



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:20.02.2020 ✓Accepted/Kabul:12.05.2020

DOI: 10.30794/pausbed.691792

Araştırma Makalesi/ Research Article

Çiçekoğlu, H. (2020). "Psikolojik Sermayenin Lider Üye Etkileşimine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 41, Denizli, s. 192-208.

PSİKOLOJİK SERMAYENİN LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU*

Özet

Bu araştırmanın amacı; sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye algılarının lider üye etkileşimi düzeylerine olan etkilerini analiz etmektir. Aynı zamanda, iki araştırma değişkeni arasındaki ilişkilerin yönünün ve düzeyinin de belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, Mersin Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından ilgili çalışma ve ankete yönelik verilen "Etik Kurul Belgesi" ile çalışma başlatılmıştır. Kahramanmaraş ilinde faaliyette bulunan özel bir hastanede görev yapan 156 hemşireye anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilere S.P.S.S. programı kullanılarak frekans, güvenilirlik, geçerlilik, korelasyon ve regresyon analizi testleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin lider üye etkileşimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye düzeyi arttıkça lider-üye etkileşiminin kalitesi de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik sermaye, Lider üye etkileşimi, Sağlık kurumları.*

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON LEADER MEMBER EXCHANGE: A FIELD RESEARCH IN HEALTH SECTOR

Abstract

The aim of this study is to analyze the effect of psychological capital perception of nurses working in health institutions on their leader member interaction. It is also aimed to determine the direction and level of relations between the two research variables. In this regard, the work was initiated with the "Ethics Committee Document" issued by the Social and Humanities Ethics Committee of the Rector's Office of Mersin University for the relevant study and survey. A questionnaire has been carried out on 156 nurses working in the private health institutions in Kahramanmaraş. The data obtained from the questionnaire were analyzed using SPSS software frequency, correlation and regression analysis tests. According to the result of the study, it has been determined that; psychological capital effects leader member exchange positively. The quality of leader-member interaction increases as the level of psychological capital increases.

Key Words: *Psychological capital, Leader member exchange, Health intuitions.*

*Öğr. Gör. Dr., Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, MERSİN.
e-posta:huseyinceklioglu@gmail.com (orcid.org/0000-0003-3922-6755)

1. GİRİŞ

Günümüz endüstriyel iş dünyasında rekabetin şiddetinin artışı göstermesi ve psikolojik sermayenin sürdürülebilir rekabetçi avantajı elde etme ve devamlılığını sağlaması sebebiyle örgütler psikolojik sermaye olgusunun üstünde önemle durmaktadır. Bunun temel sebebi ise sosyal, insan ve finansal sermayenin sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayabilme konusunda yeterli olmamasıdır. Psikolojik sermaye, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarından meydana gelmekte, performans ve verimlilik artışı sağlamakta, geliştirilmeyi ve araştırılmayı temel alan bir olgu olarak ifade edilmektedir (Luthans, vd., 2007:28). Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini zorlayıcı görevleri başarabilmek adına güven sahibi olma (öz yeterlilik), zorluklarla karşılaştığında ısrarcı olma ve direnç gösterme (dayanıklılık), olumsuz nitelikli sonuçları şartlara ve olumlu nitelikteki sonuçları kendilerine atfetme, gelecekteki ve şimdiki kazanımlar için pozitif yönde adım atma (iyimserlik) ve amaçlara yönelik enerjiyi kontrol altında tutma ve görev tamamlamaya ilişkin alternatif yollar adına proaktif bir yaklaşım sergileme (umut) konusunda kendilerine inanmaktadırlar (Luthans, vd., 2007:51).

Faaliyetlerini sürdürdükleri çevre içerisinde paydaşlarına aktardığı hizmetlerin özelliği dolayısıyla sağlık kurumları, örgütün geneli baz alındığında liderliğe ciddi oranda ihtiyaç duyan kurumların başında gelmektedir. Günümüz diğer sektörlerine kıyasla nispeten daha kompleks, hassas ve farklı hizmetler sunan sağlık kurumlarında güçlü liderlerin mevcudiyeti ise, kurumlardaki lider ve astları arasındaki kurulan ve zamanla gelişim gösteren etkileşimin seviyesine bağlıdır. Aksi bir durumda liderler ve astları arasında gerçekleşebilecek herhangi bir iletişim ya da ilişki bozulması veya dolaylı yoldan karşılaşılabilecek çatışmalar sağlık hizmetlerinin kalitesini etkilemek suretiyle hizmetlerden faydalanacak bireylerin sağlık durumlarına etki edebilmektedir (Ürek, 2015:125).

Klasik liderlik teorilerinden farklı olarak, lider üye etkileşimi teorisi, liderin grup üyeleri (astlar) ile kurduğu ilişkilerin aynı olmadığını ifade etmektedir. Lider üye etkileşim teorisi doğrudan lider ve üyeleri arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Söz konusu teori, liderlerin grup üyeleri ile arasında farklı bir bakış açısı yarattığı düşüncesinden ortaya çıkmaktadır. Bu düşünceye göre, liderlerin çalıştığı her bir ast ile farklı bir sosyal etkileşim içerisinde olduğunu, bütün astlarına karşı benzer davranış kalıplarını sergilemediği düşüncesi hâkimdir. Liderlerin astları ile kurduğu etkileşimin özel bir iletişim olduğu, ortaya konulan etkileşimin kendine özgü bir şekilde gelişim gösterdiği ifade edilmektedir. Kendine has bir şekilde gelişim gösteren bu etkileşim liderler ve astları arasında olumlu ya da olumsuz olarak ifade edilebilecek bir ilişki yardımıyla kendisini sergilemektedir. Lider üye ilişkisinin seviyesi sadece astların değil aynı zamanda örgütlerin de performansı noktasında oldukça büyük öneme sahiptir (Gürel, 2016:1736).

Araştırma amacı doğrultusunda, öncelikle lider üye etkileşimi ve psikolojik sermaye kavramları açıklanacak olup, araştırma yöntemi ve alan araştırmasıyla ilgili bulgular ortaya konulacak ve elde edilen sonuçlar yorumlanıp, öneriler getirilecektir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. Lider- Üye Etkileşimi

Liderlik olgusu çeşitli şekillerde tanımlanmış olsa da yapılan tanımlamaların birçoğu liderlik olgusunun amaçlara ulaşmak için insan performansını artıran bir süreç olduğu noktasında karar kılmıştır. Örgütlerde farklı nedenlerden dolayı her bireyin ortaya koyduğu performans düzeyi farklılık göstermektedir. Böyle bir durumda liderler her çalışanıyla gösterdikleri performans doğrultusunda farklı iletişim kurmak ve ilgilenmek zorundadır. (Veli, 2019:3)

Liderler örgütlerde çeşitli sorumluluklar yüklenmektedirler ve bu sorumlulukları yerine getirmelerinin en etkili yolu ast pozisyonundaki çalışanlar ile kurulacak iletişim ve etkileşimdir. Bu yüzden, gerçekleştirilecek etkileşim örgütler adına son derece önemlidir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014:36).

Liderlik konusuna yönelik yapılan araştırmaların çoğunluğu direkt olarak lider üzerine yoğunlaşmakta ve liderin etkin kılındığı davranış ve özellikleri incelemektedir (Zel, 2006:165). Liderin davranışlarının ya da özelliklerinin astlar üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların birçoğu, astların çoğunun benzer niteliklere sahip olduğunu ve liderlerin astlarına benzer şekillerde davrandıklarının ifade etmektedirler (House ve Aditya, 1997:446). Liderlerin

astlar üzerindeki etkilerini anlayabilmenin bir diğer yolu da lider ve her bir astı arasındaki dikey ikili ilişkilere yoğunlaşmaktır (Dansereau vd., 1975:32). Alan yazınında ilk olarak “dikey ikili bağlantı” teorisi şeklinde ve ilerleyen süreçte “lider üye etkileşimi (LMX)” olarak ifade edilen bu yaklaşım, liderlerin astlarının her biri ile kurduğu ikili ilişkilere yoğunlaşması dolayısıyla diğer liderlik yaklaşımlarından farklı bir özellik sergilemektedir (Breukelen vd., 2006:295). Söz konusu ikili kavramı, lider/yönetici ile ast/çalışan/izleyici/üye olgularını tanımlamaktadır.

