

PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖZEL, KAMU VE VAKIF HASTANESİ KARŞILAŞTIRMASI¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CULTURE: PRIVATE, PUBLIC AND FOUNDATION HOSPITAL COMPARISON

Merve AKBAŞ

Uzman Arş. Gör., Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
makbas@bezmialem.edu.tr, orcid.org/0000-0001-8341-7271

Nilay GEMLİK

Prof. Dr. , Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
ngemlik@marmara.edu.tr, orcid.org/0000-0001-5319-4070

Makale Gönderim-Kabul tarihi (04.05.2020-07.08.2020)

Özet

Bu araştırma, hastanelerin rekabet avantajı elde etmesi ve sürdürmesinde önemli bir kaynak olan psikolojik sermaye ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi saptamak ve özel, kamu ve vakıf hastanesi karşılaştırmasını incelemek amacı ile yapılmıştır. Araştırma kesitsel ve betimleyici bir çalışma olarak tasarlanmıştır. İstanbul Anadolu yakasında faaliyet gösteren özel, kamu ve vakıf hastanesinde görev yapan 257 hastane çalışanı (sağlık çalışanları, idari çalışanlar ve diğer çalışanlar) ile gerçekleştirilmiştir. Veriler ölçek yöntemi ile toplanmış ve üç bölümden oluşan veri toplama araçları kullanılmıştır. Birinci bölümde, demografik özelliklerin yer aldığı “Kişisel Bilgiler Formu”, ikinci bölümde “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile örgüt kültürü arasında pozitif yönde, zayıf (0,185) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hastane mülkiyeti değişkeni ile örgüt kültürü toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,01$).

Anahtar Sözcükler: psikolojik sermaye, örgüt kültürü, özel hastane, devlet hastanesi, vakıf hastanesi

Abstract

This research was carried out to determine the relationship between psychological capital and organizational culture, which is an important resource for hospitals to gain and maintain competitive advantage, and to examine private, public and foundation hospital comparisons. The research was designed as a cross-sectional and descriptive study. It was realized with 257 hospital employees (health workers, administrative workers and other

¹Bu çalışma Merve Akbaş'ın Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

employees) working in private, public and foundation hospitals operating in the Anatolian side of Istanbul. The data were collected by the scale method and data collection tools consisting of three parts were used. In the first section, "Personal Information Form" with demographic features was used, in the second section, "Psychological Capital Scale" and in the third section, "Organizational Culture Scale" was used. The data obtained were analyzed in SPSS 15 statistics package program. As a result of the research, a positive, weak (0.185).

Key Words: psychological capital, organizational culture, private hospital, public hospital, foundation hospital

1.GİRİŞ

Örgütsel şartların giderek karmaşık hale geldiği günümüz koşullarında rekabet avantajı elde etmek için gerekli olan unsurların başında, örgütlerin sahip olduğu kaynakları verimli bir şekilde kullanabilmeleri gelmektedir. Çalışanlardaki gücün ortaya çıkarılması, geliştirilmesi ve yönetilmesinin örgüt içerisinde birçok olumlu sonucu da beraberinde getirebileceği düşünülmektedir (Yıldırım, 2014).

Psikolojik sermaye kavramı pozitif psikoloji akımından doğmuştur. Pozitif psikoloji, Martin Seligman tarafından 2000'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Psikoloji bilimi bireylerin eksik ya da normal olmayan davranışlarına odaklanırken, pozitif psikoloji bireylerin olumlu yönlerine odaklanmıştır. 2004 yılında Fred Luthans ve arkadaşları kavramın ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özellikleri olduğunu savunarak akademik hayata taşımışlardır. Psikolojik sermaye kavramı, bir örgütte çalışanların gerekli çabayı ne derece göstereceği ve zorluklar karşısında ne kadar direneceği ile ilgilenmektedir. Bireylerin kişisel özelliklerinden yola çıkarak, onların güçlendirilmesi örgüt içerisinde var olan kültürü de şekillendirecektir. Örgüt kültürünü oluşturan vizyon ve misyonun paylaşılması, çalışanların kararlara katılması, yaratıcı davranabilmesi gibi boyutlar ile birlikte, psikolojik sermaye kavramına önem veren kurumlar sayesinde örgütün sürdürülebilirliği sağlanacaktır. Sağlık hizmetlerinin ertelenemez ve acil yapısından dolayı, çalışanların zorluklar ve kriz durumları karşısında çözüm üretebilmesi, direnç gösterebilmesi ve içindeki güce inanması noktasında psikolojik sermaye kavramı ve örgüt kültürünün önemli bir yer tuttuğu düşünülmektedir.

Bill Gates'in "En değerli varlıklarımız her gece bu kapıdan çıkıp gidiyor" sözü bireylerin geliştirilebilir taraflarının rekabet avantajı sağlama konusunda ne derece önemli olduğunu vurgulamaktadır (Aybas, 2014). Psychological Abstracts veri tabanında depresyonla ilgili 70,856 makale yer alırken, sadece 851 çalışmanın "Mutluluk" üzerine yapıldığı belirlenmiştir (Faller, 2001). Negatif ve pozitif kavramlar arasındaki bu sayısal farklılık pozitif psikoloji alanında yetersiz kalındığını göstermiştir.

Psikolojik sermaye ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin özel, kamu ve vakıf hastaneleri arasında karşılaştırma yapılarak incelendiği bu çalışmada, Türkiye'de sağlık alanında özel, kamu ve vakıf hastanesi karşılaştırmasını yapan yayınlar arasında ilk olması literatüre önemli katkı sağlayacağı ve gelecekte sağlık alanında yapılacak olan araştırmalara destek olacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye Luthans tarafından; "Bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" şeklinde tanımlanmış ve kavramın "Ben kimim?" sorusunun cevabını aradığını ifade etmiştir (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye, bireyin değiştirilmesi zor kişilik özellikleri ve statik özelliklerinden farklı olarak, bireyin geliştirilebilir yönlerine odaklanmaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013). Kişinin çaba ve azmi ile ortaya çıkan başarısı yönündeki pozitif durum olarak adlandırılan psikolojik sermaye; öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan bir kavramdır (Luthans vd., 2007; Luthans&Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye kavramı, örgütsel davranışın bir çıktısı olarak 2004 yılında literatüre girmiş ve Fred Luthans ve arkadaşları tarafından tanıtılmıştır (Luthans & Youseff, 2004; Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye kavramı önce ekonomi ve işletme alanında yer almaya başlamış sonra diğer örgütlere yayılarak genişlemiştir. Bu alanlardan biri de eğitim örgütleri olmuştur (Keser ve Kocabaş, 2014). Böylece psikolojik sermaye kendisine yeni bir araştırma alanı bulmuştur (Cheung, Tang ve Tang, 2011).

2.2. Psikolojik Sermaye Kavramının Boyutları

Psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır (Nelson & Cooper, 2007).

