



Research Article

## Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

### *Relationship between Positive Psychological Capital and Perceived Performance: An Investigation on Healthcare Employees*

Doğancan Çavmak<sup>a</sup>, Füsün Acar<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
Pozitif Psikolojik Sermaye,  
Çalışan Performansı,  
Örgütsel Davranış,  
Sağlık Hizmetleri.

*Tarihler :*  
Geliş 6 Mayıs 2020  
Kabul 9 Ağustos 2020

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, sağlık işletmeleri çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma kesitsel tipte ve ilişkisel bir araştırmadır. Veri toplama aracı olarak, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan performansı ölçekleri ile demografik değişkenlerden oluşan anket formu kullanılmıştır. Çalışmanın verileri İstanbul ilinde yer alan iki özel hastanenin tıbbi ve idari çalışanlarından elde edilmiştir (n=102). Bulgular, pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutları ile çalışan performansı arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın, kendi içlerinde anlamlı ve pozitif yönde ilişkilere sahip oldukları görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılık değişkeninin, çalışan performansını anlamlı olarak en yüksek düzeyde açıklayan faktör olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre, umut ve iyimserlik ortamının yüksek olduğu bir örgüt kültürü, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerini yükseltmektedir. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olması çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Stres ve yoğun çalışma ortamı ile karakterize olan sağlık işletmelerinde, çalışanların psikolojik sermayelerini yükseltmelerini sağlayacak, insan kaynağı uygulamalarının yürütülmesi önerilmektedir.*

#### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
Positive Psychological  
Capital, Job Performance,  
Organizational Behavior,  
Healthcare Services.

*Article history:*  
Received 6 May 2020  
Accepted 9 August 2020

#### ABSTRACT

*This study aims to examine the relationship between employees' positive psychological capital and performance in context of healthcare. The study is cross-sectional and correlational research. A survey which was consisted of positive psychological capital scale, job performance scale and demographic characteristics was used to collect data. The data were obtained from medical and administrative staff of two private hospitals. Findings indicate that there is a positive and strong relationship between positive psychological capital and performance. There is also a strong relationship between the hope, optimism, self-efficacy and psychological resilience which are dimensions of psychological capital. It has been determined that psychological resilience has the most powerful effect on job performance. There is hint that high level of hope and optimism are determinants of psychological resilience. It has been recommended to use effective human resources tool to increase employees' level of positive psychological capital in healthcare which is a sector characterized with stress and intense working conditions.*

<sup>a</sup> Corresponding author, Öğr. Gör., Tarsus Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Mersin, Türkiye, dogancavmak@tarsus.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3329-4573

<sup>b</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Bölümü, Kayseri, Türkiye, acarf@kayseri.edu.tr ORCID: 0000-0002-4841-8508

## 1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında yaşanan rekabet, örgütleri varlığını devam ettirmek için alternatif stratejiler belirlemeye ve uygulamaya yöneltmektedir. Çünkü örgütlerin kurumsal başarı elde etmesi ve rakipleri karşısında üstünlük sağlaması günümüz koşullarında giderek zorlaşmaktadır. Teknolojik ilerlemeler, artan bilgi birikimi, değişen iktisadi yaşam ve iş yapma usulleri, toplumların sosyal ve kültürel yaşantısında önemli değişimler meydana getirmiş, örgüt psikolojisi alanında yeni yaklaşımların benimsenmesine zemin hazırlamıştır (Karatepe, Kuşçu & Karaman, 2019). Pozitif psikoloji alanında gelişim gösteren bu yaklaşımlar, bireylerin gerçek potansiyelini ortaya çıkarmak ve bireylerin gerçek değerini anlamak için sosyal sermayenin ötesinde psikolojik sermayeye önem vermektedir (Kutanis & Oruç, 2014). Sağlık sektöründe de, piyasa koşulları önemli değişimler göstermiş, rekabet unsuru küresel ortamda varlığını hissettirmeye başlamıştır. Önemli düzeyde rekabet avantajı sağlayan unsurların da başında insan kaynağının yer aldığı fark etmeye başlayan sağlık işletmeleri, misyon ve vizyon ifadelerine, insan kaynağına değer veren ifadeleri de eklemeye başlamıştır. İnsan kaynağının niteliği işletmeler için taklit edilemeyen değerli bir sermaye ögesi olarak kabul görmeye başlamıştır. (Akçay, 2012).

