

SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Dr. Harun YILDIZ*

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ**

ÖZ

Bireyin psikolojik gelişimi ve psikolojik kaynaklarını ifade eden pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar 2007 yılından sonra önem kazanmaya başlamıştır. Ancak ulusal alanyazın ise pozitif psikolojik sermayenin bu önemi konusunda oldukça sınırlı kalmıştır. Bu kapsamda yapılan araştırmada, sağlık sektörü çalışanlarının demografik özellikler açısından pozitif psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları İstanbul ilindeki yedi kamu hastanesinden Ağustos-Aralık 2014 arasındaki 1141 sağlık çalışanıdır. Araştırma sonucunda, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi demografik değişkenler (yaş, statü, eğitim, deneyim ve çalışma süresi) açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayrıca, araştırma sonucunda uygulayıcılar ve çalışanlar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Pozitif Örgütsel Davranış, Sağlık Sektörü.

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19.

A RESEARCH ABOUT DETERMINING THE LEVEL OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF HEALTH EMPLOYEES

ABSTRACT

The studies related to positive psychological capital, which means psychological resources and psychological development of an individual, has gained importance after 2007. Despite the importance of positive psychological capital well established in the literature, interestingly positive psychological capital has been under-researched in the national literature. In this context, the aim of this study is to determine the level of positive psychological capital in terms of demographic characteristics of hospital employees. This research was conducted by using survey method. Participants in the study were 1141 hospital employees who work at the seven public hospitals in Istanbul between August-December 2014. The findings suggest that the level of positive psychological capital shows significant variations according to employees' demographic variables (age, position,

¹ Bu çalışma Yıldız'ın (2015) "Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

* Sorumlu yazar, dryildizharun@gmail.com

** Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Ana Bilim Dalı, eorucu@balikesir.edu.tr

education, work experience and tenure). Furthermore, theoretical implications for both employees and practitioners are discussed.

Key Words: *Positive Psychological Capital, Positive Organizational Behavior, Health sector.*

JEL Classification: *M10, M12, M19.*

1. GİRİŞ

Çalışanların güçlü ve olumlu yönlerini esas alan pozitif psikoloji kavramı, son yıllarda işletmelerin yoğunlaştığı bir araştırma konusu haline gelmiştir. Çünkü pozitif psikolojinin örgütsel psikolojiyi etkilemesi sonucunda, örgüt içerisindeki pozitif sermayenin önemi anlaşılmaya başlamıştır. Bu açıdan çalışanların psikolojik kaynaklarını ve pozitif psikolojik gelişimsel durumlarını gösteren ve sağlık ve mutluluk ile de yakından bağlantılı olan psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış alanyazınında bir önemli yapı olarak belirmiştir. Psikolojik sermaye özellikle yönetim ve organizasyon bilim dalı şemsiyesi altında yer alan örgütsel davranış alanyazınında önemli bir ilgi uyandırmıştır. Ancak bu ilgi daha çok uluslararası alanyazınla sınırlı olmakla birlikte, ulusal alanyazında ise yeterli bir önem kazanmamıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili uluslararası alanyazın incelendiğinde ise daha çok ABD kaynaklı (özellikle de Nebraska Üniversitesi'nden) çalışmaların olduğu gözlenmektedir. Ancak son beş yıl dikkate alındığında ise uluslararası ve ulusal alanyazında bu konuda yapılan çalışmaların hız kazandığı görülmektedir.

İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesi için bir gereklilik olan pozitif psikolojik sermaye ile ilgili birçok araştırmacı tarafından farklı sektörlerde ve farklı değişkenlerle yapılan araştırmalarda, pozitif psikolojik sermayenin çeşitli iş çıktılarına, tutumlara ve davranışlara yaptığı katkılar incelenmiştir. Bu araştırmalarda, pozitif psikolojik sermayenin olumlu iş çıktılarına, tutumlarına ve davranışlarına yol açtığı belirlenmiştir. Ancak yapılan bu araştırmalarda demografik değişkenler açısından kapsamlı bir değerlendirmenin yapılmadığı ve özellikle bu değişkenin öncülleri ve sonuçları olan (çeşitli iş tutumları, davranışları) değişkenlere yönelik araştırma tasarımların yapıldığı gözlenmiştir. Ayrıca sağlık sektörü özelinde pozitif psikolojik sermayenin yeterince araştırılmadığı ve bu alandaki araştırmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin demografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Özetle yapılan bu araştırmanın temel araştırma sorusu şudur: Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri demografik özellikler açısından değişmekte midir?

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Pozitif Psikoloji

“Pozitif psikoloji (positive psychology)” terimi yaklaşık olarak 60 yıl önce Maslow’un (1954) “Motivasyon ve Kişilik (Motivation and Personality)” adlı kitabının son bölümü olan “Pozitif Bir

