

SAĞLIK KURUMLARINDA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ: META ANALİZ ÇALIŞMASI

The Effect of Psychological Capital in Health Institutions on Employee Performance: A Meta Analysis Study

Arzu YİĞİT¹ 
Mine ARABACI² 

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Düzeltilme Makalesi

Makale Geliş Tarihi : 17/11/2023
Makale Kabul Tarihi : 15/12/2023

Dergimizin 29 Aralık 2023 tarihli 9. Cilt 2. Sayısında yayınlanan ‘Sağlık Kurumlarında Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Meta Analiz Çalışması’ başlıklı araştırma makalesinde Mine ARABACI’nın kurum bilgisi yanlış ve unvan bilgisi eksik yazılmıştır. İlgili araştırma makalesinin kurum ve unvan bilgileri güncellenmiştir. Bu çerçevede bu düzeltme yayınlanmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini tespit etmektir. Araştırmada sistematik derleme ve meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derleme sonucu, belirlenen dâhil etme ve dışlama kriterleri doğrultusunda 12 çalışmanın meta analiz için uygun olduğu görülmüştür. Meta analiz rastgele etkiler modeli kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada heterojenlik analizi, etki büyüklüğü analizi ve yayın yanlılığı analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda araştırmaya dâhil edilen çalışmaların heterojen bir yapıda olduğu ve yayın yanlılığının olmadığı görülmüştür. Araştırmada 12 çalışmanın standardize edilmiş etki büyüklükleri 0,69 (G.A: 0,55 – 0,84; $p>0,05$) olarak hesaplanmıştır. Bu değer ile sağlık kuruluşlarında psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü güçlü bir etkiye sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sağlık kuruluşlarında psikolojik sermaye kavramı dikkate alınarak yapılacak çalışmalar sayesinde çalışan motivasyonu yükseltilecek hem örgüt içi refah düzeyi yükseltilecek hem de örgüt çıktıları olumlu yönde desteklenecektir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Kurumu, Psikolojik Sermaye, Çalışan Performansı, Meta Analiz.

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Correction Article

Submission Date : 17/11/2023
Accepted Date : 15/12/2023

The purpose of this research is to determine the effect of psychological capital on employee performance in health institutions. Systematic review and meta-analysis method was used in the research. As a result of the systematic review, 12 studies were found to be suitable for meta-analysis in line with the determined inclusion and exclusion criteria. Meta-analysis was conducted using a random effects model. Heterogeneity analysis, effect size analysis and publication bias analysis were performed in the study. As a result of the analysis, it was seen that the studies included in the research had a heterogeneous structure and there was no publication bias. In the research, the standardized effect sizes of 12 studies were calculated as 0.69 (G.A: 0.55 – 0.84; $p>0.05$). With this value, it has been determined that psychological capital has a strong positive effect on employee performance in healthcare

¹ Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, e-posta: arzuuyigit@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5777-3405 (Sorumlu Yazar/ Correspondent Author)

² Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-posta: malaoglu@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3483-4535

organizations and is statistically significant. As a result of the research, it was determined that psychological capital in healthcare organizations has a strong positive effect on employee performance and is statistically significant. Thanks to the studies to be carried out in healthcare institutions by taking the concept of psychological capital into consideration, employee motivation will be increased, the level of welfare within the organization will be increased and the organizational outcomes will be supported positively.

Keywords: Healthcare Institution, Psychological Capital, Employee Performance, Meta Analysis.

1. Giriş

Günümüz dünyasında küreselleşme arttıkça rekabet koşulları ağırlaşmakta ve zorlaşmaktadır. Şartlar böyle olunca örgütler, avantaj sağlamak ve rakiplerinden bir adım öne çıkmak için ciddi çaba harcamaktadır. Kurumlara bu avantaj ve gücü sağlayacak en önemli faktör kuşkusuz insan kaynağıdır. Entelektüel sermayenin bu denli önem kazanması çalışan davranışlarını yakından incelemeyi ve çalışanları beklentilerine kulak vermeyi gerekli kılmıştır (Luthans, 2002: 697-698). İş stresi, tükenmişlik, tatminsizlik gibi psikolojik temelli ve örgüt performansını olumsuz yönde etkileyen durumları ve nedenlerini tespit edip ortadan kaldırmak, örgütsel iyi oluş halini artırmak ve bu durumun sürdürülebilir hale getirilmesi için adımlar atmak örgüt yönetimlerinin gündemini oluşturmaktadır. Tüm bu çalışmalarını destekleyecek ve güçlendirecek kavram pozitif psikolojik sermaye ya da psikolojik sermaye kavramıdır ve örgütlerin yönetim departmanlarına rehberlik edecek niteliktedir (Vogelgesang ve Smith, 2014: 165).

