



Araştırma Makalesi

## Öz-Şefkatin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

### *The Mediating Role of Psychological Capital in the Effect of Self-Compassion on Task Performance*

Sema Polatcı<sup>a</sup>, Elif Baygın<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

##### Anahtar Kelimeler:

Öz-Şefkat,  
Görev Performansı,  
Psikolojik Sermaye,  
Covid-19,  
Process Macro

##### Tarihler :

Geliş 23 Eylül 2021  
Düzeltilme Geliş  
3 Ocak 2022  
Kabul 4 Ocak 2022

#### ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, öz-şefkatin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin dolaylı bir etkiye (aracı etki) sahip olup olmadığını belirlemektir. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmada veriler, Tokat ili ve ilçelerindeki kamu hastanelerinde görev yapan 176 sağlık personelinde elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, öz-şefkat görev performansı ( $p=.37, p<.001$ ) ve psikolojik sermayeyi ( $p=.49, p<.001$ ) pozitif yönde etkilemiştir. Psikolojik sermayenin de görev performansı üzerinde pozitif yönde etkisi ( $p=.68, p<.001$ ) tespit edilmiştir. Araştırmanın en özgün sonucu ise, öz-şefkatin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin dolaylı bir etkiye ( $p=.33, 95\% CI [.20, .46]$ ) sahip olduğudur. Ulaşılan bulgular yazın ışığında tartışılmış ve yeni araştırmalar için öneriler geliştirilmiştir.

#### ARTICLE INFO

##### Keywords:

Self-Compassion,  
Task Performance,  
Psychological Capital,  
Covid-19,  
Process Macro

##### Article history:

Received 23 September 2020  
Received in Revised Form  
3 January 2022  
Accepted  
4 January 2022

#### ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine whether psychological capital has an indirect effect (mediation effect) on the effect of self-compassion on task performance. In the study, in which convenience sampling method was used due to time and cost constraints, data were obtained from 176 health personnel working in public hospitals in Tokat province and its districts. According to the analysis results, self-compassion positively affected task performance ( $p=.37, p<.001$ ) and psychological capital ( $p=.49, p<.001$ ). A positive effect of psychological capital on task performance ( $p=.68, p<.001$ ) was determined. The most original result of the study is that psychological capital has an indirect effect ( $p=.33, 95\% CI [.20, .46]$ ) on the effect of self-compassion on task performance. The findings were discussed in the light of the literature and suggestions were developed for new research.

<sup>a</sup> Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Tokat, Türkiye, sema.polatci@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4671-1356.

<sup>b</sup> Sorumlu Yazar, Psikolog, Sağlık Bakanlığı, Tokat, Türkiye, elif008@windowslive.com, ORCID: 0000-0001-8037-5811.

## 1. GİRİŞ

Geçmişte yapılan birçok araştırma, kimliğin açıkça tanımlanması ile güçlenen benlik duygusunun, bireyin psikolojik iyi oluşunu pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Neff, 2011). Diğer bir deyişle bireyin benlik saygısı yükseldikçe, kendisini psikolojik olarak daha iyi hissedebilmektedir. Bu kapsamda ebeveynler çocuklarının, öğretmenler öğrencilerinin, psikologlar danışanlarının ve son zamanlarda yöneticiler çalışanlarının benlik gelişimlerine yatırım yapmışlardır. Fakat benlik saygısını yükseltmenin zor olması; dahası, yüksek benlik saygısının narsisizme, benmerkezciliğe, egonun tehdit edilmesi durumunda saldırganlık ya da şiddet gibi istenmeyen durumlara yol açabilmesi (Neff, 2003a), alternatif kavramlar geliştirilmesine ortam hazırlamıştır (Gilbert & Irons, 2005). Öz-şefkat kavramı da bu kapsamda ortaya atılan pozitif bir öz-tutum yapısı olarak karşımıza çıkmaktadır (Neff, 2003b).

Öz-şefkat, bireylerin yaşamlarını daha anlamlı kılmalarına ve güçlü özelliklerini fark ederek onları geliştirmelerine odaklanan, günümüzde ise hayatın karanlık taraflarının dönüştürücü gücüne inancı da kucaklayan pozitif psikoloji hareketinin bir parçası olarak 21. yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır. Özellikle klinik ve sosyal psikolojiye (Raes, 2011; Breines & Chen, 2012; Woods & Proeve, 2014; Moran & Ming, 2020) ilişkin çalışmalarda sıklıkla incelenen kavram, çalışanları örgüt içinde olumlu bireysel ve sosyal davranışlara yönlendire potansiyeli (Reizer, 2019) açısından örgütsel davranışa ilişkin yazında kendine yeni yeni yer bulmaya başlamıştır.

Öz-şefkat bakış açısına göre birey öncelikle kendisine şefkatli davranmalı, kendisini sevgi ve anlayışla sarıp sarmalamalıdır; çünkü ihtiyaç duyduğunda çevresinden bu şefkati bulamayabilir. Diğer yandan kendisine şefkat göstermekten yoksun olan kişilerin, başkalarına şefkat gösterebilmeleri de mümkün olmayabilir. Her ne kadar Türk kültürü özelinde şefkatli, merhametli olmak neredeyse ulusal bir tutum haline gelse de çocukluktan itibaren gelişen birtakım öğretiler ve alışkanlıklar, bireylerin kendilerine yönelik şefkat anlayışlarını sınırlandırabilmektedir. Nihai olarak zorlu şartlar karşısında başkalarına kolaylıkla ifade edilebilen “Üzülme geçecek”, “Ben yanımdayım, birlikte atlatacağız” veya bir başarısızlık karşısında “Ucunda ölüm yok”, “Sen de insansın, hata yapabilirsin”, “Bu gelişimin için belki de bir fırsat olabilir” gibi cümleleri bireyler kendilerinden esirgeyebilmektedir. İşte öz-şefkat kavramı, bireyin kendi olumsuz yaşam deneyimleri ve acılarına karşı sevdiği bir arkadaşına, bir çocuğa yaklaştığı gibi

yaklaşması durumunu ifade etmektedir. Bir başka deyişle söz konusu kavram kişinin acı veren deneyimleriyle barışıp, kendisini en yakın dostu olarak görebilmesini ve kendi kendine “Böylesi zor bir anda kendime nasıl destek olabilirim?” şeklinde sorabilmesini içermektedir.