2.2.1. Umut

Teorik açıdan umut kavramı ile ilgili araştırmaların kökeni 13. yüzyıla kadar dayanmaktadır (Averill vd., 1990). Umut ile ilgili tanımlar incelendiğinde; Korner, umudu gelecekte olması arzu edilen ama gerçekleşme durumu kesin olmayan sonuçlarla ilgili düşünce biçimi olarak ifade etmiştir. Averill, bireyin istediği sonuçları elde etmesinde motive edici bir rol oynayan, bireylerin karşılaştıkları sıkıntılarla mücadele edebilmesini sağlayan bir duygu şekli olarak tanımlamıştır (Luthans ve Jensen, 2006).

2.2.2. İyimserlik

İyimserlik boyutunun temeli, “Beklenti-değer teorisine” dayanmaktadır. Bu teoride belirlenen amaçlar, değerleri açısından farklılaşır. Bireylerin kendilerine göre daha önemli olan amaçların sürdürülmesi konusunda iyimserliğin, daha fazla motive edici olduğu varsayımına dayanmaktadır (Çetin vd., 2013).

İyimserlik boyutu ile ilgili tanımlar incelendiğinde; Webster, iyimserlik kavramını olayları olumlu tarafından ele alarak değerlendirme eğilimi olarak ifade etmektedir (Belcher, 2009). İyimserlik, şimdi ve gelecekteki hedeflere doğru azmeden (Malone, 2010) anlamındadır. Schneider (2001), bireylerin kişisel olarak istedikleri durumlara odaklanmasını, bu durumu arzu ve umutlarla desteklemesini gerçek iyimserlik olarak adlandırmaktadır.

2.2.3. Öz-yeterlik

Öz-yeterlik boyutu, Albert Bandura'nın “Sosyal Bilişsel Teorisi'ne” (Sosyal Öğrenme Teorisi) dayanmaktadır (Luthans vd., 2010). Bu teoride sosyallikten kastedilen bireylerin toplum içinde öğrendiği bilgiler, “Bilişsel” ifadesinden kastedilen motive olma, tutum ve davranış süreçleri ile işlenmesi anlamına gelmektedir (Stajkovic & Luthans, 1998a).

Öz-yeterlik, bireyin gerekli eylemlerde bulunabilmesi ve harekete geçmesi için ihtiyaç duyduğu güven anlamına gelmektedir (Bandura, 1982; Harms & Luthans, 2012; Henry, 2004; Luthans & Youssef, 2004). Maddux tarafından, “Bireyin işi başarabilmek için o yönde yeteneklerini kullanırken etkili olabileceğine dair inancı” şeklinde tanımlanmıştır (Çınar, 2011).

2.2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı, İngilizce de “Resilience” olarak ifade edilmekte aynı zamanda “Hardiness” kelimesi ile benzerlik göstermektedir. Aynı zamanda dayanıklı kişilik özelliği anlamına gelmektedir. Kobasa'nın (1979) ileri sürdüğü kavram, stres ile sağlık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak ortaya çıkmıştır (Güler, 2009).

Dayanıklılık, tüm zorluklar ve sıkıntılar karşısında direncini korumak (Met, 2010) anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile bireyin zorluklar karşısındaki gücü, esnek yapısı, uyum sağlayabilmesi ve psikolojik baskılara olan tutumunu içermektedir (Keleş, 2011).

2.3. Örgüt Kültürü

Kültürün örgüt ile birleşerek yönetim literatürü içinde yer bulmasında, 1980’li yıllarda ses getiren iki çalışma rol oynamıştır. Deal ve Kennedy’nin “Örgüt Kültürü” (Corporate Culture) (1982) adlı kitabı ile Peters ve Waterman’ın “Mükemmeli Arayış” (In Search of Excellence) adlı kitabı bu kavramın ortaya çıkması ve kullanılmasında temel oluşturan çalışmalardır. Yine aynı dönemde Ouchi’nin “Teori: Z” (Theory Z) ile Pascale ve Athos’un “Japon Yönetim Tarzı” (The Art of Japanese Management) adlı eserleri örgüt kültürünü ele alan önemli çalışmalar olarak belirtilmektedir (Timuroğlu & İşcan, 2007).

Kavram, tüm çalışanları aynı değer, inanç ve çalışma anlayışı etrafında yakınlaştırmaktadır. Böylece çalışanlar arasında bütünlük sağlamak ve o örgütün performans ve örgütsel etkinliğini arttırarak görevlerin başarı ile sonuçlanmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca belirlenen hedefe ulaşmada direnç gösteren engellerin yok edilmesi konusunda da önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Vural, 2012).

“Örgüt kültürünün ne olduğunu tanımlayamam, ancak gördüğüm zaman ne olduğunu anlarım” şeklinde ifade eden Robbins (1986) örgüt kültürünü, “Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve örgütü diğer örgütlerden farklı kılan özellikler bütünü” şeklinde tanımlamaktadır. Örgüt kültürü ile ilgili tek bir tanım yapmak mümkün değildir. Örgüt kültürünün oluşumuna ilişkin ilk tanımlamalarda kültürel değerlerin ve sosyalleşme sürecinin öne çıktığı görülmüştür. Günümüzde ise örgüt kültürü kavramına daha geniş açıdan bakılmaktadır (Türk, 2007).

Bir örgütte insanla ilgili olan her şey örgüt kültürüdür. Gelenekler, değerler, normlar, roller, davranış biçimleri, çalışma prensiplerinin tamamı örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Böylece bu unsurlar örgüt için bir kimlik de yaratmaktadır. Örgütün her çalışanın uyum göstermesi gereken bu kimlik, örgüt kültürü anlamına gelmektedir (Berberoğlu, 2003). Örgüt kültürü öğrenme sürecinden sonra kazanılır, grup tarafından paylaşılır ve yazılı değildir. Sürekli tekrar edilen davranışlardan oluşmaktadır (Gül & Aykanat, 2012).

2.3.1. Örgüt Kültürünün Boyutları

Örgüt kültürünün boyutları açıklanırken, Robbins’in yedi boyuttan oluşan örgüt kültürü boyutlarına yer verilmiştir.

2.3.1.1. Bireysel Özerklik

Örgüt kültürünün bireysel özerklik boyutu, yöneticilerin çalışanlarına ne derece bağımsızlık, serbestlik tanınması ve çalışanların işlerini yaparken yöneticilerine ne ölçüde bağlı olduğu ile ilgili bir boyuttur (Çelik, 2007; Erdem, 2009). Diğer bir ifade ile örgütte yer alan çalışanların bağımsızlık seviyeleri, sorumlulukları ve tecrübeleri bu boyut içerisinde yer almaktadır (Arslan, 2012).

2.3.1.2. Örgütsel Yapı

Örgütsel yapı, görev, yetki ve kaynak dağılımına bağlı olarak örgütün niteliklerini ortaya koymaktadır (Demir & Okan, 2009). Örgütsel yapı boyutu, çalışanların uzmanlaşma ve iş bölümü durumu ile örgüt içi hiyerarşiyi ifade etmektedir (Çelik, 2007).