Psikoloji bilimi önceleri sağlık alanı ile ilgili görülüp, ruhsal hastalıkları iyileştirmek ile sınırlandırılmıştır. 21. yüzyıl sonrasında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, küreselleşme, uzmanlaşmış pazarlar ve vasıflı işçilere duyulan ihtiyaç yüksek rekabet piyasasına yol açmıştır (Topakkaya ve Karakaya, 2015:16-17). Örgütleri son derece zorlayan bu atmosfer, rekabet avantajı sağlamak isteyen örgütleri çalışanların iyi oluş hallerini arttırmak ve dolayısıyla performansı yükseltmek adına çalışanların psikolojik durumlarını önemsemeye yöneltmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 144). Psikolojik sermaye; örgütlerde, performansı ve refahı arttırmak için; örgüt üyelerini tam potansiyeline ulaştırmak amacıyla geliştirmeye odaklanan olumlu bir örgütsel davranış teorisidir (Özkalp, 2009: 495). Psikolojik sermayenin odak noktası insan hayatının olumlu yanıdır (Zhao ve Hou, 2009: 36). Psikolojik sermaye; ölçülebilir, geliştirilebilir ve kontrol edilebilir. Örgütsel ve bireysel olarak hareket kapasitesini geliştirmek, etkili bir şekilde yüksek performans seviyelerine ulaşmak ve tam potansiyeli gerçekleştirmek psikolojik sermayenin güçlenmesi ile mümkündür. Genel olarak dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik olmak üzere dört kategoride incelenmektedir (Harms ve Luthans, 2012: 590-591). Bu boyutlar;

- Dayanıklılık: Bireylerin aksiliklerin üstesinden gelme kapasitesidir (Richardson, 2002: 308). Direnç düzeyi yüksek bireyler; travmatik olaylardan başarısızlık ve çatışmalardan, yüksek sorumluluk, zorlayıcı koşullar ve hastalıkların üstesinden mümkün olan en kısa sürede gelebilirler (Wilkes, 1979: 1241).
- Umut: Bireylerin, hedeflere ulaşırken kendinde bulduğu duygusal güç önemli bir psikolojik kaynaktır (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 739). Umut düzeyi yüksek çalışanlar, sürekli olarak hedeflerin peşinde koşarlar ve hedeflere ulaşmanın mutlaka bir yolunu bulurlar (Luthans vd., 2008: 221).
- Öz yeterlilik: Kişisel başarı ve kişisel refah için önemli bir faktördür. Bireylerin zorlu şartlar karşısında yeteneklerine güvenerek, karşılaştıkları durumları normal karşılayıp üstesinden gelebilmelerini ifade etmektedir. Öz yeterlilik duygusu ne kadar yüksek olursa bireylerin, çabaları, kararlılıkları ve esneklikleri o kadar yüksek olur (Luthans ve Youssef, 2004: 153; Henry, 2004: 272; Harms ve Luthans, 2012: 590).
- İyimserlik: Bireylerin; geçmiş, gelecek ve şimdiki zamanla ilgili tüm durumlar ile ilgili iyimser bir tutum içerisinde olmasını ifade eder (Seligman, 1998:49). İyimserlik düzeyi yüksek bireyler başarının kaynağını kendilerinde tanımlarlar (Carver ve Scheier: 2002:235).

Psikolojik sermayenin bireylerin moral ve motivasyonları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Performans ile ilgili tüm süreçlerin de örgüt üyelerinin moral ve motivasyonları ile yakından ilişkisi vardır. Psikolojik sermaye kavramını çalışan performansı üzerinde etkili olan önemli bir faktör olarak değerlendirmek mümkündür (Luthans, 2002: 697-698).

Performans, çok boyutlu, davranışsal ve dinamik bir kavramdır. Örgütsel amaçlarla ilgili davranışları ifade eder ve önceden belirlenmiş amaç veya hedeflere ulaşma derecesidir (Cavmak ve Acar, 2020:205-206; Begenirbaş ve Çalışkan, 2014: 112). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi çalışan performansına bağlıdır. Çalışan performansı ise organizasyonel performansını etkiler (Geylan 2004: 141). Bu sebeple çalışanlar, örgütün stratejik bir bileşeni olup örgütleri ileriye götüren güçtür. Örgütün başarısı ya da başarısızlığı çalışan performansına bağlıdır (Çukurçayır ve Eroğlu 2005: 132).

Çalışan performansı, bir çalışanın ne yaptığı ve ne yapmadığı olarak kabul edilir. Çalışanların iş yerinde gösterdikleri davranışlar bütünü olarak tanımlanır ve işin kalitesi, miktarı ve verimliliğini içerir. Görevlerini nasıl yerine getirdikleri, gerekli görevleri nasıl tamamladıkları ve iş yerinde nasıl davrandıklarının yanı sıra çıktının niteliği, niceliği ve zamanlılığı konusu yine çalışan performansı ile ilgilidir. Performans kavramı görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta incelenir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 172). Örgütün performansını destekleyen davranış ve faaliyetleri

görevleri yerine getirebilmek için işe özgü yeterliliğe sahip olmayı ifade eder (Jawahar ve Carr, 2007: 330). Üretkenlik, kalite ve iş bilgisi yetkinlikleri görev performansı derecesini gösterir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59). Teknik çekirdeğe katkıda bulunmayan örgütsel, sosyal ortamı destekleyen faaliyetleri ifade eder. Çalışma prosedürlerini nasıl iyileştireceğine dair önerilerde bulunmak, iş arkadaşlarına yardım etmek veya örgütün güvenilir bir üyesi olmak bağlamsal performans göstergelerindedir (Borman ve Motowidlo, 1997: 10). Görev performansı örgütün performansını destekleyen davranış ve faaliyetleri yerine getirebilmek için işe özgü yeterliliğe sahip olmayı ifade ederken (Jawahar ve Carr, 2007: 330) üretkenlik, kalite ve iş bilgisi yetkinlikleri görev performansı derecesini gösterir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59). Bağlamsal performans teknik çekirdeğe katkıda bulunmayan örgütsel, sosyal ortamı destekleyen faaliyetleri ifade eder. Çalışma prosedürlerini nasıl iyileştireceğine dair önerilerde bulunmak, iş arkadaşlarına yardım etmek veya örgütün güvenilir bir üyesi olmak bağlamsal performans göstergelerindedir (Borman ve Motowidlo, 1997: 10).