Bu çalışmada zor bir dönemden geçen sağlık personelinin öz-şefkat düzeylerinin görev performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca modelde çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri de aracı değişken olarak ele alınarak, performans üzerinde olumlu etkisi bilinen bu kavramın öz-şefkat ile etkileşimi de incelenmiştir. Araştırma, sağlık sektörünün çok zorlu şartlar içinde bulunduğu bir dönemde yapılması ve bu yönüyle performansı artıracak yeni faktör arayışlarına işaret etmesi açısından yazına katkı sunma potansiyeli taşımaktadır. Elde edilen sonuçların yoğun ve stresli şartlarda çalışan meslek grupları özelinde büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Öz-Şefkat

İngilizce’de “compassion” şeklinde belirtilen “şefkat” kelimesi kökenlerini, Latince “com” (birlikte) ve “pati” (acı çekmek) sözcüklerinin birleşiminden almaktadır. Bu bağlamda şefkat, kelime karşılığı olarak “birlikte acı çekmek” anlamına gelmektedir (Strauss vd., 2016). Şefkat kavramı Lazarus (1991) tarafından, acı çeken bir başkasına yönelik duyulan yardım isteği olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda bireyler başkasına karşı şefkat beslediklerinde, o kişiye karşı eleştirel ya da yargılayıcı bir tutum takınmanın aksine, açık fikirli ve anlayışlı bir yaklaşımı benimseyebilmektedir (Neff, Hsieh & Dejitterat, 2005). Nitekim en basit şekilde “içe dönük şefkat” (Germer & Neff, 2013) olarak açıklanabilecek öz-şefkat de bireyin kendi olumsuz yaşam deneyimleri ve acılarına karşı benzer bir duruş sergilemesini içermektedir (Neff, 2008). Bir başka ifadeyle öz-şefkati, zor zamanlardan geçerken bireyin şefkatli bilgeliğini kendisine yansıtması şeklinde ifade etmek mümkündür. Bu açıdan öz-şefkat, bireyin olumsuz yaşam deneyimleri sonucu kendisine de iyi bir arkadaşına yaklaşıırken hissettiği şefkatle yaklaşması şeklinde değerlendirilebilmektedir.

Temelleri Budist felsefeye dayanan (Germer, 2019) öz-şefkat, bireyin kendi acısının farkında olmasını, acısından kaçmamasını ve acısını şefkatle iyileştirme arzusuna sahip olmasını ifade etmektedir (Barnard & Curry, 2011). Bu kapsamda kavram, zorlu yaşantılar karşısında bireyin kendisine nazik

davranmasına, olumsuz olayların herkesin başına gelebileceğini kabul etmesine ve yıpratıcı duyguları bir denge ve netlik mantığında değerlendirmesine yönelik olarak işlemektedir (Neff & Beretvas, 2013). Böylelikle öz-şefkatli birey, bir taraftan yaşadığı sıkıntılı an içinde hissettiklerine yönelik farkındalık geliştirirken, diğer taraftan kendisine sarılarak olumsuz deneyimlerinin dönüştürücü gücünü keşfedebilmektedir.

Bireyin kendisine yönelttiği olumlu tutum ve davranışları (Yıldırım & Sarı, 2018) içeren öz-şefkat, ben merkezli olmaya ve pasifliğe yol açmamaktadır. Aksine, bireyin kendine yönelik duyduğu şefkat arttıkça, başkalarına yönelik şefkat geliştirme eğilimi de artmakta ve birey optimum işleyişi için ihtiyaç duyduğu eylemlere kendini sabırla teşvik edebilmektedir. Bununla birlikte öz-şefkat, bireyin kendine acıması da değildir (Goldstein & Kornfield, 1987). Birey kendine acıdığına içine kapanıp, diğer insanların da benzer sorunları olabileceğini unutturken; öz-şefkatle birlikte acısını, başka insanlarla olan ilişkisinde bu tür bir kopma deneyimlemeden karşılayabilmektedir (Neff, 2003a).

Öz-şefkat, kendi içinde pozitif ve negatif kutba sahip üç ana boyuttan oluşmaktadır (Neff, 2016). İlgili boyutlar ve kısa tanımları aşağıdaki gibidir:

**Öz Eleştiriyeye karşı Öz-Nezaket.** Bireyin olumsuz bir yaşam deneyimi sırasında kendine karşı sert ve kaba yaklaşması yerine nazik, sabırlı ve anlayışlı olması şeklinde ifade edilmektedir (Neff & Vonk, 2009). Bu noktada kişinin kendine yönelik kullandığı dilin duygusal tonu, olumsuz yaşantılara rağmen yumuşak ve destekleyici bir nitelik taşımaktadır (Neff, 2011). İlgili boyut kapsamında birey “Acaba bu olumsuz deneyimi yaşayan bir arkadaşım olsaydı, ona nasıl davranırdım?” sorusundan hareketle, duygusal olarak acı çektiği durumlarda kendisine şefkatle yaklaşabilmektedir.

**Yalıtılmışlığa karşı Ortak İnsanlık Duygusu.** Öz-şefkatin bu boyutu ile olumsuz yaşam olaylarını sürekli kişiselleştirmek yerine, hataların ortak insanlık deneyiminin bir parçası olduğunu kabul etmeye vurgu yapılmaktadır. Bu şekilde birey, kendini diğer insanlardan izole olmuş şekilde hissetmemekte; bireyin “Kusurları ve eksikleri olan tek kişi benim” şeklindeki düşünce hatası da engellenmektedir (Allen & Leary, 2010). Diğer bir ifadeyle öz-şefkatli birey, yetersizlikleriyle ya da acı verici durumlarla karşı karşıya kaldığında, pek çok insanın benzer zorlukları deneyimlediğini kendisine hatırlatabilmektedir. Bu durum ise bireyin yalnız ve desteksiz hissetmesinin önüne geçebilmektedir.