Örgüt yapısı, hiyerarşi, yetki ve çalışanların sorumluluklarının sınırları ile ilgilidir. Örgüt işlerinin yürütülmesinde kolaylık sağlamak ve örgütlenmenin iyi düzenlenmiş olması yenilikleri yakından izleme fırsatını sağlamaktadır (Tortop vd. , 2007). Örgütsel yapı boyutu, örgütün verimliliği ve çalışanların başarısı açısından bir rehber konumundadır. Yapı, yetki ve sorumluluk gibi kavramların ne olduğunu göstermede katkı sağladığı için yöneticiye de koordinasyon konusunda yardımcı olur (Can, 2005).

2.3.1.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, iş dünyasında meydana gelen sorunlar ve rekabet duygusunun yarattığı durumlar ile birlikte önem kazanan konular arasındadır. Örgütün, çalışanlarının isteklerine önem vermesi ve ihtiyaçlarını sağlamaya çalışması; çalışanların kendilerini değerli, yetenekli ve gerekli hissettirmesi konusunda fayda sağlamıştır. Böylece örgütsel destek konusunun irdelenmesine yardımcı olmuştur (Eğriboyun, 2013).

2.3.1.4. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, çalışanların kendilerini örgütle ve çalışma arkadaşları ile bütünleştirebilme ve örgüt kimliğini benimseme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Tamimi, 2005). Diğer bir anlatım ile, örgüt içerisinde yer alan çalışanların iş arkadaşları ile kendilerini özdeşleştirme dereceleri ile ilgilidir. Bu durumda çalışanlar çalıştıkları örgüte kendilerini yakın hissediyorlarsa her yerde kurumdan olumlu bahsedeceklerdir (Ertekin, 2008). Bazı yazarlara göre örgütsel kimliği ifade eden sorular bulunmaktadır. Örgütsel kimlik, “Örgüt nedir”, “Ne ile uğraşır” ve “Nereye gitmektedir” sorularına cevap arama çabası içindedir. Bu soruların cevapları örgütsel kimliğin tanımlanmasında kilit bir rol oynamaktadır (Hepkon, 2003).

2.3.1.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi” ne dayanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003a; Dilek, 2005; Altıntaş, 2006; Ceylan ve Dinç, 2008; Titrek, 2009). Bu teori, çalışanların ortamda hissettikleri eşitlik veya eşitsizlik algısı ile ilgilidir. Örgütsel adalet; örgütte meydana gelen ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine dair kurallar ve sosyal normlar olarak ifade edilmektedir (Aydın & Karaman-Kepenekçi, 2008).

2.3.1.6. Çatışmada Hoşgörü

Felsefe Terimleri Sözlüğü’ ne göre hoşgörü, başkalarının kendi fikirlerinden farklı olan ya da kendi fikirleri ile çelişen düşünce ve kanılarından rahatsız olmama, yok saymama olarak ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 15.01.2020). Çatışma belli seviyede kalırsa örgüt açısından fayda da sağlamaktadır. Ancak çatışma belli bir seviyenin üstüne çıktığında istenmeyen durumların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu durum çalışanlar arasında iletişimi zayıflatarak koordinasyonu güçleştirmektedir. Çalışanların şikâyetle bulunması ve yönetimin bu işlerle meşgul edilmesi örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuda hoşgörü gösteren örgütlerde çalışanlar fikirlerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla orijinal ve iyi fikirler ortaya çıkmakta bu durumda örgütün gelişmesini sağlamaktadır (Çelik, 2007).

2.3.1.7. Risk Üstlenmeyi Teşvik

Her yenilik veya yeni fikir risk olarak değerlendirilebilir ve çalışanların risk alma eğilimlerini etkileyebilmektedir. Daha önce yapılmamış bir işin sonuçları tam bilinmediğinden risk teşkil eder. Bu riske örgüt tarafından hoşgörü ile yaklaşırsa, çalışanlar yeni şeyleri deneme konusunda cesaretli olacaktır. Aksi durumda ise, olumsuz bir sonuç elde edildiğinde, çalışanlardan biri sorumlu tutulur ve ceza yöntemi kullanılırsa, çalışanlar sadece görevlerini yerine getirirler. Dolayısıyla risk alma konusunda çekimser bir tavır sergilerler (Erdem, 2009).

2.4. Psikolojik Sermaye ve Örgüt Kültürü İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Psikolojik sermaye kavramının boyutları ile ilgili yapılmış çalışmalarda umut kavramı önemli bir yer tutmaktadır (Luthans, 2002). Peterson ve Luthans (2003) tarafından yapılan araştırmalarda umut boyutunun, çalışanların performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeylerini arttırdığını ve işten ayrılma niyeti ile de aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtlamaktadır.

Örgüt kültürü çalışmalarında önemli bir yeri olan güven boyutu, bireyin örgüte karşı bakış açısını olumlu şekilde etkilemekte ve değişimlere neden olmaktadır (Demirel, 2008; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Bu açıdan psikolojik sermayenin en temel yapı taşı oluşturulmaktadır. Güven ve örgütsel güven kavramlarının tanımlarında; psikolojik sermaye boyutlarının özelliklerinin yer aldığı görülmektedir. Literatürde bu iki kavramın araştırıldığı pek çok çalışma bulunmaktadır (Zamahani vd., 2011; Smith vd., 2009; Walumbwa vd., 2011).

Örgütsel güveni arttırmak için önerilen iletişim, kararlara katılım, yetkilendirme gibi yöntemler psikolojik sermayenin geliştirilmesi için de tavsiye edilen stratejilerdir (Yılmaz ve Atalay, 2009; Tekingündüz, 2012; Luthans vd., 2007). Bu bağlamda, örgütsel güveni ve psikolojik sermayeyi geliştirmek için önerilen stratejilerin örgüt kültürünün diğer boyutlarını da kapsadığı görülmektedir.

Walumbwa vd. (2011) tarafından psikolojik sermaye ve güven ilişkisinin araştırıldığı çalışmada, yöneticilerin psikolojik sermaye ve güven düzeyinin, çalışanların performansı üzerinde pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çetin ve Basım (2011) tarafından yapılan “Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü” başlıklı çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Psikolojik dayanıklılık düzeyinin artması örgütten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ayrıca çalışmada örgütsel değişkenlerle ilgili sonuçlara ulaşılmış; artan verimlilik, yüksek performans, örgüte bağlılık gibi olumlu iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenirken; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi olumsuz iş davranışlarını ters yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından “Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma” adlı çalışma farklı sektörlerden 572 çalışanın katılımı ile yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti ile negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Lin (2013), Taiwan’da uluslararası bir otelde çalışanlar ile yapmış olduğu çalışmada, örgütsel destek ile psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu doğrultuda iyimserlik ve dayanıklılığın olumlu yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Uslu (2014)’ nun, Kuzey Amerika, Avrupa ve Türkiye’de farklı kültürlerde yaşayan çalışanların katılımı ile yaptıkları çalışmada, örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi olumlu yönde arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel destek en yoğun Amerika’da en az Türkiye’de hissedilmektedir. Türkiye’de çalışanların örgütsel desteklerinin psikolojik sermayeyi diğerlerine göre daha az olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Yıldırım’ın (2014) “Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma” başlıklı çalışması eğitim sektöründe bir kamu kurumunda çalışan 103 personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel güven ve psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar detaylı incelendiğinde; iş tatmini, iş performansı ve iş doyumuna etkisi, örgütsel davranış, liderlik türleri ile ilişkisi ve ölçek uyarlama çalışmaları konusunda çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ve performans ilişkisini konu alan araştırmaların çoğunlukla Luthans önderliğindeki bir grup bilim adamı tarafından çalışıldığı bilinmektedir (Tösten, 2015).