Psikolojiye Doğru (Toward A Positive Psychology)” bölümü ile ilk kez kullanılmıştır (Wright, 2003: 437). İnsancıl psikoloji olarak da anılan bu yaklaşım (Burger, 2010: 301-302; Wright, 2003: 440) günümüzde ise pozitif psikoloji olarak anılmaya başlamıştır. Maslow ve Rogers gibi kuramcılarının kişiliğin sağlıklı yönüne dikkat çekmesi ile çoğu kişilik araştırmacılarının önem vermeye başladığı bu kavram (Burger, 2010: 301-302), Seligman’ın psikoloji alanındaki bakış açısıyla büyük bir oranda benzerlik taşımaktadır (Wright, 2003: 437). 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği’nin (American Psychological Association) başkanı olan Martin Seligman’ın (2002a: 3) psikoloji alanına yeni bir bakış açısı ile başlayan ve yeni bir akım olan pozitif psikoloji (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Luthans ve Youssef, 2004: 151; Kauffman ve Scoular, 2004: 292), II. Dünya Savaşı’ndan beri devam eden psikolojinin sadece zihinsel hastalıklar ve patolojilere odaklanan yönüne değil, aynı zamanda psikolojinin unutulmuş iki altın misyonuna vurgu yapmakta ve “insanların doğru olan yönleriyle ilgilenmeye” ve “onları geliştirmeye” odaklanmaktadır (Sheldon ve King, 2001: 216; Luthans ve Youssef, 2004: 151; Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Hodges ve Clifton, 2004: 266; Kauffman ve Scoular, 2004: 292). Bunlar insanların yaşamlarını daha üretken ve değerli yapma ve insanın potansiyelini ortaya çıkarmadır. Çünkü klinik psikoloji, sadece kişileri psikolojik hastalıktan sağlıklı duruma geçirmekle ilgili tedavi stratejileri ile ilgilenirken, bazı hususları ise eksik bırakmıştır. İşte bu noktada, pozitif psikoloji bu eksikliği tamamlar nitelikte ortaya çıkmıştır (Seligman, 2002a: xiii; Seligman, 2002b: 3; Cameron, Dutton ve Quinn, 2003). Pozitif psikoloji, bireylerin ve toplulukların gelişimlerini destekleyen faktörleri incelemeyi ve bunları teşvik etmeyi kendisine bir amaç olarak belirlemiştir. Bu nedenle pozitif psikoloji, hastalık ve rahatsızlıklara yapılan vurgunun da ötesine geçerek, psikolojik sağlık kaynakları üzerine dikkati çekmektedir (Sheldon, Frederickson, Rathunde ve Csikszentmihalyi, 2000). Bilimde, araştırmada ve uygulamada pozitifliğe önem veren bu pozitif odaklılık sayesinde pozitif psikoloji hareketi kısa zamanda eğitim, ekonomi, yönetim, sağlık bakım, kamu sağlığı, sosyal ve insan hizmetleri, nörobilim, liderlik ve diğer örgütsel alanlarda hızla yayılmıştır (Donaldson ve Ko, 2010: 177).

Pozitif psikolojiyi, işyerinde pozitifliği ve güç-tabanlı yönetimi uygulayan (Fredrickson, 2003: 335) pozitif örgütsel kültür/bilim ve pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki akım teşvik etmiştir. Bunlarda birincisi, pozitif örgütsel kültürdür (positive organizational scholarship). Michigan Üniversitesi bilim adamlarının çalışmalarına dayanan pozitif örgütsel kültür, örgütün zor zamanlarda hayatta kalabilmesini sağlayabilecek ve etkinliğini artırabilecek pozitif örgütsel niteliklere vurgu yapmaktadır. İkincisi ise, pozitif örgütsel davranıştır (positive organizational behavior). Pozitif örgütsel davranış ise, bugünün iş ortamındaki performans iyileştirmelerinde kullanılacak ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen psikolojik kapasitelere ve pozitif odaklı insan kaynaklarının güçlü yönlerine vurgu yapmaktadır (Luthans, 2002a: 59; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006b: 40). Bu noktada ayrı ayrı olarak öz-yeterlilik/güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik kapasiteler de pozitif örgütsel davranış kapsamına girmektedir. Ancak kapasiteler bir

bütün olarak ele alındığında ise ortaya pozitif psikolojik sermaye çıkmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 151-152). Çünkü pozitif psikolojik sermaye yapısı, pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkan bir yapıdır.

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

İnsan unsurunun taklit edilemez olması, bu unsura olan değeri artırmıştır. Bu nedenle işletmeler diğer rakiplerine göre kendilerini daha eşsiz kılabilmek için maddi olmayan sermaye türlerini tanımaya, geliştirmeye ve yönetmeye tüm dikkatlerini vermeye başlamışlardır. Ayrıca sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün elde edilmesi için oluşturulan stratejiler, bireylere daha çok önem verilmesini gündeme getirmiş ve bu sayede etkinlik ve verimlilik için bireysel gelişimin işletmeler için ne kadar önemli olduğu anlaşılmıştır. Böylece insana gerekli önem verilmesi ve insan kaynaklarının bir sermaye yatırımı olarak görülmesi, maddi olmayan sermaye türlerine olan dikkati daha da artırmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 144; Luthans, 2010: 219).

Maddi sermaye olan geleneksel ekonomik sermaye dışında, insan sermayesi (kişinin ne bildiği) ve sosyal sermayeye (kişinin kimleri tanıdığı) yeterli önem verilirken, pozitif psikolojik sermayenin (kişinin gerçekte kim olduğu) önemi gözden kaçırılmıştır. Ancak daha çok kişilerin olumlu ve güçlü yönleri ve nitelikleri üzerine önem veren pozitif psikolojik sermaye ile bu eksiklik giderilmiş ve sonunda bireysel ve örgütsel performansı kalıcı hale getiren bir anlayış geliştirilmiştir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 45; Lewis, 2011: 142).

