

Article type / Makale türü: Research /Araştırma

Evaluation of Postgraduate Theses on Nursing Emotional Habitus

Hemşirelik Duygusal Habitusu ile İlgili Lisansüstü Tezlerin Değerlendirilmesi

Dr. Öğr. Üyesi Bahanur Malak Akgün

Ardahan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, bahnur_mk@hotmail.com

ORCID: 0000-0001-7151-0145

Abstract

It is aimed to examine some features of postgraduate theses on nursing emotional habitus in Turkey. Search terms included “emotion, emotional labour, habitus, emotional habitus, capital, emotional capital, cultural capital, social capital, psychological capital, symbolic capital, nurse, and nursing” were used separately and together on the database of the National Council of Higher Education Thesis Center. The Thesis Evaluation Form was developed by the researcher. With the keywords emotion, emotional labour, emotional habitus, social capital, psychological capital 64 postgraduate theses which were conducted with nurses and nursing students were reached. It is understood that there are many studies on the nursing emotional habitus with indirect concepts. These concepts are related to nursing capitals and emotional labour on which emotional habitus is based and shaping. 78.1% of theses are master's theses. 25% of these theses are in business administration, 21.9% are in nursing departments, mostly in Hacettepe and Ondokuz Mayıs Universities (7.8%), 2019 (32.8%) it was built in the year. 95.3% of theses are quantitative studies. Emotional labor was studied mainly at the Institute of Health Sciences, and psychological capital was studied at the Institute of Social Sciences. The greatest variety of subjects is the psychiatry and mental health nursing training program. 21 theses on emotional labor and 8 theses on psychological capital were conducted with nurses. 12 of the theses conducted with the health personnel are on psychological capital and 2 on social capital. The theses was conducted with student nurses at the department of nursing and the program of child health and disease nursing. Only 4 of the thesis in which nurses are sampled are doctoral theses. It was determined that the majority of theses were master's thesis, they were made in a quantitative research design, and 1 thesis was conducted directly with the concept of emotional habitus. It is expected to lead researchers who will study on emotional habitus.

Extended Abstract

Introduction: To conceptualize habitus in the field of care work, the concept of emotional habitus was formed from Bourdieu's concept of sociology and Arlie Russell Hochschild's concept of emotional work or emotional labor. Emotional labor is to understand others, show empathy and feel what others feel. Emotional habitus is defined as caregivers' ability to understand patients' needs on an empathetic level. Emotional habitus is the basis of caregivers' ability to react to patients' needs. Emotional habitus is defined as the internalization of emotion management and conscious emotion management. Emotional habitus explains the creation and expression of emotions in a sociological environment. Emotional habitus is shaped by emotional rules and basic ethical values, and it requires their internalization by caregivers. Emotional rules are used to determine the expectations of social propriety in the management of emotions in the field of care work. Emotional habitus provides communicative tendencies (habitus) that can be referred to as therapeutics and auxiliary communication skills. Nurses can provide psychosocial care by understanding and managing both their own and patients' emotions after acquiring emotional habitus. Because it is stated in the literature that the professional accumulation (capital) obtained as a result of theoretical knowledge and experience can only be realized with the acquisition, reproduction and change of emotional habitus. For this reason, it is necessary to conduct many studies with the concept of nursing emotional habitus. Thus, nurses' emotional habitus can be discovered and both nurses' health, quality of care and patient satisfaction will increase. However, when we look at the thesis studies in Turkey, it is understood that there are many studies on the nursing emotional habitus with indirect concepts. These concepts are related to nursing capitals (social capital and psychological capital) and emotional labor on which emotional habitus is based and shaped. Social capital is based on structural,

relational and cognitive dimensions that are fundamentally related and encourage collaboration to achieve goals. Psychological capital can be developed through the use of social capital. Psychological capital is constantly influenced by the interactions of individuals with each other, as well as by social norms, common values, and mutual understanding that lay the groundwork for the cooperation of individuals in society or in the network of relationships. Psychological capital is a fundamental concept of positive psychology that aims to develop positive approaches in the management of individuals' own resources. Psychological capital includes the motivation to achieve representative goals, all with internalized control.

Aim: This study is aimed to examine some features of postgraduate theses on nursing emotional habitus in Turkey.

Method: Search terms included “emotion, emotional labour, habitus, emotional habitus, capital, emotional capital, cultural capital, social capital, psychological capital, symbolic capital, nurse, and nursing” were used separately and together on the database of the National Council of Higher Education Thesis Center. The Thesis Evaluation Form was developed by the researcher. With the keywords emotion, emotional labour, emotional habitus, social capital, psychological capital 64 postgraduate theses which were conducted with nurses and nursing students were reached. SPSS statistical package program were used to analyze the data obtained within the scope of the research. The data were summarized by making number and percentage calculations.

Findings: It is understood that there are many studies on the nursing emotional habitus with indirect concepts. These concepts are related to nursing capitals and emotional labour on which emotional habitus is based and shaping. 78,1% of theses are master's theses. 25% of these theses are in business administration, 21,9% are in nursing departments, mostly in Hacettepe and Ondokuz Mayıs Universities (7,8%), 2019 (32,8%) it was built in the year. 95,3% of theses are quantitative studies. Emotional labor was studied mainly at the Institute of Health Sciences, and psychological capital was studied at the Institute of Social Sciences. The greatest variety of subjects is the psychiatry and mental health nursing training program. 21 theses on emotional labor and 8 theses on psychological capital were conducted with nurses. 12 of the theses conducted with the health personnel are on psychological capital and 2 on social capital. The theses was conducted with student nurses at the department of nursing and the program of child health and disease nursing. Only 4 of the thesis in which nurses are sampled are doctoral theses. It was determined that the majority of theses were master's thesis, they were made in a quantitative research design, and 1 thesis was conducted directly with the concept of emotional habitus.

Conclusion and recommendations: The name, purpose, findings, results, author name and year of the theses on nursing emotional habitus are explained to the readers in a table. It is expected that this study will lead researchers who will study on emotional habitus. Emotional habitus is very important for nurses. Because, as a result of the nurse's gaining the communication predisposition (habitus), which can be called therapeutic and helpful communication skills in the field of care, the nurse provides psychosocial care by understanding and managing her own and patient's emotions in patient-nurse interaction. In addition, it is understood that emotional habitus is also effective in spiritual care. Nurses' psychological and social capital have an increasing effect on their work engagement and a reducing effect on their burnout. The capitals that nurses need to acquire in the context of emotional habitus acquisition will be social capital and psychological capital.

Keywords: Emotional habitus, Emotional labour, Social capital, Psychological capital, Nurse, Postgraduate nursing education

Özet

Türkiye’de hemşirelik duygusal habitusu kavramı üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında “duygu, duygusal emek, habitus, duygusal habitus, sermaye, duygusal sermaye, kültürel sermaye, sosyal sermaye, psikolojik sermaye, simgesel sermaye, hemşire, hemşirelik” anahtar kelimeleri ayrı ayrı ve birlikte kullanılarak tarama yapılmıştır. Tez değerlendirme formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Anahtar sözcüklerden duygu, duygusal emek, duygusal habitus, sosyal sermaye, psikolojik sermaye ile ilgili hemşireler ve Hemşirelik öğrencileri ile yürütülen lisansüstü 64 teze ulaşılmıştır. Dolaylı kavramlarla hemşirelik duygusal habitusu hakkında birçok alanda çalışmanın var olduğu anlaşılmaktadır. Bu kavramlar duygusal habitusun temellendiği ve şekillendirdiği hemşirelik sermayeleri ve duygusal emek ile ilgilidir. Tezlerin %78.1 yüksek lisans tezidir. Bu tezler %25 oranında İşletme, %21.9 oranında Hemşirelik ana bilim dallarında; çoğunlukla Hacettepe ve Ondokuz Mayıs üniversitelerinde (%7.8), 2019 (%32.8)

yılında yapıldığı görülmüştür. Tezlerin %95.3'ü nicel çalışmadır. sağlık bilimleri enstitülerinde ağırlıklı olarak duygusal emek, sosyal bilimler enstitülerinde psikolojik sermaye çalışılmıştır. En fazla konu çeşitliliği Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği eğitim programıdır. Duygusal emek konusunda 21 ve psikolojik sermaye konusunda 8 tez hemşirelerle yürütülmüştür. Hemşirelerin dâhil olduğu sağlık personeli ile yürütülen tezlerin 12'si psikolojik sermaye ve 2'si sosyal sermaye konularındadır. Öğrenci hemşireler ile yürütülen tezler Hemşirelik Ana Bilim Dalı ve Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Programıdır. Hemşirelerin örneklem olduğu tezlerin sadece 4'ü doktora tezidir. Tezlerin büyük çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu, nicel araştırma deseninde yapıldığı, doğrudan duygusal habitus kavramıyla 1 tez yürütüldüğü saptanmıştır. Duygusal habitus konusunda çalışma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici olması beklenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Duygusal habitus, Duygusal emek, Sosyal sermaye, Psikolojik sermaye, Hemşire, lisansüstü hemşirelik eğitimi

GİRİŞ

Hemşirelik araştırmaları hemşirelik biliminin gelişmesi ve hemşirelik hizmetlerinin güçlenmesi için önemli ve gereklidir (Polit & Beck, 2004). Bu bağlamda hemşirelik araştırmalarının profesyonellik kapsamında dikkatle ele alınması ve araştırma sonuçlarının uygulamaya yansıtılmasına gereksinim duyulmaktadır (Karabulut, Gürçayır & Aktaş, 2019). Bunun için araştırma önceliği gerektiren alanlara yönelmek gereklidir. Araştırmalara ayrılan sınırlı kaynaklar da göz önüne alındığında, ülkelerde araştırma önceliklerinin bilinmesi ve oluşturulması oldukça önemlidir (Polit & Beck, 2004); ancak Türkiye'de hemşirelikte araştırma önceliklerinin belirlenmesine yönelik bilimsel araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bilimsel yayınların hazırlanmasında önceki çalışmalardan doğru bir biçimde yararlanılması ve kaynakların eleştirel olarak değerlendirilmesi aktif bir süreçtir (Karabulut, Gürçayır, Aktaş, 2019). Araştırmalarda özellikle az bilinen konuları tanımlamak hemşirelere, olası hemşirelik bilim ve uygulama çıktılarını öngörmek, istenmeyen çıktılarının bulunması ve istenilen hemşirelik davranış değişikliklerinin gerçekleştirilmesi için olanaklar sunmaktadır (Karagözoğlu, 2006; Savcı, Şerbetçi & Özel, 2021).

Literatür değerlendirildiğinde hemşirelik araştırmalarında Bourdieu kuram ve kavramları oldukça az kullanılmaktadır. Oysa Bourdieu kuramı hemşirelere olgu ve olayları bütüncül bir perspektifle değerlendirme olanağı sağlamaktadır (Souza & Silvino, 2018; Malak Akgün, 2019). Bourdieu kuramında geliştirilen kavramlar; alan, habitus, doksa, illusio, sermaye(ekonomik, toplumsal/sosyal, kültürel ve simgesel sermayeler)'dir (Bourdieu, 2006; Bourdieu & Wacquant, 2012). Bu kavramlar, hemşirelik uygulamalarına ilişkin iletişimsel sorunları çözmeye yönelik kuramsal bir çerçeveyi oluşturmayı sağlayabilir (Malak Akgün & Öz, 2017). Bu iletişim sorunlarından bazıları ise bireylerin duygularına yaklaşma ve kaçınma motivasyonları, bireylerin duygularını fark etme, birey ve kendi duygularını kontrol etme becerisi ve duygu ifadesi becerisidir. Bu beceriler hâlihazırda var olan alanın sermayesini kullanarak kazanılır. Hemşirelik alanına ait duygu ifade sermayesi bu iletişim sorunlarının kaynağı olabilir (Malak Akgün & Öz, 2017; Aloğlu, 2017; Sezer & Geçkil, 2018; Doğan & Aslan, 2018; Karatepe, Kuşcu & Karaman, 2019; Çiçeklioğlu, 2020; Karaman, Macit & Karatepe, 2020; Zişan, 2021). Literatürde sosyal sermaye, psikolojik sermaye ve duygusal habitus kavramları ile bu iletişim sorunlarının kaynağı araştırılabilir ya da hemşirelerin sosyal sermaye, psikolojik sermaye ve duygusal habitusları anlaşılabilir iletişimlerinde güçlü oldukları ve bakım kalitelerini arttıran değişkenler saptanabilir; çünkü duygular, insanların davranışlarına yön veren en önemli etkenlerden birisidir. Sağlık alanında hemşirelerin davranışlarına yön vermesi nedeniyle duyguların incelenmesi oldukça önemlidir (Türesin Tetik & Köse, 2017; Akdemir & Açıkan, 2017; Aloğlu, 2017; Malak Akgün & Öz, 2017; Sezer & Geçkil, 2018; Doğan & Aslan, 2018; Sezer & Geçkil, 2018; Ataman & Barış, 2019; Karatepe, Kuşcu, Karaman, 2019; Şahin & Yılmaz, 2020; Çiçeklioğlu, 2020; Karaman, Macit & Karatepe, 2020; Zişan, 2021).