Priyanga ve Lovy (2015) tarafından, Hindistan’da bilişim sektöründe yapılan çalışmada, örgütsel destek ve psikolojik sermaye boyutlarının ilişkisi incelenmiş; öz-yeterlilik, umut ve dayanıklılık bileşenlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Ulutürk (2016) tarafından İstanbul ilinde bankalar üzerinde yapılan çalışmada, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve iki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Cömert ve Yürür (2017) 'ün "Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü" başlıklı çalışması, 131 acil servis çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sermaye boyutlarından umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmalardan yola çıkarak örgüt kültürünün boyutları içerisinde yer alan güvenin; başta umut olmak üzere iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutları ile ilişkili olduğu ve literatürde bu konu ile ilgili pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, özel, kamu ve vakıf hastanelerinde örgüt kültürü ve psikolojik sermaye kavramlarının farklılık göstermesinin yönetici, çalışan ve hizmet alanlar açısından son derece önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. YÖNTEM

Araştırmanın modeli ve yöntemine ilişkin bilgiler bu bölümde detaylı açıklanacaktır.

4.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Sağlık hizmetleri, bireylerin yaşamları boyunca ihtiyaç duyacağı zorunlu bir hizmet sektörüdür. Hizmet sektörü içerisinde yer alan hastanelerde ekonomik, toplumsal ve eğitsel özellikler bakımından birbirinden farklı bireyler beraber çalışmaktadır. Hastanelerde iş bölümü ve uzmanlaşmanın yüksek olması, bir bölümün işlevlerini yerine getirmesini diğer bölüme bağlı kılmaktadır (Velioglu, 1991). Bu anlamda özellikle yöneticilerin, bu örgütü oluşturan bireylerin davranışlarını, kültürlerini bilmesi örgütün başarısı açısından önemlidir. Psikolojik sermayenin bireyde "Ben kimim?" sorusuna cevap aradığı bilinmektedir (Luthans vd. , 2007). Psikolojik sermayenin eksikliği hem bireyleri hem örgütü etkilemektedir.

Araştırmada, psikolojik sermaye ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi saptamak, özel, vakıf ve kamu hastanesi karşılaştırmasını yapmak amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

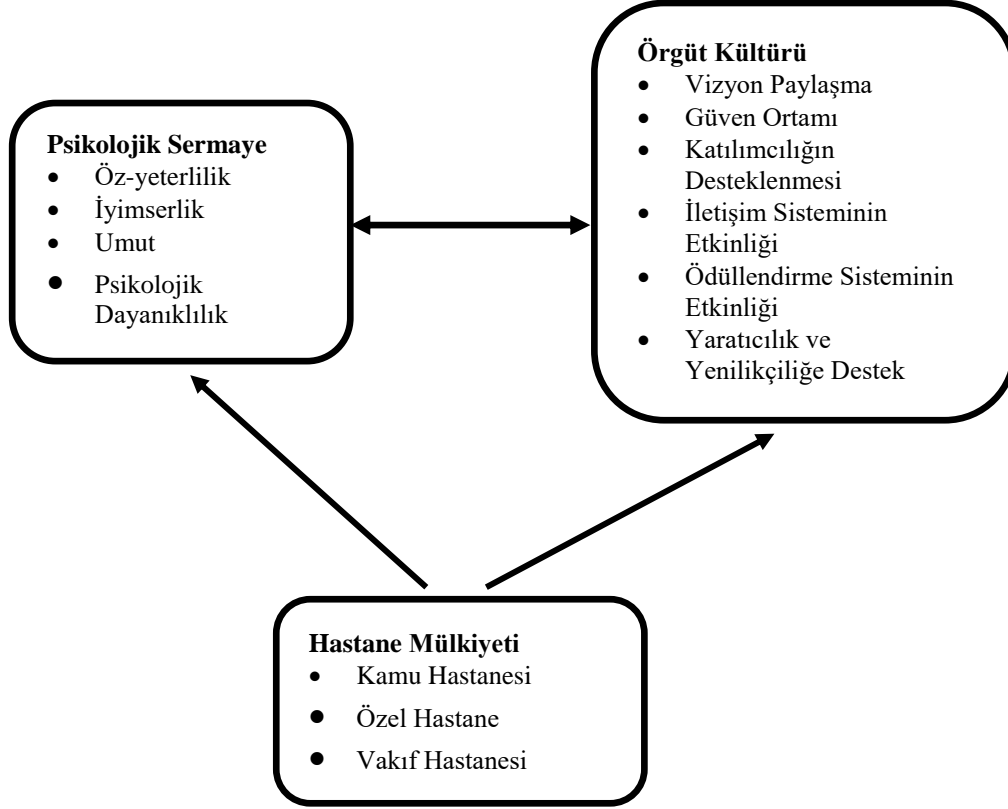
Araştırma İstanbul ilinde uygulanmıştır. İstanbul 'da Anadolu yakasında bulunan özel, kamu ve vakıf hastanelerinde çalışan sağlık meslek grupları, idari görevliler ve diğer çalışanlar olarak üç gruba ayrılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden bu hastanelerde tüm çalışanlar (meslek farkı gözetmeksizin) yer almıştır.

Söz konusu hastanelere ait liste İl Sağlık Müdürlüğü'nün resmi internet sayfasından alınmıştır (www.istanbul saglik.gov.tr). Araştırmada, kolayda örneklem yoluyla seçilen 3 hastane belirlenmiştir. Bu hastanelerin seçiminde rol oynayan kriterler; coğrafi olarak aynı bölgede yer almaları, araştırmacının maddi imkânlar ve araştırmanın yapılması konusunda destek olacağı düşünülen hastaneler olmasıdır (Üreten ve Gemlik, 2016). Uygulanan ölçeklerdeki toplam soru sayısı 43 olup; araştırmada herhangi bir örneklem büyüklüğü hesabı yapılmamış, ancak ölçekte bulunan madde sayısının en az 5 katına ulaşılması planlanmıştır (Çokluk vd., 2010). Araştırmada kamu, özel ve vakıf hastanesinde toplam çalışan sayısı 550'dir. 300 adet ölçek dağıtılmış olup, 257 tanesi kullanılmıştır. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nden Etik kurul izni alınmıştır.

4.3. Araştırmanın Türü

Bu araştırma kesitsel ve betimleyici bir araştırma olarak tasarlanmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli



Şekil 1:Araştırmanın Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Psikolojik sermaye ile örgüt kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Psikolojik sermaye özel, kamu ve vakıf hastanelerinde farklılık göstermektedir.

H₃: Örgüt kültürü özel, kamu ve vakıf hastanelerinde farklılık göstermektedir.

