F. N., & Karaman M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 105-114. <https://doi.org/10.18506/anemon.520715>
- Kargün, S., & Koç, H. (2021). İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1356>
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68. <https://doi.org/10.17755/esosder.81152>
- Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.
- Kızanlıklılı, M., & Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy*, 3(5), 268-287.
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659-680. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practices of structural equation modeling (4th ed)*. New York City: The Guilford Press.

- Koç, A. D., & Keklik, B. (2019). Kamu sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 570-583. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.580013>
- Koç, M., Ballı, A. İ. K., & Okul, F. K. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik faktörler açısından incelenmesi: Özel hastane sektörü kadın çalışanları ile bir araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 386-402. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.232>
- Koçak, R. D., & Boyalı, G. A. E. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.623063>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Krijgheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(143), 1-17.
- Kubalı, D. (1999). Performans denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 31-62. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kutaniş, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kutaniş, R. Ö., & Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Lee, H., Kim, D.-H., & Kim, Y. (2025). Impact of positive psychological capital and shared leadership on nurses' organizational well-being: A descriptive survey study. *BMC Nursing*, 24, 109. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02687-9>
- Linley, P. A., Joseph, S. (2004). The applied positive psychology perspective. İçinde *Positive Psychology in Practice*. P A. Linley, S. Joseph (Ed.), (s. 3-12). Canada: John Wiley & Sons.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among chinese physicians: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12(219), 2-8. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-219>
- Liu, X., Li, C., Yan, X., & Shi, B. (2022). Psychological capital has a positive correlation with humanistic care ability among nurses. *Frontiers in Psychology*, 13, 955627. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955627>
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, 87(5), 253-259. <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.609844>

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 1-19. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2008). Positive organizational behavior and psychological capital. *İçinde Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12. Baskı). (s.199-239). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., & Church, A. H. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths (and executive commentary). *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Morgan, C. M. Y. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Avey J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1). <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008b). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Published in Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008a). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. C. (2007b). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press. 3-239.
- Ma, H., Zhu, X., Huang, J., Zhang, S., Tan, J., & Luo, Y. (2023). Assessing the effects of organizational support, psychological capital, organizational identification on job performance among nurses: A structural equation modeling approach. *BMC Health Services Research*, 23(1), 806.
- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). Trajectory classes of job performance: The role of self-efficacy and organizational tenure. *Career Development International*, 20(4), 424-442.
- Money, K., Hillenbrand, C., & Camara, N. D. (2009). Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 35(1), 21-36. <https://doi.org/10.1177/030630700903400302>
- Muthukumar, K., Riasudeen, S., & Mathivanan, S. (2017). The impact of psychological capital on job performance: A study among Indian scientists. *International Journal of Business Excellence*, 13(1), 79-90.
- Mvana, S. W., & Louw, V. (2020). Socio-demographic variables of work engagement, psychological capital and turnover intention among South African teachers. *African Journal of Employee Relations*, 44(1), 1-22.
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p249>
- Narcıkara, E. (2017). Örgüt ortamında artarak yükselen olumluluk: Pozitif örgüt okulu perspektifi. *İş' te Davranış Dergisi*, 2(1), 20-33. <https://doi.org/10.25203/idd.300393>
- Ngo, T. T. (2021). Impact of psychological capital on job performance and job satisfaction: A case study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 495-503. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0495>
- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269-278.
- Öğüt, A., & Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30(30), 86-99. <https://doi.org/10.30976/susead.302176>
- Özcan, G. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin önemi üzerine bir değerlendirme. *Atlas Journal International Refereed Journal On Social Sciences*, 7(38), 1436-1453. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.934028>
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 21-23 Mayıs, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü. (ss. 491-497).
- Özkan, G. V. (2024). Kapsayıcı liderlik ile çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinin ilişkisi. *İş' te Davranış Dergisi*, 9(1), 109-121. <https://doi.org/10.25203/idd.1491325>

- Özkan, O. S., Omay, T., & Akyüz, G. A. (2019). Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu: Bir literatür taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 113-126.
- Özler, D. E., & Yıldırım, H. B. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 163-188.
- Öztürk, N., & Çankaya, M. (2021). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1082–1092. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1185>
- Pai, Y. P., & Chary, S. T. (2013). Dimensions of hospital service quality: A critical review perspective of patients from global studies. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 26(4), 308-340. <https://doi.org/10.1108/09526861311319555>
- Park, N., Peterson, C., & Brunwasser, S. M. (2010). Positive psychology and therapy. *İçinde Cognitive and Behavioral Theories In Clinical Practice*. N. Kazantzis., M. A. Reinecke., A. Freeman (Ed.), (s. 278-306). USA: The Guilford Press.
- Park, N., Peterson, C., Szvarca, D., Molen, R. J. V., Kim, E. S., & Collon, K. (2014). Positive psychology and physical health: Research and applications. *American Journal Of Lifestyle Medicine*, 10(3), 200-206. <https://doi.org/10.1177/1559827614550277>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2016). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Percunda, A.D., & Putri, N.K. (2020). Hospital nurses' psychological capital and work engagement – are they really related? The case of an Indonesian Hospital. *Journal of Health and Translational Medicine*, 23, 52-59.
- Peterson C. (2006). What is positive psychology? *İçinde A Primer in Positive Psychology*. C. Peterson (Ed.), (s. 3-24). New York: Oxford University Press.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.07.007>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Polat, M. (2022). Nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 6(3), 2961-2974. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1092813>
- Polatcı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-

- capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Seligman, M. E. P. (2003). *Authentic Happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.4.832>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Seyhan, M., Uğurlu, Ö. Y., Kızıldağ, D., & Polat, G. İ. (2024). Psikolojik sermaye ve akademik performans ilişkisinde covid-19 korkusunun düzenleyici rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 14(1), 27-40. <https://doi.org/10.53478/yuksekogretim.1207179>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & Sympson, S. (2000). The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 747-762. <https://doi.org/10.1023/A:1005547730153>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. İçinde *Psychological Management of Individual Performance*. S. Sonnentag (Ed.), (s. 1-25). John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13 <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Şener, M., Yıldırım, C., & Fidan, Y. (2022). Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zeka arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1711-1729. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1466>
- Taşlıyan, M., & Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 56, 92-115.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114–134.

- Tetik, H. T., Ataç, L. O., & Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620. <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>
- Topaloğlu, T., & zer, P. S. (2014). Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156-171.
- Uğrak, U. (2025). The effect of psychological capital, job satisfaction and perceived workload on perceived job performance: A tertiary hospital example. *Current Research in Social Sciences*, 11(1), 276-295. <https://doi.org/10.30613/curesosc.1660208>
- Uysal, İ., & Kılıç, A. F. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 202-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- Uysal, ř. (2018). Etik Liderliğin alışanların İş Performansı ve İş Tatmini zerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Mersin İli rneği. (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., & Fırat, İ. (2017). alışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü rneği. *Gülhane Tıp Dergisi*, 59(1), 16–20. <https://doi.org/10.5455/gulhane.259896>
- Üstün, F., & Büyükbaş, ř. M. (2020). Uyum performansı lğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlik ve geçerlik analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 637–656. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.687017>
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437–442. <https://doi.org/10.1002/job.197>
- Wu, S. M. (2025). The relationships of workplace spirituality and psychological capital with work engagement among junior high school teachers. *Behavioral Sciences*, 15(1), 44.
- Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., Guan, J., & Liu, X. (2022). Human capital, social capital, psychological capital and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938875>
- Xu, Y., Zhan, N., Zhang, D., Xie, Z., Li, G., & Huang, H. (2024). The effect of sense of security on job performance of medical staff: The mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1347783>
- Yalnsoy, A. (2018). Algılanan rgtsel sessizlik ve işgören sessizliği davranışının işgören performansına etkisinin analizi. *The Journal of Social Science*, 2(3), 1–11. <https://doi.org/10.30520/tjsosci.426116>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yıldırım, A., & Bozkurt, F. (2021). Mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının performanslarına etkisi. *International Social Sciences Studies Journal*, 7(79), 1027-1036. <https://doi.org/10.26449/sss.3094>
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yıldız, H., & Özücü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.
- Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233-249. <https://doi.org/10.18657/yecbu.75006>
- Yılmaz, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 71-83. <https://doi.org/10.29064/ijma.672890>
- Yiğit, A., & Arabacı, M. (2024). Sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Meta analiz çalışması. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-15.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yüreğir, O. H., & Nakıboğlu, G. (2007). Performans ölçümü ve ölçüm sistemleri: Genel bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 545-562.
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021). Psychological capital and job satisfaction among Chinese residents: A moderated mediation of organizational identification and income level. *Frontiers in Psychology*, 12, 719230. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>

8. EKLER

EK 1: İl Sağlık Müdürlüğü İzin Formu ve Hastane İzin Formu



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-51829602-604.01.02-249796037
Konu : Cansu AKÇA'nın Bilimsel Araştırması

29.07.2024

İlgi : 11.07.2024 tarihli ve E-30041352-619-248418717 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazıya istinaden; **Cansu AKÇA** isimli araştırmacının "*Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği*" konulu bireysel araştırma başvurusu Müdürlüğümüz Bilimsel Araştırma Talepleri İnceleme ve Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmiş olup, komisyon kararı ekte sunulmuştur.