Lider üye etkileşimi teorisinin temelini, liderlerin astlarının her biri ile farklı ikili ilişkiler geliştirmesi ve geliştirilen bu ilişkilerin lider ve astların davranışlarını etkilemesi meydana getirmektedir (Breukelen vd., 2006:297). Lider üye etkileşimi teorisi, geleneksel liderlik yaklaşımlarının bir alternatifi olarak geliştirilmiş olup, sosyal etkileşim teorisi ve rol teorisinden etkilenerek ortaya çıkmıştır (Keçecioglu, 2003:197). Liderler, kimi astlar ile karşılıklı etkileşim, beğeni, saygı ve güven temelli ilişkiler dizayn etmektedir. Liderlerin bu tür ilişkiler içerisinde bulunduğu astlar grup içi (in-group) üyeler olarak adlandırılmaktadır. Liderler, kimi zaman da astları ile klasik yönetim yaklaşımlarını kullanarak iletişim ve etkileşim sağlamaktadır. Liderlerin bu tür ilişkiler içerisinde bulunduğu astlar ise grup dışı (out-group) üyeler olarak adlandırılmaktadır. Grup içerisindeki üyeler, grupların dışarısındaki üyelere oranla liderlerden çok daha fazla güven, etki, bilgi ve ilgi görüp, daha fazla iletişim kurmaktadır (Zel, 2006:167).

2.1.1. Lider Üye Etkileşim Teorisinin Gelişimi

Lider ile astları arasındaki beklenti ve roller nedeniyle gelişen iki taraflı süreç lider üye etkileşim teorisi olarak ifade edilmektedir (Yukl vd., 2009:289). Söz konusu teoriye göre, klasik bir lider-üye ilişkisi üç safhada meydana gelmektedir (Cevrioğlu, 2007:42). İlişkilerin gelişmesinin ilk aşaması oldukça kritik olup (Park vd., 2015:4; Nahrgang, 2009:264), daha önceden de ifade edildiği gibi lider ve üye arasındaki etkileşim tarafların bu ilişkiye sundukları demografik ve fiziksel özellikleriyle başlayacaktır. Etkileşim sürecinde bu kişisel özellikler son derece belirleyici bir unsur görevi görmektedir (Cevrioğlu, 2007:45). İlk adım olan rol alma aşamasında lider, kişisel motivasyonu, yetkinlikleri ve izleyicilerin potansiyel sınırlarını tespit etmeye çalışmaktadır (Nahrgang vd., 2009:257). Liderler tarafından bu bilgiler genellikle, izleyenlere işe yönelik belirli sorumluluk ve görevler verilmesi ile izleyenlerin bu sorumluluk ve görevlere verdikleri tepkilere göre edinilmektedir (Park vd., 2015:6). Lider bir sonraki safhada izleyenleri bu verilen görevleri ne şekilde karşıladığını işgörenlerin sergiledikleri davranışlar ve geribildirimlerle değerlendirir ve bu değerlendirme neticesinde bir sonraki görevleri tevdi edip etmemesi gerektiğine karar vermektedir (Nahrgang vd., 2009:257). Söz konusu ilişki doğal olarak rol yapma aşaması olan ikinci adıma geçer. Bu ikinci adım liderler ve izleyiciler arasındaki ilişkilerin başlaması ve karşılıklı beklentilerin şekillenmesiyle başlamaktadır. Rolün rutinleşmesi olan son aşamada ise, liderler ve üyeleri arasındaki ilişki çok daha net bir şekilde gözlemlenmektedir ve iki taraflı beklentiler çok daha belirgin ve istikrarlı bir hal almaktadır. (Park vd., 2015:7).

2.1.2. Lider Üye Etkileşiminin Temelleri

Lider üye etkileşiminin temelinde çeşitli teoriler yer almaktadır. Araştırma kapsamında incelenen bu teoriler; eşitlik teorisi, rol teorisi ve sosyal mübadele (değişim) teorisidir.

- **Eşitlik Teorisi:** Eşitlik teorisinin yapısal bileşenleri; astların kurulan etkileşime yönelik ortaya koyduğu katkılar (girdiler) ve buna karşılık elde edilen ödüller (çıkışlar) olarak ifade edilmektedir. Astların girdi olarak nitelendirilebilecek katkıları; yetenek, adanmışlık, sadakat, deneyim, eğitim, zaman vb. olgular şeklinde sıralanabilir. Çıktı olarak nitelendirilebilecek ödülleri ise; takdir, başarı hissi, sorumluluk, işgören menfaati, iş ve ödeme güvencesi vb. olgular şeklinde sıralanabilir (Cevrioğlu, 2007:26).

- **Rol Teorisi:** Graen tarafından 1976 yılında, “bir örgütün üyeleri; üstlendikleri roller aracılığıyla işlerini gerçekleştirir” ifadesinin kullanılmasıyla birlikte lider üye etkileşim teorisinin teorik tabanının aslında “müzakere edilmiş” ya da “geliştirilmiş” rol kavramınca meydana getirildiği kabul edilmiştir (Dienesch ve Liden, 1986:618-621). Katz ve Kahn tarafından 1978 yılında literatüre giren “rol teorisine” göre, rol yapma süreci; üyelerin yalnızca liderleri tarafından biçimsel olarak meydana getirilen rollerden meydana gelen bir süreç değildir. Söz konusu süreç aynı zamanda üyelerin örgütlerde iletişim içerisinde bulunduğu diğer bireylere karşı sergiledikleri biçimsel rol davranışlarını da içermektedir (Sparrowe ve Liden, 1997:523). Örnek verilecek olursa; Mintzberg’e göre (1973:21-22) bir lider örgüt içerisinde; kaynak dağıtıcısı, kriz çözümleyicisi, sözcü, girişimci, müzakereci ya da akıl

danışmanı gibi çeşitli rollere haiz olabilmektedir. Bu sebeple de; örgüt içerisinde ortaya çıkan farklı rollerin, farklı lider üye etkileşimlerini meydana getirmesi söz konusu olmaktadır.

• **Sosyal Mübadele Teorisi:** Sosyal mübadele teorisi genel olarak yüksek kalitedeki lider üye etkileşiminin pozitif nitelikli etki ve sonuçlarını ifade etmek için kullanılmaktadır (Rockstuhl vd., 2012:1097). Sosyal mübadele teorisinde; bireylerin arzu ettikleri ödülleri alma beklentileri temeli oluşturmaktadır (Nelson, 2000:40). Sosyal mübadele teorisine göre; bir bireyin sergilemiş olduğu pozitif nitelikli bir davranış, bu davranışın karşılığını verebilmek adına daha fazla pozitif biçimsel davranış meydana getirmek suretiyle bireyler için bir mecburiyet meydana getirmektedir (Piccolo vd., 2008:279). Sosyal mübadele teorisini temel alan lider üye etkileşim modellerindeki çoğu ifadede; bireylere kişisel çıkarlarını maksimum düzeyde elde edebilmeleri adına diğer bireylerle ilişki kurarken daha akılcı ve fayda-maliyet tabanlı bir yaklaşım ortaya koymalarına yer verilmektedir (Piccolo vd., 2008:280).