4.6. Veri Toplama Araçları

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünden Etik kurul (EK-1) izni alınmış olup, veriler Ocak 2017 – Mayıs 2017 arasında toplanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak üç bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Doğum tarihi, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mülkiyetine göre hastane ve çalışılan birime ilişkin sorular sorulmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Luthans ve diğ. Tarafından geliştirilen (2007) Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplam 24 madde ve iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. 6'lı likert tipi bir ölçektir. Cronbach Alfa değerleri ölçeğin güvenilirliğine yönelik yeterli kanıtlar sunmaktadır (Luthans vd., 2007).

Örgüt Kültürü Ölçeği: Örgüt Kültürünün incelenmesi amacıyla Haris ve Moran (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçeye tercümesi ve adaptasyonu yapılan “Örgüt Kültürü Ölçeği’nden” (Özenli, 2006) yararlanılmıştır. Örgüt Kültürü ölçeği 6 faktör ve 20 sorudan oluşmaktadır. 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki madde ve alt boyutlar toplam varyansın % 62’sini açıklamaktadır. Cronbach Alpha değerinin 0,78 olduğu belirlenmiştir.

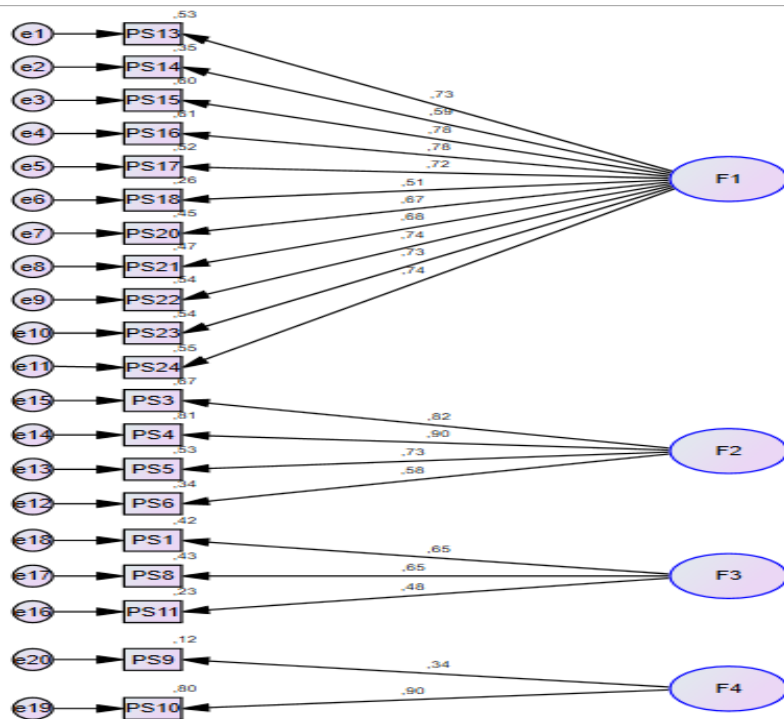
4.7. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirliği ve Geçerlilik Çalışmaları

Ölçekler sağlık alanında uygulandığından dolayı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu çalışma kapsamında yeniden yapılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi, araştırma kapsamında ölçekten çıkarılan sorular olmasından dolayı 5 adımda tamamlanmıştır. Buna istinaden 4 soru ölçekten çıkarılmış ve orijinal ölçekte yer alan öz-yeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık olmak üzere 4 alt boyut oluşmuştur. Toplam açıklanan varyans oranı % 60,132’dir. Hastane çalışanları örnekleminde gerçekleştirilen bu çalışmada oluşan alt boyutlar orijinal ölçekteki geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasından bir miktar farklılaşmaktadır. Bu çalışma kapsamında ölçekten 20 numaralı soru çıkarılmıştır. Örgüt kültürü ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda 5 farklı alt boyut oluşmuş ve bu alt boyutlarda toplanan önermeler bazı farklılıklar göstermiştir. Dolayısı ile bu faktörler çalışma kapsamında yeniden düzenlenmiştir. Toplam açıklanan varyans oranı % 64,689’dur.

4.7.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

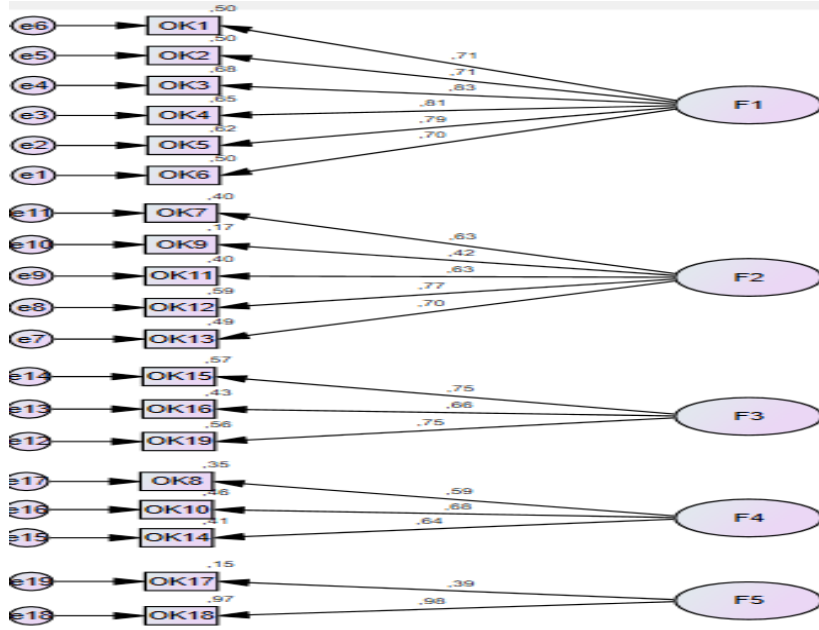
Veri seti “Örgütsel Kültür” ve “Psikolojik Sermaye” ölçekleri aracılığı ile toplanmıştır. Örgütsel Kültür ölçeğinde 19 madde ve 5 alt boyutun, Psikolojik Sermaye ölçeğinde ise 20 madde ve 4 alt boyutun olması planlanmaktadır. Toplam katılımcı sayısı 257’dir. Her iki ölçek için açıklayıcı faktör analizi (AFA) doğrultusunda son hali verilen yapının doğrulanıp doğrulanmadığı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Ayrıca, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık anlamında güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği dört alt boyutuna ait 20 maddelik yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirmek amacıyla DFA uygulanmıştır. Path diagramı Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı

Uyum indeksleri $X^2/sd=1,725$, RMSEA=0,053, CFI=0,98, IFI=0,949, GFI=0,900, NNFI=0,97 ve NFI=0,95 olarak bulunmuştur.

Örgüt Kültürü Ölçeği beş alt boyutuna ait 19 maddelik yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirmek amacıyla DFA uygulanmıştır. Path diagramı Şekil 3'de yer almaktadır.



Şekil 3: Örgüt Kültürü Ölçeğine Ait Path Diagramı

Uyum indeksleri $X^2/sd=2,182$, RMSEA=0,068, CFI=0,925, IFI=0,927, GFI=0,901, NNFI=0,95 ve NFI=0,93 olarak bulunmuştur.