Psikolojik sermaye kavramı ilk defa Luthans ve Youssef (2004) tarafından kullanılmıştır. Ancak kavramın 12 yıllık gelişim temelleri incelendiğinde (Luthans 2002b; Wright, 2003) pozitif psikolojik sermaye kavramının ilk olarak pozitif örgütsel davranış kapasitesi olarak (ilk olarak Journal of Organizational Behavior adlı dergide) kullanıldığı görülmektedir. Bu süreçte kavram büyük bir gelişme göstermiş ve pozitif psikolojik sermaye olarak alanyazında yerini almaya başlamıştır. Pozitif psikoloji kapsamındaki, pozitif psikolojik sermaye kavramı Pozitif Duygular Teorisi'ne de dayandırılmaktadır (Fredrickson, 2001). Çünkü pozitif duygular teorisi, olumlu duyguların entelektüel (yaratıcılık gibi), fiziksel (stresle baş etme gibi) ve sosyal (ilişkiler gibi) kaynaklarla birlikte psikolojik kaynakları (psikolojik iyi oluş, psikolojik dayanıklılık, mutluluk vb.) da artırdığını ve olumlu duyguların benzersiz niteliklerini vurgulamaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 99; Fredrickson, 2001). Diğer bir açıklayıcı teori ise, Pozitif Olaylar Teorisi'dir. Bu teori, çalışanların duygularının ve ruh hallerinin iş performansı ve iş tatminini nasıl etkilediğini açıklamak için geliştirilmiş bir teoridir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 65). Çalışanlar iş çevresinde yaşadıkları olaylar ve iş çevresinin iç dinamikleri sonucunda içsel olarak yaşadıkları/algıladıkları olaylara psikolojik durumları çerçevesinde (psikolojik sermayeleri çerçevesinde) duygusal reaksiyonlar verebilmekte ve bunun sonucunda da işe yönelik tutum (güven gibi) geliştirmektedirler. İşe yönelik tutumlar oluşuktan sonra da davranışlar (örgütsel vatandaşlık davranışları gibi) gösterilmeye başlanmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996: 12).

2.2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Psikolojik sermaye ikinci seviyeden bir kavramdır. Bu kavramın birinci seviyesini umut (hope), iyimserlik (optimism), öz-yeterlilik (self-efficacy) ve dayanıklılık (resilience) oluşturmaktadır (Harms ve Luthans, 2012: 590-591). Psikolojik sermaye ise bu kavramların bileşiminden oluşmakta ve bireylerin psikolojik gelişim durumlarını ifade etmektedir (Duffy, 2013: 98; Luthans vd., 2008: 209). Luthans vd. (2007: 3) oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin bu dört bileşeni rekabetçi avantaj elde edilebilmesine olanak sağlayabildiği ve yönetilebildiği (Luthans vd., 2005: 253) için genel olarak Pozitif Örgütsel Davranış'ın değer ölçütleri olarak kabul edilmiştir. Bu değerlerin yönetimi ve sağladığı rekabet avantajı neticesinde pozitif psikolojik sermaye genel olarak dört bileşen ile açıklanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Öz-yeterlilik, Albert Bandura'nın (1982; 1997) Sosyal Bilişsel Teorisi'ne (Sosyal Öğrenme Teorisi) ve diğer ilgili araştırmalarının genişletilmesine dayanmaktadır (Luthans, 2010: 234). Öz-yeterlilik, özel bir koşul içerisinde (bireyi veya grubu ilgilendiren) kişinin gerekli eylemlerde bulunabilmesini ve motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını harekete geçirebilmesi için ihtiyaç duyulan güvene sahip olmasını ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 153; Henry, 2004: 272; Bandura, 1982: 122; 126; Stajkovic ve Luthans, 1998: 63; 66; Harms ve Luthans, 2012: 590).

Bir motivasyonel durum olarak ifade edilen umut, pozitif psikolojist C. Rick Snyder'in çalışmalarına dayanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 153). Bireyin arzu edilen amaca ulaşabileceğine yönelik düşüncesini ifade etmektedir (Snyder vd., 1996: 321; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002: 257; Harms ve Luthans, 2012: 590). Umudun, üç temel kavramdan oluşmaktadır. Bunların birincisi amaca yönelik iradeye sahip olmaktır ki bu kişinin çeşitli durumlar ve koşullar karşısındaki istekliliğini göstermektedir (Luthans vd., 2008: 210; Snyder vd., , 1991: 570; Snyder vd., 1996: 321; Luthans, 2010: 235). İkincisi amaçtır ve kişi bu amacı başarma arzusu içerisinde hareket etmek için iradesini ortaya koymaktadır (Luthans vd., 2008: 210; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002: 256). Üçüncüsü ise amaca yönelik iradenin çeşitli yollar vasıtasıyla amaca ulaştırabildiği yönündeki inançtır (Luthans vd., 2008: 210; Snyder vd., 1991: 570; Snyder, Rand ve Sigmon, 2002: 256; Snyder vd., 1996: 321; Luthans vd., 2006a: 389; Luthans, 2010: 235).

Seligman (2006) ve pozitif psikoloji hareketine katılanların uygulamaları ve araştırmalarına dayanan iyimserlik, bir kişinin içsel, kalıcı ve yaygın olayların gerekçelerine pozitif olayları atfetmesi; dışsal, geçici ve durumsal olan olayların gerekçelerine ise negatif olayları atfetmesi şeklindeki izah biçimidir. İyimserlik, şimdi ve gelecekte başarıma hususunda pozitif bir beklentiyi ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 154). Harms ve Luthans'a (2012: 590) göre iyimserlik, gelecek olaylar hakkında pozitif beklentilere sahip olma ve bu olaylara pozitif nitelikleri atfetme ile ilgilidir. Umudun aksine iyimserlik, hem klinik hem de örgütsel ortama uygulanmıştır.