2.2. Psikolojik Sermaye

Psikoloji olgusu, zihinsel ve davranışsal süreçleri inceleyen bir bilim dalıdır. Psikoloji olgusuna ilişkin yapılan tanımlarda yer alan “zihinsel süreçler” ile doğrudan gözlemlenebilen eylemlerden anlaşılan duygu ve düşünceler kastedilirken; “davranış” ile de doğrudan ölçülebilen ve gözlemlenebilen eylemler kastedilmektedir (Özyakışır, 2011:2).

Psikoloji bilimi, çalışma hayatında bireylerin davranış ve tutumları ile bu eylemlerin nedenlerini kişisel özellik ve nitelikleri dikkate alarak incelemekte, insan kaynağına yönelik olarak ortaya koyduğu bilimsel tekniklerle, nitelikli personel seçimi ve terfi mekanizmasını kullanmak suretiyle örgüt yönetimine katkıda bulunmaktadır.

Pozitif psikoloji kavramı Seligman tarafından; psikoloji biliminin bireylerin anormal özelliklerine yoğunlaştığına, olumlu ve güçlü yönlerini geliştirmeye ve anlamaya çaba sarf etmediğine atıfta bulunarak, psikolojik sonuçların bireyleri nasıl daha mutlu, başarılı, normal ve iyi bireyler haline getirmek amacıyla kullanılması gerektiğini ifade ederek ortaya atılmıştır (Linley vd., 2006:4).

Günümüz iş hayatından meydana gelen teknoloji temelli gelişmeler, örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi avantajı sağlayabilmeleri konusunda kendilerine fayda sağlayan kaynakların değişmesine sebebiyet vermiştir. Meydana gelen söz konusu değişimler sonucunda, klasik rekabet araçları olarak ifade edilen teknolojik, fiziksel ve finansal sermaye türleri rekabetçiliğin sürdürülebilmesi adına gerekli nitelikler olmakla birlikte, yeterliliğe yönelik niteliklerini de kaybetmişlerdir. Bunun aksine insan olgusuna yönelik olarak ifade edilen psikolojik, sosyal ve beşeri sermaye vb. yeni sermaye türlerinin önemi ise gün geçtikçe artmaktadır (Özyakışır, 2011:37).

Son dönemde modern örgüt yapılarında kendisine yer bulan psikolojik sermayenin nitelikleri incelendiğinde, bu kavramın günümüze değin ortaya konulan kavramlardan oldukça farklı bir içeriğe ve niteliği sahip olduğu gözlemlenmektedir. Psikolojik sermaye olgusu, özellikle sürdürülebilir rekabetçi avantaj ve örgütsel performans konularına yönelik yaptığı ciddi katkılar dolayısıyla ciddi bir öneme sahiptir (Polatçı, 2011:43).

İlk olarak 1938 yılında Chester Barnard psikolojik sözleşme kavramını; çalışan bireylerin örgütsel, psikolojik ve sosyal kazanımları elde edebilmek adına örgüte aidiyet duyma konusunda inandırılmaları olarak tanımlamıştır (Purvis vd., 2003:108). Örgütsel davranış alan yazını incelendiğinde 1960 yılında ilk olarak Argyris tarafından çalışan bireyler arasında meydana gelen gayri-resmi ilişkilerin gelişiminin ifade edilmesi için “Psikolojik İş Sözleşmesi” terimi tanımlaması yapılmıştır (Suazo, 2003:3). Argyris (1960) tarafından yapılan bu tanımlamada bireylerin ve örgütlerin aralarında bir etkileşim bulunduğu ifade edilmiş ve yönetim kademesinde bulunan bireylerin etkinliklerinin, örgüt içerisinde meydana getirilen psikolojik sözleşmenin içeriğine bağlanmaktadır. Kurulan bu ilişkide işçinin ve ustabaşının karşılıklı fayda sağlama amacı içerisinde olduğunu ifade ederek çalışanın üretime katkı sağlayarak, ustabaşının da çalışanların iş güvenliğini sağlayarak, yeterli ücreti vererek, kültürel ve dini alışkanlıklarına saygı göstererek karşılıklılık verdiğini ifade etmiştir (Linley vd., 2006:4).

Bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, lider üye etkileşimini, işgören devir hızını, işten ayrılma niyetini, çalışan devamsızlığını, iş arama davranışlarını, iş tatminini, örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışan performansını, iş performansını, işyerindeki sapkın davranışları, stres belirtilerini, etkinlik ve

yoğun emek neticesinde meydana gelen yaratıcı performansı, nezaket dışı davranışları, öğrenilmiş çaresizlik ve işgücü üretkenliği gibi örgütsel sonuçları oldukça önemli olan unsurları olumlu şekilde etkilemektedir (Savur, 2013:32).

Örgütler bir yandan rekabetin ve değişimin üst düzeyde yaşandığı endüstriye ortamlarda maliyetleri düşürmeye çalışırken diğer yandan da kıt kaynaklar olarak ifade ettikleri işgörenleri de uzun süreli sözleşmelerle örgütte tutmaya çalışmaktadırlar (Jong vd., 2009:512). Değişimin hüküm sürdüğü ve esnekliğin hâkimiyet kurduğu günümüz iş hayatında psikolojik sözleşme işgörenlerin ihtiyaçlarının anlaşılmasını kolaylaştıracak imkanlar sunabilmesi adına ciddi öneme sahiptir. Bununla birlikte konu ile ilgili çalışan bazı araştırmacılara göre örgütsel yaşantının temel faktörü olarak işveren-çalışan arasındaki ilişkinin tekrardan incelenebilmesi adına da yeni bir pencere açmaktadır (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000:903). Aynı zamanda işgörenlerin karşılaştıkları bir olaya yönelik verdikleri tepkileri anlayabilmeyi ve işgörenlerin farklı durumlarla karşılaştıklarında ne tür tepkiler ortaya koyabileceklerine yönelik tahminlerde bulunmaya da yardımcı olan bir araç konumundadır (Anderson ve Schalk, 1998:640).

Diğer sermaye türlerine nazaran, psikolojik sermaye çok daha fazla katma değer ortaya koymaktadır. Bu yüzden psikolojik sermaye, sosyal ve beşeri sermayenin çok daha ötesinde yer alan bir sermaye türüdür. Bu bilgiler ışığında psikolojik sermaye olgusu; beşeri sermaye gibi sadece yetiştirme ve eğitim programları ya da tecrübe ile elde edilebilen yeterlilik, beceri ve bilgilerle ilişkili olmadığı gibi; sosyal sermaye gibi sadece çevreleri ile fonksiyonel ve faydalı ilişki ağları kuran toplulukların birbirleri arasındaki ilişkilerle de sınırlı değildir. Psikolojik sermaye düşünürleri daha dayanıklı, etkili, iyimser ve umutlu bireylerin bugünün zorlu iş yaşamındaki çetin şartların altından daha rahat kalkacaklarını ifade etmektedirler (Luthans ve Youseff, 2004:339). Bu yüzden sosyal, beşeri ve finansal sermayeye yatırım yapmak gerekli olmakla birlikte, çağın ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına da örgütlere bu üç sermaye türünden çok daha fazlası gereklidir. Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde psikolojik sermayenin çalışan bireylerdeki olumlu davranışları sosyal ve beşeri sermayeden çok daha fazla açıkladığı tespit edilmiştir (Larson ve Luthans, 2006:48).

2.2.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermayeyi meydana getiren bileşenlerin (boyutların) tamamı birinci dereceden etkin faktörler olarak ele alınmaktadır. Bu bileşenler öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılıktır. Söz konusu bileşenlerin her birisi durum temelli, ölçülebilir, sağlam bir kurama dayandırılmış, çalışan performans ve davranışlarına katkı sağlayan ve gelişime açık bir şekildedir (Luthans vd., 2008:211).