**Aşırı Özdeşleşmeye karşı Bilinçli Farkındalık.** Bireyin olumsuz duygulara karşı dengeli bir yaklaşım izleyerek, onları bir açıklık ve netlikle ele almasını içermektedir. Böylelikle kişisel acıların bastırılmasının, reddedilmesinin, abartılmasının ve dramatize edilmesinin önüne geçilebilmektedir (Neff, 2008). Bir başka deyişle, bireyin zorlu yaşam deneyimini esnek bir anlayış sunan farkındalıkla birlikte karşılaması, dikkatli bir şekilde düşünmesine ve problemin içinde saplanıp kalmadan açtığı yaraları şefkatle iyileştirebilmesine zemin hazırlayabilmektedir.

Buraya kadar ifade edilenler bağlamında öz-şefkatin; bireyi yaşadığı olumsuz deneyimler sonucu oluşabilecek sistematik düşünce hatalarından koruyabilecek, sağladığı farkındalık ve anlayışla birlikte acıya karşı özgürleştirilecek ve nihayetinde onu huzurlu kılabilecek bir kavram olarak değerlendirilmesi mümkündür.

## 2.2. Öz-Şefkat ile Performans İlişkisi

Örgütsel düzeyde performans kavramı, *görev ve bağlamsal performans* olmak üzere iki temel boyut üzerinden ele alınmaktadır (Sonnentag & Frese, 2002). Aşağıda ilgili boyutlara ilişkin kısa tanımlamalara yer verilmiştir:

**Görev Performansı.** Bir işe yönelik doğrudan mal ya da hizmet üretiminde rol oynayan davranış kalıpları ile söz konusu işin teknik ve uzmanlık gerektiren yönleriyle ilişkilendirilmektedir (Van Scotter, Motowidlo & Cross, 2000).

**Bağlamsal Performans.** Görev faaliyetlerinin gerçekleştirildiği ortamı psikolojik ve sosyal açıdan destekleyen davranış biçimlerini içermektedir (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Mevcut çalışma tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını şartlarında teknik ve uzmanlık gerektiren işlerde görevli sağlık personelinin performansını incelemeyi amaçladığı için, bahsi geçen boyutlardan yalnızca *görev performansına* ilişkin değerlendirme yapılmıştır.

Öz-şefkat, bireyin acı verici deneyimlerine karşı geliştirmesi muhtemel olumsuz tutumlarının, kendisine koyduğu zihinsel engellerin ve başarısız olma endişesinin önüne geçerek performansı iyileştirebilme potansiyeli taşımaktadır (Neff & Knox, 2017). Bu kapsamda yapılan araştırmalar, öz-şefkatin performans üzerinde pozitif yönde etkisi olduğuna (Killham, Mosewich, Mack, Gunnell & Ferguson, 2018; Carraça, Serpa, Rosado & Palmi Guerrero, 2019; Eke, Adam, Kowalski & Ferguson, 2019) işaret etmektedir. Diğer bir deyişle öz-şefkat düzeyi yüksek çalışanlar, işlerinde daha yüksek

performans sergileyebilmektedirler. Bahsedilenler doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların öz-şefkat düzeyleri performanslarını pozitif yönde etkiler.

### 2.3. Aracı Değişken Olarak Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramının teorik temelleri, “pozitif psikoloji” akımına ve “pozitif örgütsel davranış” yaklaşımına dayanmaktadır (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Yirminci yüzyılın sonlarında Seligman’ın (1998) çalışmalarıyla birlikte gün ışığına çıkan pozitif psikoloji, insanların güçlü ve erdemli yönlerine odaklanan bir bilim dalı (Sheldon & King, 2001) olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji akımının örgüt içindeki yansımaları olan pozitif örgütsel davranış ise, geliştiricisi Luthans (2002a) tarafından “günümüz iş ortamlarında performansı ve insan kaynaklarının güçlü yönlerini iyileştirmek için ölçülebilecek, geliştirilebilecek ve etkin bir şekilde yönetilebilecek psikolojik kapasitelerle ilgili çalışma ve uygulamalar” şeklinde ifade edilmektedir. Belirtilen tanımları ışığında her iki kavramın da insan faktörünü ön plana çıkardıkları; insanın zayıf taraflarını onarmaktansa, güçlü yanlarını iyileştirip geliştirmeye odaklandıkları ve proaktif bir anlayışı benimsedikleri görülmektedir.

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı doğrultusunda ortaya atılan psikolojik sermaye kavramı, en sade haliyle bireylerin pozitif psikolojik gelişim kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007a). Psikolojik sermaye “sahip olduklarımız” a yönelik ekonomik sermayeden, “bildiklerimiz” e yönelik beşeri sermayeden ve “tanıdıklarımız” a yönelik sosyal sermayeden farklı olarak “kim olduğumuz ve psikolojik kapasitemizle ne olabileceğimiz” üzerine yoğunlaşmaktadır (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Bu bağlamda psikolojik sermaye, örgüt içindeki insan kaynağı faktörünün daha iyi anlaşılması ve yönetilmesi adına yeni bir bakış açısı getirmektedir. Psikolojik sermayenin “benzersizlik, ölçülebilirlik, geliştirilebilirlik, teori ve araştırmaya dayanma, sosyal ve beşeri sermayenin ötesine geçme, durum temelli ve performans üzerinde etkili olma” şeklinde sıralanan özellikleri (Luthans, Youssef & Avolio, 2007b) ise onun geleneksel sermaye türleriyle karşılaştırıldığında rekabet avantajı için taşıdığı önemi artırmaktadır.

Luthans & Youssef (2004), psikolojik sermayenin yukarıda bahsi geçen özelliklerini en iyi şekilde karşılayan boyutların *öz yeterlilik*, *ümit*, *iyimserlik* ve *dayanıklılık* olduğunu ifade etmektedir. İlgili

boyutlara ilişkin kısa tanımlamalar aşağıdaki gibidir:

**Öz Yeterlilik.** Bireyin belirli bir eylem planı kapsamında yapılması gerekenleri yerine getirebilmesi için ihtiyacı olan motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranışları harekete geçirme becerisine güvenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Stajkovic & Luthans, 1998).