Geçmişte profesyonel hemşirelik için duyguların gizlenmesi ve aklın ön plana çıkarılması eğilimi kabul görmesine rağmen, ironik olarak, hemşirelerin profesyonel bir strateji olarak hastalarla en iyi duygusal yakınlık veya samimiyet geliştirme yeteneğine sahip sağlık personeli olduğu belirtilmiştir (Savage, 2004; Theodosius, 2008). Bu gerçeklerin ortaya çıkmasıyla duygular ile duyguların yönetim ve kontrolü konularını kapsayan duygu kavramları literatürde önem kazanmaya başlamıştır. Duygu kontrolü sayesinde hasta hemşire etkileşimi etkili bir şekilde yönetilerek hem hemşirelerin sağlıkları korunabilir hem bakım kalitesi artırılabilir. Bu durum ise hemşirenin başarısını, verimlilik ve performansını olumlu yönde etkileyerek kendi hayatına, mesleğinin imajına ve çalıştığı kuruma faydalı olmasını sağlayabilir (Theodosius, 2008; Husso & Hirvonen, 2012; Malak Akgün & Öz, 2017).

Türkiye’de hemşirelerin duyguları ile ilgili ilk tez, doktora tezi olup 1988 yılında yapılmıştır (Yurt, 1988). Geçmişten günümüze hemşirelik duyguları konusunda yürütülmüş tezlerin gözden geçirilmesi, var olan durumun ortaya konması, araştırma önceliklerinin belirlenmesinin önemli olduğu ön görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın hemşirelerin duygusal habitusları ile yürütülecek olan araştırmalara ışık tutacağı öngörülmektedir. Ayrıca yürütülen çalışmalar ileri hemşirelik araştırmaları için bir temel oluşturabilecektir. Duygusal habitus konusunda yapılmış olan çalışmaların ve tezlerin özelliklerini ve eğilimlerini belirlemede yardımcı olabilecek bir kaynak olması bakımından lisansüstü tezlerden yararlanılabilir. Konu ile ilgili yapılan ülkemizdeki ilk hemşirelik tezinin 2015 yılında yapıldığı görülmektedir (Malak Akgün, 2015).

Bu çalışmada Türkiye’de duygusal habitus konusunda yapılmış olan hemşirelerin de dâhil olduğu örneklem, hemşireler ve Hemşirelik öğrencileri ile yürütülen lisansüstü tezler belirli ölçütlere göre sınıflandırılarak mevcut durumlarına yönelik bir değerlendirme yapılmıştır. Buna göre konuyla ilgili tezlerin lisansüstü düzeyleri, hangi yıllarda, hangi üniversite, enstitü ve ana bilim dallarında, ne tür konularda ve hangi evren içerisinde yoğunlaştığı, tezlerin yöntem ve teknikleri açısından mevcut durumları incelenmiştir. Konu ile ilgili lisansüstü tezleri toplu şekilde görmeye olanak sağlayan bu çalışmanın, gelecekte duygusal habitus konusunda araştırma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici olması beklenmektedir. Ayrıca bu çalışmayla ileride duygusal habitus konusu ile ilgili lisansüstü düzeyde araştırmada bulunacak olan araştırmacılara yapacakları çalışmalarda çalışma konu ve amaçlarına karar vermelerine yardımcı olması beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın soruları şunlardır;

1. *Türkiye’de duygusal habitus konularında yapılan lisansüstü tezlerinin mevcut durumları ve genel profilleri nedir?*
2. *Türkiye’de lisansüstü tezlerinden hemşirelik mesleğinin duygusal habitusu hakkında hangi bilgilere ulaşabiliriz?*
3. *Türkiye’de duygusal habitus kavramı çerçevesinde hangi kavramlar lisansüstü tezlerinde incelenmiştir?*

Kuramsal Çerçeve

Duygusal habitusu anlayabilmek için öncelikle Hochschild’in (1979) duygusal emek kavramını ve Bourdieu’nun (2006) eylem kuramını anlamak gereklidir. Hochschild duygusal emeği, herkes tarafından gözlemlenebilir yüz ve bedensel gösterim ile başkalarında belirli bir zihin durumu üretmek şeklinde tanımlamıştır (Hochschild, 1979). Ashforth ve Humphrey (1993) ise duygusal emeği uygun duyguyu sergileme eylemi olarak tanımlamıştır. Morris ve Feldman (1996)’a göre ise duygusal emek, kişilerarası ilişkileri yürütme sırasında, örgütsel olarak istenen duygusal davranışların gösterilmesi için gerekli olan plan, kontrol ve çaba olarak tanımlanmıştır. Duygusal emek, hislerin ne zaman ifade edilip edilmeyeceğini değerlendirme, duyguların uygun olarak nasıl ifade edilebileceği bilme, duyguların ifadesinin düzenlenmesi ve yönetimi konularını içermektedir (Malak Akgün & Öz, 2017). Bireylerin göstermiş oldukları bu duygu ifadeleri bazen gerçekten hissedilen duyguların ifadesi olabileceği gibi kişilerin o an gerçekte hissettikleri duyguları bastırma ya da değiştirme mecburiyetinde bulunarak rol

yapmaları şeklinde de olabilmektedir. Bu noktada araştırmacılar da duygusal ifadelerin davranışa yansıyan bu gösterimlerinin altında yatan nedenleri açıklayabilmek için bazı davranış modelleri öne sürmüşlerdir (Hochschild, 1979; Ashforth & Humphrey, 1993; Morris & Feldman, 1996; Theodosius, 2008; Malak Akgün & Öz, 2017).

Bakım alanında yer alan hemşire habitusu (eğilimi, yatkınlığı), öğrenilen ve depolanan hissetme alışkanlıklarını içerir (Malak Akgün, 2019). Hissetme alışkanlıkları hissetme kuralları çerçevesinde şekillenir. Hissetme kuralları, duygu gösterim kuralları ve duygu bilimi gibi terimler duyguların yönetiminde toplum görgü kurallarının beklentilerini belirtmek için kullanılmıştır (Theodosius, 2008). Bu nedenle, hissetme kuralları Bourdieu'nün doksa (kural) kavramına karşılık gelebilir (Malak Akgün & Öz, 2017). Bourdieu'nün (2006) doksa diye adlandırdığı kavram Hochschild (1979) tarafından hissetme kuralları diye adlandırılır. Bu yolla duygusal emek ve habitus arasında bağlantılar vardır. Bu bağlantı aracılığı ile duygusal habitus kavramı oluşturulmuştur (Husso & Hirvonen, 2012; Malak Akgün & Öz, 2017).

Bakım alanında bakım çalışmalarına ait hissetme kurallarına ve temel etik değerlerine uygun şekillenen duygusal habitus (Malak Akgün & Öz, 2017), bakım sunanların bu kural ve değerleri içselleştirmesi anlamına gelir; yani sosyolojik ortamda duyguların oluşumu ve ifade edilme eğilimini açıklar (Virkki, 2008a). Virkki (2008a, 2008b) duygusal habitusu, duygu yönetiminin içselleştirilmesi ve bilinçli duygu yönetimi gerçekleştirme olarak tanımlamıştır. Başka bir ifadeyle duygusal habitus, hemşirelerin klinikte var olan hissetme kurallarını ve hemşirelik etik değerlerini içselleştirmesi; yani klinikte duygularının oluşması ve bu duyguların hastalara ifade edilme eğilimleri olarak açıklanabilir (Husso & Hirvonen, 2012; Virkki 2008a).

Hemşire habitusu kazanmak için hemşireliğe yeni başlayanların tıbbi bilgi gibi sembolik sermayeleri kazanma stratejileri geliştirdikleri (Bourdieu & Wacquant 2012; Legrow et al., 2014); çalışanların ve yöneticilerin ise entellektüel, bilişsel yeteneklerini, duygusal zekâlarını geliştirmeleri, duygularının farkında olmaları ve onları yönetmeleri yönünde teşvik edildikleri saptanmıştır (Knights & Surman, 2008). Bu teşviklerle zaman içinde bakım sunanların bilgi ve deneyimleri artmış ve uygulamalara yansımıştır (Theodosius, 2008; Husso & Hirvonen, 2012). Bakım sunanların bilgi ve deneyimleri artmış alan sermaye artışı olarak ifade edilebilir. Bu sermayeler sosyal sermaye ve kültürel sermayedir. Kültürel sermaye ise eğitim yoluyla öğrenilmiş tüm kabulleri, davranış kalıplarını, kısacası toplumun özünü içerir. Sosyal sermaye, toplum içerisindeki ilişkiler bütünüdür (Bourdieu, 2010). Sosyal sermaye, temelde ilişki kaynaklı ve hedeflere ulaşmak için işbirliğini teşvik eden (Bourdieu, 1985) yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlar üzerine kuruludur (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Sosyal sermayenin kullanımı ile psikolojik sermaye geliştirilebilir. Bu sermaye artışı psikolojik sermaye (Ghasemzadeh, Zavvar & Rezaei, 2015; Ghashghaeizadeh, 2016) ve duygusal sermaye (Scheer, 2012) için de söylenebilir.

Sosyal ve kültürel çevre, sosyal yetenek ve bilişsel becerilerin gelişimini etkileyecek şekilde bireylerin kaçınılmaz şekilde geri bildirim aldıkları, yaşamlarının önemli bir parçasıdır (Fry, 1995). Bu bağlamda psikolojik sermaye, bireylerin birbirleriyle etkileşimlerinden ve aynı zamanda toplumdaki veya ilişki ağındaki bireylerin iş birliğine zemin hazırlayan sosyal normlar, ortak değerler ve karşılıklı anlayıştan sürekli etkilenmektedir (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Psikolojik sermaye, bireylerin öz kaynaklarının yönetiminde olumlu yaklaşımlar geliştirmeyi amaçlayan pozitif psikolojinin temel bir kavramıdır (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). İçselleştirilmiş bir kontrolle temsili hedefleri gerçekleştirme motivasyonunu barındırır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Mevcut ve olası başarılarına dair kendini güven içinde hissetmesi (iyimserlik); zorlu görevlerde başarıya ulaşmak için gerekli yetkinliğin gösterilebileceği konusunda kendine güveni olması (öz-yeterlik);

başarıya ulaşmak için hedefler doğrultusunda dayanıklılık göstermesi (umut); sorunlar ve sıkıntılarla karşı karşıya kaldığında başarıya ulaşmak için dirayet göstermesi ve kendini yeniden toparlaması (psikolojik dayanıklılık) ile boyutlandırılmış kişiliğin pozitif psikolojik kaynaklarını temsil eder (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007).

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı Türkiye’deki üniversitelerde duygusal habitus konularında yapılan lisansüstü tezlerinin mevcut durumlarını ve genel profillerinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yürütülmüştür. Araştırma konusunu oluşturan tezler, yayın tarihleri, lisansüstü düzeyleri, üniversite, enstitü, ana bilim dalları, konulara göre dağılımı, araştırma teknik ve yönetime göre dağılımı gibi kategoriler çerçevesinde analiz edilmeye çalışılmıştır.

1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan “Tez değerlendirme formu” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Veriler; yüksek lisans ve doktora tezi, yayımlandığı yıl, üniversite, ana bilim dalı, amacı ve yöntemi (araştırma türü, evren, örneklem, veri toplama araçları) olmak üzere konu başlıkları altında toplanmış ve gruplandırılmıştır.

1.3. Verilerin Toplanması

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi web sitesine “Duygu, duygusal emek, habitus, duygusal habitus, sermaye, duygusal sermaye, kültürel sermaye, sosyal sermaye, psikolojik sermaye, simgesel sermaye, hemşire, hemşirelik” anahtar sözcükleri ile tarama yapılmış ve toplam 67 adet lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden toplam 3 adedi izinsiz olduğu için inceleme kapsamı dışında bırakılmıştır. Araştırma kapsamına giren tez sayısı toplamda 64 adet olarak belirlenmiştir.

1.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Tezlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 25 programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin sayı ve yüzde hesaplamaları tanımlayıcı istatistikler gerçekleştirilerek özetlenmiştir.

2. BULGULAR

Araştırma amacı doğrultusunda tarama yapılan anahtar sözcüklerden sadece duygu, duygusal emek, duygusal habitus, sosyal sermaye, psikolojik sermaye ile ilgili hemşireler, hemşirelerin de dâhil olduğu örneklem ve Hemşirelik öğrencileri ile yürütülen lisansüstü tezlere ulaşılmıştır.