- **Umut:** Psikolojik sermayenin umut alt boyutuna yönelik alan yazınındaki çalışmalar 13.yy dönemlerine kadar dayanmaktadır. Kant, Hume ve Aquinas gibi düşünürler umut olgusunun bireylerin doğasının başlıca duyularından olduğunu ifade etmişlerdir (Snyder vd., 1991:570). Miller, umudun bireylerin duygu ve isteklerinden meydana geldiğini ifade etmekte ve bu görüşü destekleyen bir şekilde bireylerin iş yapısından geldiğini savunup, bireyi olumsuz durumlardan koruyan bir düşünce yapısı olduğunu belirtmiştir (Akman ve Korkut, 1993:193). Ve yine MacInnis ve Mello (2005:2) umut kavramını tanımlarken, geleceğe yönelik bakış açılarına vurgu yapmakta ve umudu gelecekte elde edilmek istenilen fakat henüz ulaşılamamış bir amaç ya da görev hakkında oluşturulan olumlu beklenti olarak ifade etmektedir.

- **Öz Yeterlilik:** Öz yeterlilik Bandura (2012:81) tarafından bireylerin iç dünyasının bir ürünü olarak ele alınmakta ve bireylerin yüksek düzeyde performans sergileyebilmek için harekete geçme isteğini, bilişsel kaynaklarını ve motivasyonunu kullanabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bireylerin bir işi yerine getirirken kendi kapasitelerine yönelik yorumlarını da ele almaktadır. Bir işin başarıyla yerine getirilmesi konusunda sadece yeteneklerin değil bununla birlikte bireylerin yapılan işe yönelik zihninde başarılı olma konusundaki düşüncesini de önemsemektedir (Bandura ve Locke, 2003: 54).

- **İyimserlik:** Hefferon ve Boniwell (2014:95) tarafından iyimserlik kavramı “güçlendirici yapı” olarak ifade edilmektedir. Bunun sebebi ise; iyimserliğin başarı, sağlık ve mutluluk gibi çeşitli faktörlerle ilişki içerisinde olmasıdır. Psikolojinin ve felsefenin ilk dönemlerinde iyimserlik olgusu acıdan kaçma veya basit düşünme olarak ele alınırken sağlık alanında yapılan çalışmalarda pozitif ruh sağlığını ve gerçekleri reddedici fikirlerin olmaması

olarak ele alınmıştır. 1930 ve 1960'lı yıllarda Maslow, Froom, Erickson ve Allport gibi ruh sağlığı uzmanlarının bu düşüncelerinin temelinde yer alan düşünce, ruh sağlığının gerçekliğinin testi olduğu, bireylerin geleceğe ilişkin gerçek beklentiler içinde olmaları ve dengeli düşüncelere sahip olmaları gerektiği şeklindedir (Peterson, 2000:45).

• **Dayanıklılık:** Olumsuz durumlara karşı dayanabilme gücü olarak kabul edilse de dayanıklılık; temelde bireyi geliştirmesi adına pozitif bir olgu olarak ele alınmaktadır (Masten ve Reed, 2002:119). Ulusal alan yazında dayanıklılık kavramı; yılmazlık davranışı (Öğülmüş, 2001; Gürkan, 2006), kendini toparlayabilme gücü (Terzi, 2006), dayanıklılık (Taşgın ve Çuhadaroğlu Çetin, 2006) ve psikolojik sağlamlık (Gizir, 2007; Kararımak, 2006) vb. farklı şekillerde ele alınmaktadır. Çeşitli tanımlamalar olmasına rağmen ilgili alan yazında en çok tercih edilen "psikolojik dayanıklılık" terimidir. Psikolojik açıdan dayanıklılığı yüksek bireyler, daha az yalnız kalmak isterler, kendilerini toplumdaki çok daha az soyutlar ve geleceğe yönelik umut beslemektedirler (Güloğlu ve Kararımak, 2010:77). Dayanıklılık kavramı temel olarak bireylerin stres faktörlerine karşı verdikleri tepkileri ölçebilmek ve bireylerin sağlıklı olmaları adına araştırılmıştır (Kobasa, 1979:413).

3. METODOLOJİ VE BULGULAR

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Bu araştırmanın amacı; sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin lider üye etkileşimi algılarına olan etkilerini analiz etmektir. Bu amacın yanı sıra; araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yönünün ve düzeyinin de belirlenmesi amaçlanmıştır.

İnsanlar arasında işbirliğinin gerçekleştirilmesi, örgütsel hedeflere ulaşılması ve örgütlerin daha etkin ve başarılı olabilmesi adına son derece önemlidir. Dünyanın varoluşundan bu güne söz konusu işbirliğinin gerçekleştirilmesini sağlamak ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi noktasında bireyleri çalışma kabiliyetine sahip liderlere gereksinim duyulmaktadır (Cevrioğlu, 2007:1). Aynı zamanda örgüte yönelik eylemlerinin temelinde insan olmasından, insan olgusunun var olduğu her noktada etkileşim ve iletişimin göz ardı edilemez olmasından ve gündelik yaşamda insanlar arasındaki iletişim ağının ne şekilde başladığı ve sürdürüldüğünün belirlenmesi adına büyük önem taşımaktadır. Çünkü söz konusu bu etkileşim ve iletişim döngüsü, çalışan bireylerin örgütün verimliliğini doğrudan etkileyecek davranışlarına, tutumlarına ve algılarına etki etmektedir (Erdem, 2008:1).

Araştırma evrenini, Kahramanmaraş il merkezinde faaliyet gösteren bir özel hastanedeki sağlık kurumu çalışanları (hemşireler) oluşturmaktadır. Söz konusu hastanede 214 hemşire istihdam edilmektedir. Araştırmanın evreni ne denli büyürse o kadar ulaşılması zorlaşmakta ve soyutlaşmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan çalışanların sayılarının fazla olması dolayısıyla gözlem, mülakat, anket ve deney gibi veri toplama yöntemlerinden yalnızca anket yönteminden yararlanılmıştır. (Karasar, 2005:110-127). Araştırma evreninde örneklem belirlenirken şu formül kullanılmıştır: (Ural ve Kılıç, 2013:38).

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2}$$

İlgili formülde; 0,05 örneklem hatası, 1,96 anlamlılık düzeyi teorik değeri ve 0,5 standart sapma değeri ilgili formüle yerleştirildiğinde elde edilmesi gereken örneklem sayısının 138 olduğu tespit edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile bu çalışanlardan 180 anket toplanmış olup, eksik ya da hatalı doldurulmuş olan anketlerin elenmesinden sonra 156 anket analize tabi tutulmuştur.

Bu araştırma, araştırmanın yürütüldüğü dönemdeki (Temmuz 2020) Kahramanmaraş ilinde yer alan sağlık kurumunda ve bu kurumda görev yapan kişilerin görüşleri ve ankette yararlanılan ölçekten toplanan verilerle sınırlandırılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan çalışanların sayılarının fazla olması dolayısıyla gözlem, mülakat, deney ve anket gibi veri toplama yöntemlerinden yalnızca anket yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada 156 kişiye anket uygulaması yapılmış olup, bu anketler birebir görüşmeler vasıtasıyla toplanmıştır. Anketler sağlık kurumlarında hemşirelere uygulanmıştır. Araştırmada uygulanan ankette katılımcılarla ilgili

demografik sorulara (6 adet), psikolojik sermaye boyutlarını (24 ifade) ve lider üye etkileşimi boyutlarını (12 ifade) ölçen ifadelerle yer verilmiştir.