Sağlık kurumları sunmuş oldukları hizmet açısından değerlendirildiğinde; hasta, hasta yakınları, sağlık çalışanları, hastane sahipleri ve hastane yöneticileri gibi pek çok paydaş ile birlikte bir örgütsel davranış sergiledikleri görülmektedir. Dolayısı ile sağlık çalışanlarının sahip olduğu psikolojik ve sosyal özellikler, üretilen hizmet kalitesinin ve elde edilen çıktılarının önemli bir belirleyicisi konumunda yer almaktadır. Bu çalışmada, sağlık profesyonellerinin sahip olduğu veya olabileceği öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut gibi pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile iş performansları arasındaki ilişkisi irdelenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Davranış bilimlerini oluşturan temel alanlardan biri olan psikoloji, insan davranışlarını, buldukları toplum ve kendi iç dinamikleri, algı ve tutumları çerçevesinde değerlendiren bir disiplindir. Bireysel davranışlar hakkında önceden bir fikir yürütmeye çalışan psikoloji, aslında zihinsel faaliyetler ile ilgilenen bir bilim dalı olarak görülmektedir. Ancak

psikoloji kavramı, zihinsel eylemleri çevreden bağımsız olarak değerlendirmede için bireysel davranışları analiz ederken çevreyi de ele alan bir bilim dalı olarak tanımlanmalıdır (Aytaç, 2000). İnsanların hayatlarındaki üretkenliğini artırarak yeteneklerini tespit edip geliştirmeye odaklanan psikoloji, odağına uzun dönemler boyunca tedavi hizmetlerini almıştır. Özellikle sosyal ve ekonomik yaşamda önemli etkileri olan 2. Dünya Savaşı sonrasında ise, daha geniş bir perspektifi kapsamaya başlamış, yalnızca ruh sağlığı yerinde olmayan bireyleri iyileştirmenin ötesine geçmiştir. Temel görevi ruh sağlığı bozuk olan bireyleri iyileştirmek, insanların hayatlarında üretkenliği arttırmak ve bireylerin yeteneklerini tespit edip geliştirmek olarak tanımlanan psikoloji bilimi, 2. Dünya Savaşı sonrası, sadece kötü olaylara odaklanan bakış açısını değiştirerek yaşamdaki iyi olgu ve gelişmeleri öğrenmeyi amaç edinmiştir. Böylece pozitif psikoloji hareketi başlamış, bilimsel yöntemler ile bireyleri ve örgütleri başarıya ulaştıracak faktörler keşfedilmeye başlanmıştır (Luthans & Church, 2002). Psikoloji biliminin yaşamdaki kötü olaylara odaklanmasına getirilen eleştiri ile ortaya çıkan pozitif psikoloji yaklaşımı, bireylerin hayatlarını daha yaşanılır kılacak pozitif olgular üzerine odaklanmaktadır.

Esas dayanağı pozitif örgütsel davranışlar olan pozitif psikolojik sermaye kavramı, 2000'li yılların başlangıcında gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Bireylerin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklanan pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı, deneyim ve bilgi birikimi sayesinde bireylerin yaşamındaki değerlerde artış olacağını savunmaktadır (Luthans, Avalio, Avey & Norman, 2007). Bu yönü ile insan kaynaklarının anlaşılabilmesine ve yönetilebilmesine ışık tutan yaklaşım, maddi değerlere odaklanmadığı için ölçülmesi son derece zor olan sermaye türleri arasında yer almaktadır. Diğer sermaye yaklaşımlarından farklı olan özellikleri aşağıdaki gibidir (Polatçı, 2011).

- Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir ve eşsizdir.
- Teori ve araştırma temeline dayalıdır.
- İş performansı üzerinde oldukça etkilidir.
- Pozitif ve insani sermaye ile sosyal sermayeden fazlasını ifade etmektedir.
- Pozitif psikolojik sermaye geliştirilebilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye; ölçülebilen, geliştirilebilir ve yönetilebilir pozitif etkileri olan örgütsel davranışları ifade etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye insan kaynakları ile örgütsel davranışın bir sentezi görünümündedir. Psikolojik sermaye kapasitesinin, hem işletme amaçları hem

çalışan beklentilerini karşılayabilmesi yönünde kullanılması amacı taşır (Koç & Keklik, 2019). Pozitif örgütsel davranış kapasiteleri; pozitif psikolojinin alt boyutları olan, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı içermektedir. Örgütlerde sinerjik olarak devam ettirilen pozitif psikolojik sermaye, farklı örgütsel davranış kriterlerini yerine getirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle pozitif psikolojik sermayeye yatırım yapmak, geliştirmek ve yönetmek, bireylerin performans ve tutumsal sonuçlar üzerindeki etkisini arttırmaktadır (Luthans vd., 2007).