Tezlerin 50’si (%78,1) yüksek lisans, 13’ü (%20,3) doktora ve 1’i (%1,6) uzmanlık tezidir. En çok tez yayımlanan yıl 21 (%32,8) tez yayımlanarak 2019 yılı olmuştur. Tezlerin 52’si (%81,3) devlet üniversitesi, 12’si (%18,8) vakıf üniversitesi enstitülerinde yayımlanmıştır. Konu ile ilgili en fazla tez yayımlayan üniversiteler 5’er (%7,8) teze Hacettepe ve Ondokuz Mayıs üniversiteleridir. Sağlık bilimleri enstitülerinde 31 (%48,4), sosyal bilimler enstitülerinde 26 (%40,6), lisansüstü eğitim enstitülerinde 4 (%6,3), tıp fakültelerinde, fen bilimleri enstitülerinde ve işletme enstitülerinde 1’er (%1,6) tez yayımlanmıştır. İşletme Ana Bilim Dalında 16 (%25) adet, Hemşirelik Ana Bilim Dalında 14 (%21,9) adet, Sağlık Yönetimi eğitim programında (%12,5) 8 adet, Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği ile Hemşirelikte Yönetim eğitim programlarında 6’şar (%9,4) adet tez yayımlanmıştır. Hemşirelik Ana Bilim Dalında konu ile ilgilenen diğer programlar Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Hemşirelik Esasları ve Yönetim dallarıdır. Hemşirelik Ana Bilim Dalı dışı diğer ana bilim dalı tezleri Psikoloji, Sağlık Yönetimi, Halk Sağlığı, Sosyoloji, Endüstri Mühendisliği, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ana bilim dallarıdır.

Tezlerin 61'i (%95,3) nicel araştırma deseninde, 1'i (%1,6) nitel ve 2'si (%3,1) de karma araştırma desenlerinde dizayn edilmiştir. Tezlerin örneklemi incelendiğinde örnekleme hemşire olanlar 39 (%60,9) adet, hemşire öğrenci olanlar 6 (%9,4) adet, hemşirelerin de dâhil olduğu sağlık personeli olanlar 15 (%23,4) adet, hemşirelerin de dâhil olduğu karma meslek grupları olanlar 3 (%4,7) adet, akademisyen hemşire olanlar 1 (%1,6) adettir.

Duygusal habitus kavramı çerçevesinde duygusal emek konusunda 22 (%34,4) adet, duygusal emek ve duygusal habitus kavramlarını birlikte değerlendiren 1 (%1,6) adet, psikolojik sermaye ve duygusal emek kavramlarını birlikte değerlendiren 1 (%1,6) adet, psikolojik sermaye ve sosyal sermaye kavramlarını birlikte değerlendiren 2 (%3,1) adet, sosyal sermaye konusunda 2 (%3,1) adet, psikolojik sermaye konusunda 24 (%37,5) adet, duygular ile ilgili olan 2 (%3,1) adet, duygusal durumlara yaklaşma ve kaçınma konusunda 1 (%1,6) adet, duygu kontrolü, yönetimi ve duyguları düzenleme konusunda 6 (%9,4) adet, duygu temelli eğitim programının duyguları fark etme, ifade etme ve empati becerilerine etkisi konusunda 1 (%1,6) adet, duygu gereksinimleri konusunda 1 (%1,6) adet, duygu ifadesi konusunda 1 (%1,6) adet tez çalışması bulunmaktadır.

Üniversitelere göre enstitü dağılımı incelendiğinde devlet üniversitelerinde en çok sağlık bilimleri enstitülerinde konu ile ilgili tez savunulmuştur. Bu sayı 24'tür. İkinci sırayı 21 teze sosyal bilimler enstitüleri almaktadır. Üniversitelere göre örneklem dağılımı incelendiğinde konu ile ilgili devlet üniversitelerinde 30 ve vakıf üniversitelerinde 9 teze örneklem hemşirelerdir. Hemşirelerin de dâhil olduğu sağlık personeli ile devlet üniversitelerinde 13 tez gerçekleştirilmiştir. Akademisyen hemşireler ile sadece 1 adet çalışma yürütülmüş olup bu tez de devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir.

Enstitülere göre lisansüstü tezlerin dağılımına bakıldığında sosyal bilimler enstitülerinde 7 ve sağlık bilimleri enstitülerinde 6 doktora tezi savunulmuştur. En fazla yüksek lisans tezi 25 teze sağlık bilimleri enstitülerine aittir. Sosyal bilimler enstitülerinde 19 yüksek lisans tezi bulunmaktadır. Lisansüstü eğitim enstitülerine ait tezlerin ana bilim dallarına bakıldığında bu çalışmaların ikisinin Hemşirelikte Yönetim, birinin Hemşirelik ve birinin Sağlık Yönetimi eğitim programlarında olduğu anlaşılmaktadır.

Enstitülere göre örneklem dağılımına bakıldığında sağlık bilimleri, sosyal bilimler, lisansüstü eğitim enstitülerinde ve tıp fakültelerinde yoğunluklu olarak hemşirelerin örneklem olduğu tezler gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin örneklem olduğu tezlerden 22 teze sağlık bilimleri enstitüleri en fazla tez üretilen enstitülerdir. Akademisyen hemşirelerin ve öğrenci hemşirelerin örneklem olduğu tezler de sağlık bilimleri enstitülerine aittir.

Lisansüstü tezlere göre örneklem dağılımı ise şöyledir; yüksek lisans tezlerinde yoğunluklu olarak hemşirelerin örneklem olduğu tezler gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin örneklem olduğu tezlerin sadece 4'ü doktora tezidir. Öğrenci hemşirelerin örneklem olduğu tezlerden 4'ü yüksek lisans tezi, 2'si doktora tezidir.

Eğitim programlarına göre örneklem dağılımı incelenecek olursa, ağırlıklı olarak örneklem hemşireler olarak seçilmiştir. Bunların 12'si Hemşirelik Ana Bilim Dalında, 6'sı Hemşirelikte Yönetim, 5'i İşletme Programında, 3'ü Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği Programında gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin de dâhil olduğu sağlık personeli ile yürütülen tezlerin 8'i İşletme ve 5'i Sağlık Yönetimi programlarında gerçekleştirilmiştir. Öğrenci hemşireler ile yürütülen tezler Hemşirelik Ana Bilim Dalı ve Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği programlarıdır.

Enstitülere göre çalışma konusu dağılımında sağlık bilimleri enstitülerinde ağırlıklı olarak duygusal emek (17 adet tez) çalışılmıştır. Doğrudan duygusal habitusun çalışıldığı enstitü de sağlık bilimleri enstitüleridir. Sağlık bilimleri enstitülerinde ikinci olarak en fazla çalışılan konu duygu kontrolü, yönetimi

ve duyguları düzenleme konularıdır. Sosyal bilimler enstitülerinde ise ağırlıklı olarak psikolojik sermaye (18 adet tez) çalışılmıştır.

Eğitim programlarına göre çalışma konusu dağılımı incelendiğinde, İşletme Programında 14 adet psikolojik sermaye, Hemşirelik Ana Bilim Dalında 8 adet duygusal emek konusunda tez çalışması bulunmaktadır. Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği eğitim programında doğrudan duygusal habitus kavramı çalışılmıştır. En fazla konu çeşitliliği olan eğitim programı da 6 adet farklı konu çalışarak Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği eğitim programıdır.

Yüksek lisans tezlerinin 19 adeti duygusal emek, 18'i psikolojik sermaye üzerinedir. Doktora tezlerinin 6'sı psikolojik sermaye ve 1'i duygusal habitus ile ilgilidir. Duygusal emek konusunda olan tezlerin 21'i ve psikolojik sermaye konusunda olan tezlerin 8'i hemşireler ile yürütülmüştür. Öğrenci hemşirelerin örneklem olduğu çalışmalar duygusal durumlara yaklaşma ve kaçınma konusunda 1 adet, duygu kontrolü, yönetimi ve duyguları düzenleme konusunda 3 adet, duygu temelli eğitim programının duyguları fark etme, ifade etme ve empati becerilerine etkisi konusunda 1 adet, duygu ifadesi konusunda 1 adettir. Hemşirelerin de dâhil olduğu sağlık personeli ile yürütülen tezlerin 12'si psikolojik sermaye ve 2'si sosyal sermaye konularındadır.

Ek olarak Tablo 1'de hemşirelik duygusal habitus üzerine gerçekleştirilen tezlerin adı, amacı, bulguları, sonuçları, yazar adı ve yılı yer almaktadır. Lisansüstü tezlere bakıldığında dolaylı kavramlarla hemşirelik duygusal habitusu hakkında birçok alanda çalışmanın var olduğu anlaşılmaktadır. Bu kavramlar duygusal habitusun temellendiği ve şekillendirdiği hemşirelik sermayeleri ve duygusal emek ile ilgilidir. Duygusal habitus, hemşireler için çok önemlidir; çünkü bakım alanında var olan terapötik ve yardım edici iletişim becerileri olarak adlandırılabilir iletişim yatkınlığını (habitusu) hemşirenin kazanması sonucunda hasta hemşire etkileşimde hemşirenin kendinin ve hastanın duygularını anlayarak ve yöneterek psikososyal bakım sunmasını sağlar (Bahatur Malak Akgün 2015 (4)). Ayrıca duygusal habitusun manevi bakımda da etkili olduğu anlaşılmaktadır (Hilal Kurt Sezer 2018 (49), Aysun Çidem 2020 (20)). Hemşirelerin duygusal habitus kazanımı bağlamında elde etmeleri gereken sermayeler sosyal sermaye ve psikolojik sermaye olacaktır (Tablo 1).

Tablo 1. Duygusal Habitus Üzerine Gerçekleştirilen Tezlerin Adı, Amacı, Bulguları, Sonuçları, Yazar Adı ve Yılı