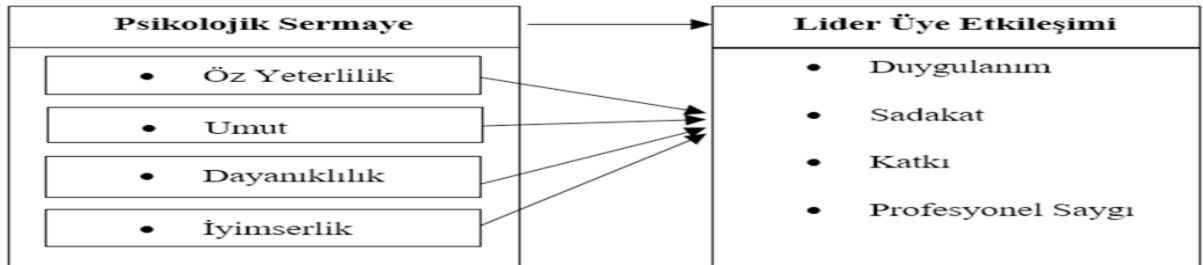
Psikolojik sermayeyi ölçmek adına, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "psikolojik sermaye ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekte, psikolojik sermaye dört alt boyut olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar; öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Ölçek toplam 24 ifade (öz yeterlilik ile ilgili 6, umut ile ilgili 6, dayanıklılık ile ilgili 6 ve iyimserlik ile ilgili 6 ifade) içermektedir. Ölçeğin orijinaline sadık kalınarak 13., 20. ve 23. maddeler ters kodlanmıştır. Lider üye etkileşimi algısını ölçmek adına Lidern ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve Baş vd. (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "lider üye etkileşimi ölçeği (LMX-12)" kullanılmıştır. Bu ölçekte lider üye etkileşimi dört alt boyut olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar; Duygulanım (Duygusal Etkileşim), Sadakat/Vefakârlık, Katkı ve Profesyonel/Mesleki Saygıdır. Ölçek toplam 12 ifade (duygulanım ile ilgili 3, sadakat ile ilgili 3, katkı ile ilgili 3 ve profesyonel saygı ile ilgili 3 ifade) içermektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında 5'li Likert derecelemesinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için S.P.S.S. programından yararlanılmıştır. Programda araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerinin tespiti adına frekans, psikolojik sermaye ve lider üye etkileşimi arasındaki ilişki için korelasyon ve etki için regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Bununla birlikte araştırmaya yönelik anket formları ve içerikler Mersin Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 03/07/2020 tarihli toplantısında görüşülmüş ve etik kurul onayı 03/07/2020-35 sayılı evrak ile tarafımıza iletilmiştir.

3.3.Araştırma Modeli ve Hipotezler

Luthans ve arkadaşlarına (2014:193) göre; hedeflerine ulaşabilme noktasında umutlu olanlar, pozitif yönde sonuçlar elde edebilmek adına rasyonel bir iyimserliğe sahip olanlar, yeni amaçlar edinebilme konusunda yeterlilik ve yeteneklerine yüksek düzeyde inananlar, karşılıklarına çıkan engeller ile başa çıkma konusunda başarılı olan bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri yüksektir. Söz konusu bireyler arzuladıkları başarılarla ulaşma noktasında vazgeçmeden, gerek gördüklerinde alternatif yollar da denemek suretiyle hedeflerine ulaşacaklarına yönelik inanışlarını kaybetmeden liderlerinin yakın çevresi içerisine girmek arzusunda dırlar. Liderlerin iç gruplarına dahil olan bu bireyler özellikli grup içerisinde yer aldıkları için liderleriyle daha kaliteli etkileşimler kurabilmektedirler. Bolat (2011) ve Hu ve Liden (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar da, psikolojik sermaye alt boyutu olan öz yeterlilik ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışmalara göre; psikolojik sermayenin boyutlarından birisinin artış göstermesi diğer boyutları da pozitif yönde etkilediği için, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin liderleriyle kurdukları etkileşimin de daha kaliteli olacağı ifade edilmektedir.

Örgütlerde çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeyi algılarının lider üye etkileşimini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın ana amacı; hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyi algılarının lider üye etkileşimi üzerindeki etkilerini tespit etmektir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Araştırmanın modeline dayanarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Psikolojik sermaye, lider üye etkileşimi pozitif yönde etkilemektedir.

H1a: Öz yeterlilik (psikolojik sermaye boyutu) lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir.

H1b: Umut (psikolojik sermaye boyutu) lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir.

H1c: Dayanıklılık (psikolojik sermaye boyutu) lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir.

H1d: İyimsenlik (psikolojik sermaye boyutu) lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir.

3.4. Araştırma Bulguları

3.4.1. Demografik Bulgular

Yapılan frekans analizi sonucu 156 adet katılımcının; %85,9'u kadın, %14,1'i erkek, %30,1'i bekâr ve %69,9'u evli olup söz konusu hemşirelerin %8,3'ü 1960-1980 yılları arasında, %91,7'si ise 1981-2000 yılları arasında doğmuştur. Eğitim durumları gözlemlendiğinde; %24,4'ü lise, %41,0'i ön lisans, %30,1'i lisans ve %4,5'i lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Katılımcı bireylerin mevcut kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; %30,1'i 1 yıldan az, %38,5', 1-3 yıl arası, %18,6'sı 4-6 yıl arası ve %12,8'i ise 7 yıl ve daha uzun sürelerdir çalışmaktadır. Söz konusu bireylerin toplam çalışma süreleri incelendiğinde; %20,5'i 1 yıldan az, %28,2'si 1-3 yıl arası, %19,9'u 4-6 yıl arası ve %31,4'ü 7 yıl ve daha uzun sürelerdir çalışmaktadır.

Tablo 1: Demografik Bulgular

<i>Demografik Özellikler</i>	<i>(N)</i>	<i>(%)</i>	<i>Demografik Özellikler</i>	<i>(N)</i>	<i>(%)</i>
<i>Cinsiyet</i>			<i>Medeni Durum</i>		
Kadın	134	85,9	Bekâr	47	30,1
Erkek	22	14,1	Evli	109	69,9
Toplam	156	100	Toplam	156	100
<i>Yaş</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
1960-1980	13	8,3	Lise	38	24,4
1981-2000	143	91,7	Ön Lisans	64	41,0
			Lisans	47	30,1
			Lisansüstü	7	4,5
Toplam	156	100	Toplam	156	100
<i>Toplam Çalışma Süresi (yıl)</i>			<i>Kurumda Çalışma Süresi (yıl)</i>		
0-1	32	20,5	0-1	47	30,1
1-3	44	28,2	1-3	60	38,5
4-6	31	19,9	4-6	29	18,6
7 ve üzeri	49	31,4	7 ve üzeri	20	12,8
Toplam	156	100	Toplam	156	100

N= Katılımcı Sayısı; %= Yüzde

3.4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Psikolojik sermaye ölçeğinin maddelerinin doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal geçerlilik analizinin gerçekleştirilebilmesi için, öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi için Barlett's Testi ve KMO katsayısı değerleri incelenmiştir. Barlett's Küresellik Testi Ki-Kare değeri 1128,719 ve KMO katsayısının %79,6 (,796) olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizi sonucuna göre

dört faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam varyansın %52,261'inin faktörler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşimi ölçeğinin KMO katsayısının %68,4 (,684), Barlett's Küresellik Testi Ki-Kare değerinin 2162,118 olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Lider üye etkileşimi ölçeğinin faktör analizi sonucuna göre dört faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam varyansın %64,8'inin faktörler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşimi ölçeğine ait iç tutarlılıkları değerlendirmek amacıyla Cronbach's Alfa değerlerine bakılmıştır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi

<i>Kullanılan Ölçekler</i>	<i>İfade Sayısı</i>	<i>Alpha Katsayıları</i>
Psikolojik Sermaye	24	,889
Öz Yeterlilik	6	,846
Umut	6	,798
İyimserlik	6	,779
Dayanıklılık	6	,768
Lider Üye Etkileşimi	12	,893
Duygulanım	3	,858
Sadakat	3	,800
Katkı	3	,719
Profesyonel Saygı	3	,827