**Ümit.** Hedefe yönelik karşılıklı etkileşim halinde türetilen enerji ve yola dayalı pozitif bir motivasyon hali olarak belirtilmektedir (Snyder, Irving & Anderson, 1991; Snyder, 2002; Jensen & Luthans, 2006).

**İyimserlik.** Kavram Seligman (1998) tarafından, olumlu yaşam deneyimlerini kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere; olumsuz olayları dışsal, geçici ve durumsal nedenlere yükleyen bir açıklama tarzı şeklinde ele alınmaktadır.

**Dayanıklılık.** Olumsuz yaşam deneyimlerinin yanında olumlu yaşantılara yönelik de sergilenebilecek bir direnç kapasitesi olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002b).

Psikolojik sermayenin söz konusu dört boyutuna ilişkin yapılan araştırmalar, onları taşıyan bireylerin sırasıyla; yaşadıkları olumsuzlara rağmen kendilerine yönelik inançlarını koruyabildiklerine (Larson & Luthans, 2006), hedeflerine ulaşmak için çok sayıda yol oluşturabildiklerine ve görevlerini başarıyla yerine getirme noktasında yüksek motivasyona sahip olabildiklerine (Avey, Wernsing & Luthans, 2008), aşırı depresyon, suçluluk ve ümitsizlik gibi durumlardan kendilerini koruyabildiklerine (Toor & Ofori, 2010) ve zorluklar karşısında güçlenip eskisinden daha iyi performans sergileyebildiklerine (Luthans & Youssef, 2004) işaret etmektedir.

Bireyin kendisine karşı öz-şefkatli yaklaşması yoluyla pozitif psikolojik gelişim kapasitesinin de artabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda öz-şefkati yüksek bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Yang, Zhang & Kou (2016), öz-şefkatle birlikte bireyin hedeflerini belirlemesinin kolaylaşacağını ve engellere rağmen yüksek motivasyonunu sürdürebileceğini vurgulamaktadır. Söz konusu durum ise psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan ümidin artmasına ortam hazırlamaktadır. Nalipay & Alfonso’nun (2018) yaptıkları çalışma, öz-şefkatin öz yeterlilik ve ümidi pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Benzer şekilde Ergün-Başak & Can’ın (2018) çalışmaları da öz-şefkatin iyimserliği pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Hayter & Dorstyn (2014) tarafından

yapılan çalışma ise öz-şefkatın bir diğer psikolojik sermaye boyutu olan dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkisi olduğuna işaret etmektedir. Bahsi geçen çalışmalara ek olarak, genel psikolojik sermayenin içerdiği boyutların tamamından sinerjik anlamda daha üst bir yapıyı ifade ettiği (Luthans vd., 2007a) de bilinmektedir. Bulgular ve bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların öz-şefkat düzeyleri psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde etkiler.

Psikolojik sermaye, bireysel düzeyde performansı iyileştirebilecek; örgütsel düzeyde ise performanstaki iyileşmeyle beraber rekabet avantajı sağlayabilecek bir yatırım aracı (Luthans, Avolio, Walumbwa & Weixing, 2005) olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, yazında psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini gösteren birçok araştırma (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, 2011; Akdoğan & Polatçı, 2013; Polatçı, 2014; Çetin & Varoğlu, 2015) bulunmaktadır. Bilgiler doğrultusunda geliştirilen hipotez şu şekildedir:

**H<sub>3</sub>:** Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri performanslarını pozitif yönde etkiler.

Sosyal bilimlerin karmaşık yapısı gereği, bu alanda doğrudan etkileşimlerin yanı sıra çoğu zaman dolaylı etkileşimler de gerçekleşmektedir. Bu

araştırılmıştır. Bilgiler kapsamında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**H<sub>4</sub>:** Çalışanların öz-şefkat düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye düzeyleri aracı rol üstlenir.

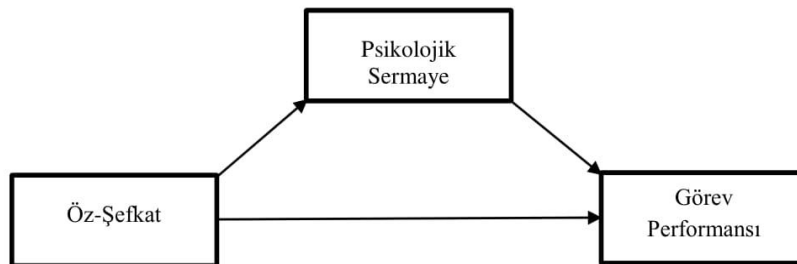
Yukarıda yer verilen hipotezler doğrultusunda araştırmanın tahmini modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, geniş bir örneklem grubundan anket tekniği ile elde edilen sayısal verilere istatistikî analizler uygulanmış ve genellenebilir sonuçlara ulaşmak hedeflenmiştir. Dolayısıyla çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Çalışma öncesinde Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (28.08.2020 tarih ve 13.06 sayılı karar) ve Tokat İl Sağlık Müdürlüğü'nden (06.10.2020 tarih ve 02 sayılı karar) gerekli etik kurul izinleri alınmıştır.