Yazar Adı ve Yılı	Tezin Adı	Çalışmanın Amacı	Bulgular / Sonuç (Duygusal Habitus Üzerine)
Seda Değirmenci 2010 (1)	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışı ve Etkileyen Faktörler	Hemşirelerin duygusal emek davranışı ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin en çok derinlemesine, en az ise bastırma davranışını kullandıkları ve duygusal emek davranış ölçeğinin üç alt boyutu olan derinlemesine, rol yapma ve bastırma davranışları ile bağımsız değişkenler (kişisel-mesleki özellikler) arasında anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.
Pervin Tunç 2012 (2)	Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hastalarla İlişkilerinde Duygusal Emek Olarak Empati	Hemşirelik bakım emeğindeki empati düzeyinin duygusal emek arasındaki ilişkisi analiz edilerek, hemşirenin duygusal emek stratejileri ve rol oynayan etmenler arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin çalışma sistemi ile duygusal emek boyutlarından duygusal çaba arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Yoğun bakım hemşirelerinin empati düzeylerinin daha yüksek olmadığı, duygusal emek stratejilerinden derinlemesine davranışı daha fazla kullanmadıkları ve yaşam kalitesi algılamalarının daha olumsuz olduğunu göstermiştir. Hemşirelerin, iş ortamına ait bazı stres kaynaklarından etkilendiğini ancak görevlerini yaparken duygusal emek vermeye ve bunu yaparken de duygusal kaynaklarını tüketmeye devam ettiklerini düşündürmüştür.
Dilek Ev Kocabaş 2014 (3)	Hemşirelerde Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Isparta İl Merkezindeki Hastanelerde Bir Araştırma	Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin duygusal emek düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir.	Hemşirelerin duygusal emek davranışı ile örgütsel sinizm tutumları bir ilişki elde edilmiştir. Duygusal emek davranışının alt boyutu yüzeysel davranış ile örgütsel sinizmin alt boyutu bilişsel tutum arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal emek davranışının alt boyutları derinden rol yapma ve doğal duygular ile örgütsel sinizmin alt boyutu duyuşsal tutum arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Bahanur Malak Akgün 2015 (4)	Hemşirelerin Duygusal Emek, Duygusal Özyeterlik ve Tükenmişlik Düzeylerinin Duygusal Habitus Bağlamında İncelenmesi	Hemşirelerin duygusal emek, duygusal özyeterlik ve tükenmişlik düzeylerinin duygusal habitus bağlamında incelenmesi amacıyla iki aşamada gerçekleştirilmiştir.	Araştırma bulgularına göre, hemşirelerin yüksek düzey “duygusal tükenme”, orta düzey “duyarsızlaşma”, düşük düzey “kişisel başarı hissi” yaşadıkları ve orta düzey duygusal özyeterlik algısına sahip oldukları saptanmıştır. Duygusal emek alt boyutları yüzeysel davranış ile duygusal çaba harcama ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu, yüzeysel davranış ile duygusal tükenme arasında da benzer bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte duygusal özyeterlik algısı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında olumsuz, kişisel başarı hissi arasında ise olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca duygusal özyeterlik algısı ile derinlemesine davranış, duygusal çaba harcama ve gerçek duyguları bastırma arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise tükenmişlik düzeyi yüksek olan 201 hemşireden 39 ile yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşmeler yapılmıştır. İçerik analizi ile duygusal habitus, duygusal habitusa yönelik sorun alanları, bu sorun alanlarının sonuçları, hemşirelerin duygu ifadesindeki en uygun davranışları ve bu ifadeleri kazanmak için önerilerine ait toplam yirmi temaya ulaşılmıştır.
Evre Yılmaz 2016 (5)	Dâhili Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi ve Duygusal Emek Davranışı ile İlişkisi	Dâhili kliniklerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve duygusal emek davranış puanlarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı ilişkisel olarak yapılmıştır.	Duygusal emek alt boyutlarından yüzeysel davranış ile kişisel başarı alt boyutları arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Derinlemesine davranış ve duygusal çaba alt boyutu ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin tükenmişlik durumlarının orta düzeyde olduğu, tükenmişlik düzeyi ile duygusal emek davranışları arasında pozitif yönde ilişki olduğu fakat bu ilişkinin zayıf düzeyde olduğu bulunmuştur.
Seda Değirmenci 2016 (6)	Hemşireler için Duygusal Emek Davranışı Ölçeğinin Geliştirilmesi	Hemşirelerin duygusal emek davranışlarının belirlenmesine yönelik ölçek geliştirilmesi amacıyla metodolojik tasarımda ve ölçek madde havuzunu oluşturmak üzere hemşirelerin duygusal emek davranışına ilişkin görüş ve tutumlarının belirlenmesi amacıyla yönelik olarak niteliksel araştırma yöntemleri kullanılarak tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışı Ölçeği 24 madde ve 5’li Likert tipinde değerlendirilen ölçek olup, yüzeysel, derinlemesine ve samimi davranış alt boyutları olmak üzere 3 alt boyutundan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Mehmet Gülşen 2017 (7)	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Hemşirelerin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Hemşirelerin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde derinlemesine davranma ile içsel doyum ve genel doyum alt boyutları arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişki, derinlemesine davranma ile dışsal doyum arasında negatif yönde çok zayıf ilişki olduğu saptanmıştır.
Naide Meltem Bilen 2018 (8)	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma	Hemşirelerin zorunlu vatandaşlık ve duygusal emek düzeylerini ve bu iki kavram arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte tasarlanmıştır.	Duygusal emek davranışı açısından sonuçlar değerlendirildiğinde hemşirelerin yüzeysel davranış düzeylerinin oldukça yüksek, derin davranış ve samimi davranış düzeylerinin ise daha düşük olmakla birlikte, yine de ortalamanın üzerinde olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada hemşirelerin hem zorunlu vatandaşlık düzeylerinin hem de duygusal emek düzeylerinin ve boyutlarının bazı kişisel ve mesleki özelliklere göre fark gösterdiği saptanmış, ayrıca zorunlu vatandaşlık düzeyi arttıkça samimi davranış düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yüksek düzeyde zorunlu vatandaşlık davranışı sergileme durumunda kaldıkları anlaşılmıştır.
Özge Önem 2018 (9)	Hemşirelerin Duygusal Emek Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi	Hemşirelerde duygusal emek düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.	Hemşireler iyi bir hemşirenin özelliklerini en fazla sabırlı (% 97), hoşgörülü (% 91,3) ve fedakâr (% 88,1) olarak belirtmişlerdir. Duygusal emek ölçeği alt boyutları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının bastırma alt boyutuna ve en düşük puan ortalamasının derinlemesine davranış alt boyutuna yönelik olduğu görülmüştür. Hemşirelerin iş doyum puan ortalamasının $3,51 \pm 0,59$ olduğu saptanmıştır. İş doyum ölçeği alt boyutları incelendiğinde içsel doyum puan ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır.
Betül Yılmaz 2019 (10)	Hemşirelerde Duygusal Emek ile Psikolojik Belirtiler Arasındaki İlişki	Hemşirelerde duygusal emek ile psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin % 50,9'unun hemşirelik yapmaktan memnun olduğu, % 76'sının çalıştığı kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun olduğu saptanmıştır. Hemşirelerde duygusal emek davranışı ile psikolojik belirtiler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Cinsiyet, eğitim durumu, meslekten ve sosyal ilişkilerden memnun olma durumuna göre hemşirelerde duygusal emek davranışı ölçeği alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur.
Tuçe Okan 2019 (11)	Hemşirelerin Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkisi	Hemşirelerin duygusal emeklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda, duygusal emek davranışlarının alt boyutları olan yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duyguların örgütsel sinizm üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılmıştır.	Hemşirelerin duygusal emek kullanımının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi saptanmamıştır. Bununla birlikte duygusal emeğin alt boyutlarından yüzeysel rol yapmanın örgütsel sinizmi pozitif ve anlamlı etkilediği saptanmıştır. Doğal duyguların ise örgütsel sinizmi negatif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Sonuçlara göre, yüzeysel rol yapan çalışanların daha sinik tutum ve davranışlar sergilediği; doğal davrananların ise örgütleri hakkında daha az olumsuz tutum ve davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Derinden rol yapma ve örgütsel sinizm arasında anlamlı korelasyon görülmemiştir. Duygusal emek ile demografik özellikler arasında anlamlı fark bulunmamıştır.
Tuba Büşra Altın 2019 (12)	Çocuk Hemşirelerinin Duygusal Emek Davranışları ile Çocuk Sevme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Çocuk hemşirelerinin duygusal emek davranışları ile çocuk sevme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Duygusal emek davranış ölçeği yüzeysel davranış, derinlemesine davranış, samimi davranış alt boyutları ile Barnett's çocuk sevme ölçeği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Adımsal regresyon analizinde oluşan modellerin sonuncusuna göre; çocuk sevmeyi; tek başına yüzeysel davranış % 38, çocuk kitaplarını okuma % 6, samimi davranış % 6, klinikte toplam çalışma süresi % 3,4, medeni durum % 2,3, kurumdaki pozisyon % 1,6, tekrar aynı mesleği seçme durumu % 1,3 oranlarında açıklamaktadır.
Kübra Coşkun 2018 (13)	Duygusal Emeğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinin Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Duygusal emek – tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici (moderatör) etkisi olup olmadığı sağlık çalışanları üzerinde araştırılmıştır.	Psikolojik sermayenin yalnızca umut boyutunun tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, duyguların bastırılması) üzerinde düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
Rukiye Azra Budunoğlu 2019 (14)	Hemşirelerin Duygusal Emek ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Hemşirelerin sarf ettikleri duygusal emek ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin duygusal emek düzeyi, tükenmişlik düzeyini yalnızca hastalara karşı gerçek duyguları ile değil rol yaptıkları zaman çok az etkilemektedir. Hemşirelerin hastanelerinde orta düzeyde duygusal emek harcadıkları, ancak tükenme tehlikesi altında oldukları saptanmıştır. Hemşirelerin duygusal emek ve tükenmiş düzeyleri arasında bir ilişki saptanmamıştır. Duygusal emek ölçeğinin rol yapma alt boyutu ile tükenmişlik arasında çok

			zayıf, negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.
Ayşegül Tuğba Yıldız 2019 (15)	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışları ve Duygusal Emeye İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi	Araştırma tanımlayıcı olarak hemşirelerin duygusal emek davranışlarının ve duygusal emeye dair görüşlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin çoğunluğu hastalara bakım verirken duygusal olarak etkilendiklerini, ancak duygularını kontrol ederek profesyonel davranmaya çalıştıklarını belirtmektedir. Hemşirelerin yarıdan fazlası ise duygularını kontrol etme konusunda yöneticilerinin beklentisi olduğunu ifade etmiştir. Hemşirelerin derinlemesine duygusal emek puanları, yüzeysel duygusal emek puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hasta bakımı sırasında duygusal olarak etkilendiğini belirten hemşirelerin diğerlerine göre daha fazla duygusal emek davranışı sergilediği saptanmıştır.
Ayşenur Tezcan 2019 (16)	Çocuk Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışları ve Tükenmişlik Düzeyleri	Çocuk kliniğinde çalışan hemşirelerin duygusal emek davranışları ve tükenmişlik düzeylerini saptamak amacı ile vaka-kontrol türünde gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin duygusal emek puan ortalamalarının 3.73 (ss=0.84), yüzeysel davranış puan ortalamalarının 3.50 (ss=1.00), derin davranış puan ortalamalarının 3.94 (ss=0.94), duyguların doğal yolla ifadesi puan ortalamalarının 3.64 (ss=0.88) olduğu; tükenmişlik puan ortalamalarının 3.43 (ss=0.48), duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının 3.60 (ss=0.76), duyarsızlaşma puan ortalamalarının 2.34 (ss=0.94), kişisel başarıda düşme puan ortalamalarının 3.90 (SS=0.53) olduğu saptanmıştır. Çocuk kliniğinde çalışan hemşirelerin sadece duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının diğer kliniklerde çalışan hemşirelerden yüksek olduğu saptanmıştır.
Elif Aylin Yüce Yörük 2019 (17)	Bir Üniversite Hastanesi Yoğun Bakım Hemşirelerinde Duygusal Emek ve Örgütsel Stres ile İlişkili Faktörler	Yoğun bakım hemşirelerinin duygusal emek ve örgütsel stres kaynaklarını belirleyerek ilişkili faktörleri tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Yoğun bakımlarda hemşirelerin örgütsel stres kaynaklarından aşırı iş yükü, sorumluluk ve görev çatışması öne çıkmaktadır. Duygusal emek davranışlarından en fazla derinlemesine eyleme başvurmaktadırlar. Duygusal emek alt boyutlarının hiçbirisinde bağımsız değişkenlerle anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Çalışanların örgütsel stres düzeyleri; stresörler, sosyal değişkenler ve psikolojik gerginlikler boyutlarının hepsinde orta düzeyde bulunmuştur. Hemşirelerin yoğun bakımlarda örgütsel stres kaynaklarından aşırı iş yükü, sorumluluk ve görev çatışması öne çıkmaktadır. Duygusal emek alt boyutlarından derinlemesine eyleme en fazla, sahte duygulara en az başvurdukları bulunmuştur.
Süleyman Acu 2019 (18)	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışı ve Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi	Hemşirelerin duygusal emek davranışı ve tükenmişlik düzeyini belirleyerek aralarındaki ilişkiyi incelemek amacı ile tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir türde planlanmıştır.	Hemşirelerin yüzeysel davranış puan ortalamasının 3,89±0,48, derinlemesine davranış puan ortalamasının 3,87±0,53 ve samimi davranış puan ortalamasının 3,96±0,50 puan olduğu, her üç davranış biçiminde de puan ortalamalarının orta düzeyin üzerinde olduğu, bazı kişisel ve mesleki özelliklerin duygusal emek ölçeği alt boyut puan ortalamalarını etkilediği görülmüştür. Hemşirelerin duygusal emek ölçeği alt boyut puan ortalamaları ile tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması arasında pozitif yönde, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları puan ortalamaları arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptandı. Hemşirelerin en fazla samimi davranış sergilediği, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme durumlarının yüksek olduğu, duygusal emek davranışı arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir.
Sevgi Şahin 2019 (19)	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışları ve Duygusal Zekâ Düzeyleri	Hemşirelerin duygusal emek davranışları ve duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.	Araştırma sonucunda hemşirelerin duygusal emek davranışı ve duygusal zekâ düzeyleri orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
Aysun Çidem 2020 (20)	Hemşirelerin Maneviyat ve Manevi Bakım Düzeyleri ile Duygusal Emek Davranışları	Hemşirelerin maneviyat ve manevi bakım düzeyleri ile duygusal emek davranışlarını ve bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve analitik tipte yapılmıştır.	Hemşireler için duygusal emek davranış ölçeği toplam puan ortalamasının 4.02±0.44, yüzeysel davranış puan ortalamasının 3.97±0.51, derinlemesine davranış puan ortalamasının 4.01±0.49, samimi davranış puan ortalamasının 4.09±0.52 olduğu saptanmıştır. Maneviyat ve manevi bakım düzeyleri yüksek olan hemşirelerin duygusal emek davranış puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin maneviyat ve manevi bakım düzeyleri arttıkça manevi destek algısı düzeylerinin de arttığı, maneviyat ve manevi bakım düzeyleri ile manevi destek algısı düzeyleri arttıkça manevi bakım hakkında fikir sahibi olmalarına ve manevi gereksinimlere önem vermelerine rağmen manevi bakımı uygulayamadıkları için duygusal emek davranışı düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.
Buket Kaya 2020	Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Düzeyinin Duygusal Emek Üzerine Etkisinin Araştırılması	Hemşirelerde örgütsel sessizlik düzeyinin duygusal emek üzerine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.	Hemşirelerin duygusal emek davranışı alt boyutları ile örgütsel sessizlik davranışı alt boyutları arasında; kabul edilmiş sessizlik alt boyutu ile yüzeysel davranış, derinlemesine davranış, duygusal çaba ve gerçek duyguları bastırma değişkenleri arasında pozitif yönde