Tablo 2 incelendiğinde; psikolojik sermaye ve alt boyutları ile lider üye etkileşimi ve alt boyutlarına ilişkin katsayı değerlerinin (α) 0,70 üzerinde olduğu gözlenmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde sosyal bilimler alanında 0,70 veya üzerinde bir (α) değerine sahip araştırma ölçeği güvenilir olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

3.4.3.Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Psikolojik sözleşme ile lider üye etkileşimi arasında ($r = ,346$; $p < 0,01$) düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki gözlenmiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ölçeği alt boyutlarının kendi arasında yaklaşık olarak orta düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler ve lider üye etkileşimi ölçeği alt boyutlarının da kendi arasında yaklaşık olarak orta düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Psikolojik Sözleşme (1)	1									
Öz Yeterlilik (2)	,777** ,000	1								
Umut (3)	,801** ,000	,602** ,000	1							
Dayanıklılık (4)	,822** ,000	,539** ,000	,527** ,000	1						
İyimserlik (5)	,681** ,000	,206** ,000	,357** ,000	,523** ,000	1					
Lider Üye Etkileşimi (6)	,346** ,000	,275** ,001	,312** ,000	,302** ,000	,183* ,022	1				
Duygulanım (7)	,309** ,000	,234** ,003	,207** ,010	,327** ,000	,196* ,014	,817** ,000	1			
Sadakat (8)	,223** ,005	,161* ,044	,198* ,013	,180* ,024	,150 ,012	,813** ,000	,565** ,000	1		
Katkı (9)	,384 ,000	,330** ,000	,371** ,000	,338** ,000	,156 ,002	,728** ,000	,458** ,000	,428** ,000	1	
Profesyonel Saygı (10)	,197* ,014	,165* ,040	,240** ,003	,122 ,130	,081 ,313	,824** ,000	,519** ,000	,597** ,000	,505** ,000	1

**p<0,01, *p<0,05; n=156

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi (Tablo 4 ve Tablo 5) sonuçları aşağıda tablo olarak sunulmuştur.

Tablo 4: Psikolojik Sermayenin Lider Üye Etkileşimine Etkisi

	BAĞIMLI DEĞİŞKEN
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	Lider Üye Etkileşimi
R ²	,114
F	20,890
Psikolojik Sermaye	β ,346 p ,000

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; lider üye etkileşimindeki değişkenliğin %11,4'ünün (R²=0,114) bağımsız değişken psikolojik sermaye tarafından açıklandığı görülmektedir. Bulgulara göre, lider üye etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik sermayeden etkilenmektedir (F=20,890). "B" değerlerine (regresyon katsayısı) göre; psikolojik sermayede meydana gelen bir birimlik artışın lider üye etkileşimi üzerinde 0,346 birimlik bir artış sağladığı görülmektedir (p<0,05). Bu bulgular neticesinde, "psikolojik sermaye, lider üye etkileşimi pozitif yönde etkilemektedir" ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1 kabul edilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Lider Üye Etkileşimi Alt Boyutlarına Etkisi

BAGIMLI DEĞİŞKENLER				
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	Duygulanım	Sadakat	Katkı	Profesyonel Saygı
R²	,048	,020	,103	,027
F	8,883	4,120	18,790	4,294
Öz Yeterlilik	β ,234	β ,161	β ,330	β ,165
	p ,003	p ,044	p ,000	p ,040
R²	,037	,033	,132	,051
F	6,896	6,272	24,615	9,406
Umut	β ,207	β ,198	β ,371	β ,240
	p ,010	p ,013	p ,000	p ,003
R²	,101	,033	,108	,008
F	18,391	5,186	19,836	2,316
Dayanıklılık	β ,327	β ,180	β ,338	β ,122
	p ,000	p ,024	p ,000	p ,130
R²	,032	,016	,024	,000
F	6,125	3,524	3,821	1,023
İyimserlik	β ,196	β ,150	β ,156	β ,081
	p ,014	p ,062	p ,052	p ,313

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; lider üye etkileşimi alt boyutları olan duygulanımdaki değişkenliğin %4,8'inin ($R^2=0,048$); sadakatteki değişkenliğin %2,0'sinin ($R^2=0,020$); katkıdaki değişkenliğin %10,3'ünün ($R^2=0,103$) ve profesyonel saygıdaki değişkenliğin %2,7'sinin ($R^2=0,027$) bağımsız değişken öz yeterlilik tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, lider üye etkileşimi boyutları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde öz yeterlilikten etkilenmektedir ($F=8,883$; 4,120; 18,790; 4,294). "B" değerlerine (regresyon katsayısı) göre; öz yeterlilikteki bir birimlik artışın duygulanım üzerinde 0,234, sadakat üzerinde 0,161, katkı üzerinde 0,330 ve profesyonel saygı üzerinde 0,165 birimlik bir artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular neticesinde, "Öz yeterlilik, lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir" ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1a kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; lider üye etkileşimi alt boyutları olan duygulanımdaki değişkenliğin %3,7'sinin ($R^2=0,037$); sadakatteki değişkenliğin %3,3'ünün ($R^2=0,03$); katkıdaki değişkenliğin %13,2'sinin ($R^2=0,132$) ve profesyonel saygıdaki değişkenliğin %5,1'inin ($R^2=0,051$) bağımsız değişken umut tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, lider üye etkileşimi boyutları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde öz yeterlilikten etkilenmektedir ($F=6,896$; 6,272; 24,615; 9,406). "B" değerlerine (regresyon katsayısı) göre; umuttaki bir birimlik artışın duygulanım üzerinde 0,207, sadakat üzerinde 0,198, katkı üzerinde 0,371 ve profesyonel saygı üzerinde 0,240 birimlik bir artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular neticesinde, "Umut, lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir" ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1b kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; lider üye etkileşimi alt boyutları olan duygulanımdaki değişkenliğin %10,1'inin ($R^2=0,101$); sadakatteki değişkenliğin %3,3'ünün ($R^2=0,033$); katkıdaki değişkenliğin %10,8'inin ($R^2=0,108$) ve profesyonel saygıdaki değişkenliğin %0,8'inin ($R^2=0,008$) bağımsız değişken dayanıklılık tarafından

açıklanabildiği görülmektedir. Bulgulara göre, lider üye etkileşimi boyutları (duygulanım, sadakat, katkı) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde dayanıklılıktan etkilenmektedir ($F=18,391; 5,186; 19,836$). Lider üye etkileşim alt boyutlarından profesyonel saygı bağımsız değişken dayanıklılıktan etkilenmemektedir. “B” değerlerine (regresyon katsayısı) göre; dayanıklılıktaki bir birimlik artışın duygulanım üzerinde 0,327, sadakat üzerinde 0,180, katkı üzerinde 0,338 birimlik bir artış sağladığı görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgular neticesinde, “Dayanıklılık, lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1c kısmen kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; lider üye etkileşimi alt boyutları olan duygulanımdaki değişkenliğin %3,2’sinin ($R^2=0,032$); sadakattaki değişkenliğin %0,16’sinin ($R^2=0,016$); katkıdaki değişkenliğin %2,4’ünün ($R^2=0,024$) bağımsız değişken iyimserlik tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Lider üye etkileşim alt boyutlarından profesyonel saygı bağımsız değişken dayanıklılık tarafından açıklanamamaktadır. Bulgulara göre, lider üye etkileşimi boyutlarından sadece duygulanım istatistiksel olarak anlamlı düzeyde iyimserlikten etkilenmektedir ($F=6,125$). Lider üye etkileşiminin alt boyutlarından olan sadakat, katkı ve profesyonel saygı bağımsız değişken iyimserlik tarafından etkilenmemektedir. Bu bulgular neticesinde, “İyimserlik, lider üye etkileşimi boyutlarını (duygulanım, sadakat, katkı, profesyonel saygı) olumlu yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1d kısmen ret edilmiştir.