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Tokat ili ve ilçelerindeki kamu hastanelerinde görevli 4121 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle kolayda örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan anket formu evrene elektronik ortamda



Şekil 1: Araştırmanın Tahmini Modeli

nedenle söz konusu etkileşimlerin hangi bağlantı mekanizmalarıyla; “neden ve nasıl” gerçekleştiğinin aracılık modelleriyle araştırılması hem sosyal gerçekliğin tam olarak anlaşılması hem mevcut bilgi birikimini bir adım öteye taşıma hem de etkileşim örüntülerine özgün değerler katma açısından önem arz etmektedir (Gürbüz, 2019a). Bahsedilenler bağlamında önceki araştırmalar yüksek öz-şefkat düzeyine sahip olanların yüksek performans sergilediklerini ortaya koymakta iken (Carraça vd., 2019; Eke vd., 2019), mevcut çalışma ile söz konusu etkileşimde psikolojik sermayenin dolaylı bir etki oluşturup oluşturmadığı

ulaştırılmış, 178 personelden geri dönüş sağlanmıştır. Çok fazla eksik verisi olduğu tespit edilen iki anket formu, çalışma dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak 176 kişiden elde edilen verilerle ileri analizler gerçekleştirilmiştir. Tabachnick & Fidell (2013) tarafından önerilen formüle ( $N \geq 104 + m$ ;  $m$ =bağımsız değişken sayısı) göre ulaşılan veri sayısının, evreni temsil etme yeteneğine sahip olduğunu ifade etmek mümkündür.

Araştırmaya verileri dâhil edilen 176 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin dağılım

incelendiğinde, yaşlarının 19 ile 57 arasında değiştiği ve yaş ortalamalarının 33.43 olduğu görülmektedir. Buna ek olarak katılımcıların %67.6'sını (N=119) kadınlar, %55.1'ini (N=97) evliler, %51.7'sini (N=91) lisans mezunları, %50.6'sını (N=89) hemşireler, %55.7'sini (N=98) kurumunda 0-5 yıl arası çalışmış olanlar ve %36.9'unu (N=65) farklı kurumlardaki deneyimleri de dâhil olmak üzere toplamda 0-5 yıl arası görev yapmış bireyler oluşturmaktadır.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Toplamda iki bölümden oluşan anketin birinci bölümünü, araştırmanın amacı kapsamında ele alınan değişkenlere (sırasıyla; psikolojik sermaye, öz-şefkat, görev performansı) ilişkin ölçek maddeleri oluşturmuştur. Ölçeklerdeki ifadeler örneklemine ne ölçüde katılıp katılmadığını belirlemek amacıyla 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipi dereceleme kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde, katılımcılardan demografik veriler elde etmek adına düzenlenen kişisel bilgi soruları (cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, unvan vb.) bulunmaktadır. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklerin tanıtımına yer verilmiştir.

**Öz-Şefkat Ölçeği.** Katılımcıların öz-şefkat düzeylerini belirlemek amacıyla Neff (2003b) tarafından geliştirilen Öz-Şefkat Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 26 ifade ve 6 boyut bulunmaktadır. Ölçeğin öz-nezaket (5., 12., 19., 23. ve 26. maddeler), ortak insanlık duygusu (3., 7., 10. ve 15. maddeler) ve bilinçli farkındalık (9., 14., 17. ve 22. maddeler) boyutları pozitif; öz eleştiri (1., 8., 11., 16. ve 21. maddeler), yalıtılmışlık (4., 13., 18. ve 25. maddeler) ve aşırı özdeşleşme (2., 6., 20. ve 24. maddeler) boyutları ise negatif özellik göstermektedir. Öz-Şefkat Ölçeğinden alınacak toplam puanlarda, negatif özellikteki boyutlara ilişkin ifadelerin (toplamda 13 ifade) ters kodlanarak analizlere dahil edilmesi önerilmektedir. Orijinal ölçeğin genel yapısına ilişkin Cronbach alfa katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. İlgili katsayı ölçeğin alt boyutları için .78 ile .81 arasında değerler almıştır. Öz-Şefkat Ölçeği'nin Türkçe geçerleme çalışmaları Akın, Akın & Abacı (2007) ile Deniz, Kesici & Sümer (2008) tarafından yapılmıştır (Baygın, 2020). Çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliliği araştırmacılar tarafından sağlanmıştır.

**Psikolojik Sermaye Ölçeği.** Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri Luthans vd.'nin (2007a) kitabında yer alan; Luthans, Avolio, Avey

& Norman (2007) tarafından geliştirilen 24 ifade ve 4 boyutlu Psikolojik Sermaye Ölçeği aracılığıyla ölçülmüştür. Ölçekte her bir boyut 6 ifade ile temsil edilmekte ve bu boyutlar öz yeterlilik, ümit, dayanıklılık, iyimserlik şeklinde sıralanmaktadır. Ölçekteki 13., 20. ve 23. ifadeler ters kodlanarak analizlere dahil edilmektedir. Orijinal ölçeğin genel yapısına ilişkin Cronbach alfa katsayısı, geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar sırasında veri toplanan farklı örneklem grupları için .88 ile .89 arasında değerler almıştır. Bu katsayı alt boyutlar içinse .69 ile .85 arasında hesaplanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe geçerlemeleri, Esen & Erkmen (2013) ile Çetin & Basım (2012) tarafından yapılmıştır (Polatçı, 2020). Mevcut çalışmada ölçeğin yapı geçerliliği, elde edilen verilerle araştırmacılar tarafından doğrulanmıştır.

**Görev Performansı Ölçeği.** Katılımcıların görev performanslarını ölçümlemek için Goodman & Svyantek'in (1999) geliştirdiği 25 ifadeli Performans Ölçeğinden yararlanılmıştır. İlgili ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performansı, son 9 maddesi ise görev performansını ölçmektedir. Dolayısıyla çalışma özelinde Performans Ölçeği'nin son 9 ifadesi kullanılmıştır. Ölçeğin görev performansını ölçümleyen ifadeleri içinde ters kodlanması gereken herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Performans Ölçeği'nin görev performansı alt boyutuna ilişkin hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .91'dir. İki boyutlu Performans Ölçeği'nin Polatçı & Sobacı (2021) tarafından yapılmış geçerleme çalışması bulunmaktadır. İlgili çalışmada ölçeğin görev performansı alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa katsayısı .92 şeklinde hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin yapı geçerliliği araştırmacılar tarafından sağlanmıştır.