Onaylanan çalışmanın hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na riayet edilmesi, Maske-Mesafe, temizlik kurallarına dikkat edilmesi ve yapılacak çalışma sonucunun bir suretinin Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı'na gönderilmesi, kurumun bilgisi dışında ilan edilmemesi ve ilgiliye tebliğ edilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Sağlık Hizmetleri Başkanı

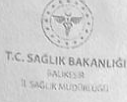
Ek: , Cansu AKÇA.pdf

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: C6055814-85D8-4207-A403-AD44E1D8E23C

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>



		T.C. BALIKESİR VALİLİĞİ Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü			
BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ KOMİSYON DEĞERLENDİRME FORMU					
Doküman Kodu:ARGE.FR.03		Yayın Tarihi: 14.07.2016		Revizyon Tarihi/No:21.01.2020 / 02	
Sayfa No:1/1					
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN					
Adı Soyadı		Cansu AKÇA			
Kurumu / Üniversitesi		Balıkesir Bandırma Onyedi Eylül Üni. S.B.E. Sağlık Yönetimi			
Araştırma Yapılacak İl / İller		Balıkesir			
Araştırma Yapılacak Sağlık Tesisleri					
Araştırmanın Konusu		Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği			
Araştırmanın Statüsü		Yüksek Lisans Tezi			
Ön İzin Formu		(x) Var () Yok			
Başvuru Belgeleri		Hastane Ön İzin Formu		(x) Var	() Yok
		Araştırma Çalışmaları Başvuru Formu		(x) Var	() Yok
		Üniversite / Kurum Talebi		(x) Var	() Yok
		Araştırma Yöntemi Örneği		(x) Var	() Yok
		Kurumsal Kimlik Belgesi		(x) Var	() Yok
Veri Toplama Araçları		*Prospektif *Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği *İş Performansı Ölçeği			
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı		Temmuz – Aralık 2024			
Görüş İstenilen Birimler					
KOMİSYON GÖRÜŞÜ / KARAR					
12.07.2024 tarihinde yapılan komisyon toplantısında; Cansu AKÇA isimli araştırmacının " <i>Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği</i> " konulu Bilimsel araştırmasına ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışmanın yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.					
Komisyon Kararı		(x) Oy Birliği () Oy Çokluğu ile alınmıştır.			
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:					
Gerekçesi:					

EK 2: Etik Kurul İzin Formu

T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu Değerlendirme Formu

SONUÇ	
Araştırmacının Adı Soyadı	Cansu AKÇA
Araştırmanın Başlığı	Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih:	20/03/2024
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih:	30/04/2024
Toplantı No. ve Karar tarihi:	2024-4 30/04/2024
1.	☒ Uygun
2.	☐ Düzeltilmesi gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Görevsizlik: Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:
4.	☐ Uygun değildir: Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad soyadı ve imzaları

EK 3: Ölçek Kullanım İzinleri



Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni Hakkında

3 ileti

18 Mar 2024 Pzt, 14:19

Değerli hocam, ben Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümü tezli yüksek lisans öğrencilerinden Cansu Akça. Hocam nasılsınız? Hocam ben ve danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Yasemin Aslan hocam ile "Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmamda sizin uyarılama çalışması yapmış olduğunuz örgütsel psikolojik sermaye ölçeğini, izniniz olursa tez çalışmamda kullanmak istiyoruz. İzniniz olursa hata yapmamak adına ölçek yönergesini de bizimle paylaşabilir misiniz?

Sevgi ve saygılarımla, iyi çalışmalar dilerim. Teşekkür ederim hocam.

19 Mar 2024 Sal, 09:08

Cansu Merhabalar,

Ölçeği araştırmada kullanabilirsin ekte ilgili kaynakları gönderiyorum,
Başarılar Dilerim,

[Alıntılanan metin gizlendi]



İş Performansı Ölçeği Kullanım İzni Hakkında

3 ileti

18 Mar 2024 Pzt, 14:39

Değerli hocam,
Ben Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümü tezli yüksek lisans öğrencilerinden Cansu Akça. Dr. Öğretim Üyesi Yasemin Aslan Hocamızın danışmanlığında "Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği" konulu tez çalışmamda kullanmak üzere tarafınızdan geliştirilen "İş Performansı Ölçeği"ni kullanma izni verebilirseniz çok memnun olurum. Ölçek kullanım izninizin olması durumunda analizlerde hata yapmamak adına ölçek kullanım yönergesini de paylaşabilirseniz sevinirim.
Saygılarımla,
Cansu Akça

19 Mar 2024 Sal, 15:00

Merhaba Cansu Hanım,

Ekte yer alan çalışmamıza atıf yaparak ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Konu: İş Performansı Ölçeği Kullanım İzni Hakkında

[Alınılan metin gizlendi]

EK 4: Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formu

(Lütfen Bu Dokümanı Dikkatlice Okumak İçin Zaman Ayırınız)

Sizi Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Programı öğrencisi Cansu AKÇA tarafından Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Aslan'ın danışmanlığında yürütölen, “Örgütsel Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneğı” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz.