İşyerindeki dayanıklılık uygulamalarının temelleri, pozitif psikolojist Ann Masten ve diğer araştırmacılarca yapılan çalışmaların öncülüğünde gelişimsel ve klinik alanlarda kurulmuştur (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002: 74-75). Değişken-odaklı ve kişi-odaklı olarak yapılan bu araştırmaların birleştiği nokta, dayanıklılığın insana özgü adaptasyonel sistemleri içeren yaygın bir olgu olduğudur. Dayanıklılık bir sonuç değil, kişinin gelişimi ve adaptasyonuna/uyumuna dayanan sıradan bir süreçtir (Masten, 2001: 227; Masten ve Reed, 2002). Dayanıklılık, bireyin karşılaşacağı risk faktörlerini azaltacak (Luthans, 2010: 235) ve becerilerini geliştirebilecek bireysel ve çevresel koruyucu mekanizmalar sunmaktadır. Dayanıklı bireyler zorlukları ve aksilikleri yaşamın bir parçası olarak görmekte ve bunlardan kendilerine olumlu bir anlam ve değer çıkarmaktadır (Luthans, 2002b: 702; Harms ve Luthans, 2012: 590).

3. YÖNTEM

3.1. Demografik Bulgular ve Veri Toplama Süreci

Anketin pilot araştırmadan sonraki hali ve diğer izin evrakları yapılan resmi yazışmalarla İstanbul Fatih Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne gönderilmiştir. Ancak bazı hastaneler Etik Kurul Raporu talep etmiştir. Bu nedenle Balıkesir Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na istenilen evraklarla başvuru yapılmış ve 11.07.2014 tarihinde 2014/50 karar numarası ile Etik Kurulu'ndan alınan etik uygunluk raporu tekrar Fatih Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne gönderilmiştir. Kamu Hastaneler Birliği'nden alınan izin neticesinde, araştırmacı ile Kamu Hastaneler Birliği arasında imzalan protokol sonucunda araştırma için veri toplama süreci başlamıştır. Yaklaşık olarak 4 ay (Ağustos-Aralık 2014 tarihleri arasında) içerisinde araştırmanın uygulaması tamamlanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet açısından çalışanların çoğunluğu kadındır (%72.7). Statü açısından çalışanların çoğunluğu hemşire/ebedir (%51.1). Yaş açısından çalışanların çoğunluğu 18-31 yaş arasındadır (%55). Eğitim düzeyi açısından çalışanların çoğunluğu lisans mezuniyet derecesine (%36.7) sahiptir. Meslekteki deneyim (toplam süre) açısından çalışanların çoğunluğu 1-10 yıl arasında deneyime (%62.6) sahiptir. Hâlihazırdaki işyerinde/hastanede çalışma süresi açısından çalışanların çoğunluğu 1-5 yıl arasında çalışma süresine (%69.4) sahiptir. Araştırmanın yapıldığı yer/hastane açısından ise en yüksek katılım sırasıyla İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi (%21.8) ve Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden (%21.5) olmuştur. Diğer alt kategorilere ait bilgiler Çizelge 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

| ÖZELLİKLER | | | ÖZELLİKLER | | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------------------|-------------|------------|
| Cinsiyet | Sayı | % | Yaş | Sayı | % |
| Erkek | 323 | 27.3 | 18-31 yaş | 628 | 55 |
| Kadın | 819 | 72.7 | 32-45 yaş | 428 | 37.5 |
| Statü | Sayı | % | 46 ve üzeri yaş | 86 | 7.5 |
| Doktor/Dış Hekimi | 233 | 20.4 | Meslekteki Deneyim | Sayı | % |
| Hemşire/Ebe | 584 | 51.1 | 1-10 yıl | 715 | 62.6 |
| Diğer Sağlık ^a | 74 | 6.5 | 11-20 yıl | 285 | 25 |
| Tekniker/Teknisyen | 212 | 18.6 | 21 ve üstü yıl | 142 | 12.4 |
| Tıbbi Sekreter | 39 | 3.4 | Eğitim Düzeyi | Sayı | % |
| İşyerindeki Süre | Sayı | % | Lise | 138 | 12.1 |
| 1-5 yıl | 793 | 69.4 | Önlisans | 290 | 25.4 |
| 6-10 yıl | 170 | 14.9 | Lisans | 419 | 36.7 |
| 11-15 yıl | 68 | 6 | Lisansüstü | 295 | 25.8 |
| 16-20 yıl | 64 | 5.6 | Araştırma Yeri | Sayı | % |
| 11-15 yıl | 68 | 6 | İstanbul EAH**** | 249 | 21.8 |
| 16-20 yıl | 64 | 5.6 | Arnavutköy DH*** | 145 | 12.7 |
| 21-25 yıl | 26 | 2.3 | Yedikule GHGC EAH** | 135 | 11.8 |
| 26 ve üstü yıl | 21 | 1.8 | Haseki EAH | 245 | 21.5 |
| | | | Süleymaniye KDÇH EAH* | 120 | 10.5 |
| | | | Bayrampaşa DH | 126 | 11 |
| | | | Lütfiye Nuri Burat DH | 122 | 10.7 |
| TOPLAM | 1142 | 100 | TOPLAM | 1142 | 100 |