Pozitif psikolojik sermayeyi, bireylerin pozitif psikolojik gelişimi olarak tanımlayan Luthans ve Church (2002)'ye göre; örgüt içerisinde alınan görevlerde başarılı olmak ve gerekli çabayı göstermek için öz-yeterliliğe, amaçlara ulaşmak ve azimle ilerleme kaydetmek için umuda, mevcut durumda ve gelecekte başarı yakalayabilmek için olumlu bir bakış açısı olan iyimserliğe ve sorunlar karşısında başarıya ulaşmak için dayanıklılığa ihtiyaç vardır (Luthans & Church, 2002).

*Öz-yeterlilik;* bireylerin motivasyon ve davranışlarının önemli bir bölümünü oluşturan öz-yeterlilik inançları, yaşamları değiştirebilecek faaliyetleri de kapsamaktadır. 1970'li yıllarda, bireylerin ileriye yönelik olayları yönetmek için ihtiyaç duyacağı eylem planları ve bu planları gerçekleştirmek için kendisine olan inancı olarak tanımlanmıştır. Özyeterlilik bilişsel bir öğrenme sürecinin sonucu olarak güçlenebilmektedir (Bandura, 1998; Redmond, 2015). Öz-yeterlilik inancının temel felsefesi; bireylerin kendisini yeterli hissettiği durumları veya faaliyetleri gerçekleştirme ihtimalinin yüksek, kendisini yeterli görmediği faaliyetleri gerçekleştirme ihtimalinin düşük olması üzerinedir. Dolayısı ile öz-yeterlilik inancı yüksek bireyler, zorlu görevleri üstlenme ve hedefine ulaşma noktasında tüm gücünü ortaya koymaktadır (Keser & Kocabaş, 2014).

*İyimserlik;* bireylerin gelecekte iyi şeyler olacağına dair pozitif inancıdır. Bireylerin yaşadığı içsel ve kalıcı olayların gerçekleşmesine olumlu olayları atfetmesi, dışsal ve geçici olaylara ise olumsuz durumları atfetmesidir. Yani bireylerin mevcut durumda ve gelecekte yaşanacak olaylar hususunda pozitif bir beklenti içerisinde olmasıdır (Seligman, 2006).

*Umut;* bireylerin başarı duygusuna yönelik pozitif motivasyonudur. Bireylerin amaçlarına ulaşma sürecinde gösterdiği çaba ve kararlılık ile amaçlarına ulaşırken belirlediği alternatif yolların var olmasıdır. Dolayısı ile umut kavramının iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, hedefe yönelik iradeye sahip olmak iken ikincisi, hedefe yönelik

süreçte oluşabilecek aksiliklere karşı öngörülebilir bulunup alternatif yollara yönelebilmektir (Luthans & Youssef, 2004).

*Dayanıklılık;* bireylerin yüksek risklere maruz kalmasına rağmen kendisini başarılı bir şekilde toplama yeteneği olarak ifade edilmektedir. Dayanıklı bireyler, riskler karşısında olaylara olumlu bir uyum özelliği gösterirler. Yani olumsuz durumlar karşısında yeniden var olabilmeyi ve eski hallerine dönebilmeyi başarırlar. Hatta dayanıklı bireyler, mevcut performanslarının üzerine çıkarak hayatlarına yeni değerler katabilirler (Korkmazer, Ekingen & Yıldız, 2016).

Öz-yeterlilik insanların öğrenme yeteneği, motivasyonları ve performansları üzerinde etkilidir. Çünkü bireyler genellikle başarılı olacaklarına inandıkları görevleri öğrenmeye ve yerine getirmeye çalışırlar (Lunenburg, 2011). Bu nedenle bireylerin motivasyon ve başarı düzeyi, performansları üzerinde etkilidir.