### 3.3 Ölçeklerin Geçerliliği

Geçerlilik, herhangi bir ölçüm aracının amacına hizmet edebilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Erkuş, 2011). Ölçeklerin geçerliliklerinin test edilmesi sürecinde sıklıkla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) tercih edilmektedir. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) çatısı altındaki analizlerden biri olan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile kuramsal dayanağı olan bir ölçüm modelinin, toplanan veriler üzerinden doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmektedir (Meydan & Şeşen, 2015).

Ölçeklerin yapı geçerlilikleri sınanmadan önce çok değişkenli verilere yönelik analiz varsayımları SPSS programı aracılığıyla kontrol edilmiştir. Öncelikle veriler (N=176) üzerinde uç değer analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda verilere ilişkin z

puanları  $\pm 4$  aralığında hesaplanmıştır. Bu sonuç, verilerde uç değer bulunmadığına (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2018) işaret etmektedir. Daha sonra ölçeklerdeki ters kodlu ifadeler incelenmiş ve Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin 13., 20. ve 23. ifadeleri üzerinde yeniden kodlama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bahsi geçen işlem Öz-Şefkat Ölçeği için, ölçeğin geçerlemesi sonucu oluşan nihai modelde pozitif ve negatif özellikteki boyutları arasındaki ilişkileri daha doğru yansıtabilmek amacıyla bu aşamada yapılmamıştır. Yazında benzer uygulamalara (örn.; Hupfeld & Ruffieux, 2011) rastlanmıştır. Bir sonraki adımda her bir ölçek için ayrı ayrı kayıp veri atama işlemi yapılmıştır. Ardından verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınarak incelenmiştir. Çalışmaya dâhil edilen her bir ölçek için çarpıklık katsayısı  $\pm 2.5$ , basıklık katsayısı ise  $\pm 4$  arasında değerler almış; dolayısıyla veriler normal dağılım (Kline, 2019) göstermiştir. Sonuç itibarıyla ileri analizler için 176 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Ulaşılan bu sayının Tabachnick & Fidell'e (2013) göre evreni temsil edebilme potansiyeli taşıdığını; Gürbüz'e (2019b) göre ise DFA için gerekli alt sınırın ( $N=150$ ) üzerinde olduğunu ifade etmek mümkündür.

DFA, ölçüm araçlarını *tek faktörlü, birinci düzey çok faktörlü ve ikinci düzey çok faktörlü model* bağlamında inceleyebilmektedir. Geçerleme sürecinde her bir ölçek için bahsi geçen modellerin denenmesi ve veri setiyle en iyi uyum gösteren modelin tercih edilmesi önerilmektedir. Bu tercih noktasında uyum iyiliği indeksleri (Goodness of Fit Indices) referans alınmaktadır (Gürbüz & Şahin,

faktörlü yapıları, birinci ve ikinci düzey çok faktörlü model üzerinden incelenmiş; ancak ölçeklerden hiçbiri ikinci düzey çok faktörlü modelde çalışmamıştır. Görev Performansı Ölçeği de orijinal yapısına uygun şekilde yalnızca tek faktörlü model bağlamında sonuç üretmiştir. Çalışmada ölçüt alınan uyum iyiliği indekslerine yönelik sınır değerler (Meydan & Şeşen, 2015; Aksu, Eser & Güzeller, 2017; Çokluk vd., 2018) ve ölçeklere uygulanan DFA sonucu ulaşılan indeks değerleri Tablo 1'de paylaşılmıştır.

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde, araştırmada yer alan ölçüm araçlarının tamamının yapı geçerliliklerinin sağlandığını ifade etmek mümkündür. Ancak geçerleme sürecinde hiçbir ölçüm modeli ilk aşamada doğrulanmamıştır. Bu noktada ölçeklerdeki ifadelerin madde faktör yüklerinin anlamlılığı ve katsayıları ile hata varyansları incelenmiştir. İdeal bir yapısal modelde madde faktör yüklerinin .50'nin üzerinde ve anlamlı; hata varyanslarının ise düşük olması beklenmektedir. Geçerleme işlemi sırasında faktör yükü düşük ve hata varyansı yüksek olan ifadelerin çıkarılmasına rağmen gerekli uyum indekslerine ulaşamadığında, modifikasyon indeksleri incelenmektedir. İlgili işlem sırasında aynı faktör altında yer alan ifadelerin hata varyansları ilişkilendirilmektedir (Gürbüz, 2019b). Bahsedilenlerden hareketle, araştırmada yer alan ölçüm araçları üzerinde yapılan işlemlere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2'de belirtildiği üzere yapı geçerliliklerinin sağlanması sürecinde Öz-Şefkat Ölçeğinden 2 ifade

**Tablo 1:** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	CFI	GFI
Öz-Şefkat Ölçeği	1.71**	.064*	.91*	.85*
Psikolojik Sermaye Ölçeği	1.69**	.063*	.94*	.87*
Görev Performansı Ölçeği	1.65**	.061*	.99**	.97**
Mükemmel Uyum	$\leq 3$	$0 \leq x \leq 0.05$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4-5$	$0.06 \leq x \leq 0.10$	$0.90 \leq x \leq 0.94$	$0.85 \leq x \leq 0.94$

Not: Kabul edilebilir indeksler "\*\*", mükemmel uyum indeksleri "\*\*\*" ile belirtilmiştir.