Sağlık kurumlarının emek yoğun işletmeler olması sebebiyle çalışan performansı hizmet kalitesini ve sağlık kuruluşunun verimliliğini çok daha fazla etkilemektedir. Sağlık kuruluşlarında politika belirleyicilerin psikolojik sermaye kavramını dikkate alarak vereceği kararlar ile çalışan motivasyonu ve performansı artırılabilir. Sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmanın sağlık yöneticilerine ve alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışmada “Sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi var mıdır?” ifadesi araştırma sorusu olarak belirlenmiştir. Sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi meta analiz yöntemi ile incelenmiş, analize dâhil edilecek çalışmalar belirlenirken ise sistematik derleme yönteminden yararlanılmıştır. Meta analiz tek ve bağımsız çalışmaların bulgularını sistematik olarak sentezlemek veya birleştirmek için istatistiksel yöntemleri kullanan bir araştırma süreci olup (Egger ve Smith,1997:1371) herhangi bir türde yapılmış olan niceliksel çalışmalara uygulanabilen bir araştırma yöntemidir (Abramson ve Abramson, 1994). Yapılan literatür taraması sonucunda ülkemizde sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini meta analiz yöntemi ile araştıran bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Meta analiz yöntemi gerçekleştirilirken sırasıyla heterojenlik testi, etki büyüklüğü hesabı ve yayın yanlılığı analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini konu alan ve 01.01.2000-31.12.2022 tarihleri arasında yayınlanmış/yapılmış olan, korelasyon

veya regresyon değerine sahip olan tam metin makaleler ile lisansüstü tezler yer almaktadır. Dergipark, Google Akademik, Yök Tez, Scopus veri tabanlarında Türkçe “sağlık kurumu”, “psikolojik sermaye”, “çalışan performansı” İngilizce olarak ise “healthcare institution”, “psychological capital”, “employee performance” anahtar kelimeleri ile tarama yapılarak analiz için gerekli veriler bir araya getirilmiştir. Veri tabanlarından elde edilen çalışmalar Mendeley programına yüklenerek hem duplikasyon önlenmiş hem de anahtar kelimelerinin geçtiği makaleler tespit edilerek konu başlıklarına göre gruplanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen bu çalışmalar daha sonra yayın sınıflama formu aracılığıyla kodlanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kalite dereceleri yapılan meta analizin kalite ve geçerliliğini de etkilemesi sebebiyle oldukça önemlidir (Cook & Campbell, 1979; Valentine, 2009; Wortman, 1994) Bu çalışmada araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kalite düzeyleri Joanna Briggs Enstitüsü tarafından oluşturulmuş “Joanna Briggs Enstitüsü Sistemik Tarama ve Araştırma Sentezleri Kontrol Listesi” kullanılarak yapılmıştır.

Meta analizde araştırmaya dâhil edilen çalışmaların fonksiyonel olarak eşdeğer olmadığı göz önünde bulundurularak ve hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün daha büyük evrenlere genellenmek istenmesi sebebiyle rastgele etkiler modeli (Hedges ve Olkin, 1985) kullanılmıştır. Araştırmada korelasyona dayalı etki büyüklüğü değerleri için belirlenmiş olan değerlerden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarının yorumlanmasında Cohen et. al. (2007)’de yer alan aralıklar kullanılmıştır. Çalışmalar arasındaki heterojenlik Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayısı, I^2 istatistiği ve Cochran Q istatistiği kullanılarak değerlendirilmiştir. Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayısına göre heterojenlik miktarı (yani τ^2), kısıtlı maksimum olasılık tahmincisi kullanılarak hesaplanmıştır (Viechtbauer 2005). I^2 değerinin yorumlanmasında Thompson ve Higgins (2002)’den yararlanılmıştır. Cochran Q istatistiği farklı yerlerden yapılan çalışmaların sonuçlarının farklı olması durumunda heterojen, aynı olması durumunda ise homojen olduğunu ifade etmektedir (Borenstein et. Al., 2009; Card, 2012; Durlak et al., 2012). Meta analize dâhil edilen çalışmaların yayın yanlılığının olup olmadığının belirlenmesinde Fail-safe N istatistiği, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları, Egger’s linear regression, Trim ve fill testi ile huni grafiğinden hesaplanmıştır.