^a Psikolog, Biyolog, Diyetisyen, Sosyal Hizmet Uzmanı gibi sağlık profesyonelleri; * KDCH: Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları; ** GHGC: Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi; *** DH: Devlet Hastanesi; **** EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi

3.2. Ölçekler

Çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd. (2007: 237- 238) tarafından geliştirilen 24 ifadeli “Psikolojik Sermaye Ölçeği (PCQ-24)” kullanılmıştır. Ölçekte öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyut bulunmaktadır. Her bir boyutta 6 madde bulunmaktadır. Araştırmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının Çetin ve Basım (2012) ile Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013: 309-310) tarafından yapıldığı Türkçe hali kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi ifadelerden oluşmaktadır (1=Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

3.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Ölçekte yer alan maddelerin geçerlilik analizinde iki adımlı yaklaşım kullanılmıştır. Öncelikle IBM SPSS 20.0 yazılımı kullanılarak keşfedici faktör analizi yapılmış, daha sonra AMOS 20.0 yazılımı kullanılarak, ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapısı doğrulanmıştır. Bu yaklaşımla pilot araştırmada (93 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir) ölçekte güvenilirlik ve yapı geçerliliği şartlarını sağlamayan 3 madde ve iyimserlik boyutuna ait 4 madde ana uygulamada kullanılmamıştır. Ana uygulamada ise dayanıklılık boyutu içerisindeki 1 madde ve umut boyutundaki 2 madde güvenilirlik ve yapı geçerliliği şartlarını sağlamadığı için analiz dışı bırakılmıştır. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin birincil düzey ilişkili, ilişkisiz ve ikincil düzey haline

göre tek faktörlü halinin daha iyi uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda tüm maddeler anlamlı katkı sağlamıştır ($p < 0.05$). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, uyum indeksleri ki-kare (χ^2) = 314.10; serbestlik derecesi (sd) = 74; $\chi^2/sd = 4.25$; GFI = 0.96; CFI = 0.95; RMR = 0.03 ve RMSEA = 0.05'dir. Bu uyum indeksleri ölçeğin kabul edilebilir sınırlarda geçerli olduğu göstermektedir (Ho, 2014; Hair vd., 2010; Byrne, 2001; Hu ve Bentler, 1999; Sümer 2000). Bu kapsamda ölçek tek boyutlu ve 14 maddeli hali ile kullanılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012; Şeşen ve Meydan, 2011). Bitmiş ve Ergeneli (2013) tarafından yapılan araştırmada da ölçeğin bu araştırmadaki gibi tek faktörlü hali kullanılmıştır. Ölçeğin genel Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı (α) 0.87'dir ($\alpha > 0.60$). Bu katsayı ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010; Nunnally ve Bernstein, 1994).

3.4. Bulgular

3.4.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında test edilecek olan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3: Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri statüye göre farklılık göstermektedir.

H4: Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri eğitime göre farklılık göstermektedir.

H5: Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri deneyime göre farklılık göstermektedir.

H6: Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri kurumdaki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

3.4.2. Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Verilen dağılımını belirlemek için tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir ($p > 0.05$). Veriler normal dağıldığı için araştırmanın **H1** hipotezi bağımsız örneklem t testi ile sınanmıştır.

Tablo 2: Çalışanların PsyCap Düzeylerinin Cinsiyetleri Açısından İncelenmesine Yönelik t-testi Sonuçları

| Bağımlı değişken | Cinsiyet | n | \bar{X} | S | sd | t | p |
|------------------|----------|-----|-----------|-----|------|-------|-------|
| Genel PsyCap | Erkek | 383 | 4.00 | .50 | 1140 | 0.764 | 0.445 |
| | Kadın | 819 | 3.97 | .52 | | | |

H1 hipotezini test etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda pozitif psikolojik sermaye düzeyi cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

saptanmamıştır ($p=0.445$). H1 hipotezi %95 güven aralığında pozitif psikolojik sermaye düzeyi ($p>0.05$) açısından **desteklenmemiştir**.

3.4.3. Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Verilen dağılımını belirlemek için tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Veriler normal dağıldığı ve varyanslar da homojen olduğu için araştırmanın H2, H3, H4, H5, H6 hipotezleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile sınanmıştır.

Tablo 3: Çalışanların PsyCap Düzeylerinin Yaş, Statü, Eğitim, Deneyim ve Kurumdaki Çalışma Süresi Açısından İncelenmesine Yönelik Tek yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Bağımsız değişkenler | Varyansın kaynağı | Kareler toplamı | Sd | Kareler ortalaması | F | p | Anlamlı farklılık |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|------|--------------------|--------|------|--|
| Yaş | Gruplar arası | 4.854 | 2 | 2.427 | 9.503 | .000 | 18-31 yaş ile 32-45 yaş ve 46 ve üzeri yaş arasında |
| | Grup içi | 290.897 | 1139 | .255 | | | |
| | Toplam | 295.751 | | | | | |
| Levene: 1.112 | | p: .329 | | | | | |
| Statü | Gruplar arası | 7.992 | 4 | 1.998 | 7.985 | .000 | Doktor/dış hekimisi ile hemşire ve tekniker/teknisyen arasında |
| | Grup içi | 287.759 | 1137 | .253 | | | |
| | Toplam | 295.751 | 1141 | | | | |
| Levene: 1.371 | | p: .242 | | | | | |
| Eğitim | Gruplar arası | 2.582 | 3 | .861 | 3.341 | .019 | Lisansüstü ve önlisans arasında |
| | Grup içi | 293.169 | 1138 | .258 | | | |
| | Toplam | 295.751 | 1141 | | | | |
| Levene: 2.447 | | p: .062 | | | | | |
| Deneyim | Gruplar arası | 6.692 | 2 | 3.346 | 13.184 | .000 | 1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri arasında |
| | Grup içi | 289.059 | 1139 | .254 | | | |
| | Toplam | 295.751 | 1141 | | | | |
| Levene: .109 | | p: .897 | | | | | |
| Kurumdaki çalışma süresi | Gruplar arası | 9.909 | 5 | 1.820 | 7.212 | .000 | 1-5 yıl ile 6-10 yıl ve 26 yıl ve üzeri arasında |
| | Grup içi | 286.652 | 1136 | .252 | | | |
| | Toplam | 295.751 | 1141 | | | | |
| Levene: 1.200 | | p: .307 | | | | | |