2018). Mevcut çalışmada Kline (2019) ile Schumacher & Lomax (2010) tarafından işaret edilen uyum iyiliği indekslerine (ki-kare/serbestlik derecesi, RMSEA, CFI, GFI) göre model uyumuna karar verilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerlilikleri AMOS programı aracılığıyla sınanmıştır. Öz-Şefkat ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinin orijinal çok

(faktör yükleri .45 ve altında kaldığı için öz eleştiri boyutunun 5., ortak insanlık duygusu boyutunun 4. ifadeleri), Psikolojik Sermaye Ölçeğinden 4 ifade (faktör yükleri .48 ve altında, hata varyansları .89 ve üzerinde olduğu için ümit boyutunun 6., dayanıklılık boyutunun 1., iyimserlik boyutunun 2. ve 5. ifadeleri), Görev Performansı Ölçeğinden ise

Tablo 2: Geçerleme Sürecinde Ölçekler Üzerinde Yapılan İşlemler

Ölçekler	İfadeler				
	Toplam İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı	Kalan İfade Sayısı	Modifikasyon Sayısı	Boyut Sayısı
Öz-Şefkat Ölçeği	26	2	24	1	6 (Orijinal)
Psikolojik Sermaye Ölçeği	24	4	20	-	4 (Orijinal)
Görev Performansı Ölçeği	9	2	7	3	1 (Orijinal)

2 ifade (faktör yükleri .46 ve altında değerler alan 5. ve 6. ifadeler) çıkarılmıştır. Ek olarak gerekli uyum indekslerine ulaşabilmek adına Öz-Şefkat (1 adet) ve Görev Performansı Ölçekleri (3 adet) üzerinde modifikasyon işlemleri -her bir modifikasyon sonrasi modeller tekrar çalıştırılıp, indeks değerleri incelenerek- gerçekleştirilmiştir. Tablo 2'deki veriler, yapı geçerliliği sağlanan tüm ölçeklerin orijinal boyut sayılarının da korunduğuna işaret etmektedir.

### 3.4. Ölçeklerin Güvenilirliği

Güvenilirlik, bir ölçme aracının ölçüm değerlerinin kararlılığı olarak ifade edilmektedir (Ercan & Kan, 2004). Ölçme araçlarının güvenilirliğini belirleme yöntemlerinden biri olan iç tutarlılığı hesaplamak için Cronbach alfa katsayısından yararlanılmaktadır. Araştırmalarda ilgili katsayının .70 ve üzerinde sonuç vermesi yeterli kabul edilmektedir (Kline, 2019). Çalışma kapsamında yapı geçerlilikleri sağlanan ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3'teki veriler, geçerleme çalışması yapılan

Ardından araştırmanın ilk üç hipotezini sınamak adına yapılan basit doğrusal regresyon analizi bulguları paylaşılmıştır. Son olarak araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan modelin (H4) testi, Bootstrap yöntemini ölçüt alan aracılık analizi (Gürbüz, 2019a) ile yapılmıştır. Bahsi geçen analizde, Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve araştırma özelinde SPSS programı üzerinde çalıştırılan Process Macro uygulaması kullanılmıştır.

Analizler öncesinde, çok değişkenli verilerin analizine yönelik varsayımlar tekrar kontrol edilmiştir. Bu noktada uç değer ve normallik varsayımları daha önce sağlandığı için mevcut bölümde yeni bir değerlendirme yapılmamıştır. Araştırma kapsamında yapılacak analizlerde değişkenlerin ortalama puanlarından yararlanılacağı için, geçerleme aşamasında ifadeleri ters kodlanmayan Öz-Şefkat Ölçeği üzerinde yeniden kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Ardından ilgili ölçek için tekrar kayıp veri ataması yapılmıştır. Son olarak araştırmadaki bağımsız değişkenler (öz-şefkat ve psikolojik sermaye) arasında çoklu

Tablo 3: Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçekler	Cronbach alfa ( $\alpha$ )
Öz-Şefkat Ölçeği	.79
Psikolojik Sermaye Ölçeği	.93
Görev Performansı Ölçeği	.94

tüm ölçeklerin yeterli iç tutarlılığa sahip olduklarını göstermektedir. Sonuç olarak Öz-Şefkat Ölçeği 24 madde ve 6 boyutla, Psikolojik Sermaye Ölçeği 20 madde ve 4 boyutla, Görev Performansı Ölçeği ise 7 madde ve tek boyutla geçerlenmiştir.

## 4. BULGULAR

Örneklemden elde edilen veriler ile araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test edebilmek amacıyla bir dizi analiz gerçekleştirilmiştir. Bu başlık altında öncelikle fark ve korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek için Tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arası Tolerans değeri .74, VIF değeri ise 1.35 şeklinde hesaplanmış ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı kanaatine (Kline, 2019) varılmıştır.

### 4.1. Fark ve Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamaların, katılımcıların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini saptamak adına veriler üzerinde Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre yalnızca psikolojik sermaye değişkeni yaşa göre farklılaşmıştır ( $F_{(2, 166)}=5.57$ ,



$p<.05$ ). Farklılığın hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için yapılan Tukey Testi, 41-57 yaş arasındaki bireylerin (Ort.=4.13, SS.=.49), 19-30 yaş arasındakilere göre (Ort.=3.79, SS.=.54) psikolojik sermayelerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri, başka bir ifadeyle değişkenlerin birlikte değişimlerini incelemek için verilere korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizlerde değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı 0 ile .3 arası değer aldığındaki düşük, .3 ile .7 arası değer aldığındaki orta, .7 ile 1 arası değer aldığındaki ise güçlü düzeyde ilişki olduğu değerlendirilmiştir (Gürbüz & Şahin, 2018) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde öz-şefkat psikolojik sermaye ile arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.51$ ); görev performansı ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.30$ ) ilişki olduğu görülmektedir ( $p<.001$ ). Ek olarak psikolojik sermaye ile görev performansı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r=.54$ ;  $p<.001$ ) ilişki tespit edilmiştir.

#### 4.2. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Çalışma kapsamında oluşturulan ilk üç hipotezi test etmek için basit doğrusal regresyon analizi