4.8. Verilerin Analiz Yöntemi

Bu araştırmada, SPSS 15 paket programı ile veriler analiz edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma olan uygunlukları araştırılırken, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk's testlerinden faydalanılmıştır. Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak 0,05 kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar incelenirken değişkenlerin normal dağılıma uyum göstermedikleri durumlarda parametrik olmayan (nonparametric) Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis-H Testlerinden yararlanılmıştır.

Kruskal Wallis-H Testinde anlamlı farklılıkların görülmesi durumunda Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi ile aralarında farklılık olan gruplar belirlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken Pearson Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcıların demografik ve kişisel bilgilerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Hastane Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	145	56,4
	Erkek	112	43,6
	Toplam	257	100,0
Yaş	20-39	158	63,2
	40-54	78	31,2
	55-79	14	5,6
Mülkiyetine Göre Hastaneler	Üniversite hastanesi	106	41,2
	Devlet hastanesi	57	22,2
	Özel hastane	94	36,6
	Toplam	257	100,0
Çalışma Süresi	1yılın altı	78	31,3
	1-5 yıl arası	134	53,8
	6-10 yıl	33	13,3
	11 yıl ve üzeri	4	1,6
	Toplam	249	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise	41	16,0
	Önlisans	72	28,0
	Lisans	63	24,5
	Lisansüstü	51	19,8
	Doktora	30	11,7
	Toplam	257	100,0
Meslek Grubu	Tıbbi Personel	115	46,4
	İdari Personel	80	32,3
	Diğer	53	21,4
	Toplam	248	100,0
İşinizden Memnun musunuz?	Evet	166	64,6
	Kısmen	80	31,1
	Hayır	11	4,3
	Toplam	257	100,0

Araştırmaya katılanların %56,4'ü kadındır, %43,6'sı erkektir. Katılımcıların %63, 2'si 20-39 yaşları arasında, %31, 2'si 40-54 yaşları arasında, %5,6'sı 55-79 yaşları arasındadır. Katılımcıların %41, 2'si üniversite hastanesinde, %22, 2'si devlet hastanesinde, % 36,6'sı özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %16,0'sı lise, %28'i önlisans, %24, 5'i lisans, %19,8'i lisansüstü, %11,7'si doktora mezunudur. Katılımcıların %46,4'ü tıbbi personel, %32,3'ü idari personel, %21,4'ü diğer personelden oluşmaktadır. Katılımcıların % 64,6'sı işinden memnun olduğunu, % 31,1'i kısmen memnun olduğunu, % 4,3'ü memnun olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 2: Örgüt Kültürü ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

		Psikolojik Sermaye Toplam
Örgüt Kültürü Toplam	r	,185**
	p	,003

(**P<0,01)

Örgüt kültürü ölçeği ile psikolojik sermaye ölçeği arasında pozitif yönlü, zayıf (r=0,185) ve istatistiksel olarak **anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05)**.

Tablo 3: Hastane Mülkiyeti Değişkenine Göre Örgüt Kültürü ve Psikolojik Sermayenin Karşılaştırılması

Araştırma Değişkenleri	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Sıra Ortalaması	H	p	Fark	
Örgüt Kültürü Toplam	Üniversite hastanesi	106	66,42	10,65	136,79	48,55	0,001*	1-2 2-3
	Devlet hastanesi	57	56,46	9,80	70,55			
	Özel hastane	94	68,40	11,46	155,66			
Vizyon ve Güven	Üniversite hastanesi	106	24,04	4,52	143,84	38,464	0,001*	1-2 2-3
	Devlet hastanesi	57	19,12	5,45	75,28			
	Özel hastane	94	24,02	4,98	144,84			
İletişim Sistemi	Üniversite hastanesi	106	18,42	3,66	131,27	20,261	0,001*	1-2 2-3
	Devlet hastanesi	57	16,40	4,23	92,75			
	Özel hastane	94	19,15	3,62	148,41			
Ödüllendirme	Üniversite hastanesi	106	9,99	3,16	142,74	27,063	0,001*	1-2 2-3
	Devlet hastanesi	57	7,58	2,67	84,09			
	Özel hastane	94	9,83	2,74	140,74			
Kararlara Katılımcılık	Üniversite hastanesi	106	8,61	3,00	119,0	27,973	0,001*	1-3 2-3
	Devlet hastanesi	57	7,89	2,58	97,66			
	Özel hastane	94	10,22	2,66	159,28			
Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Destek	Üniversite hastanesi	106	5,36	2,07	131,45	1,155	0,56	
	Devlet hastanesi	57	5,46	1,88	134,75			
	Özel hastane	94	5,18	2,12	130,67			
Psikolojik Sermaye Toplam	Üniversite hastanesi	106	90,35	13,73	130,67	2,758	0,25	
	Devlet hastanesi	57	86,68	16,81	115,15			
	Özel hastane	94	91,54	12,90	135,52			
Öz-yeterlik	Üniversite hastanesi	106	51,82	8,99	136,03	2,707	0,26	
	Devlet Hastanesi	57	48,53	12,44	115,96			
	Özel Hastane	94	51,16	8,49	128,97			

Umud	Üniversite Hastanesi	106	19,35	3,86	128,07	0,154	0,93	
	Devlet Hastanesi	57	19,00	4,69	126,92			
	Özel hastane	94	19,60	3,61	131,31			
İyimserlik	Üniversite Hastanesi	106	10,50	3,82	116,16	19,751	0,001*	1-3
	Devlet Hastanesi	57	10,09	4,11	108,69			2-3
	Özel Hastane	94	12,47	3,44	155,79			
Psikolojik Dayanıklılık	Üniversite hastanesi	106	8,68	2,14	129,88	3,416	0,18	
	Devlet Hastanesi	57	9,07	2,05	142,54			
	Özel Hastane	94	8,32	2,41	119,80			

(1: Üniversite Hastanesi, 2: Devlet Hastanesi, 3: Özel hastane olarak kodlandırılmıştır.)(* $p < 0,05$)

Hastanenin mülkiyet durumuna göre, katılımcıların “Örgüt Kültürü” puanları arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık bulunmaktadır** ($p < 0,01$). Devlet hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “Örgüt Kültürü” puanı (56,46) üniversite veya özel hastanelerde görev yapan katılımcılara ait ortalama “Örgüt Kültürü ” puanlarından (66,42 – 68,60) anlamlı derecede düşüktür.

Hastanenin mülkiyet duruma göre, katılımcıların Örgüt Kültürü “Vizyon ve güven (1.Altboyut)” puanları arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık bulunmaktadır** ($p < 0,05$). Devlet hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “ Vizyon ve güven alt boyutu” puanı (19,12) üniversite veya özel hastanelerde görev yapan katılımcılara ait ortalama “Vizyon ve güven alt boyutu” puanlarından (24,04 – 24,02) anlamlı derecede düşüktür.