(21)			çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Savunma amaçlı sessizlik alt boyutunun derinlemesine davranış ve duygusal çaba değişkenleri arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgüt yararına sessizlik alt boyutu ile duygusal emek davranışının alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
Beyza Nur Erel 2020	Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Duygusal Emek Düzeylerinin Palyatif Bakıma Yönelik Tutumlarına Etkisi	Yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinin duygusal emek düzeylerinin palyatif bakıma yönelik tutumlarına etkisini belirlemek amaçlanmıştır.	Hemşirelerin duygusal emek ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları sırasıyla gerçek duyguları bastırma $3,020\pm 0,836$, yüzeysel davranış $2,138\pm 0,678$, derinlemesine davranış $2,087\pm 0,934$ ve duygusal çaba harcama $1,967\pm 0,679$ şeklinde olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin duygusal emek ölçeği yüzeysel davranış alt boyutu ile yenidoğan yoğun bakım ölçeği kaynaklar alt boyutu arasında negatif yönde, gerçek duyguları bastırma alt boyutu ile yenidoğan yoğun bakım ölçeği klinik alt boyutu arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
(22)			
Murat Çağatay Sonkaya 2018	Hemşirelerde Duygusal Emek Davranışının İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Hemşirelerde duygusal emeğin iş stresi üzerine etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı bir araştırma olarak planlanmıştır.	Hemşirelerin duygusal emek davranışı ölçeğinden elde edilen toplam puanların ortalaması $3,8\pm 0,49$, yüzeysel davranış alt boyutundan elde edilen toplam puanların ortalaması $3,94\pm 0,61$, derinlemesine davranış alt boyutundan elde edilen toplam puanların ortalaması $3,68\pm 0,59$, samimi davranış alt boyutundan elde edilen toplam puanların ortalaması $3,92\pm 0,70$ olarak saptanmıştır. Duygusal emek davranışı ölçeği puan ortalamaları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Duygusal emek davranışı ölçeği puan ortalamaları ile eğitim durumu, çalışılan birimde görevlendirilme şekli ise istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır.
(23)			
İsmail El 2019	Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermayenin Hemşirelerin İşe Adanmışlık ve Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkileri	Amaç, psikolojik sermaye ve sosyal sermayenin etkileşimli olarak sağlık sektörü çalışanlarının kendilerini işlerine olan adanmışlıkları ve tükenmişlikleri üzerindeki etkileri ile psikolojik sermayenin sosyal sermaye üzerindeki aracı rolünün tespit edilerek doğrulanmasına katkı sağlayacak bilgiler elde etmektir.	Hemşirelerin psikolojik sermaye ve sosyal sermayelerinin işe adanmışlıkları üzerindeki artırıcı ve tükenmişlikleri üzerindeki azaltıcı etkisi saptanmıştır. Sosyal sermayenin işe adanmışlık ve tükenmişlik duygusu ile olan ilişkisi arasında psikolojik sermayenin kısmi aracı role sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.
(24)			
Ş. Didem Kaya 2012	Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi	Hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri (umut, iyimserlik, özyeterlilik, dayanıklılık) ile mesleki bağlılık düzeylerini (duygusal, devam, normatif) belirleyerek bu düzeylerin bireysel kariyer planlamasına etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi sunmak amaçlanmıştır.	Psikolojik sermaye boyutları ile mesleki bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Meslek yaşamlarının hem geçmişinden memnun, hem de geleceklelerinden umutlu olan ve iyimser bakış açısına sahip bireylerin mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Sağlık hizmetlerinde yaşanan değişim ve gelişimler doğrultusunda, modern yönetim ve organizasyon anlayışının yerleşebilmesi ile ilgili yapılan çalışmaların başarılı olmasında bünyesinde barındıran hemşirelik mesleği grubunun psikolojik sermaye düzeyleri ve mesleki bağlılıkları ve bu doğrultuda oluşturdukları kariyer planlamalarının önemi büyük olmaktadır.
(25)			
Gizem Kaya 2020	Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Sessizlik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma	Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu çalışma, hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ölçülerek, örgüt içinde sergiledikleri sessizlik ve sessizlik davranışlarıyla ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Pozitif psikolojik sermaye ölçeği puan ortalaması $3,97\pm 0,49$; işgören sessizliği ölçeği puan ortalaması $4,07\pm 0,58$ ve örgütsel sessizlik ölçeği puan ortalaması $2,85\pm 0,59$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye ölçümleriyle işgören sessizliği arasında pozitif yönlü, zayıf ve çok ileri derecede anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçümleriyle örgütsel sessizliğin alt boyutlarından bireysel sessizlik alt boyutu ile negatif yönlü ve çok zayıf güçte, ilişkisel sessizlik alt boyutu ile pozitif yönlü ve zayıf güçte çok ileri derecede anlamlı ilişki olmasına karşın, örgütsel sessizlik ölçeği toplamıyla arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye ölçümleri üzerinde sadece pozisyonları ve mesleki deneyimlerinin istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu, diğer kişisel ve mesleki özelliklerinin (yaş grupları, cinsiyetleri vb.) istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı saptanmıştır. Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttığında, örgütün yararına olan fikir, düşünce ve bilgilerini paylaşma eğilimlerinde de artış olacağı söylenebilir. Diğer yandan pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan hemşireler bireysel nedenlerle daha az sessiz kalmayı tercih ederken, tam tersine ilişkileri korumak adına daha fazla sessiz kalmayı tercih edebilmektedir.
(26)			

Sema Polatçı 2011 (27)	Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü	Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramlarının rolü araştırılmıştır.	Bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye performansı önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca bu etkinin psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı boyutlarından pozitif iş-aile yayılımının etkisi ile arttığı tespit edilmiştir. Negatif iş-aile yayılımı ise psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azaltmaktadır. İş aile yayılımı kavramının iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim sürecini bir bütün olarak içerisine aldığı anlaşılmıştır.
Öncel Naldemirci 2009 (28)	Bakım ve Duygular: Bir Onkoloji Bölümündeki Hemşirelerin Cinsiyetli Deneyimleri	Hemşirelik pratiğini, İstanbul'da bir devlet hastanesinin onkoloji bölümünde gerçekleştirilen etnografik bir araştırma sırasında toplanan anlatılar aracılığıyla aydınlatmaya çalışmıştır.	Hemşirelerin özel bakım ilişkilerinde nasıl hareket ettiğini, duygularını nasıl yönlendirdiklerini, etik bir repertuarın nasıl oluşturulduğunu ve meslek olarak bakım ve aile bakımı arasında kolektif ve yaratıcı bir alanın nasıl açıldığını araştırmıştır. Hemşirelerin hastalara bağlanmaması; duyguların belirli bir şekilde gösterilmemesi ve hemşirelerin kendilerini pratikleri esnasında düşünmesi olarak incelenmiş ve özel bir duygusal emek olarak tartışılmıştır. Ayrıca, anlatı olarak bakım etiği, bakımın değişken, bağlamla ve ilişkiyle ilintili doğasını göstermek için ele alınmıştır. Bu tezdeki temel argüman, hemşirelerin mesleklerinin (ve meslekleşme süreçlerinin) boşluklarını; bilme, deneyimleme ve uygulama şekilleriyle tamamladığı ve bu deneyimlerin hem mesleki hem de kişisel anlamda toplumsal cinsiyetle bağlantılı olduğudur.
Mustafa Yılmaz 2019 (29)	Pozitif Psikolojik Sermaye ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi: Hemşireler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma	Hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Yaş ve aylık gelir yükseldikçe umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığında yükseleceği, tükenmişlik düzeyleri üzerinde ise düşük düzeyde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplam mesleki çalışma süresi arttıkça pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye düzeyinin de artacağı, toplam mesleki çalışma süresi azaldıkça kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma ve tükenmişlik düzeyinin artacağı bulunmuştur. Çalışılan hastanedeki çalışma süresi arttıkça öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın artacağı, çalışılan hastanedeki çalışma süresinin azalması ile duyarsızlaşmanın artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Dışa dönük olan hemşirelerin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye özellikleri içe dönük hemşirelere göre daha yüksek olduğu, içe dönük hemşirelerin dışa dönük olanlara nazaran kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve tükenmişliği daha fazla yaşayacakları saptanmıştır. Çalışma ortamındaki memnuniyet, mesleki yeterlilik durumu, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlik düzeyinin yordayıcıları olduğu bulunmuştur.
Hanife Salur 2019 (30)	Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde Psikolojik Sermaye ile Merhamet Yorgunluğu Arasındaki İlişki	Merhamet/eşduyum yorgunluğu ve psikolojik sermaye düzeyini etkileyen faktörleri belirlemek ve merhamet/eşduyum yorgunluğu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Katılımcıların merhamet/eşduyum yorgunluğu puan ortalaması 18,37±9,23 (1-50), psikolojik sermaye toplam puan ortalaması 3,48±0,52 (1,62-4,71) olarak bulunmuştur. Çalışma sonuçlarına göre merhamet/eşduyum yorgunluğunun; ön lisans mezunlarında, meslektaşlarıyla ilişkisinden memnun olmayanlarda anlamlı düzeyde yüksek olduğu, diğer bağımsız değişkenlerin etkili olmadığı bulunmuştur. Merhamet/eşduyum yorgunluğu ile psikolojik sermayenin sadece psikolojik dayanıklılık/esneklik alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Merhamet/eşduyum yorgunluğunu katılımcıların meslektaşlarıyla ilişkiden memnun olmamasının 2,5 kat, psikolojik dayanıklılığın düşük olmasının 2,14 kat artırdığı tespit edilmiştir. Hasta ile ilişkilerin yanı sıra meslektaşlar arasındaki ilişkinin merhamet/eşduyum yorgunluğu ve psikolojik sermaye açısından önemli olabileceği görülmüştür. Merhamet/eşduyum yorgunluğunu azaltmada sağlık profesyonellerinin psikolojik dayanıklılığını artırmanın etkili olabileceği anlaşılmıştır. Hekimlerde hemşirelere göre merhamet/eşduyum yorgunluğu yüksek, psikolojik sermayenin düşük olduğu belirlenmiştir.
Elif Hasdemir 2019 (31)	Psikolojik Sermayenin Prososyal Hizmet Davranışına Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma	Hemşirelerin demografik özellikleri, psikolojik sermaye düzeyleri, prososyal hizmet davranışı sergileme düzeyleri ve bu değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin analizi amaçlanmıştır.	Hemşirelerin psikolojik sermayeleri prososyal hizmet davranışı sergilemelerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.
Evren Kıran 2017	Örgütsel Sinizm ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma	Çalışmada demografik değişkenlerden yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ve toplam	Psikolojik sermayenin örgütsel sinizme ve işe gömülü olmaya ve bunların da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri anlamlı çıkmakla beraber örgütsel sinizme ve işe gömülü olmanın

(32)	Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	çalışma süresinin kavramlar üzerinde etkisi ve meslek itibarıyla bir farklılık olup olmadığı da incelenmiştir.	aracılık rolleri tespit edilememiştir. Doktorlar, hemşireler ve öğretmenler açısından modeldeki yol katsayılarının farklılaştığı da bulunmuştur.
Sarıgül Yıldız Çakır 2015	Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Çalışanların sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, hastanede çalışma süresi gibi demografik değişkenlerle pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, hastanede çalışılan bölümün ise anlamlı bir farklılık meydana geldiği tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışına ait diğerkâmlık, vicdanlılık ve nezaket boyutları ile psikolojik sermaye boyutları arasında zayıf ilişki, centilmenlik ve sivil erdem ile psikolojik sermaye boyutları arasında ise orta düzeyde ilişki saptanmıştır.
(33)			
Nazlı Berberoğlu 2013	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması	Bu çalışma örgüt içindeki insanın sahip olduğu kaynaklardan psikolojik sermayesinin örgütsel vatandaşlığına etkisini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır.	Psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında .7 düzeyinde güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
(34)			
Ülke Hilal Çelik Ağırman 2018	Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi	Olumlu psikolojik iklim algısının işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolünü incelemek amaçlanmıştır.	Hemşirelerin sahip oldukları olumlu psikolojik iklim algılarının işe angaje olmalarında, profesyonel davranış sergilemelerinde ve yaşam doyumları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu ve benzer bir etkiyi hemşirelerin psikolojik sermayelerini artırarak da ortaya çıkardığı belirlenmiştir
(35)			
Şengül Sarı 2020	Hizmet Sektöründe Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Psikolojik sermayeni çalışan performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla beraber çalışan performansındaki değişimin % 56'ını açıkladığı tespit edilmiştir.
(36)			
Canerhan Atakışi 2020	Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kafkas Üniversitesi Örneği	Amaç lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisi incelenirken bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü belirlemektir.	Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu, bununla beraber pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü olduğu saptanmıştır.
(37)			
Emrehan Küçük 2019	Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hâli Üzerindeki Rolü	Kaynakların korunması kuramı (Hobfoll, 1989) ve öz belirleme kuramı (Ryan ve Deci, 2000) çerçevesinde, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş hâli üzerindeki rolü incelenmiştir.	Bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye kısmi aracılık rolü görmektedir. İyi oluş modeli öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş gibi farklı iyi oluş göstergelerinin incelenmesine olanak sağlamıştır. Pozitif psikolojik sermaye bilinçli farkındalık ve iş yeri iyi oluşu arasındaki ilişkide tam aracılık rolü görürken; bilinçli farkındalık-öznel iyi oluş ve bilinçli farkındalık-psikolojik iyi oluş ilişkisinde ise kısmi aracılık rolü görmektedir.
(38)			
Yekta Şahin 2017	Pozitif Psikolojik Sermaye'nin, İş Becerikliliği ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkileri	Pozitif Psikoloji ve onun örgüt psikolojisi alanına yansımalarının etkisi bir taraftan kişinin pozitif yönlerini ve bunların geliştirilmesini güçlü yanların öne çıkmasını savunurken, üretkenlik karşıtı iş davranışları bu noktada kişilerin çalışma hayatlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gösterip göstermediklerini açıklamaya çalışmaktadır. Her iki kuramda birbirlerinden oldukça farklı yerlerde bulunmaktadır. Mevcut çalışmada kuramsal olarak ikisinin de incelenmesinin yanı sıra iş becerikliliği aracılığıyla da bir ilişkinin kurulması bu çalışma içerisinde araştırılmıştır.	Pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş becerikliliği arasında olumlu birbirlerini destekleyen özellikler bulunurken üretkenlik karşıtı iş davranışı bunlar karşısında negatif ilişki göstermektedir. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri pozitif psikolojik sermayelerini, iş becerikliliklerini ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemektedir.
(39)			
Selen Uygungil 2017	Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama	Pozitif psikolojik sermayenin olumlu çalışan tutumları olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini; olumsuz çalışan tutumları olarak örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki	Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisi ise tespit edilememiştir.
(40)			