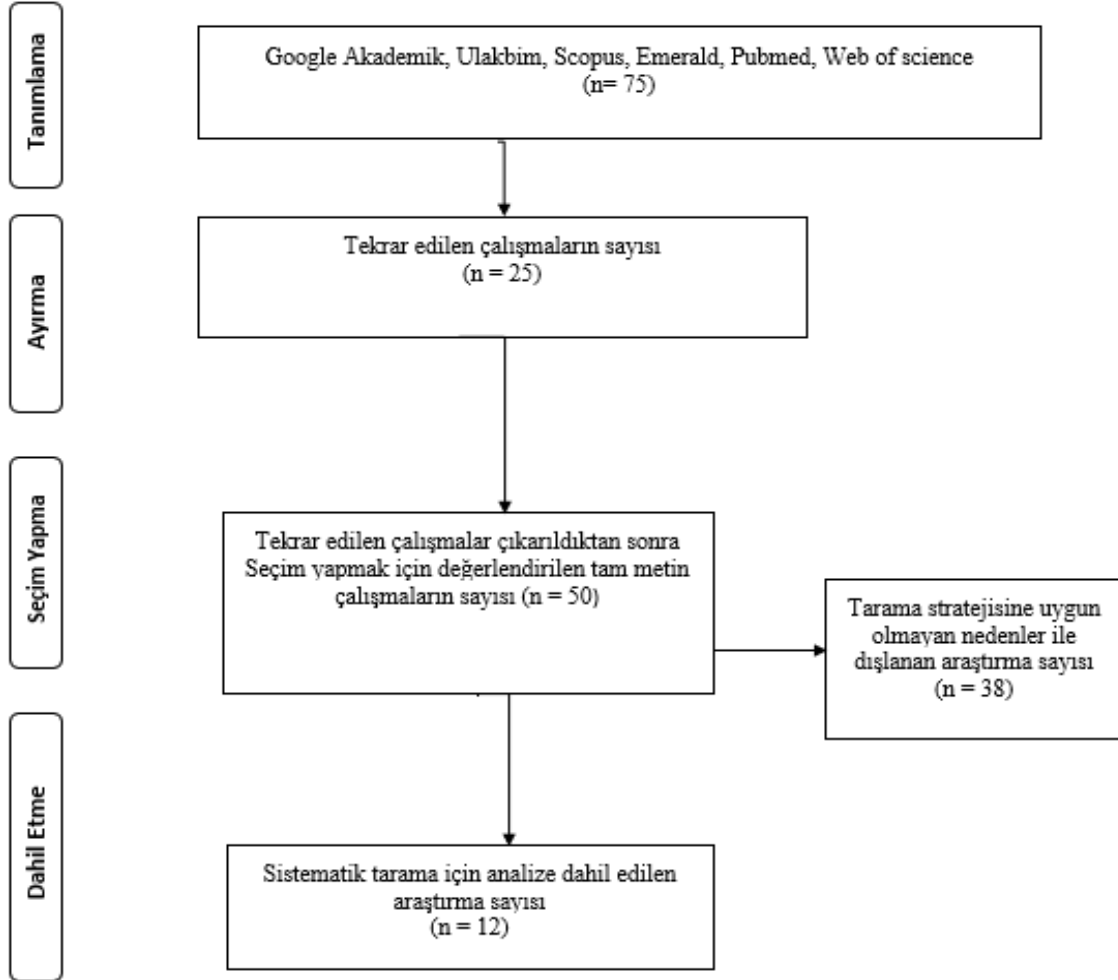
3. Bulgular

Araştırmada belirlenen kriterler doğrultusunda sağlık kuruluşlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini araştırmak amacıyla yapılan sistematik derleme ve meta analiz bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

3.1. Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmalar

Araştırmanın analizi tarama stratejilerine uygun olarak yapılmıştır. Sistematik literatür taraması için 01.01.2000-31.12.2022 yılları arasında Dergi park, Prequest, Google Akademik, YÖK Tez, Scopus veri tabanlarında yayınlanan ve sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini konu alan 75 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmaların 25 âdeti tekrarlanan çalışmalardan oluşması sebebiyle çıkarılmıştır. Geriye kalan 50 çalışma dâhil etme ve dışlama kriterlerine uygun olarak tekrar gözden geçirilmiştir. Kriterlere uygun olmadığı saptanan 38 çalışma dışlanmış ve geriye kalan 12 çalışma analize dâhil edilmiştir. Çalışmaların kalite değerlendirmesi Joanna Briggs Enstitüsü tarafından oluşturulmuş “Joanna Briggs Enstitüsü Sistematik Tarama ve Araştırma Sentezleri Kontrol Listesi” kullanılarak bir araştırmacı (MA) tarafından yapılmış diğer araştırmacı tarafından (AY) kontrol edilmiştir.

Şekil 1: Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmaların Akış Diyagramı



Kaynak: (Moher et al., 2015).

3.2. Araştırma Evren ve Örneklemine İlişkin Bulgular

Önceden belirlenmiş dâhil etme ve dışlama kriterlerine göre ulaşılan 12 çalışmanın özeti Tablo 1’de görülmektedir. Tablodan anlaşılacağı üzere tüm çalışmalar sağlık sektöründe gerçekleştirilmiş olup psikolojik sermaye ve çalışan performansı arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Yine tablodan çalışmaların yapıldığı yıl ve yazarları görülebilmektedir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların 9 adeti araştırma makalesi, 2 adeti yüksek lisans tezi ve 1 adeti ise doktora tezidir. Tüm çalışmaların bir araya gelmesiyle ulaşılan örneklem sayısı ise 3721’dir.

Tablo 1: Araştırma Kapsamında İncelenen Çalışmalara İlişkin Özet Tablosu

Sıra	Yazarlar	Yıl	Çalışma Türü	Örneklem Sayısı	İlişki	Sektör
1.	Karaman vd.	2020	Makale	137	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
2.	Korkmazer vd.	2016	Makale	152	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
3.	Karatepe vd.	2019	Makale	144	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
4.	Bitmiş	2014	Doktora Tezi	463	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
5.	(Xinglong Xu et al.	2020	Makale	591	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
6.	Mbatha	2016	Yüksek lisans tezi	100	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
7.	Sun et al.	2011	Makale	733	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
8.	Nafei	2014	Makale	315	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
9.	Ali et al.	2021	Makale	350	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
10.	Saberfarzam et al.	2022	Makale	339	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
11.	An et al.	2020	Makale	285	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü
12.	Sarı	2020	Yüksek lisans tezi	112	Anlamlı İlişki	Sağlık Sektörü

3.3. Meta Analiz Bulguları

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla yapılan meta analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara aşağıda yer verilmiştir. Yöntem bölümünde de belirtildiği gibi meta analiz rastgele etkiler modeline göre yürütülmüştür. Heterojenlik testi sonuçları Tablo 2 ve 3’de verilmiştir.