## 2.2. Çalışan Performansı

Fransızca kökenli bir kelime olan performans; gerçekleştirilen iş, icraat, bireylerin yapabileceği en iyi derece, bireylerin işe yönelik çabası ve bir işi başarma gücü, isteği olarak tanımlanmaktadır (Argon & Eren, 2004). Başka bir ifadeyle çalışan performansı, çalışanların kendi kabiliyetleri dahilinde, uygun görev ve işleri, kabul edilebilir bir düzeyde yerine getirmeleridir (Akbal, 2010).

Günümüz rekabet koşulları içerisinde varlığını devam ettirmek ve sürdürülebilir bir rekabet gücü elde etmek isteyen örgütler, performanslarını maksimum seviyeye çıkarmaya çalışmaktadır. Örgütler için rekabette avantaj elde etmenin en önemli anahtarı insan kaynağıdır. Çalışanların, yerine getirdikleri görev ve sorumluluklar, bir bütün olarak örgütün performansını oluşturur. Dolayısıyla, performansın maksimum seviyeye ulaşmasında insan kaynağının önemli bir etkisi bulunmaktadır (Lam & Schaubroeck, 1999).

Çalışan performansı, örgüt tarafından belirlenen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi için harcanan çaba sonucunda elde edilen başarı seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışan tarafından sarf edilen çabanın bir sonucu olan iş performansı, istenilen seviyede gerçekleştirildiğinde çalışanların bir sonraki iş için motivasyonları artmaktadır (Yılmaz, Yiğit & Kaşaracı, 2012).

Çalışanlar, örgüt tarafından kendisine verilen görev ve sorumluluklara uygun davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle çalışan davranış şekilleri ve iş sonuçları bireylere göre farklılık

göstermektedir. Örgütler tarafından, örgüt başarısını etkileyen bu farklılıkların tespit edilebilmesi için bazı ölçütler geliştirilmektedir. İş kriterleri olarak da adlandırılan bu ölçütler, örgütsel psikoloji ile ilgili teorileri içermektedir (Yelboğan, 2006).

Çalışan performansı ile ilgili geliştirilen temel yaklaşıma göre iki tür çalışan davranışı bulunmaktadır. Bu davranışlar; rol içi-görev ve rol dışı-bağlamsal iş performansı olarak ayrılmaktadır. Çalışanlar her iki davranış tarzında da örgütlere katkı sunmaktadır. Rol içi-görev performansı, çalışanların kendilerine verilen yükümlülükleri ne kadar iyi şekilde tamamlayıp tamamlamadıkları ile ilgilidir. Rol dışı-bağlamsal performans ise çalışanların kendi sorumlulukları dışında örgüt içerisinde başka görevlere de isteyerek katılmasıdır. Ayrıca rol dışı bağlamsal performans, çalışanların ekip çalışmasına katılımı ve kurallara bağlılığı ile örgüt amaçlarına uyum sağlama gibi davranışlarla açıklanmaktadır (Doğan, 2018).

Çalışanların performans düzeylerine etki eden farklı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların bir kısmı örgütsel yapıdan kaynaklı iken, bir kısmı da kişisel özelliklerden kaynaklıdır. İşletmenin yönetim tarzı, mülkiyeti, liderliğin tipi, işletme içi gruplaşmalar, çalışan performansının önemli belirleyicileridir. Bunun yanı sıra, bireysel özellikler olan; deneyim, iletişim yeteneği, özveri, dayanıklılık gibi özellikler de performansın önemli belirleyicileridir (Schmidt & Hunter, 2004).

### 2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan Performansı İlişkisi

Çalışan verimliliğinin ve iş performansının artışında çalışanların bireysel gelişimine önem veren ve iş hayatında çalışanların mutlu ve iyimser oldukları takdirde daha çok başarı elde edeceğini savunan pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış, geleneksel bakış açısından farklılaşmaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013). Pozitif örgütsel davranış ile birlikte gelişim gösteren pozitif psikolojik sermaye; çalışanların bireysel gelişimlerini ve performans gelişimini destekleyen, örgüt içerisinde artan performansla birlikte kaldıraç etkisi yaratan, yatırım karlılığı sağlayan ve rekabet avantajı elde etmeye yarayan bir araç olarak görülmektedir (Korkmazer vd., 2016).