		etkileri araştırılmıştır.	
Hilmiye TÜRESİN Tetik 2016 (41)	Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması	Araştırmada, psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimi ve iş-aile çatışma düzeyleri arasındaki ilişkilerin, etkilerin ve bu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği beş meslek grubundan (polis, askeri personel, bankacı, hemşire, hekim) katılımcılar ile incelenmiştir.	Psikolojik sermayenin boyutlarından en yüksek puanı alan "öz yeterlilik"tir. Ancak, diğer boyutların da ortalamaların üzerinde değer aldıkları bulunmuştur. Psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimi, iş-aile çatışması ve alt boyutlarının arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin, lider-üye etkileşimini pozitif etkilediği bulunmuştur. Dayanıklılık, iyimserlik, umut boyutları da etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı boyutlarını pozitif etkilemektedir. Lider-üye etkileşiminin sadakat ve mesleki saygı boyutlarının, stres tabanlı iş-aile çatışmasını azalttığı ispatlanmıştır.
Mustafa Gökhan Bitmiş 2014 (42)	Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Psikolojik sermaye merkezi bir konumda ele alınarak onu tetikleyebilecek bireysel ve örgütsel değişkenler; psikolojik sermayenin etkilediği sonuç değişkenleri bütüncül bir model çerçevesinde incelenmiştir.	Duygusal zekâ ve örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermaye de örgütsel bağlılık ve bireysel performansı anlamlı ve olumlu yönde etkilerken tükenmişlik düzeyini ise anlamlı ve ters yönde etkilemektedir. Ayrıca bu çalışmada psikolojik sermayenin aracılık etkisi hem Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı hem de önyüküleme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Buna göre psikolojik sermaye; duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilerde tam aracı, duygusal zekâ ile bireysel performans değişkenleri arasındaki ilişki de ise kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Aynı şekilde psikolojik sermaye; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilerde kısmi aracı, algılanan örgütsel destek ile bireysel performans değişkenleri arasındaki ilişki de ise tam aracılık etkisine sahiptir.
Özgür Metin 2015 (43)	Hemşirelik Öğrencilerinin Empatik Eğilim Düzeyleri ile Duygusal Durumlara Yaklaşma ve Kaçınma Motivasyonları	Hemşirelik öğrencilerinin empatik eğilim düzeyleri ile duygusal durumlara yaklaşma ve kaçınma motivasyonlarını belirlemek amacıyla, tanımlayıcı araştırma desenine göre gerçekleştirilmiştir.	Öğrencilerin cinsiyeti, mezun olduğu lise ve sağlık güvencesi ile duygusal durumlara yaklaşma motivasyonları; ailesiyle, çevresindeki insanlarla iletişimi ve ekonomik durumu ile duygusal durumlara kaçınma puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.
Emel Aktürk 2015 (44)	Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Duygu Kontrolü ve Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi	Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin duygu kontrol durumlarının ve yaşam kalitelerinin incelenmesine yönelik tanımlayıcı/ilişki arayıcı türde yapılmıştır.	Öğrencilerin duygu kontrolü ortalaması (45,81±9,02), öğrencilerin duygularını çoğu zaman bilinçli olarak bastırma eğiliminde olduklarını ve ifade etmekten çekindiklerini düşündürmüştür. Duygu kontrolünü etkileyen sosyodemografik özellikler; cinsiyet, barınma, duygu kontrolü/yaşam kalitesi konusunda eğitim alma durumudur. Sosyal ilişkiler puanı yüksek olan, sosyal ilişkiler ve çevre alanında yaşam kalitesi iyi olan öğrencilerin mutsuzluk, kaygı dâhil duygularını ifade edebildikleri, duygularını bilinçli olarak bastırma eğiliminde olmadıkları saptanmıştır. Ruhsal alan puan ortalaması yüksek olan öğrencilerin (pozitif düşünceleri olan, kendine güveni olan, beden imajı iyi olan) kaygılarını kontrol edebildikleri, duygularını bilinçli olarak bastırma eğiliminde olmadıkları saptanmıştır.
Fatma Nevin Şişman 2016 (45)	Duygu Temelli Eğitim Programının Hemşirelik Öğrencilerinin Duyguları Fark Etme, İfade Etme ve Empati Becerilerine Etkisi	Duygu temelli eğitim programının Hemşirelik öğrencilerinin duyguları fark etme, ifade etme ve empati becerilerine etkisini incelemek amacıyla, randomize plasebo kontrol gruplu, tekrarlayan ölçümlü deneysel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir.	Duygu temelli eğitim programının Hemşirelik öğrencilerinde duyguları fark etme, ifade etme ve empati becerilerinin geliştirilmesinde uygulanabilir ve etkili bir program olduğu; etkileşim grubu uygulamasının duyguları fark etme ve ifade etmede uzun süreli etkili olmadığı, empati becerilerini geliştirmede ise yetersiz kaldığı saptanmıştır.
İlknur Arslan 2017 (46)	Hemşirelerde Duygu Yönetim Beceri Düzeylerinin Belirlenmesi	Hemşirelerde duyguları yönetme beceri düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tarama modelinde kesitsel ve tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin duygu yönetme becerilerinin (95,38) iyi düzeyde olduğu, ölçek alt boyutu olumsuz bedensel tepkileri kontrol edebilme becerileri puanının, diğer alt boyut puanlarından düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Duyguları yönetme beceri ölçeği alt boyutları ile cinsiyet, eğitim durumu ve yaş değişkenleri arasında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.
Gönül Dönmez 2018 (47)	Hemşirelerin Duygu Durumları ile Yatarak Tedavi Gören Hastaların Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Çalışmanın amacı hemşirelerin duygu durumları ile yatarak tedavi gören hastaların memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.	Hemşirelerin pozitif duygu durumu düzeyi arttıkça hastaların hemşirelik bakımı memnuniyeti düzeyleri de artmakta olduğu saptanmıştır.
Kübra Sonat 2018	Pediyatri Hemşireliği Dersini Alan Öğrencilerin Bilişötesi Farkındalık ile	Pediyatri hemşireliği dersini alan öğrencilerin bilişötesi farkındalık ile bilişsel duygu	Öğrencilerin bilişötesi farkındalık ile bilişsel duygu düzenleme durumları akademik başarılarını ve klinik stres düzeylerini etkilemektedir.

(48)	Bilişsel Duygu Düzenleme Durumunun Pediatrik Klinik Stres ve Akademik Başarı Düzeylerine Etkisi	düzenleme durumunun pediatrik klinik stres ve akademik başarı düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir	
Hilal Kurt Sezer 2018	Pediatri Hemşirelerinin Duygu Gereksinimleri ile Maneviyat ve Manevi Bakım Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi	Pediatri ünitelerinde çalışan hemşirelerinin duygu gereksinimleri ile maneviyat ve manevi bakım hakkındaki görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.	Duygusal olaylara yaklaştığı belirten, hastalarının manevi bakıma gereksinimi olduğunu düşünen, lisans ve üstü eğitim düzeyindeki hemşirelerin duygusal gereksinim puan ortalamaları diğerlerinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin manevi bakım puanı ile duygusal olaylara yaklaşma veya kaçınma puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin manevi bakım algısı arttıkça duygulara yaklaşma motivasyonu artmakta, duygulardan kaçınma motivasyonu ise azalmaktadır.
İlhami Ülger 2018	Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Duygu Yükleri ve Duygu Yönetim Becerilerinin Belirlenmesi	Acil servislerde çalışan hemşirelerin olumlu-olumsuz duygu yüklerini belirlemek ve duygu yönetimlerini incelemek amacıyla tanımlayıcı araştırma desenine uygun olarak yapılmıştır.	Duyguları Yönetme Becerileri Ölçeği alt boyutu olumsuz bedensel tepkiler ortalaması erkek hemşirelerde, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelerde, hizmet içi eğitimlere hiç katılmayan hemşirelerde daha yüksek saptanmıştır. Diğer bir alt boyut sözel ifade edilebilir alt boyut puan ortalaması çalıştığı bölüme atamaya gelen hemşirelerde daha yüksek saptanmıştır. Pozitif duygu yükü ortalaması, ön lisans mezunu hemşirelerde ve negatif duygu yükü ortalaması sürekli gecede çalışan hemşirelerde daha yüksek çıkmıştır.
Sinan Vatansever 2019	Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Durumlara Yaklaşma ve Kaçınma Motivasyonlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hemşirelerin duygusal durumlara yaklaşma ve kaçınma motivasyonlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Hemşirelerin duygularını ifade etmede yeterli olduğunu düşünme değişkeninin duygusal durumlara yaklaşma motivasyonuna; duyguları tanımakta yeterli olduğunu düşünme, sosyal yaşamda duygu yoğunluğu yüksek ortamlarda çekimser kalma, ruhsal hastalığı olan bireylerin tehlikeli olduklarını düşünme ve ruhsal hastalığa sahip bireylerle çalışırken zorluk yaşama değişkenlerinin ise kaçınma motivasyonuna etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
Gizem Beycan Ekitli 2019	Müzikte Ritim Çalışmalarıyla Bütünleştirilmiş Gross Duygu Düzenleme Modeli'nin Öğrenci Hemşirelerin Öfke İfadesi ve Tarzlarına Etkisi	Müzikte ritim bileşeninin Gross duygu düzenleme modeli ile bütünleştirilerek yürütülecek öfke düzenleme programının, öfke duygusu açısından risk altında olduğu taramalarla belirlenen öğrenci hemşirelerde öfke ifadesi ve öfke tarzları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür.	Müzikte ritim çalışmalarlarıyla bütünleştirilmiş Gross duygu düzenleme modeli girişimleri; öğrencilerin öfke yaşama eğilimleri ve öfkeyi uygunsuz dışa yansıtma davranışlarını diğer yöntemlere oranla daha etkili şekilde azaltırken, öfke duygusunun kontrol edilme becerisini de geliştiren etkili girişim olmuştur. Bütünleştirilmiş girişimler öfkenin içe döndürülmesi eğilimini olumlu şekilde azaltmasına rağmen, ortaya çıkardığı etki bilişsel-davranışçı olarak sunulan girişimlerin gerisinde kalmıştır. Bulgular müzikte ritim çalışmalarlarıyla bütünleştirilmiş Gross duygu düzenleme modeli girişimlerinin kısa ve uzun dönemde öfkenin her boyutunda etkili şekilde kullanılabileceğini göstermektedir. Bu girişim aracının; duygunun şiddeti, kontrolü ve dışa vurumu açısından öncelikli olarak tercih edilebilir etkiye ve benzer girişimsel örneklerine göre daha güçlü bir özellik taşıdığı görülmüştür.
Gözde Uysal 2020	Hemşirelerde Başkalarının Duygularını Yönetme Becerisi: Ölçek Uyarlama Çalışması	Hemşirelerin başkalarının duygularını yönetme becerilerini belirlemek amacıyla Skills of Managing Others Emotion Scale'in Türkçe'ye geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması amaçlanmıştır.	Ölçek alt boyutlarından duygu durumu iyileştirme boyutu ile medeni durum, çalışılan kurum, mesleki ve kurumsal deneyim; duygu durumu kötüleştirme boyutu ile cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, mesleki ve kurumsal deneyim; gerçeği yansıtmamak/rol yapmak boyutu ile yaş, kurum, mesleki ve kurumsal deneyim; duygusal becerilerde yetersizlik boyutu ile yaş, medeni durum, mesleki deneyim ve çalışılan birim; yönlendirme boyutu ile yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki ve kurumsal deneyim değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Araştırmada duyguları gizleme alt boyut puan ortalamaları ile hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.
İbrahim Halil Eroğlu 2020	Hemşirelik Öğrencilerinin Sosyal Sorun Çözme ve Psikolojik İyi Olma Durumları Arasındaki İlişkiye Duygu İfadesi ve Benlik Saygısının Aracılık Rolü	Hemşirelik öğrencilerinin sosyal sorun çözme ve psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişkiye duygu ifadesi ve benlik saygısının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.	Sosyal sorun çözmenin psikolojik iyi olma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Sosyal sorun çözmenin duygu ifadesi üzerinde doğrudan etkili olduğu, duygu ifadesinin psikolojik iyi olma üzerinde doğrudan etkili olduğu, duygu ifadesi ile benlik saygısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; sosyal sorun çözmenin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, benlik saygısının psikolojik iyi olma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Sosyal sorun çözmenin psikolojik iyi olma üzerindeki etkisinde duygu ifadesi aracı rolünün kısmen etkili olduğu, sosyal sorun çözmenin psikolojik iyi olma üzerindeki etkisinde benlik saygısı aracı rolünün olmadığı bulunmuştur.
Nadiye Barış Eren 2021	Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal	Bu tanımlayıcı ve ilişkisel araştırma, Hemşirelik lisans programlarında görevli	Akademisyenlerin en fazla doğal, samimi duyguları sergilediği, onu sırasıyla derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapmanın takip ettiği belirlenmiştir. Hemşire akademisyenlerin,