Tablo 2: Korelasyon Tablosu (Rastgele Etkiler Modeli k=12)

Id	Tahmin	se	Z	p	CI Alt Sınırı	CI Üst Sınırı
Intercept	0,695	0,0748	9,28	<.001	0,548	0,841

Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood (Kısıtlı Maksimum Olasılık)

Analiz, sonuç ölçüsü olarak Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayısı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Heterojenlik miktarı (yani tau²), kısıtlı maksimum olasılık tahmincisi kullanılarak hesaplanmıştır (Viechtbauer 2005). Tau² tahminine ek olarak, heterojenlik için Q testi (Cochran 1954) ve I² istatistiği de kullanılmıştır. Herhangi bir

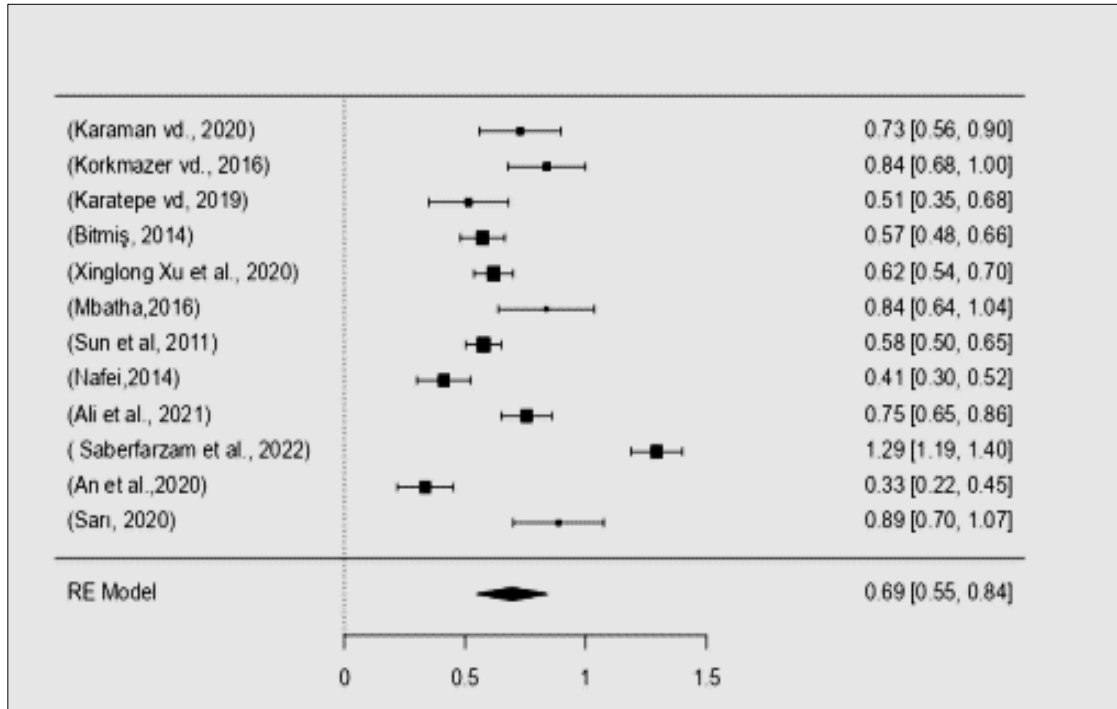
miktarda heterojenliğin tespit edilmesi durumunda (yani $\tau^2 > 0$, test sonuçlarından bağımsız olarak) Q-testi ile gerçek sonuçlar için bir tahmin aralığı da sağlanmaktadır.

Tablo 3: Heterojenite İstatistiği

Id	Q	Df	p	I ²	Tau ²	Tau
Heterojenite İstatistiği	213,588	11.000	<.001	94,87%	0,0624 (SE=0,0286)	0,250

Analize toplam 12 çalışma dâhil edilmiş olup rastgele etkiler modeline dayalı olarak tahmin edilen ortalama Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayısı 0,6945 (%95 GA: 0,5479 ila 0,8412) olup ortalama sonuç sıfırdan önemli ölçüde farklıdır ($z = 9,2812$, $p < 0,0001$). I² ve Q testine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmaların heterojen bir yapıda olduğu tespit edilmiştir (Q (11) = 213,5884, $p < 0,0001$, $\tau^2 = 0,0624$, I² = %94,8667) (Dinçer, 2014; Thompson ve Higgins, 2002; Mittlböck & Heiznl, 2006: 4321).

Şekil 2: Etki Yönünü Gösteren Meta Analiz Diyagramı



Rastgele etkiler modeline göre yürütülen araştırmada sağlık kuruluşlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini araştıran 12 adet çalışmanın etki büyüklükleri %95 güven aralığında Şekil 2’de forest plot ile gösterilmiştir. Analiz sonucunda 12 çalışmanın

standardize edilmiş etki büyüklükleri 0,69 (G.A : 0,55 – 0,84; $p>0,05$) olarak hesaplanmıştır. Bu değer ile sağlık kuruluşlarında psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü güçlü bir etkiye sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (Cohen et al., 2007: 221) tespit edilmiştir.