Pozitif psikolojik sermayenin, iş performansına etkisi, farklı üretim alanlarında sınanmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar, iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Marginson, McAulay, Roush & Zijl, 2014; Kappagoda, Othman & De Alwis, 2014; Luthans, Luthans & Jensen, 2012).

Çinli bir çalışan grubu üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile iş performansı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Luthans vd., 2007). Yine diğer bir araştırma sonucunda da iş performansı ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığı tespit edilmiştir. Pozitif psikolojinin alt boyutlarından; öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile iş performansı arasında da anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Luthans, vd., 2012). Ülkemizde 2013 yılında farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin iş performansını arttırdığı tespit edilmiştir (Erkuş & Fındıklı, 2013).

2015 yılında Türkiye’de sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve iyimserlik ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Öğüt & Kaplan, 2015). 2016 yılında yapılan benzer bir çalışmanın çoklu regresyon analizi sonuçları, öz yeterlilik ve umut boyutlarının, çalışan performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu göstermiştir (Korkmazer vd., 2016). Hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada, öz yeterlilik boyutunun, hemşirelerin performansını anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Karatepe vd., 2019). Dolayısı ile gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını arttırmada önemli bir öncül olduğuna dikkat çekilmiştir

## 3. YÖNTEM

### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Hipotezleri

Çalışma kesitsel ve ilişkisel tipte bir çalışmadır. Çalışmanın amacı, sağlık işletmelerinde pozitif psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu kapsamda çalışmanın ana hipotezi aşağıdaki gibidir;

**H0:** Sağlık işletmelerinde çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ile performans algıları arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

**H1:** Sağlık işletmelerinde çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyeleri ile performans algıları arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Bu amaçla, çalışan performansı değişkeninin, pozitif psikolojik sermaye ile ne düzeyde açıklandığı irdelenecektir. Ayrıca modelde, kontrol değişkenleri olarak demografik veriler kullanılacaktır.

### 3.2. Çalışmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcıları, İstanbul ilinde yer alan ve çalışmaya katılmayı kabul eden, iki özel hastanenin, tıbbi ve idari personelinden oluşmaktadır. İlgili hastanelerin yatak sayıları 100'ün altındadır. Dâhili ve cerrahi birimler, ameliyathane, 3. seviye erişkin yoğun bakım, yeni doğan yoğun bakım ünitelerine sahiptir. İki hastanedeki toplam insan kaynağı sayısı, 352'dir (202 ve 150). Tıbbi personel içerisinde hekimlere ulaşılması mümkün olmamıştır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. 2 hafta arayla yapılan, online katılım davetleri sonrasında 102 kişi, çalışma kapsamında yer almayı kabul etmiştir.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, nicel veri toplama yöntemlerinden olan anket kullanılmıştır. Anket formu demografik değişkenler ve pozitif psikolojik sermaye ile çalışan performansı ölçeklerinden oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği, Luthans, Youssef, & Avolio, (2007) tarafından geliştirilmiş ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışan performansı ölçeği ise, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından tasarlanmış ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Anket formları, online platformda hazırlanmış ve katılımcılara e-mail yoluyla iletilmiştir. Bireylerin platform üzerinden çözmüş oldukları 102 anket formunun eksiksiz olduğu görülmüş ve analizler bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler elde edilmiş ve sonrasında hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Modelin bağımsız değişkeni pozitif psikolojik sermaye, bağımlı değişkeni ise çalışan performansdır. Kontrol değişkenleri olarak; cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim, eğitim durumu, unvan ve gelir değişkenleri modele eklenmiştir. Veriler, LISREL 8.80 ve SPSS 22.00 paket programı ile analiz edilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın etik yönden uygunluğu, Tarsus Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından değerlendirilmiş, 05.03.2020 tarihli ve 2020/15 sayılı karar ile etik yönden uygun olduğu kararlaştırılmıştır. Ayrıca çalışma, bireylerin kimliklerini açığa çıkaracak herhangi bir veri içermemektedir ve katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışma kapsamında yer alan bireyler, mail ortamında almış oldukları anketleri çözmek noktasında tamamen özgür oldukları için, gönüllülük ilkesi sağlanmış olmaktadır.