4. SONUÇ

Bugünün endüstriyel şartlarında çalışan örgütler içerisinde takım temelli ve karşılıklı etkileşimi yüksek yapılarak geçişe yönelik eğilimlere rağmen, çok az örgüt mevcut hiyerarşik yapılarını terk edebilmektedir. Mevcut hiyerarşik yapılar yöneticilere faaliyetlerini gerçekleştirme konusunda çeşitli sınırlılıklar getirmektedir. Sınırlı kaynak, enerji ve zaman ile hiyerarşik örgüt yapılarında sınırlandırılmış olan yöneticiler astları ile eşit ilişkiler ve etkileşimler kuramamaktadır. Bu noktada lider üye etkileşimi teorisi, söz konusu sınırlılıkların ortadan kaldırılması adına son derece faydalı kuramlardan teorilerden birisidir. Lider üye etkileşimi teorisine göre, örgüt içerisinde liderlerin kendilerine yardımcı olacak güvenilir ve küçük bir grup meydana getirmeleri, sahip olunan sınırlı kaynak, enerji ve zamanı daha etkin kullanmalarını sağlamak ve örgütsel amaçların yerine getirilmesi noktasında en verimli ve etkin yol olarak ifade edilmektedir (Hooper ve Martin, 2008:21).

Gohel (2012:35) tarafından psikolojik sermaye, bireylerin verimliliğine katkı sağlayan kişilik özellikleri şeklinde ifade edilmektedir. Öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut alt boyutlarıyla ele aldığımız psikolojik sermaye olgusu, iş hayatına yönelik yönetilebilirlik (Güler, 2009:119) ve ölçülebilir olma (Avey vd., 2010:437) niteliklerine sahiptir. Psikolojik sermaye boyutlarının herhangi biri (öz yeterlilik) etkilendiği takdirde diğer boyutlarında (dayanıklılık, iyimserlik, umut) zamanla etkilenecekleri ifade edilmektedir. Böylece psikolojik sermaye düzeyinin zaman içerisinde azalma ve artma eğilimi göstereceği söylenebilmektedir (Peterson vd., 2011:431-432). Örgüt içerisinde psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin işlerinde daha mutlu oldukları (Erkuş ve Fındıklı, 2012) ve iş yaşam kalitelerinin daha üst seviyelerde (Tho vd., 2014) olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, ilgili alan yazını incelendiğinde (Baron vd., 2013; Choi ve Lee, 2014), psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin de daha üst seviyelerde olduğu belirtilmiştir.

Bu araştırmada psikolojik sermayenin hemşirelerin lider üye etkileşim düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış olup, bu doğrultuda özel bir hastanede görev yapan 156 hemşireye anket uygulanmıştır. Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşimini ölçebilmek adına 36 ifadeden ve iki ölçekten meydana gelen güvenilirliği ve geçerliliği onaylanmış anket formu kullanılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların demografik özelliklerinin tespitinin sağlanması adına 6 soru anket formunda yer almaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile lider üye etkileşimi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki gözlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının kendi arasında yaklaşık olarak orta düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler ve lider üye etkileşimi ölçeği alt boyutlarının da kendi arasında yaklaşık olarak orta düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları (iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik), toplam lider-üye etkileşim düzeyi ve lider-üye etkileşiminin tüm alt boyutları (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) ile pozitif ilişkilidir. Dolayısıyla, psikolojik sermayeleri yüksek olanların liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurdukları söylenebilir.

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre; lider üye etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik sermayeden etkilenmektedir. Bu bulgu neticesinde; “Psikolojik sermaye, lider üye etkileşimi pozitif yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1 kabul edilmiştir. Lider üye etkileşimi boyutları olan “duygulanım”, “sadakat”, “katkı” ve “profesyonel saygı” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik sermaye alt boyutları olan “öz yeterlilik” ve “umut” tarafından etkilenmektedir. Bu bulgu neticesinde; “Öz yeterlilik, lider üye etkileşimi boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1a ve “Umut, lider üye etkileşimi boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1b kabul edilmiştir. Lider üye etkileşimi boyutları olan “duygulanım”, “sadakat” ve “katkı” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik sermaye alt boyutu olan “dayanıklılık” tarafından etkilenmektedir. Lider üye etkileşim alt boyutlarından profesyonel saygı bağımsız değişken dayanıklılıktan etkilenmemektedir. Bu bulgular neticesinde, “Dayanıklılık, lider üye etkileşimi boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1c kısmen kabul edilmiştir. Ve yine lider üye etkileşimi boyutlarından sadece “duygulanım” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde psikolojik sermaye alt boyutu olan “iyimserlik” tarafından etkilenmektedir. Bu bulgular neticesinde, “iyimserlik, lider üye etkileşimi boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H1d kısmen ret edilmiştir.

Psikolojik sermaye alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın lider üye etkileşiminin alt boyutları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Çalışan bireylerin değişimlerle, engellerle ve zorluklarla mücadele edebilme, iyimserlik, amaca odaklı olma, ikame seçenekler geliştirme yetilerinin yükselmesi liderleri ile kuracakları etkileşimin düzeyinin olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular ilgili alan yazın ile paralellik göstermektedir. Söz konusu ilgili alan yazınındaki çalışmalardan örnek verilecek olursa; Paterson vd., (2014) psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminde lider desteğinin işte çaba göstermeyle ilişkili olduğunu; Avey vd., (2010) psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, liderlerce belirlenen “finansal performanslarının” daha üst seviyelerde olduğunu; Luthans vd., (2008) psikolojik sermaye ile lider üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu; Schyns vd., (2005), Şahin (2011), Bolat (2011), Hu ve Liden (2013), Turgut vd., (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğunu ve yine TÜRESİN vd., (2017) ve Wang vd., (2014) tarafından yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin lider üye etkileşimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye düzeyi artış gösterdikçe lider üye etkileşiminin ve dolayısıyla da lider üye arasındaki etkileşimin kalite düzeyi de artış göstermektedir.