(55)	Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.	tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili elde ettiği en yüksek puan ortalamaları "İş ile ilgili tükenme" ve "İçsel iş doyumunu" alt boyutlarıdır. Duygusal emeğin tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyen bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Yüzeysel rol yapma ile tükenmişlik tüm alt boyutları arasında pozitif, doğal duygular ile tükenmişlik arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Derinden rol yapmanın ve doğal duyguların, iş doyumunu artırdığı tespit edilmiştir.	
(56)	Fevzi Yetim 2019 Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama	Amaç, kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi sağlık sektöründe araştırmaktır.	Kişi-örgüt uyumunun psikolojik sermaye ve alt bileşenleri olan umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık kavramları ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.	
(57)	Necibe Kaya 2019 Sosyal Sermaye Algısının Bireysel Performansa ve Yaşam Tatminine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Sosyal sermaye algısının bireysel performans ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri araştırılmıştır.	Sağlık çalışanlarında sosyal sermayenin bireysel performans ve yaşam tatmini algılarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Sosyal sermaye ölçeği yapısal ve ilişkisel sosyal sermaye alt boyutlarının bireysel performans algısını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. İlişkisel sosyal sermaye alt boyutunun yaşam tatmini algısını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bireysel performans düzeyinin algılanan yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu saptanmıştır.	
(58)	Ayşe Hilal Özgün 2019 Sosyal Sermaye, Entelektüel Sermaye, İnovasyon ve Performans İlişkisi: Sağlık Kurumları Üzerine Bir Araştırma	Bu çalışmada örgütsel sosyal sermayenin örgütsel performans üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Örgütsel sosyal sermayenin örgütsel performansı dolaylı olarak örgüt içerisinde gerçekleştirilen inovasyon çalışmaları ve entelektüel sermaye aracılığıyla etkilediği düşünülmektedir ve bu seri çoklu aracılık ilişkisi araştırılmaktadır.	Sermayenin seri çoklu aracılık etkisi ve bu etkinin olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kamu hastanelerinde gerçekleştirilen inovasyon çalışmalarının hastanenin sosyal sermayesinden olumlu yönde etkilendiği, bu çalışmalar neticesinde yeni entelektüel sermayenin meydana geldiği ve entelektüel sermayenin de hastanenin performansını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Sosyal sermaye ve performans arasında entelektüel sermayenin tam aracılık rolü ve inovasyon çalışmalarının sosyal sermaye ve entelektüel sermaye arasındaki kısmi aracılık rolü belirlenmiştir.	
(59)	Esra Akgümüş 2019 Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	Sağlık sektöründe yer alan sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, aylık gelir, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumundaki çalışma süresi değişkenlerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyinin artışı durumunda, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi de artış gösterebilmektedir.	
(60)	Mustafa ÖZAL 2019 Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Pozitif Sermaye, Özdeğerlendirme ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi	Çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde özdeğerlendirmenin aracı rolünü belirlemektir.	Değişkenler arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, özdeğerlendirmeyi ve yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Psikolojik sermaye ve özdeğerlendirme birlikte değerlendirildiğinde yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Özdeğerlendirme medyatör olarak kullanıldığında psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisine pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve görev yapılan birime göre psikolojik sermaye, özdeğerlendirme ve yaşam doyumunda herhangi bir farklılık bulunmamasına karşılık; medeni durum ve çalışma süreleri bakımından yaşam doyumunda anlamlı bir fark bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, özdeğerlendirme ve yaşam doyumunu etkilediği için kişilerin psikolojik durumu kendilerini değerlendirmesi ve yaşam kalitesini yükseltmeleri açısından önemlidir.	
(61)	Mesut Karaman 2018 Psikolojik Sermaye ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama	Sağlık kurumlarında çalışan sağlık personelinin psikolojik sermaye ve maneviyat algısının algılanan performansa etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Sağlık çalışanlarında psikolojik sermayenin ve maneviyat algısının algılanan performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarında ise; umut ve öz yeterliliğin performans algısını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Psikolojik sermayenin maneviyat algısını anlamlı bir şekilde ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Ölçek alt boyutlarından umut ve psikolojik dayanıklılığın maneviyat algısını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.	
	Suzan Urgan 2018	Sosyal Sermaye ve Pozitif Psikolojik	Bu çalışma ile kültürel zekâ kavramı pozitif	Sağlık çalışanlarının sosyal sermayeleri ve pozitif psikolojik sermayeleriyle kültürel

(62)	Sermayenin Kültürel Zekâyla İlişkisine Yönelik Sağlık Sektöründe Uluslararası Bir Çalışma	psikolojik sermaye ve sosyal sermaye kavramıyla uluslararası düzeyde ele alınmıştır.	zekâları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Demografik faktörler ve alt boyutlar arasındaki ilişkiler dikkate alınarak ülkeler arasında sıralama yapılmış ve Türkiye'nin mevcut durumu ortaya konulmuştur. Bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ boyutları açısından Türkiye, Romanya, Güney Kore ve İsveç sıralaması ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye alt boyut düzeyleri bakımından Türkiye iyimserlik dışında son sırada yer alırken sosyal sermayenin alt boyutları açısından dört ülke arasında ortada olduğu tespit edilmiştir.
Gül Kayalı Kalmaz 2016 (63)	Sağlık Kurumlarında Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Üzerine Bir Çalışma	Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki hakkındaki algılarının belirlenmesine yönelik inceleme yapılmıştır.	Örgütsel özdeşleşme ile öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut arasında bir ilişki bulunmazken, bireysel ilerleme taraflı destek ve karşılıklı olma normu dayanmış destekleme arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.
Bengü Hırlak 2015 (64)	Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma	Otantik liderliğin insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların psikolojik sermayeleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yönünü ve düzeyini tespit etmek amaçlanmıştır.	Otantik liderlik boyutlarının (öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi, içselleştirilmiş ahlak anlayışı) insan kaynakları yönetimi boyutlarını (seçim, eğitim, performans değerlendirme, kariyer planlama, çalışan katılımı, iş tanımı, ücretlendirme), psikolojik sermaye boyutlarını (özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık), çalışan performansını olumlu yönde etkilediği, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; insan kaynakları yönetimi boyutlarının tamamının psikolojik sermaye boyutlarının tamamını, çalışan performansını olumlu yönde etkilediği, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; psikolojik sermaye boyutlarının tamamının çalışan performansını olumlu yönde etkilediği, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediği; işten ayrılma niyetinin ise çalışan performansını etkilemediği tespit edilmiştir. Araştırma değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Yalnızca araştırma değişkenleri ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Bireylere bir duygusal durumu edinmede yardımcı olan duygu eylemleri; alışkanlıklar, ritüeller, günlük uğraşlardır. Bir duygusal durumu edinmede önemli etkiye sahip duygu ifade etme davranışları/biçimleri terimi, çalışmalarda sıklıkla terimin etkileri veya kuramsal geçmişi ayrıntılı tartışılmadan kullanılır. Bu nedenle çalışmada Türkiye'deki üniversitelerde duygusal habitus konusunda erişime açık (izinli) durumunda olan lisansüstü tezler incelenerek, tezlerin mevcut durumları ve duygusal habitus kavramının kuramsal geçmişi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Amaç doğrultusunda anahtar sözcükler ile gerçekleştirilen tarama sonucunda duygu, duygusal emek, duygusal habitus, sosyal sermaye, psikolojik sermaye ile ilgili hemşireler, hemşirelerin de dâhil olduğu örneklem ve Hemşirelik öğrencileri ile yürütülen lisansüstü 64 teze ulaşılmıştır. Sağlık bilimleri enstitülerinde ağırlıklı olarak duygusal emek, sosyal bilimler enstitülerinde psikolojik sermaye çalışılmıştır. En fazla konu çeşitliliği Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği eğitim programıdır. Bu programda doğrudan duygusal habitus kavramıyla 1 doktora tezinin, karma araştırma desenine göre hemşireler ile yürütüldüğü saptanmıştır. Doğrudan duygusal habitus kavramıyla farklı örneklerde farklı araştırma desenleriyle birçok tez çalışması yürütülmesine gereksinim vardır. Böylece hemşirelerin duygusal habitusları keşfedilebilecek ve hem hemşire sağlığı hem de bakım kalitesi ve hasta memnuniyeti artış gösterebilecektir; ancak tezlere bakıldığında dolaylı kavramlarla hemşirelik duygusal habitusu hakkında birçok alanda çalışmanın var olduğu anlaşılmaktadır. Bu kavramlar duygusal habitusun temellendiği ve şekillendirdiği hemşirelik sermayeleri ve duygusal emek ile ilgilidir. Literatürde teorik bilgi ve deneyimler sonucunda elde edilen mesleki birikimin (sermayenin); ancak duygusal habitus kazanımı, yeniden üretimi ve değişimi ile gerçekleşebileceği belirtilmiştir (Scheer, 2012; Theodosius, 2008). Malak Akgün (2015) tez çalışmasında mesleki gelişim önerilerinde hemşirelerin mesleki bilginin artırılması önerisinde bulunarak mesleki sermayelerine verdikleri önemin ve bu sermayeyi artırarak duygusal habitus kazanımı ve değişiminin olabileceğinin farkında olduklarını belirtmiştir.

Duygusal emekte duyguların içselleştirilmesi ve duygusal habitus kazanılması, hissedilenle sergilenen duygular arasındaki uyumsuzluğu azaltmaya yardımcı olmaktadır. Hemşirenin hasta ile iletişiminin hemşirelerin duygusal habitusları açıdan değerlendirmesi bakımın kalitesini olumlu olarak etkileyebilir; çünkü hemşireler sağlıklı bireylerden çok hastalarla çalışmakta; hizmet verirken kontrollü, empatik, anlayışlı, yansız olmaları, ilgi gibi kendi gerçek duygularını yönetmeleri ve iyi görünmeleri beklenmektedir. Bu nedenle duygusal emek ve dolayısıyla duygusal habitus, hemşireler için çok önemlidir. Duygusal habitus, bakım alanında var olan terapötik ve yardım edici iletişim becerileri olarak adlandırılabilir iletişim yatkınlığını (habitusu) hemşirenin kazanması sonucunda hasta hemşire etkileşimde hemşirenin kendinin ve hastanın duygularını anlayarak ve yöneterek psikososyal bakım sunmasını sağlar (Malak Akgün & Öz, 2017). Ayrıca duygusal habitusun manevi bakımda da etkili olduğu anlaşılmaktadır (Sezer & Geçkil, 2018; Karaman, 2018; Çidem, 2020).

Literatüre göre psikolojik ve sosyal sermayeleri yüksek olan hemşirelerin, çalışma yerinin olumsuz etkileriyle etkin bir şekilde mücadele ederek tükenmişliğe karşı kendilerini korumaları ve kendilerini işlerine daha çok adanmaları beklenmektedir (Aloğlu, 2017; Sezer & Geçkil, 2018; Doğan & Aslan, 2018; Karatepe, Kuşcu, Karaman, 2019; El, 2019; Çiçeklioğlu, 2020; Karaman, Macit, Karatepe, 2020; Zişan, 2021). Hemşirelerin psikolojik sermaye ve sosyal sermayelerinin işe adanmışlıkları üzerindeki artırıcı ve tükenmişlikleri üzerinde azaltıcı etkisi bulunmaktadır (El, 2019). Hemşirelerin duygusal habitus kazanımı bağlamında elde etmeleri gereken sermayeler sosyal sermaye, kültürel sermaye, simgesel sermaye, duygusal sermaye ve psikolojik sermaye olacaktır.