## 4. BULGULAR

Elde edilen veriler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerine tabi tutularak raporlanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, daha önce geçerlik ve güvenilirlikleri yapılmış ve onaylanmış ölçekler olduğu için, açılımlayıcı faktör analizi yapılmamıştır. Ölçekler ve kurulan modelin, örnekleme ve elde edilen veri seti ile uyum gösterme düzeyini ortaya koymak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmış iç tutarlılığın sınanması da Cronbach alpha katsayısının hesaplanması ile gerçekleştirilmiştir.

### 4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinin, 4 faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. 1, 8 ve 11 numaralı önermelerin faktör yüklerinin t değerlerinin 1.96 olan anlamlılık eşik değerinden düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu önermeler, ölçekten çıkarılmıştır. Uyum indekslerinden, Ki-Kare/Serbestlik Derecesi, CFI(Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), IFI(Artırmalı Uyum İndeksi), RMSEA(Tahmini Ortalama Karekök Hatası) ve SRMR(Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü ölçütleri kullanılmıştır (Harrington, 2008). Önermelerin çıkarılması sonucu, elde edilen yapının, uyum indekslerinin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Modelin Uyum İndeks Değerleri

Ölçüt	X <sup>2</sup> /Serbestlik Derecesi	CFI	NFI	IFI	RMSEA	SRMR
<b>Kabul edilebilir değer</b>	<3	>0.90	>0.90	>0.90	<0.08	<0.08
<b>Model değeri</b>	1.57	0.97	0.94	0.97	0.075	0.059

**Tablo 2:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	67	66
	Erkek	35	34
Medeni Durum	Evli	45	44
	Bekar	57	56
Unvan	Hemşire	46	45
	Birim Uzmanı	15	15
	Yönetici	27	26
	Sağlık Teknikeri	14	14
Eğitim Durumu	Lise	15	15
	Ön lisans	21	20
	Lisans	42	42
	Lisansüstü	24	23
Yaş Ortalaması		26,83 ±3,89	
Ortalama Tecrübe		4,61± 3,16	

#### 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların %66'sı kadın, %44'ü evlidir. Katılımcıların yaş ortalaması 26,83 ±3,89, ortalama iş tecrübe 4,61± 3,16 yıldır. Katılımcıların %45'i hemşire, %15'i birim uzmanı, %26'sı yönetici, %14'ü ise sağlık teknikeridir. %42'si lisans mezunu, lise ve ön lisans mezunu oranı %35, %23'ü ise lisansüstü düzeyde eğitim durumuna sahiptir (Tablo 2).

Tablo 3'de, ölçeklerden alınan ortalama puanlar ve Pearson korelasyon değerleri sunulmuştur. Görüldüğü üzere, tüm değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışan performansı ile en yüksek ilişki düzeyine sahip değişkenin, psikolojik dayanıklılık olduğu görülmüştür ( $r=0,771$ ,  $p<0,001$ ). Ayrıca "psikolojik dayanıklılık" ile "umut" ( $r=0,864$ ,  $p<0,001$ ) ve "özyeterlilik" ( $r=0,875$ ,  $p<0,001$ ) değişkenleri arasında oldukça yüksek düzeyde bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir.

**Tablo 3:** Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5
1.İyimserlik	17,37	3,74	(0.684)				
2.Psikolojik dayanıklılık	23,24	4,43	0,665*	(0.841)			
3.Umut	27,83	5,28	0,680*	0,864*	(0.865)		
4.Öz-yeterlilik	28,67	5,55	0,613*	0,875*	0,893*	(0.879)	
5.Çalışan performansı	1,59	2,81	0,591*	0,771*	0,730*	0,720*	(0.851)

Not: N=102 \*  $p<0,001$ , Cronbach Alpha değerleri italiktir.

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

	Çalışan Performansı			
	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama	4. Aşama
Sabit(B)	8,878	4,786	4,478	4,425
İyimserlik	0,444*	0,106	0,076	0,080
Psikolojik Dayanıklılık		0,429*	0,330*	0,307*
Umut			0,112	0,086
Öz-yeterlilik				0,044
Regresyon Değeri	279,189	483,056	491,388	492,330
Artık(Residual)	519,331	315,464	307,132	306,189
Açıklanan Varyans (R2)	0,350	0,605	0,615	0,617

Not: N=102, \*p<0.001

### 4.3. Hipotez Testi

Hipotezin test edilmesi için bir çoklu regresyon çeşidi olan hiyerarşik regresyon yöntemine başvurulmuştur. Hiyerarşik regresyon modelinin kullanılmasındaki temel amaç, her bir bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerine olan etkisinin ve varyansta meydana getirdiği değişimin daha açık bir şekilde görülebilmesidir. Bu yöntemin uygulanması ile farklı boyutlara sahip bağımsız değişkenin, her bir boyutunun ayrı olarak yordanması mümkün hale gelmiştir.