Analiz sonucunda, yaş, statü, eğitim, deneyim ve kurumdaki çalışma süresi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir farklılık saptanmıştır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni açısından 18-31 yaş arasında olanlar ($\bar{X}=3.92$, $S=.50$) ile 32-45 yaş ($\bar{X}=4.04$, $S=.50$) ve 46 ve üzeri yaş ($\bar{X}=4.10$, $S=.57$) olanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu sonuç genel olarak yaş açısından genç olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yaşça büyük olanlara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu açıdan **H2** hipotezi %95 güven aralığında yaş değişkeni açısından ($p=0.000$) **desteklenmiştir**.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, statü değişkeni açısından doktor/dış hekimisi olanlar ($\bar{X}=3.84$, $S=.52$)

hemşire ($\bar{X}=3.99$, $S=.49$) ile tekniker/teknisyen ($\bar{X}=4.10$, $S=.50$) olanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu sonuç genel olarak statüsü yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin statüsü düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu açıdan **H3** hipotezi %95 güven aralığında statü değişkeni açısından ($p=0.000$) **desteklenmiştir**.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, eğitim değişkeni açısından lisansüstü (doktora/yüksek lisans) eğitime olanların ($\bar{X}=3.97$, $S=.55$) önlisans düzeyinde eğitime ($\bar{X}=4.06$, $S=.48$) sahip olanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu sonuç genel olarak eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu açıdan **H4** hipotezi %95 güven aralığında eğitim düzeyi değişkeni açısından ($p=0.019$) **desteklenmiştir**.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, deneyim (toplam çalışma süresi) değişkeni açısından 1-10 yıl deneyime sahip olanlar ($\bar{X}=3.92$, $S=.50$) ile 11-20 yıl ($\bar{X}=4.07$, $S=.50$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.10$, $S=.51$) deneyime sahip olanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu sonuç genel olarak iş tecrübesi düşük olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin iş tecrübesi yüksek olan çalışanlara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu açıdan **H5** hipotezi %95 güven aralığında deneyim değişkeni açısından ($p=0.000$) **desteklenmiştir**.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, kurumda çalışılan yıl değişkeni açısından 1-5 yıl çalışma süresine sahip olanlar ($\bar{X}=3.92$, $S=.50$) ile 6-10 yıl ($\bar{X}=4.07$, $S=.50$) ve 26 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.10$, $S=.51$) çalışma süresine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu sonuç genel olarak çalışma süresi düşük olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma süresi yüksek olan çalışanlara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu açıdan **H6** hipotezi %95 güven aralığında çalışma süresi değişkeni açısından ($p=0.000$) **desteklenmiştir**.

Bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi sonucunda desteklenen ve desteklenmeyen hipotezler aşağıda tablo olarak gösterilmiştir.

Tablo 4: Hipotez Testlerinin Sonuçları

| Hipotez | Bağımsız Değişken | Sonuç |
|---------|--------------------------|----------------------|
| H1 | Cinsiyet | Desteklenmedi |
| H2 | Yaş | Desteklendi |
| H3 | Statü | Desteklendi |
| H4 | Eğitim | Desteklendi |
| H5 | Deneyim | Desteklendi |
| H6 | Kurumdaki çalışma süresi | Desteklendi |

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin demografik özellikler açısından karşılaştırıldığı araştırmada, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri genel olarak yüksek düzeydedir ($\bar{X}=3.98$). Bu sonuç araştırmanın yapıldığı sağlık işletmeleri açısından alanyazınla tutarlıdır. Abbas ve Raja (2011) tarafından Pakistan'daki çeşitli işletmelerdeki (bankacılık, tekstil ve kamu telekomünikasyon sektöründeki) 237 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, kamu sektöründe çalışan kişilerin daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu saptanmıştır. Kamu sektörünün genel olarak kadrolu/süresiz çalışanlardan oluşması ve bunun sonucu olarak oluşan iş güvencesi çalışanların psikolojik kaynaklarını olumlu etkilemekte ve böylece pozitif psikolojik gelişimini tamamlayan çalışanlar oluşmaktadır.