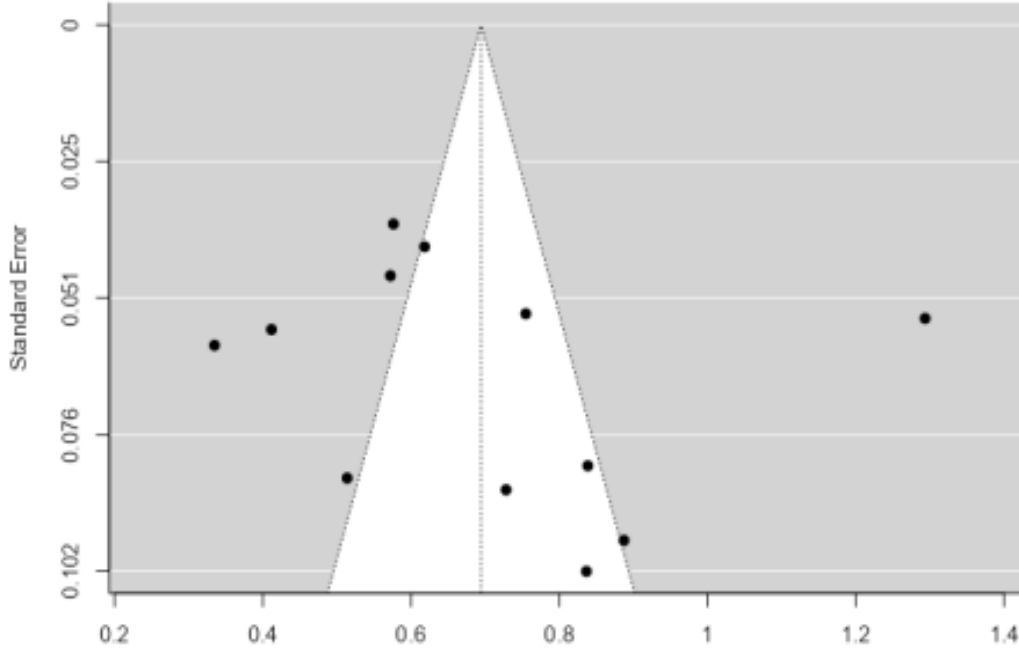
Tablo 4: Yayın Yanlılığı Analizi

Test Adı	Value	p
Fail-Safe N	6.802,000	<.001
Begg ve Mazlumda Sıra Korelasyonu	0,242	0,311
Egger's Regression	0,798	0,425
Trim ve Fill Testi	0,000	

Not: Fail-Safe N hesaplanmasında Rosenthal Yaklaşımı kullanılmıştır.

Yayın yanlılığı analiz sonuçları Tablo 4' te ve Şekil 3'te sunulmuştur. Fail-Safe N istatistiği ile çalışmanın gücü ve p değerinin alfa değerinden büyük olması için analize kabul edilmesi gereken çalışma sayısını göstermektedir. Araştırmada p değerinin 0,01'den küçük olması için gerekli çalışma sayısı 6802 adettir. Sağlık kuruluşlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini araştıran 6802 çalışmaya ulaşılması mümkün olmadığından, bu sonuç yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistikinde pozitif değerler, çalışma test duyarlılığının ve küçük örneklem büyüklüğünün doğru olduğunu ifade etmektedir. Bu istatistikte hesaplanan değerlere (0,242 p: 0.311) göre meta analize dâhil edilen çalışmalarda yayın yanlılığı görülmemiştir (Dinçer, 2014). Araştırmada ayrıca yayın yanlılığını ölçmek için Egger's linear regression testi ile Trim ve Fill testi sonuçlarına da bakılmıştır. Egger's regression testi huni grafiği asimetrisi yoluyla bir meta-analizde potansiyel yayın yanlılığını değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır (Egger et al., 1997). Trim ve Fill testi sonucunda ise gözlenen etki büyüklüğü değerleri ile yayın yanlılığından kaynaklanan etkiyi düzeltmeye yönelik hesaplanan değerler arasında herhangi bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Her iki test sonucu araştırmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir.

Şekil 3: Huni Saçılım Grafiği



Bu araştırmanın yayın yanlılığı olasılığı, Şekil 3'te huni saçılım grafiği ile gösterilmiştir. Huni saçılım grafiğinde yayın yanlılığı mevcut değilse, bireysel çalışmalar genel meta-analitik sonucun her iki tarafına eşit olarak dağılmakta ve grafik ters çevrilmiş bir huniye benzemektedir (Bown ve Sutton, 2010:675). Huni saçılım grafiğinden görüldüğü üzere çalışmanın büyük çoğunluğu şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer almakta olup araştırmada yayın yayınlılığına ilişkin bir kanıt bulunmamaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini inceleyen 12 çalışmanın meta analizi rastgele etkiler modeline göre yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların heterojenlik analizi Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayısı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Heterojenlik miktarı (yani τ^2), kısıtlı maksimum olasılık tahmincisi kullanılarak hesaplanmıştır. τ^2 tahminine ek olarak, heterojenlik için Q testi ve I^2 istatistiği de kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda araştırmaya dâhil edilen çalışmaların heterojen bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan iş performansı üzerindeki etki büyüklüğünün 0,69 (G.A : 0,55 – 0,84; $p>0,05$) değeri ile pozitif yönlü güçlü bir etkiye sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı

olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada Fail-Safe N istatistiği, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları, Egger's Regression testi ile Trim ve Fill testi sonunda yayın yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir. Yayın yanlılığı olasılığını analiz etmek için ayrıca huni saçılım grafiğinden yararlanılmıştır. Analize dâhil edilen 12 adet çalışmayı temsil eden kabarcıkların büyük çoğunluğunun huni şeklinin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğü çizgisine çok yakın bir konumda yer aldığı gözlemlenmiştir. Araştırmada dâhil etme kriterlerinin dışında kalan, Türkiye'de psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini inceleyen bazı çalışmaların bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Korkmazer ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmalarında sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini ele almışlardır. 152 sağlık çalışanının dahil edildiği araştırmada psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Fuat vd., 2016: 271).

Çetin ve Varoğlu (2015) Ankara'da büyük ölçekli özel bir kuruluştaki yaptıkları çalışmalarında, psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimini ele almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Çetin ve Varoğlu, 2015: 105).

Taşlıyan ve Hırlak (2016) çalışmalarında otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. 403 çalışanın dâhil edildiği araştırmada psikolojik sermaye kavramının tüm boyutları ile çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Taşlıyan ve Hırlak, 2016: 92).

Türesin Tetik ve diğerlerinin (2018) yaptıkları çalışmalarında psikolojik sermaye, iş doyumu ve performans arasındaki ilişki meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve performans arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Türesin Tetik vd., 2018: 306).

İraz ve Ata (2020) yaptıkları çalışmalarında otantik liderliğin çalışan performansına etkisinde psikolojik sermayenin rolünü ele almışlardır. 121 belediye çalışanının katıldığı araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (İraz ve Ata, 2020:288).

Yine Dikbaş ve Büyükbeşe'nin (2020) yılında yaptıkları çalışmada otantik liderliğin çalışan performansına etkisinde psikolojik sermayenin rolünü ele almışlardır. 265 iş kur çalışanının katıldığı araştırmada psikolojik sermaye ve çalışan performansı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Dikbaş ve Büyükbeşe, 2020:1220).

İçerli ve Bilen (2022) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisini ele almışlardır. Araştırmaya 157 kamu

personeli katılmıştır. Araştırma sonucuna göre psikolojik sermaye ve çalışan performansı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir (İçerli ve Bilen, 2022: 235).

Erkal (2022) yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik ve çalışan performansına etkisini ele almışlardır. 427 özel sektör çalışanın katıldığı araştırma sonuçlarına göre, çalışan performansı ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Erkal, 2022:120).

Yukarıda yer alan çalışmaların sonuçları araştırma bulguları ile benzer şekilde psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular ışığında şu önerilerde bulunulabilir.

- Sağlık kurumlarında zaman baskısı ve zor durumlarla baş etmede psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalardan yararlanılabilir.
- Psikolojik sermaye kavramı dikkate alınarak yapılacak çalışmalar sayesinde çalışan motivasyonu yükseltilerek örgüt içi refah düzeyi yükseltilebilir.
- Psikolojik sermaye çalışmaları çalışanlar için bireysel farkındalık kazandırabileceği gibi olumlu örgütsel çıktıları da destekleyebilir.
- Görev dağılımları yapılırken çalışanların psikolojik sermaye ile ilgili ihtiyaçları dikkate alınarak daha doğru kararlar alınabilir.
- Psikolojik sermayeyi güçlendirecek eğitimler sayesinde performans artırılabilir.

Kaynakça

- Abramson, J. H., & Abramson, Z. H. (2001), *Making Sense of Data: A Self-Instruction Manual on The Interpretation of Epidemiological Data*. Oxford University Press.
- Bakırtaş, Tuğba (2020), "Psikoloji Ve Çağdaş Yaşam İnsan Uyumu". Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 9 / 18 227-229.
- Bakioğlu, A., & Özcan, Ş. (2016), *Meta Analizi*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- Barlow, K. M. (2013), *A Meta-Analysis of Transformational Leadership and Subordinate Nursing Personnel Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intentions*. UMI Dissertation Publishing, 2011, 293.
- Begenirbaş, M. & Çalışkan, A. (2014), "Duygusal Emeğin İş performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü", *Business and Economics Research Journal*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss: 109-127.
- Borenstein, M., Hedges, L, V., Higgins, J, P, T., Rothstein, H, R. (2009), *Introduction to Meta-Analysis*. A John Wiley and Sons Ltd. Publication.