Hastanenin mülkiyet durumuna göre, katılımcıların Örgüt Kültürü “İletişim (2.Altboyut)” puanları arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık bulunmaktadır** ($p < 0,05$). Devlet hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “İletişim alt boyut” puanı (16,40) üniversite veya özel hastanelerde görev yapan katılımcılara ait ortalama “İletişim alt boyut” puanlarından (18,42 – 19,15) anlamlı derecede düşüktür.

Hastanenin mülkiyet durumuna göre, katılımcıların Örgüt Kültürü “Ödüllendirme (3.Altboyut)” puanları arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık bulunmaktadır** ($p < 0,01$). Devlet hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “Ödüllendirme alt boyut” puanı (7,58) üniversite veya özel hastanelerde görev yapan katılımcılara ait ortalama “Ödüllendirme alt boyut” puanlarından (9,99 – 9,83) anlamlı derecede düşüktür.

Hastanenin mülkiyet durumuna göre, katılımcıların Örgüt Kültürü “Katılımcılığın desteklenmesi (4.Altboyut)” puanları arasında istatistiksel olarak **anlamli bir farklılık bulunmaktadır** ($p < 0,05$). Özel hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama Örgüt Kültürü “Katılımcılığın desteklenmesi alt boyut” puanı (10,22) üniversite veya devlet hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “Katılımcılığın desteklenmesi alt boyut” puanlarından (8,61 – 7,89) anlamlı derecede yüksektir.

Hastanenin mülkiyet durumuna göre, katılımcıların Psikolojik Sermaye “İyimserlik” (3.Altboyut) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Özel hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “İyimserlik alt boyut” puanı (12,47) üniversite veya devlet hastanelerinde görev yapan katılımcılara ait ortalama “İyimserlik alt boyut” puanlarından (10,50 – 10,09) anlamlı derecede yüksektir.

Tablo 4: Hipotez Test Sonuçları

Temel Hipotez	Sonuç
H₁: Psikolojik sermaye ile örgüt kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H₂: Psikolojik sermaye özel, kamu ve vakıf hastanelerinde farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H₃: Örgüt kültürü özel, kamu ve vakıf hastanelerinde farklılık göstermektedir.	Desteklendi

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, sağlık hizmetlerinin sunulduğu hastanelerde psikolojik sermaye ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi saptamak; özel, vakıf ve kamu hastanesi karşılaştırmasını yapmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar, sosyal hayatta, politik alanda ve iş yaşamında pozitif ve istenilir sonuçlar ile bağlantılı olarak çok sayıda ülkede başarılı şekilde yürütülmüştür (Fineman, 2006).

Araştırmanın ilk hipotezi olan psikolojik sermaye ile örgüt kültürü ilişkisinin tespitine yönelik sonuç incelendiğinde; psikolojik sermaye düzeyi arttıkça örgüt kültürü algısının da arttığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgu, diğer araştırmalar ile paralellik göstermekte ve desteklemektedir. Shahnawaz ve Jafri (2009) örgüt kültürünü geliştirmek için çalışmalar yapılmasının psikolojik sermaye düzeyini de olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Destekleyici örgüt kültürüne odaklanan bazı çalışmalar, psikolojik sermayenin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde örgüt kültürünün kilit bir rol oynadığını göstermektedir (Luthans vd., 2007a). Benzer çalışmalar incelendiğinde;

Çetin, Hazır ve Basım (2013) tarafından “Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü” başlıklı 211 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada destekleyici örgüt kültürünün psikolojik sermayeye doğrudan katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Örgüt kültürü çalışanların inisiyatif almasını sağlayan, iletişime dayalı, bilgi paylaşımının olduğu örgütsel bir ortamı ifade etmektedir. Böyle bir ortamın oluşturulması çalışanların örgüte pozitif duygular beslemesini sağlamaktadır. Çalışanların örgüte güven duymasını da sağlayan örgütsel ortam kavramı, çalışanların zorluklar karşısında dayanıklı olmasına, geleceğe umutla ve iyimser bakmasına imkan tanımaktadır.

Yetgin (2016) tarafından 262 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, psikolojik sermayenin geliştirilmesi performansı artırırken; örgüt kültürünün varlığı çalışanların risk almasını ve bilginin paylaşılmasına katkıda bulunmaktadır sonucu ile araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Psikolojik sermaye boyutları içerisinde yer alan öz-yeterliliğin bireylerin düşünce yapılarını, kısmen çalışanların işlerine ait kararları ve eylemlerini, gayretlerini belirleyen bir güce sahip olduğu dile getirilmektedir (Bandura, 1986). Bu kapsamda yapılan çalışmalarda; Oettingen (1995), kültürün öz yeterliliği belirleyici bir rol oynadığını tespit etmiştir.

Avey ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin pozitif duygularının daha baskın olduğu ve bu duyguların çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu bir etki yarattığı tespit edilmiştir.

Çalışanlardan psikolojik sermaye düzeyi yüksek olanların, yeni durumlara kolaylıkla alışabildiği belirlenmiştir. Yüksek düzeyde psikolojik sermaye düzeyine sahip işletmelerin, kriz gibi durumları daha kolay atlatabildiği belirlenmiştir (Toor ve Ofori, 2010).

Araştırmanın diğer hipotezi olan örgüt kültürünün hastane mülkiyeti değişkenine göre farklılık göstermesine dair sonuçlar incelendiğinde; kamu hastanelerinde çalışanların örgüt kültürünün, vakıf ve özel hastanelere göre düşük olması beklenen bir sonuçtur. Rekabet ortamının daha fazla olduğu özel ve vakıf hastanelerinde çalışanlar daha dinamik olmaya, kendini geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu anlamda örgütsel amaçları gerçekleştirmek için iletişime daha çok önem vermekte, örgütte var olan kültürü benimsemeye çalışmaktadırlar. Özel ve vakıf hastanelerinde yönetim perspektifinden incelediğinde ise; çeşitli organizasyonlarla örgütsel desteğin sağlanması, çalışanlara bireysel özerklik tanınması gibi örgüt kültürünü oluşturan unsurlar ile çalışanların örgütsel bir kimlik kazanmasına olanak sağlanmaktadır.

Yönetim açısından incelendiğinde; sağlık kurumlarının stresli ve diğer sektörlere göre hatalar konusunda daha hassas bir yapıda olması bakımından psikolojik sermaye boyut düzeyleri daha güçlü olan bireylerin tercih edilmesinin kuruma avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Daha yapıcı olan, kişisel eğitimi önemseyen, geri bildirimlerde bulunan, çalışanına güvenen ve destekleyen insan kaynağı yaklaşımı ile hastane yönetimi çok daha iyi bir konuma getirilebilir. İnsan kaynaklarının bu kriterlerin farkında olması ve sağlayabilmesi için psikolojik sermayenin kurumlar için ne derece önemli olduğu bilincinde olması bu bağlamda çok önemli bir yere sahiptir. Ayrıca psikolojik sermaye düzeyi ve örgüt kültürü yüksek olan çalışanlar çeşitli yollarla ödüllendirilmelidir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olanların bir başka deyişle pozitif duyguları güçlü olduğu için; örgüt ortamında bilişsel süreçlerde daha üst seviyede çalışabilecekleri düşünülmektedir. Psikolojik sermayesi düşük olanların kendilerini yeterli görmemelerinden dolayı yaptıkları işe yabancılaşmaları da ortaya çıkabilecek muhtemel bir sonuçtur.