Cinsiyet açısından yapılan karşılaşmada, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından erkek ve kadın sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu sonuç alanyazında yer alan Abbas ve Raja (2011), Avey vd. (2010b), Cheung, Tang ve Tang (2011) tarafından yapılan araştırmalarla tutarlıdır. Bu çalışmalarda da cinsiyet ile pozitif psikolojik sermaye düzeyi arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Yaş açısından yapılan karşılaşmada, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından genç ve yaşça büyük diğer sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yaş açısından genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi genç çalışanlarda düşükken, yaşça büyük olan çalışanlarda daha düşük düzeydedir. Roberts vd. (2011) tarafından ABD'de çeşitli sektörlerden 390 yetişkin çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ve yaş değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Norman vd. (2010) tarafından ABD'de çeşitli sektörlerden 199 yetişkin çalışan ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile yaş arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Luthans vd. (2005) tarafından Çin'de iki özel ve bir devlet olmak üzere üç üretim işletmesinin 422 çalışanı ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye (umut ve dayanıklılık açısından) ile yaş arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Bu tutarlı sonuçlar göstermektedir ki çalışanların yaşlarının artması, yaşadıklarıyla ve bu zamana kadar biriktirdikleriyle birlikte onları kendilerine daha güvenen, umutlu, iyimser ve dayanıklı bireyler haline getirmektedir. Bu nedenle de pozitif psikolojik gelişimsel durumları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeye gelmektedir.

Eğitim düzeyi açısından yapılan karşılaşmada, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yüksek lisans ve doktora eğitimine sahip çalışanların önlisans düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşüktür. Rego vd. (2010) tarafından Portekiz'de 278 inşaat mühendisi ile yapılan bir araştırmada da benzer şekilde eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların psikolojik sermaye düzeyi daha düşük olarak belirlenmiştir. Kümbül Güler ve Başar Sarıipek (2014) tarafından yapılan araştırmada da psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda daha düşük olduğu

belirlenmiştir. Bunun nedeni çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesi ile birlikte, gerek iş yaşamından gerekse kendi özel hayatından beklentileri artmaktadır. Bu beklentilerin kamu işletmelerinde karşılanması sınırlı olduğundan dolayı, eğitim düzeyi yüksek çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri düşük olarak çıkmıştır.

Statü açısından yapılan karşılaşmada, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Doktor ve diş hekimi olan çalışanların hemşire, tekniker ve teknisyen olan çalışanlara göre genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşüktür. Bunun nedeni çalışanların statülerinin yükselmesi ile birlikte (eğitim ile ilgili çıkan sonuçla tutarlı olarak), gerek iş yaşamından gerekse kendi özel hayatından beklentileri artmaktadır. Bu beklentilerin kamu işletmelerinde karşılanması sınırlı olduğundan dolayı, doktorlar ve diş hekimlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri düşük olarak çıkmıştır.

Deneyim ve kurumdaki çalışma süresi değişkenleri açısından yapılan karşılaşmada, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi açısından sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yaş ile ilgili bulgularla paralel olarak, deneyim düzeyi ve kurumda çalışma süresi düşük çalışanların, daha yüksek düzeyde deneyim ve kurumdaki çalışma süresine sahip çalışanlara göre genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşüktür. Erkmen ve Esen (2012) tarafından 155 bilişim çalışanı ile yapılan bir araştırmada da benzer şekilde kıdemi yüksek (kurumdaki çalışma süresi) olan çalışanların psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olarak belirlenmiştir. Rego vd. (2010) tarafından Portekiz’de 278 inşaat mühendisi ile yapılan bir araştırmada da benzer şekilde kurumdaki çalışma süresi yüksek olan çalışanların psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olarak belirlenmiştir. Kıdem ile elde edilen sonuçlar ile toplam iş deneyimi arasında yüksek pozitif ilişki olduğundan bu sonuçlar deneyim için de genellenebilir. Çalışanların mesleklerinde geçirdikleri süre ve kurumlarında geçirdikleri süre ile birlikte, bilgi ve deneyimleri artmakta, kurumlarını daha iyi tanımakta, kendi mesleğinin inceliklerini anlayarak sorunlarla daha iyi baş edebilmektedir. Böylece psikolojik kaynakları artan bu çalışanlar daha umutlu, iyimser, kendilerine güvenen ve zorluklara karşı sebat eden bireyler haline gelmektedirler.

Genel bir değerlendirmede bulunmak gerekirse, yaşça küçük, statüsü ve eğitim düzeyi yüksek, kurumdaki ve toplam çalışma süresi açısından daha düzeyde olan çalışanların genel pozitif psikolojik sermaye düzeyleri diğer çalışanlara göre daha düşüktür. Bu açıdan bu çalışanlara yönelik yapılacak pozitif psikolojik sermaye geliştirme çabalarının ilgili alanyazınla da tutarlı olarak (Luthans, Avey ve Patera, 2008) artırılması mümkündür (kişilik gibi sabit bir yapısı yoktur). Çünkü günümüzün çalışma koşullarının üstesinde gelmede pozitif psikolojik sermaye önemli bir araçtır ve bu araç sayesinde çalışanların olumsuz yönleri yerine olumlu yönlerine odaklanılmakta ve böylece işletmeler rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmektedir. Bununla beraber, pozitif psikolojik sermayenin gelişimine yönelik uygun iş ortamının yaratılması ve iş ortamının olumsuz faktörlerinin ortadan kaldırılması psikolojik sermayenin düzeyini daha da geliştirecektir.