İlişkilerin doğasında yer alan sosyal sermaye, ilişki ağına mensup kişiler arasında bağlılığı tesis ederek iş birliğini teşvik eder. Bireylerin bir topluluğa ait olma duygusu geliştirmelerini, uyum içinde çalışmalarını ve ortak hedeflere ulaşmalarını sağlar (Coleman, 1988; Bourdieu 1985; Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Dahası, benzer düşünceye sahip çalışanlardan oluşan bir sosyal ilişki ağı, aynı zamanda, daha yüksek uyum yaratarak, ortak çıkarlar doğrultusunda meslek üyelerinin birbirine tutunmalarını sağlar. Ayrıca güven, uzun süreli bir ilişki kurmanın temelini oluşturduğu için sürdürülebilir bir bağlılık sağlar. Bu bağlamda, hemşirelerin güvenilebilir ağlara katılımı, aynı zamanda güvenle bağlandıkları bir sosyal ağa ait oldukları için güvende olduklarını hissetmelerini sağlar. Böylece hemşireleri yalnızlık, yalıtılmışlık, yabancılaşmışlık ve diğerleri ile bağlantısı kopmuşluk hissine karşı savaş verebilmiş olur. Bu nedenle, yüksek sosyal sermayeli hemşireler, işlerinde tükenmişlik duygusunu daha az hissedecek ve kendilerini işlerine daha fazla adayacaklardır. İnsanlara yardım gerektiren diğer tüm mesleklerde olduğu gibi, yüksek fiziksel ve duygusal gereksinimi sonucu, sağlık hizmeti sektöründe tükenmişlik nispeten daha yaygındır. Duyguların tükenmesi, hemşirelerin duygusal kaynaklarının tükenmesi anlamına gelir. Kişisel kapasitenin azaldığı hissi, hemşirelerin kendi işini yapma konusunda yetkin olma hissini azaltması anlamına gelir. Duyarsızlaşma, kişinin normal temasta olduğu diğerlerine karşı duyarsız ve kayıtsız bir yanıt göstermesi anlamına gelir (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Goldberg 1998; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Sosyal sermayenin işe adanmışlık ve tükenmişlik ile olan ilişkisi arasında psikolojik sermayenin kısmi aracı role sahip olduğu belirtilmiştir (El, 2019); çünkü psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanlar, iş hayatında neleri yapıp neleri yapamayacaklarına dair inançları yüksek olan, yaşadıkları zorluk ve sıkıntılara rağmen kendilerini negatif durumdan hızlıca çıkarıp toparlanabilen, hedef ve amaçlarına odaklanıp yollarına devam edebilen, yeri geldiğinde kendi kendini motive edebilen bireylerdir (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Avolio, Walumbwa, Li, 2005; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Luthans, Youssef, Avolio, 2007). Psikolojik sermaye işyerinde deneyimlenen stres yükleyiciler (Luthans & Jensen, 2005) ve beraberinde hissettirdiği tükenmişliğe karşı çalışanların kendilerini korumalarında aktif rolü olan bir öz kaynak olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2019; El, 2019). Araştırmalar, psikolojik sermayenin işle ilgili stres belirtilerini önemli ölçüde azalttığını (Luthans & Youssef, 2007) ve esenliği artırdığını (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010) göstermiştir. Bu nedenle, yüksek iş talepleri gibi işteki stres yükleyicilere ve tükenmişliğe karşı çalışanların psikolojik sermayesi azaltıcı rol oynayacaktır. Ayrıca, ortak çalışma, karşılıklı destek, ortak hedefler ve paylaşılan değerlerin tükenmişlik riskini azaltma derecesi dikkat çekicidir (Kowalski, Ommen et al., 2010). Bu nedenle çalışanlar, işyerindeki sosyal ilişkileri sonucu ortaya çıkan sosyal sermayeyi işle ilgili strese ve tükenmişliğe karşı kalkan olarak kullanabilirler. Araştırmalar, sosyal sermayenin stresin etkisini tamponlamak için işyerinde aktif rol oynadığını (Sapp, Kawachi, Sorensen, La Montagne, & Subramanian, 2010) ve beraberinde tükenmişliğe karşı yatıştırıcı etkisi olduğunu doğrulamıştır (Boyas et al., 2012; Farahbod et al., 2015).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Anahtar sözcüklerden duygu, duygusal emek, duygusal habitus, sosyal sermaye, psikolojik sermaye ile ilgili hemşireler, hemşirelerin de dâhil olduğu örneklem ve Hemşirelik öğrencileri ile yürütülen lisansüstü 64 teze ulaşılmıştır. Psikiyatri ve Ruh Sağlığı Hemşireliği eğitim programı en fazla konu çeşitliliğinin olduğu programdır. Bu programda doğrudan duygusal habitus kavramıyla 1 doktora tezinin, karma araştırma desenine göre hemşireler ile yürütüldüğü saptanmıştır. Doğrudan duygusal habitus kavramıyla farklı örneklerde farklı araştırma desenleriyle birçok tez çalışması yürütülmesine gereksinim vardır. Böylece hemşirelerin duygusal habitusları keşfedilebilecek ve hem hemşire sağlığı hem de bakım kalitesi ve hasta memnuniyeti artış gösterebilecektir. Ancak tezlere bakıldığında dolaylı kavramlarla hemşirelik duygusal habitusu hakkında birçok alanda çalışmanın var olduğu anlaşılmaktadır. Bu kavramlar duygusal habitusun temellendiği ve şekillendirdiği hemşirelik sermayeleri ve duygusal emek ile ilgilidir.

Hemşirelik duygusal habitus üzerine gerçekleştirilen tezlerin adı, amacı, bulguları, sonuçları, yazar adı ve yılı bir tabloda okuyuculara açıklanmıştır. Çalışmanın duygusal habitus konusunda çalışma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici olması beklenmektedir. Duygusal habitus, hemşireler için çok önemlidir; çünkü bakım alanında var olan terapötik ve yardım edici iletişim becerileri olarak adlandırılabilir.

iletişim yatkınlığını (habitusu) hemşirenin kazanması sonucunda hasta-hemşire etkileşiminde hemşirenin kendinin ve hastanın duygularını anlayarak ve yöneterek psikososyal bakım sunmasını sağlar. Ayrıca duygusal habitusun manevi bakımda da etkili olduğu anlaşılmaktadır. Hemşirelerin psikolojik sermaye ve sosyal sermayelerinin işe adanmışlıkları üzerindeki artırıcı ve tükenmişlikleri üzerinde azaltıcı etkisi bulunmaktadır. Sosyal sermayenin işe adanmışlık ve tükenmişlik duygusu ile olan ilişkisi arasında psikolojik sermayenin kısmi aracı role sahip olduğu belirtilmektedir. Sağlık çalışanlarının sosyal sermayeleri ve pozitif psikolojik sermayeleriyle kültürel zekâları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Kamu hastanelerinde gerçekleştirilen inovasyon çalışmalarının hastanenin sosyal sermayesinden olumlu yönde etkilendiği, bu çalışmalar neticesinde yeni entelektüel sermayenin meydana geldiği ve entelektüel sermayenin de hastanenin performansını olumlu yönde etkilediği açıklanmıştır. Sosyal sermaye ve performans arasında entelektüel sermayenin tam aracılık rolü ve inovasyon çalışmalarının sosyal sermaye ve entelektüel sermaye arasındaki kısmi aracılık rolü belirlenmiştir. Hemşirelerin duygusal habitus kazanımı bağlamında elde etmeleri gereken sermayeler sosyal sermaye ve psikolojik sermaye olacaktır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmacı tarafından YÖK Ulusal Tez platformundan elde edilen veriler, uygun tanımlama sağlanarak temin edilebilir. Bu çalışmada toplanan tüm bilgiler kamuya ait olduğu ve çalışmada katılımcılarla herhangi bir etkileşime girilmediği için etik kurul onayı gerekmemiştir.

KAYNAKLAR

- Akdemir, B. & Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Aloğlu, Ö. G. N. (2017). Sosyal sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Kahramanmaraş'ta bir alan çalışması. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(4), 328-343.
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Ataman, E. & Barış, İ. (2019). Sosyal sermaye ürünü olarak taziye kültürü ve kurumsal bir hizmet olarak yas danışmanlığı: Türkiye-Almanya örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 93-112.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve Sonuçları ile Psikolojik Sermaye: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bourdieu, P. (1985). The social space and the genesis of groups. *Social Science Information*, 24(2), 195-220.
- Bourdieu P. (2006). *Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine*. Hülya Uğur Tanrıöver (Çev.). Hil Yayınları.
- Bourdieu, P. (2010). *Sermaye Biçimleri*, Derleyenler: M. M. Şahin ve A. Z. Ünal, Sosyal Sermaye, İstanbul, Değişim, s. 45-75.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2012.) *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. Nazlı Ökten (Çev.). İletişim Yayınları.
- Boyas, J., Wind, L. H. & Kang, S. Y. (2012). Exploring the Relationship between Employment Based Social Capital, Job Stress, Burnout, and Intent to Leave among Child Protection Workers: An Age-Based Path Analysis Model. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 50-62.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
- Coşkun, K. (2018). *Duygusal Emeğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinin Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Çiçeklioğlu, H. (2020). Psikolojik sermayenin lider üye etkileşimine etkisi: sağlık sektöründe bir alan araştırması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 192-208.

- Çidem, A. (2020). *Hemşirelerin Maneviyat ve Manevi Bakım Düzeyleri ile Duygusal Emek Davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. & Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- El, İ. (2019). *Psikolojik Sermaye ve Sosyal Sermayenin Hemşirelerin İşe Adanmışlık ve Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Farahbod, F., Chegini, M. G., Eramsadati, L. K. & Mohtasham-Amiri, Z. (2015). The association between social capital and burnout in nurses of a trauma referral teaching hospital. *Acta Medica Iranica*, 53(4), 214-219.
- Fry, D. M. (1995). Reproductive effects in birds exposed to pesticides and industrial chemicals. *Environmental Health Perspectives*, 103(suppl 7), 165-171.
- Ghasemzadeh, A., Zavvar, T. & Rezaei, A. (2015). Impact of psychological capital and social capital on the job stress and deviant behaviors in clinical staff. *International Journal Hospital Research*, 4(4), 149-154.
- Ghashghaeizadeh, N. (2016). The study of effectiveness of training of psychological capital on dimensions of social capital among women teachers of elementary schools. *Journal of Psychological Studies*, 12(1), 125-140.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85, 551-75.
- Husso, M. & Hirvonen, H. (2012). Gendered agency and emotions in the field of care work. *Gender, Work and Organization*, 19, 29-51.
- Karabulut, N., Gürçayır, D. & Aktaş, Y. Y. (2019). Hemşirelik araştırma tarihi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (2), 121-128.
- Karagözoğlu, Ş. (2006). Bilim, bilimsel araştırma süreci ve hemşirelik. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 13(2):64-71.
- Karaman, M. (2018). *Psikolojik Sermaye ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- 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.
- 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.
- Knights, D. & Surman, E. (2008). Editorial: Addressing the gender gap in studies of emotion. *Gender, Work and Organization*, 15(1), 1-8.
- Kowalski, C., Ommen, O., Driller, E., Ernstmann, N., Wirtz, M. A., Köhler, T. & Pfaff, H. (2010). Burnout in nurses—the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical Nursing*, 19(11-12), 1654-1663.
- LeGrow, K., Hodnett, E., Stremler, R., McKeever, P. & Cohen, E. (2014). Bourdieu at the bedside: briefing parents in a pediatric hospital. *Nursing inquiry*, 21(4), 327-335.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- 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.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

- Luthans, K. W. & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Malak Akgün, B. (2019). The field of care work and habitus. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 10(2), 143-148.
- Malak Akgün, B., & Öz F. (2017). *Hemşirelikte Duygusal Habitus*. Nobel Tıp Kitabevi.
- Akgün, B. M. (2015). *Hemşirelerin Duygusal Emek, Duygusal Özyeterlik ve Tükenmişlik Düzeylerinin Duygusal Habitus Bağlamında İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Jackson S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Morris, J. A. & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2004). *Nursing Research: Principles And Methods: United States Of America*. Lippincott Williams Wilkins.
- Sapp, A. L., Kawachi, I., Sorensen, G., LaMontagne, A. D. & Subramanian, S. V. (2010). Does workplace social capital buffer the effects of job stress? A cross-sectional, multilevel analysis of cigarette smoking among US manufacturing workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 52(7), 740.
- Savage, J. (2004). Researching emotion: The need for coherence between focus, theory and methodology. *Nursing Inquiry*, 11(1), 25-34.
- Savcı, C., Şerbetçi, G. & Hacer, Ö. (2021) Hemşirelerin bilimsel araştırma sürecine ilişkin deneyimleri ve karşılaştıkları engeller. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 9(2), 694-705.
- Sezer, H. K. & Geçkil, E. (2018). Pediatri hemşirelerinin duygu gereksinimleri ile maneviyat ve manevi bakım hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(2), 167-174.
- Scheer, M. (2012). Are emotions a kind of practice (and is that what makes them have a history)? A Bourdieuan approach to understanding emotion. *History and Theory*, 51, 193-220.
- Souza, D. F. & Silvino, Z. R. (2018). The sociology of Pierre Bourdieu: theoretical potential for the subfield of nursing. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 71, 2055-2059.
- Şahin, M. M. & Yılmaz, O. (2020). Sosyal sermaye, motivasyon ve iş tatmini arasındaki aracılık etkisi: Batman Üniversitesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(3), 587-606.
- Theodosius, C. (2008). *Emotional Labour in Health Care: The Unmanaged Heart of Nursing*. Routledge.
- Türesin Tetik, H. & Köse, S. (2017). Psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisinin hizmet sektöründe araştırılması. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(2), 341-378.
- Virkki, T. (2008a) Habitual trust in encountering violence at work: Attitudes towards client violence among Finnish social workers and nurses. *Journal of Social Work*, 8(3), 247-67.
- Virkki, T. (2008b). The art of pacifying an aggressive client: 'Feminine' skills and preventing violence in caring. *Work Gender, Work and Organization*, 15(1), 72-87.
- Yılmaz, M. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi: Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurt, V. (1988). *Mastektomi Ameliyatı Olan Hastaların Öncesi ve Sonrası Dönemindeki Duygusal Tepkileri ve Hemşirelerin Bu Tepkilere İlişkin Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zişan, D. A. (2021). İdeal çalışanın oluşmasında sosyal sermaye, hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımının önemi: İşe bağlılık değişkeninin aracılık rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 163.