Modelde, demografik değişkenler, kontrol değişkeni olarak tutulmuş ve bağımlı değişken olan çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ). Bağımsız değişkenler olan, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “öz yeterlilik” boyutları, ayrı bir şekilde sırayla modele dahil edilmiştir. Değişkenlerin beta değerleri, anlamlılık düzeyleri ve açıklanan varyans parametreleri göz önüne alınarak değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 4’de görüldüğü üzere, tüm modellerde çalışan performansı üzerinde anlamlı bir açıklama etkisi gösteren değişkenin “psikolojik dayanıklılık” olduğu tespit edilmiştir. İlk aşamada, anlamlı bir etki gösteren “iyimserlik” boyutunun etkisinin, “psikolojik dayanıklılığın” varlığı ile ortadan

kalktığı görülmektedir. Aynı şekilde, modele “umut” ve “özyeterlilik” değişkenlerinin eklenmesi de anlamlı bir değişim yaratmamıştır. “Psikolojik dayanıklılık” boyutu, toplam varyansın yaklaşık olarak %58’ini açıklamaktadır. İki bağımsız değişkenli yapının varyansın %60,5’ini açıkladığı, sonradan eklenen değişkenlerin bu değer üzerinde önemsiz düzeyde bir etki yarattığı tespit edilmiştir.

### 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan çalışmalar, pozitif psikolojik sermaye ile çalışan performansının güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Sağlık sektöründe pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılmış olan çalışmalarda da pozitif psikolojik sermayenin, işe bağlılığı ve devamlılığı arttırdığı (Luthans & Jensen, 2005), iş performansı ve tatmini ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. (Luthans vd., 2007; Fu, Sun, Wang, Yang & Wang 2013).

Bu çalışmanın amacı sağlık işletmeleri nezdinde, çalışan performansı ile pozitif psikolojik sermayenin ilişkisini ortaya koymak; çalışan performansı üzerindeki en etkili boyutun hangisi olduğunu tespit etmektir. Bu doğrultuda, hiyerarşik regresyon yöntemi kullanılmıştır. Çalışma pozitif

psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında, pozitif bir ilişki olduğu düşüncesi üzerine kurulmuştur. Çalışmanın sonuçları, çalışan performansı ile pozitif psikolojik sermayenin yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. İşgören performansının, önemli bir düzeyde çalışanların psikolojik dayanıklılığı ile açıklanabildiği tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın güçlü olmasının; pozitif psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinin tümünden daha büyük bir etki yaratmaktadır. Bu bulgu, 2015 yılında Türkiye’de yapılmış olan bir çalışmanın bulguları ile farklılık göstermektedir. Öğüt ve Kaplan tarafından 2015 yılında yapılan çalışmada, umut ve dayanıklılık boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Öğüt & Kaplan, 2015).

Çalışma kapsamında, psikolojik dayanıklılığın, “umut” ve “özyeterlilik” alt boyutları ile oldukça güçlü düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de 2016 yılında yapılan bir çalışmada, çalışanların “özyeterlilik” düzeylerinin, iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Korkmazer vd., 2016). Bu durum, psikolojik dayanıklılık ile çalışan performansı arasındaki ilişkide bir aracılık rolü olabileceğini göstermektedir.