Araştırmanın aynı zamanda çeşitli sınırlılıkları vardır. Araştırmadaki veriler sadece kamu hizmet sektöründe çalışan, sağlık çalışanlarından toplanmıştır. Bu nedenle sonuçların diğer sektörlerde genelleştirilebilmesi için araştırmanın özel sektörde ve değişik meslek gruplarında yapılmasında yarar vardır. Pozitif psikolojik sermayenin ölçülebilir ve geliştirilebilir yeni bir değişken olması nedeniyle, özellikle bu değişkenin diğer öncüllerle olan ilişkilerinin ve hangi tutum ve davranışlara yol açtığına kapsamlı bir şekilde araştırılmasının alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda ileride yapılacak araştırmalar için çeşitli öneriler sunulmaktadır. İncelenen alanyazın bağlamında, pozitif psikolojik sermayenin özellikle cesur ilkeli eylemlere (whistle-blowing (bilgi uçurma, muhbirlik)) yol açtığı ifade edilmiştir (Luthans ve Youssef, 2007). Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye ile bilgi uçurma/muhbirlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin bireysel öncüllerinden biri olan kişilik özellikleri ve örgütsel öncüllerinden biri olan liderlik tipleri (hizmetkâr liderlik gibi) gibi değişkenlerle yapılacak olan araştırma modellerinin test edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. and Raja, U. (28-30 April 2011), Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress, 14th International Business Research Conference, (2011), Dubai: United Arab Emirates.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R. M. and Palmer, N. F. (2010b), Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Bandura, A. (1982), Self-Efficacy Mechanism in Human Agency, *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Bitmis, M. G. and Ergeneli, A. (2013), The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Burger, J. M. (2010), *Personality*, 8th Edition, Belmont, CA: Wadsworth.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (2003), Positive Organizational Scholarship. In Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (Eds.), *Positive Organizational Scholars* (p. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cheung, F., Tang, C. S. and Tang, S. (2011), Psychological Capital as a Moderator between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction among Teachers in China, *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.

- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H, Basım H. N. (2013), Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Donaldson, S. I. and Ko, I. (2010), Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Duffy, J. R. (2013), *Quality Caring: In Nursing and Health Systems*, 2nd Edition, New York: Springer Publishing Company, LLC.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012), Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, K. (2013), Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 42(2), 302-318.
- Fredrickson, B. L. (2001), The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden and Build Theory of Positive Emotions, *American Psychologist*, 56(3), 218- 226.
- Fredrickson, B. L. (2003), The Value of Positive Emotions: The Emerging Science of Positive Psychology Is Coming to Understand Why It's Good to Feel Good, *American Scientist*, 91(4), 330-335.
- Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harms, P. D. and Luthans, F. (2012), Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital, *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Henry, J. (2004), Positive and Creative Organization. In Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 269-286). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Ho, R. (2014), *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS*, 2nd Edition, Boca Raton: Chapman and Hall/CRC Press.

- Hodges, T. D. and Clifton, D. O. (2004), Strengths-Based Development in Practice. In Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 256-268). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Hu, L. and Bentler, P. M. (1999), Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Kauffman C. and Scoular, A. (2004), Toward a Positive Psychology of Executive Coaching. In Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 287-302). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Kümbül Güler, B. ve Başar Sarıipek, D. (2014), Psikolojik Sermayenin Çalışma Hayatına Etkileri, <http://www.turkmetal.org.tr/default.asp?page=arastirmalar&id=14228>, Erişim Tarihi: 04.11.2015.
- Lewis, S. (2011), *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*, 1st Edition, West Sussex, UK: Willey-Blackwell.
- Luthans, F. (2002a), Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. and 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., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004), Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital, *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. and Li, W. (2005), The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance, *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. and Combs, G. M. (2006a), Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention, *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. and Lester, P. B. (2006b), Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, 1st Edition, New York, NY: Oxford University Press, Inc.

- Luthans, F., Avey, J. B. and Patera, J. L. (2008), Experimental Analysis of a Web-Based Intervention to Develop Positive Psychological Capital, *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.
- Luthans, F. (2010), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, New York, NY: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Masten, A. S. (2001), Ordinary Magic: Resilience Processes in Development, *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S. and Reed, M-G. J. (2002), Resilience in Development. In Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 74-88), New York, NY: Oxford University Press.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimmicht, J. L. and Pigeon, N. G. (2010), The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Nunnally, J. C. and Benstein, I. H. (1994), *Psychometric Theory*, Newyork, NY: Mc-Graw Hill.
- Rego, A., Marquez, C., Leal, S., Sousa, F. and Cunha, M. P. (2010), Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in The Context of An Appraisal System, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. and Bowyer, C. J. (2011), Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(10), 1-10.
- Seligman, M. E. P. (2002a), *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, New York, NY: The Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002b), Positive Psychological, Positive Prevention, and Positive Therapy. In Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 257-276), New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2006), *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, 3rd Edition, New York, NY: Vintage Books.
- Sheldon, K. M. and King, L. (2001), Why Positive Psychology Is Necessary, 56(3), 216-217.
- Sheldon, K., Frederickson, B., Rathunde, K. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology Manifesto (Rev. Ed.), <http://www.positivepsychology.org/akumalmanifesto.htm>, Erişim Tarihi: 04.02.2014.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu L., Gibb, J., Langelle, C. and Harney, P. (1991), The Will and the Ways: Development and

Validation of an Individual-Differences Measure of Hope, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. and Higgins, R. L. (1996), Development and Validation of the State Hope Scale, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.

Snyder, C. R., Rand, K. L. and Sigmon, R. S. (2002), Hope Theory: A Member of the Positive Psychological Family. In Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 257-276), New York, NY: Oxford University Press.

Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998), Social Cognitive Theory and Self- Efficacy: Going beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches, *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.

Sümer, N. (2000), Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Şeşen, H. ve Meydan, C. (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Weiss, H.M., and Cropanzano, R. (1996), "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences At Work", *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-79.

Wright, T. A. (2003), Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come, *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.