- Borman, W. C. & Motowidlo, S.J. (1997), "Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10, 99-109.
- Bown, M. J., & Sutton, A. J. (2010), "Quality Control in Systematic Reviews and Meta-Analyses", *European Journal of Vascular and Endovascular Surgery*, 40(5), 669-677.
- Card, N. A. (2012), *Applied Meta-Analysis for Social Science Research*. In The Guilford Press. New York: The Guilford Press A Division of Guilford Publications. Card.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002), Optimism. *Handbook of Positive Psychology* (s. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Cochran, W. G. (1954), "The combination of estimates from different experiments", *Biometrics*, 10(1), 101-129.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007), *Research Methods in Education*. London: Routledge Taylor & Francis
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979), *Quasi-Experimentation Design & Analysis Issues for Field Settings*. In Chicago: Rand McNally.
- Çavmak, D. & Acar, F. (2020), "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İş Ve İnsan Dergisi*, 7 (2).
- Çetin, F. & Varoğlu, A. K. (2015), "Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü", *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2) , 105-113.
- Çetinkaya, F. F. & Ünsever, M. O. (2020), "Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 137-158.
- Çukurçayır, M. A. & Eroğlu, H.T (2005), *Yerel Yönetimler ve Performans Denetimi*. (Edt. H. Özgür-ve M. Kösecik). *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Dikbaş, T. & Büyükbeşe, T. (2020), "Otantik Liderliğin Çalışan Performansına Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kamu Kurumunda Bir Alan Çalışması", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4) , 1213-1224.
- Diñer, S. (2014), *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta Analiz*. Pegem Akademi, Ankara.
- Doğan, Y & Özdevecioğlu, M. (2005), "Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18): 165-190
- Durlak, J. A., Meerson, I., Meerson, I., & Loyola, C. J. E. F. (2012), *Meta-Analysis*. In J. C. Thomas & M. Hersen. (Eds.), *Understanding Research in Clinical and Counseling Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Egger, M., Smith, G. ., Schneider, M., & Minder, C. (1997), "Bias in Meta-Analysis Detected by a Simple, Graphical Test. Graphical Test is Itself Biased", *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 316(7129), 629-634.

- Egger, M., & Smith, G. D. (1997), "Meta-Analysis: Potentials and Promise", *Bmj*, 315(7119), 1371-1374.
- Erkal, P. (2022), "Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sessizlik Ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (47) , 109-125.
- Geylan, R. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Harms, P. D. & Luthans, F. (2012), "Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital", *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Hedges, L. V., Olkin, I. (1985), *Statistical Methods for Meta-Analysis*. CA: Academic Press.
- 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.
- Iraz, R. & Ata, N. (2020), "Otantik Liderliğin Belediye Çalışanlarının Performansına Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü", *OPUS International Journal of Society Researches*, 16 (27) , 288-318.
- İçerli, L. & Bilen, G. (2022), "Psikolojik Sermaye Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Politik Yetinin Düzenleyici Etkisi", *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2) , 222-244 .
- Jawahar, I.M. & Carr D.(2007), "Conscientiousness And Contextual Performance The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange", *Journal of Managerial Psychology*, 22, 330-349.
- Kesken, J. & Ayyıldız, N. A. (2008), "Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif Ve Otantik Liderlik", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 8, Sayı: 2, Ss: 729-754.
- Korkmazer, F. , Ekingen, E. & Yıldız, A. (2016), "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (3)
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004), "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, Fred (2002), "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 23, pp: 695-706.
- Luthans, Fred; Norman, M. Steven; Avolio, J. Bruje & Avey, B. James (2008), "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 29, pp: 219- 238.

- Mittlböck, M., & Heiznl, H. (2006), A “Simulation Study Comparing Properties of Heterogeneity Measures in Meta-Analyses”. *Statistics in Medicine*, 25(April), 4267–4278.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., Estarli, M., Barrera, E. S. A., Martínez-Rodríguez, R., Baladia, E., Agüero, S. D., Camacho, S., Buhning, K., Herrero-López, A., Gil-González, D. M., Altman, D. G., Booth, A., ... Whitlock, E. (2015), “Preferred Reporting Items For Systematic Review and Meta-Analysis Protocols (PRISMA-P) 2015 Statement”, *Revista Espanola de Nutricion Humana y Dietetica*, 20(2), 148–160.
- Özdevecioğlu, M. & Kanıgür, S. (2009), “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”, *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.
- Özkalp, Enver (2009), “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı Ve Konuları”, 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 21-23 Mayıs, Ss: 491-497.
- Richardson, G. E. (2002), *The Metatheory of Resilience and Resiliency*. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Seligman, M. E. P. (1998), *Learned Optimism*. New York: Pocket Books
- Taşlıyan, M. & Hırlak, B. (2016), Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma , *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* , (56), 92-115.
- Thompson, S. G., & Higgins, J. P. (2002), How Should Meta-Regression Analyses be Undertaken and Interpreted?”, *Statistics in Medicine*, 21(11), 1559-1573.
- Topakkaya Karakaya, A. E. (2015), “Psikoloji Dünyasında Yeni Bir Yaklaşım: Hermeneutik”, *Felsefe Dünyası* , (61) , 16-37 .
- Türesin Tetik, H. , Oral Ataç, L. & Köse, S. (2018), “Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (2) , 289-314.
- Valentine, J. C. (2009), Judging the Quality of Primary Research. in H. Cooper & L. V. Hedges (Eds.) (pp. 129–146). New York: Russell Sage Foundation.
- Viechtbauer, W. (2010). “Conducting Meta-Analyses in R With the Metafor Package”, *Journal of Statistical Software*, 36, 1-48
- Vogelsgang, G., Smith, R. C., (2014), “The Relationship Between Positive Psychological Capital and Global Mindset in The Context of Global Leadership”, *Journal of Leadership & Organizational Studies: JLOS; Official Journal of the Midwest Academy of Management*, 21(2), 165-178.
- Wilkes, G. A. (1979), *Collins Dictionary of the English Language*. Sydney: Collins.

Wortman, P. M. (1994), Judging research quality. In H. Cooper & L. V. Hedges (Eds.) (pp. 97–109). New York: Russell Sage.

Zhao, Z., Hou, J. (2009), “The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team”, International Journal of Psychological Studies, 1, (2), 35-40.