İlerleyen dönemlerde gerçekleştirilecek araştırmalara yol göstermesi adına, konuyla ilişkili araştırmacılara çeşitli davranış ya da algı değişkenleri ile ilgili konuları ilişkilendirmek suretiyle söz konusu tutumların sonuç ya da nedenleri belirlemeleri ve çözüm önerileri sunmaları tavsiye edilmektedir. Bu araştırmanın sadece iki olgu arasındaki etki ve ilişkiyi incelemesi ve söz konusu olguların neden-sonuçlarına yönelik bilgi vermemesi araştırmanın sınırını oluşturmaktadır. Araştırmaya yönelik bir diğer sınırlılık ise, bu çalışmanın kesitsel (cross-sectional) bir araştırma olmasıdır. Nedensel ilişkilerin daha net açıklanabilmesi adına ilerleyen dönemlerdeki araştırmaların söz konusu ilişkiyi boylamsal (longitudinal) araştırma tasarımında ele alması tavsiye edilmektedir. Bunlara ek olarak sağlık sektörü çalışanları (hemşireler) üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçları Kahramanmaraş ilindeki 156 hemşire ile sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının geniş örneklem kitleleri ve diğer sektör çalışanları açısından bir genelleme iddiası yoktur. Bu bağlamda gelecek araştırmacıların farklı meslek ve sektörlerden kişilerin dâhil edilmiş olduğu örneklem üzerinde araştırmalar yapması gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). "Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (9), 193-202.
- Anderson, N. ve Schalk, R. (1998). "The Psychological Contract in Retrospect and Prospect", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Avey, J.B., Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2010). "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors", *Journal of Management*, (36)2, 430-452.
- Bandura, A. (2012). "On The Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited", *Journal of Management*, 9-44.
- Bandura, A. ve Locke, E. (2003). "Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited", *Journal of Applied Psychology*, 87-99.
- Baron, R.A., Franklin, R.J. ve Hmieleski, K.M. (2013). "Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological", *Journal of Management, Advance Online Publication*.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ.S. (2010). "Lider-Üye Etkileşimi(LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe' de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(3), 1013-1039.
- Bolat, O.İ. (2011). "Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 255-266.
- Breukelen, W., Schyns, B. ve Blanc, P.L. (2006). "Leader-Member Exchange Theory and Research: Accomplishments and Future Challenges", *Journal of Leadership*, 2(3), 295-316.
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme*, Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi.
- Choi, Y. ve Lee, D. (2014). "Psychological Capital, Big Five Traits and Employee Outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140
- Coyle-Shapiro, Jacqueline, Kessler, I. (2000). "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey", *The Journal Of Management Studies*, 37(7), 903-930.
- Çekmecelioğlu, H.G. ve Ülker, F. (2014). "Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma", *KOSBED*, 28,35-58.
- Dansereau, F., Graen, G.B. ve Haga, W. (1975) "A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership in Formal Organizations" *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Erdem, F., S. (2008). *Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri'de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Erkuş A. ve Afacan Fındıklı M. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Gizir, C. A. (2007). "Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Gohel, K. (2012). "Psychological Capital As a Determinant of Employee Satisfaction" *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Graen, G.B. ve Uhl-Bien, M.U. (1995). "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange(LMX) Theory of Leadership Over 25 years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective". *Leadership Quartely*, 6(2), 219-247.
- Güler, B.K. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayıncılık, Kocaeli.
- Güloğlu, B. ve Kararımak, Ö. (2010). "Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlık", *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yönetim-Analiz*, Seçkin Yayın, Ankara.
- Gürel, E.B. (2016). "Lider-Üye Etkileşiminin Çalışanların Tutumları Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1736-1743
- Gürgeç, U. (2006). "Yılmazlık Ölçeği: Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(2), 45-74.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar, (Positive Psychology Theory, Research And Applications)*, (Çev: T. Doğan), Nobel Yayınları, Ankara.
- Hooper, D. T. ve Martin, R. (2008). "Beyond Personal Leader-Member Exchange (LMX) Quality: The Effects of Perceived LMX Variability on Employee Reactions", *The Leadership Quarterly*, 19, 20-30.
- House, J.H. ve Aditya, R.N. (1997). "The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?" *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
- Hu, J. ve Liden, R.C. (2013). "Relative Leader-Member Exchange Within Team Contexts: How and When Social Comparison Impacts Individual Effectiveness", *Personnel Psychology*, 66, 127-172.
- Jong Jeroen de, S.R. ve Croon M. (2009). "The Role of Trust in Secure and Insecure Employment Situations: A Multiple Group Analysis", *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 510-538.
- Kararımk, Ö. (2006). "Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(206), 129-142.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar-İlkeler-Teknikler)*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*, John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Keçecioglu, T. (2003). *Lider ve Liderlik: Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci ve İyi Bir Öğretmen*, Okumuş Adam Yayıncılık, İstanbul.
- Kobasa, S. C. (1979). "Personality and Resistance to Illness", *American Journal of Community Psychology*, 7(4), 413-423.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). "Potential Added Values of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", *Journal of Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Lidern, R.C. ve Maslyn, J.M. (1998). "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Linley, P. A., S. Joseph, S. Harrington ve M. A. Wood. (2006). "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future", *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Luthans, B.C., Luthans, K.W. ve Avey, J.B. (2014). "Building the Leaders of Tomorrow: The Development of Academic Psychological Capital" *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 191-199.
- 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., Avey, J., ve Patera, J. (2008). "Experimental Analysis of a Web-Based Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning and Education*, 209-221.
- Luthans, F., Bruce, A., Avey, J. ve Norman, S. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 541-572.
- MacInnis, D. J. ve G. E. de Mello (2005), "The Concept of Hope and its Relevance to Product Evaluation and Choice", *Journal of Marketing*, 69, 1-14.
- Masten, A. S. ve Reed, M.J. (2002). *Resilience in Development. The Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York.
- Mintzberg, H. (1973). "A New Look at the Chief Executive's Job", *Organizational Dynamics*, 1, 20-31.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. ve Ilies, R. (2009). "The Development of Leader-Member Exchange: Exploring How Personality and Performance Influence Leader and Member Relationships Over Time", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 256-266.

- Nelson, H. W. (2000). "Injustice and Conflict in Nursing Homes: Toward Advocacy and Exchange", *Journal of Aging Studies*, 14(1), 39-61.
- Öğülmüş, S. (2001). "Bir Kişilik Özelliği Olarak Yılmazlık", *1. Ulusal Çocuk ve Suç Sempozyumu: Nedenler ve Önleme Çalışmaları*, Ankara, 29-30 Mart 2001.
- Özyakışır, D. (2011). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (1), 46-71.
- Park, S., Sturman, M. C., Vanderpool, C. ve Chan, E. (2015). "Only Time Will Tell: The Changing Relationships Between LMX, Job Performance and Justice", *Journal of Applied Psychology*, 100, 660-680.
- Paterson, T.A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). "Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support", *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.
- Peterson, C. (2000). "The Future of Optimism", *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011). "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modelling Approach", *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Piccolo, R. F., Bardes, M., Mayer, D. M. ve Judge, T. A. (2008). "Does High Quality Leader- Member Exchange Accentuate the Effects of Organizational Justice?", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 273-298.
- Polatçı, S., (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Purvis, L.J., Cropley, M. (2003). "The Psychological Contracts of National Health Service Nurses", *Journal of Nursing Management*, 11, 107-120.
- Rockstuhl, T., Ang, S., Dulebohn, J. H. ve Shore, L. M. (2012). "Leader-Member Exchange (LMX) and Culture: A Meta-Analysis of Correlates of LMX across 23 Countries", *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1097-1130.
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Schyns, B., Paul, T., Mohr, G. ve Blank, H. (2005). "Comparing Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange in A German Working Context to Findings in The US", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 1-22.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A. ve Irving, L. M. (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.
- Sparrowe, R. T. ve Liden, R. C. (1997). "Process and Structure in Leader-Member Exchange", *Academy of Management Review*, 22(2), 522-552.
- Suazo, M. M. (2003). "An Examination Of Antecedents And Consequences Of Psychological Contract", *Kansas University Press*, Kansas.
- Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277.
- Taşğın E, ve Çuhadaroğlu Çetin F. (2006). "Ergenlerde Major Depresyon: Risk Etkenleri, Koruyucu Etkenler ve Dayanıklılık", *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 13(2), 87-94.
- Terzi, Ş. (2006). "Kendini Toparlama Gücü Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 206(3), 77- 86.
- Tho, N.D., Phong, N.D. ve Quan, T.H.M. (2014). "Marketers' Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Quality of Work Life, Job Effort and Job Attractiveness", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48.
- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M.F. (2015). "Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 417-442.
- Türesin, T. H. ve Köse S. (2017). "Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Hizmet Sektöründe Araştırılması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 341-378.

- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ürek, D. (2015). *Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Veli, M.F. (2019). *Tekstil Sektöründe Lider Üye Etkileşiminin Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Performansları Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D. ve Wu, Y. (2014). "Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes", *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21.
- Yukl, G., O'Donnell, M. ve Taber, T. (2009). "Influence of Leader Behaviors on The Leader -Member Exchange Relationship", *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 289-299.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*, Nobel Yayınları, Ankara.

Etik Kurul izni: Bu araştırma verilerinin elde edilmesi için kullanılan anket formu Mersin Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 03/07/2020 tarihli toplantısında görüşülmüş ve etik kurul onayı 03/07/2020-35 sayılı evrak ile yazara bildirilmiştir. Araştırmaya ilgili kurumlardan gelen onay belgesi neticesinde başlanılmıştır.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).