- Bu çalışmanın amacı hastane çalışanlarının örgütsel psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.
- Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler sadece bilimsel nitelikli araştırma amacı ile kullanılacaktır.
- Çalışmada kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz bilimsel nitelikli yayınlar amacı ile kullanılabilir.
- Bu bilimsel araştırmanın başarısı, bütün soruları eksiksiz, içtenlikle, kimsenin baskısı ve telkini altında olmadan yanıtalamanıza ve size en uygun yanıtı vermenize bağılıdır.
- Çalışmaya katılımınız tamamen gönüllölük esasına dayanmaktadır. Bu noktada size iletilecek olan soruları yanıtalamanız, araştırmaya gönüllöl olarak katıldığınız ve katılım için onam verdiğiniz anlamında yorumlanacaktır.
- Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahiptir.
- Eğer araştırma ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırma ekibine sorabilir veya daha sonra bu formda yer alan iletişim bilgilerinden iletişime geçerek bilgi alabilirsiniz.
- Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.
- Araştırmaya katılım için ayırmanız beklenen süre yaklaşık 15-20 dakikadır.

Katılımınız için teşekkür ediyoruz.

Bilgilendirmeyi Yapan Araştırmacı İle İlgili Bilgiler

Unvanı, Adı ve Soyadı	Görev Yeri	İmzası
Cansu AKÇA (Öğrenci)	Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi	
Telefonu:	e-Posta:	
Adresi: Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Bandırma/Balıkesir		

EK 5: Anket Formu

ANKET FORMU

1. Bölüm - Kişisel Bilgi Formu

1. Kaç yaşındasınız?
2. Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Medeni durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekar
4. Eğitim durumunuz? ☐ Okur yazar ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim (Ortaokul ve lise) ☐ Ön lisans-Lisans ☐ Lisansüstü
5. Gelir durumunuzu nasıl tanımlarsınız? ☐ Gelir giderden az ☐ Gelir gidere eşit ☐ Gelir giderden fazla
6. Çalıştığınız Birim
7. Mesleğiniz
8. Meslekteki toplam çalışma süreniz (Yıl).....

2. BÖLÜM – ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Kısmen Katılmıyorum (3)	Çok Az Katılıyorum (4)	Biraz Katılıyorum (5)	Tamamen katılıyorum (6)
1. Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.						
2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
3. Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
4. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.						
8. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
11. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
12. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
13. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
17. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
19. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.						
20. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
23. Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						

3. BÖLÜM – İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
2. Görevimi yerine getirirken gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederim.					
3. Farklı çalışma koşullarında da aynı performansı gösteririm.					
4. İşimle ilgili belirlediğim hedeflere ulaşırım.					
5. Sunduğum hizmet kalitesi ile standartlarına ulaşırım.					
6. Sorunlara hızlı ve başarılı bir şekilde çözüm üretirim.					
7. Çalışma süresini etkin ve verimli bir şekilde kullanırım.					
8. Takım halinde çalışma yeteneğine sahibim.					
9. Katıldığım eğitimler kişisel gelişimimi arttırdı.					
10. Katıldığım eğitimler, yeni iş becerileri kazandırdı, iş yetkinliğimi arttırdı.					
11. Katıldığım eğitimler, kendime olan güvenimi arttırdı.					
12. Katıldığım eğitimler, çalışma arkadaşlarımla iş birliğimi ve dayanışmamı arttırdı.					
13. Katıldığım eğitimler, motivasyonumu arttırdı.					
14. Katıldığım eğitimler sayesinde kendimi kuruma ait hissediyorum.					
15. Eğitim programlarından birçok insana göre daha fazla şey öğrenmeye meyilliyimdir.					
16. Eğitim programlarında öngörülen becerileri kazanmaya çoğunlukla istekliyimdir.					
17. Becerilerimi geliştirmek için eğitim programlarında gereken çabayı göstermeye hazırım.					
18. Eğitim programlarına katılarak becerilerimi geliştirebileceğime inanıyorum.					
19. Eğitim programlarına katılmak kişisel gelişimime katkıda bulunur.					
20. Eğitim programlarına katılmak işimi daha iyi yapmama yardımcı olur.					
21. Eğitim programlarına katılmak işimle ilgili yeni süreçler, yöntemler ve ürünler hakkındaki bilgilerimin güncellenmesine yardımcı olur.					