Araştırmanın en önemli kısıtı, aynı bölgede yaşayan ve birbirlerine yakın kültürel özellikler gösteren çalışanlar üzerinde uygulanmasıdır. İstanbul'da 3 hastanede yapılmıştır. Benzeri çalışmalar diğer hastanelerde de yapılabilir. Kamu hastanesinden katılım sağlayanların sayısının (n=57) özel ve vakıf hastanesi katılımcılarına göre düşük olmasının, mevcut durumlarında bir değişiklik yaratmayacağı yönündeki algılarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yöneticilerin psikolojik sermaye ve örgüt kültürü konusundaki düşünceleri alınarak bu doğrultuda çalışmalar yapılabilir. Gelişmiş ülkelerde psikolojik sermaye düzeyi ve örgüt kültürü açısından ülkemizdeki durumla ilgili karşılaştırmalara yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmanın farklı sektörlerde ve bölgelerde yapılması durumunda farklı sonuçlar alma ihtimalinin olduğu unutulmamalıdır.

Sonuç olarak; sağlık hizmetlerinin daha başarılı ve kaliteli bir şekilde yürütülebilmesi için çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini ve örgüt kültürünü geliştirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple sağlık kurumlarına, yöneticilerine ve hastane çalışanlarına yönelik verilen önerilerin iyileştirme sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akçay, V.H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.

Altıntaş, F.Ç. (2006). Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 81-90.

Arslan, H. Kuru, M. ve Satici, A. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 449-472.

- Averill, J.R., Catlin, G. ve Chon, K.K. (1990). *Rules of Hope*, Springer-Verlag, New York.
- Avey, J.B, Luthans F., Jensen S.M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma. (Doktora tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, İ. ve Karaman, Y. (2008). Principals' Opinions Of Organizational Justice In Elementary Schools In Turkey. *Journal Of Educational Administration*, 46(4), 497-513.
- Bandura, A. (1982). *Self-Efficacy Mechanism in Human Agency*, *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Berberoğlu, G. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Ceylan, A. ve Dinç A. (2008). Kaçak Elektrik Kullanılmasına Karşı Elektrik İdaresi Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi ve İllere Göre Farklılıklar. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 125-139.
- Cheung, F., Tang, C.S. ve Tang, S. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 348-371.
- Cömert Y. ve Yürür S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama (Doktora Tezi)*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, F. Ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1), 121-136.
- Çetin F. ve Basım H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım H.N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik (SPSS ve LISREL Uygulamaları)*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Demir, H., Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 57-72.
- Demirel Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15, 179-194.

- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu.
- Erdem, O. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisi ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. Üzerinde Bir Araştırma*. T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erkuş A. Ve Fındıklı M.A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Faller, G. (2001). Positive Psychology: A Paradigm Shift. *Journal of Pastoral Counseling*. 36, 7- 20.
- Güler, B.K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi (Editörler: A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar İçinde*, Umuttepe Yayınları, 119-146.
- Gül, H. ve Aykanat Z. (2012). Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16 (1), 17-36.
- Haris, P.R., Moran R.H. (1993). *Managing Cultural Differences*, Houston: Gulf Publishing.
- Harms, P.D. ve Luthans, F. (2012) Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital, *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Henry, J. (2004). Positive and Creative Organization. Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice*. New Jersey, 269-286.
- Hepkon, Z. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 4, 175-211.
- Jones, G.R. (2004). *Organizational Theory, Design and Change: Text and Cases*. USA, Pearson Hall.
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3(2), 343-350.
- Keser, S. Ve Kocabaş İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması, 20(1), 1-22.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 46-57.
- Lin, T. (2013). The Relationships Among Perceived Organizational Support Psychological Capital and Employees Job Burnout in International Tourist Hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2014-2112.
- Luthans, F. ve Youssef C.M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B.J. ve Avey, J.B., Norman S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

- Luthans, F., Avey J.B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*.21(1), 41-67.
- Malone, LD. (2010). Individual Differences and Stress Reactions as Predictors of Performance in Pilot trainees (Master thesis). Available from ProQuest Dissertations and Theses data base.
- Met, Ö. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Adana. 889-895.
- Nelson, D.L. ve Cooper, C.L. (2007). Positive Organizational Behavior: An Inclusive View. D. L. Nelson and C. L. Cooper (Ed.), Positive Organizational Behavior. London, SAGE, 3-8.
- Oettingen G. (1995). Cross-Cultural Perspectives On Self-Efficacy. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy In Changing Societies* New York, NY, US: Cambridge University Press, 149-176.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20.
- Peterson S, Luthans F. The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders, 2003; 6(1), 26-31.
- Priyanga, S. ve Lovy, S. (2015). Effect Of Perceived Organizational Support On Psychological Capital - A Study Of It Industries In Indian Framework, *EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20 (2), 19-26.
- Robbins, S.P. (1986). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, Englewood Cliffs N.J.:Prentice-Hall International.
- Schneider, S.L. (2001). In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge and Warm Fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263.
- Shahnawaz, M.G. ve Jafri, H. (2009). Psychological Capital As Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Stajkovic, A.D., Luthans, F. (1998a). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62-74.
- Tamimi, Y. (2005). Örgüt Kültürünün Metaforlarla Analizi (Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Tekingündüz, S. (2012). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö.F. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 21(1), 119-135.
- Titrek, O. (2009). Okul Türlerine Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(2), 551-573.
- Tösten, R. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015, Gaziantep.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

- Toor, S.R.,Ofori G. (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*. 136 (3), 341-352.
- Tortop, N., İsbir, E.G., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M.A. *Yönetim Bilimi*. Yargı Yayınevi, Ankara, 2017.
- Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitapevi, Ankara.
- Ulutürk, Ş. (2016).*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Uslu, T. (2014). Açık ve İlişki Odaklı Liderliğin Psikolojik Sermaye Aracılığıyla Bireysel Performans ve Kurum Yenilikçiliği Algısına Etkilerinin İncelenmesi: Gebze Örneği. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Konya.
- Üreten Kaşka, Z. ve Gemlik N., (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4), 481-502.
- Velioğlu, P. (1999). *Hemşirelikte Kavram ve Kuramlar*. İstanbul, Alaş Ofset.
- Vural, Z.B.A. (2012). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Walumbwa, F.O, Luthans, F.Avey F.M. ve Oke, A. (2011). Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*,32 (1), 4-24.
- Yetgin, M.A. (2016). Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 51(2), 128-156.
- Yıldırım, B.H. (2014). *Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Yılmaz, A.Atalayı C.G. (2009). A Theoretical Analyze on The Concept of Trust in Organisational Life. *European Journal of Social Sciences*,8(2), 341-352.
- Zamahani, M. Ghorbani, V. ve Rezaei, F. (2011). Impact of Authentic Leadership And Psychological Capital on Followers' Trust And Performance. *AustralianJournal Of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 658-667.