Sağlık hizmetleri doğası gereği yüksek düzeyde bir stres ortamına sahiptir. Sağlık hizmetlerinde atılan her adım, yapılan her girişim doğrudan insan hayatına veya hayatın kalitesine etki etmektedir. Sağlık çalışanları oldukça yüksek düzeyde; mental olarak zorlayıcı vakalarla karşılaşabilmekte, yoğun çalışmanın getirdiği fiziki yorgunluğun psikolojik etkilerine maruz kalabilmektedirler. Hizmet sunulan bireylerin, sağlıklarının bozuk olması veya yüksek düzeyde hayati tehlike taşıyor olmaları, sağlık insan kaynağının mücadele ruhu ve stresle baş edebilme yeteneğine sahip olmasını gerektirmektedir. Çalışanın bulguları, sağlık işletmelerinin bahsedilen yoğun ve stresli ortamında, çalışanların psikolojik dayanıklılığının yüksek olmasının oldukça kritik bir zorunluluk olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik dayanıklılık geliştirilmiş olan örgütsel kültür ve bağlılıktan önemli oranda etkilenmektedir. İyimser ve umut verici bir örgüt kültürünün ve ekip çalışmasının, psikolojik dayanıklılığa olumlu yönde etki edeceği aşikârdır. Bu perspektif dahilinde, psikolojik dayanıklılığın yüksek tutulması amacıyla; bireylerin özgüvenlerini yükseltecek insan kaynağı araçlarının kullanılması, kurumla çalışanlar arasında gelecek vadeden bir iletişim ortamının kurulması; iş performansında ve dolayısıyla doğrudan sağlık çıktılarında olumlu bir etki yaratabilecektir.

Bu çalışma birtakım kısıtlar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, esasen çalışma grubundan elde edilmiş verilerle kısıtlıdır. Bulgular yalnızca özel hastaneler çerçevesinde değerlendirilebilir. Genel bir çıkarım için, farklı işletmelerden daha fazla sayıda katılımcı ile gerçekleştirilecek çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışan performansını açıklayabilecek oldukça farklı ve fazla sayıda değişkenin var olduğu düşünülmektedir. İleri çalışmalarda, daha fazla sayıda bağımsız değişkenin modele eklenmesi önerilmektedir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onay:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Çalışmanın etik onayı Tarsus Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonundan alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.



## KAYNAKÇA

- Akbal, B. (2010). *Bankalarda uygulanan performans değerlendirme kriterlerinin, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması: Ankara ili özel ve kamu bankaları karşılaştırması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, H.V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *KSÜ İİBF Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Argon, T. & Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara: Nobel Kitabevi.
- Avey J. B., Reichard R. J., Luthans F. & Mhatre K. H. (2011) Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2),127-152.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası (psikolojiye giriş)*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. *Psychology and Health*, 13,623-649.
- Çetin F. & Basım H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansını üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 27-46.
- Erkuş A. & Fındıklı M. (2013) Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X. & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital, *Public Health*. 127(10), 946-951.
- Harrington, D. (2008). *Confirmator Factor Analysis*. Oxford University Press.
- Kappagoda, S., Othman, H. & De Alwis, G. (2014). The impact of psychological capital on job pPerformance: development of a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*, 6(14), 143-154.
- 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.
- Keser S. & Kocabaş İ. (2014) İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*. 42(1), 58-74.
- 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.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. & Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3):271-281.
- Kutanis, Ö.R. & 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.
- Lam, S.S. & Schaubroeck, J. (1999). Total quality management and performance appraisal: an experimental study of process versus results and group versus individual approaches. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(4), 445-457.
- Lunenburg, F. (2011). Self-efficacy in the workplace: implications for motivation and performance. International, *Journal of Management Business and Administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, F. & Church, A.H. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths, *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: iInvesting in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, K.W. & Jensen, S.M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Avalio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: mMeasurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*. 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive* .Oxford University Press.

- Luthans, B., Luthans, K. & Jensen, S. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, (87), 253-259
- Marginson, D., McAulay, L., Roush, M. & Zijl, T. (2014). Examining a positive psychological role for performance measures. *Management Accounting Research*, 25, 63-75.
- Ögüt, A. & Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 86-99.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kayseri.
- Redmond, B.F. (2015). Self-efficacy and social cognitive theory. <https://wikispaces.psu.edu>. (Erişim Tarihi: 10.02.2020).
- Schmidt, F.L. & Hunter, J. (2004). General mental health ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 162-173.
- Seligman, M.E. (2006). *Learned optimism: how to change your mind and your life*, 3rd Edition, New York, Vintage Books.
- Yelboğan, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.
- Yılmaz, E., Yiğit, R. & Kaşarcı, İ. (2012). İlköğretim öğrencilerinin öz-yeterlilik düzeylerinin akademik başarı ve bazı değişkinler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 371-388.