uygulanmıştır. Bu yöntemin, Baron & Kenny (1986) tarafından önerilen nedensel (geleneksel) yaklaşıma göre bazı üstünlükleri bulunmaktadır. Öncelikle nedensel yaklaşıma göre değişkenler arasında aracılıktan bahsedebilmek için; bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerinde bir etkisinin olması (c yolu), bağımsız değişkenin aracı değişkeni (M) etkilemesi (a yolu), bağımsız değişken ile aracı değişken aynı anda modele dâhil edildiğinde, aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi (b yolu) ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki ilk hesaplanan etkisinde bir değişim olması (c' yolu) gerekmektedir. Oysa modern yaklaşım, bahsi geçen ilk üç etkileşimin var olmasını ideal olarak değerlendirmekle birlikte, herhangi bir aracı etkiden bahsedebilmek için yalnızca bağımsız değişkenin aracı değişken vasıtasıyla bağımlı değişken üzerinde oluşturduğu dolaylı etkinin (a x b yolu) anlamlı olmasını yeterli kabul etmektedir. Ek olarak geleneksel yaklaşımda aracılık analizi için kullanılan "tam ve kısmi aracı" ifadelerinin de örneklem sayısına duyarlı olmaları gerekçesiyle sakıncalı olabileceklere düşünülmektedir. Öte yandan geleneksel yaklaşımda aracılık etkisinin anlamlılığını değerlendirmek için Sobel Testi kullanılmaktadır. İlgili test, örneklem dağılımının normal olduğunu kabul ederek anlamlılığı ele almakta ve bu nedenle gücü sorgulanmaktadır. Bootstrap (yeniden örnekleme) yönteminde ise araştırmacının veri setinden, verilerini temsil etme yeteneğine sahip yeni gözlem setleri oluşturulmakta ve analizler bu

**Tablo 4:** Değişkenler Arası Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayısı Değerleri

	Ortalama	SS	1	2
1 Öz-Şefkat	3.33	0.56		
2 Psikolojik Sermaye	3.91	0.56	0.51*	
3 Görev Performansı	4.26	0.69	0.30*	0.54*

Not: \* $p<.001$ , N=176.

yapılmıştır. Analiz sonuçları, öz-şefkat görev performansı ( $\beta=.37$ ,  $p<.001$ ) ve psikolojik sermaye ( $\beta=.49$ ,  $p<.001$ ) üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde psikolojik sermaye de görev performansını pozitif yönde ( $\beta=.68$ ,  $p<.001$ ) etkilemiştir. Ek olarak öz-şefkat görev performansındaki değişimin %9'unu ( $R^2=.09$ ), psikolojik sermaye %29'unu ( $R^2=.29$ ); öz-şefkat ise psikolojik sermayeye ilişkin değişimin %26'sını ( $R^2=.26$ ) açıklamıştır. Bulgulardan hareketle araştırmanın ilk üç hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan modeli test etmek için verilere Bootstrap yöntemini (modern yaklaşım) esas alan aracılık analizi

yeni gözlemler üzerinden gerçekleştirilmektedir. Sıklıkla 5000 yeniden örnekleme tercih edilmektedir. Bu yöntemde kullanılan yanlılığı düzeltilmiş güven aralığı değerlerinin (Confidence Interval; CI) "sıfır" sayısını kapsamaması (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004) gerekmektedir. Modern yaklaşımın geleneksel yaklaşımdan bir diğer üstünlüğü ise, dolaylı etkinin sayısallaştırılmasına imkân sunmasıdır (Gürbüz, 2019a).

Mevcut çalışmada Bootstrap yöntemi odaklı yapılan aracılık analizinde, işlem kolaylığı sağlaması nedeniyle Hayes tarafından geliştirilen Process Macro uygulaması kullanılmıştır. Bahsi geçen uygulamada dolaylı etkinin büyüklüğü

hesaplanırken, bağımsız değişkendir bir birimlik artışın bağımlı değişkendir ne kadarlık bir değişime yol açtığını betimleyen *standardize olmayan beta (b) katsayısından* yararlanılmaktadır (Hayes, 2018). Dolaylı etkiye ilişkin tam ve kısmi standardize etki büyüklükleri  $K^2$  şeklinde sembolize edilmekte; ilgili değerlerin .01'e yakın olması düşük, .09'a yakın olması orta ve .25'e yakın olması yüksek düzeyde dolaylı etki olduğu anlamına gelmektedir (Preacher & Kelley, 2011).

Yukarıda bahsi geçenlerden yola çıkarak araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan model, Process Macro uygulaması üzerinden Bootstrap yöntemiyle test edilmiştir. Analizlerde 5000 yeniden örnekleme tercih edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara Tablo 5'te yer verilmiştir. Tablo 5'teki

sonuçların araştırmanın nihai modeli üzerinden gösterimi Şekil 2'de paylaşılmıştır.

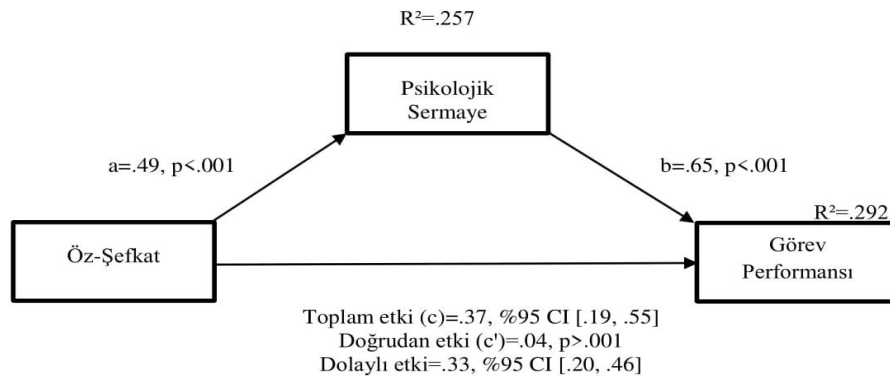
Tablo 5 ve Şekil 2'deki sonuçlar, nihai model özelinde öz-şefkatin görev performansı üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız ( $\beta=.04$ , %95 CI [-.14, .22]) olduğunu; psikolojik sermaye üzerinde ise pozitif yöndeki ( $\beta=.49$ , %95 CI [.37, .62]) etkisini göstermektedir.

Ayrıca psikolojik sermaye de görev performansını pozitif yönde ( $\beta=.65$ , %95 CI [.47, .84]) etkilemiştir. Öz-şefkatin psikolojik sermaye vasıtasıyla görev performansı üzerinde oluşturduğu dolaylı etki de anlamlı ( $\beta=.33$ , %95 CI [.20, .46]) bulunmuştur. Dolaylı etkiye ilişkin tam standardize etki büyüklüğü ( $K^2$ ) .26 şeklinde hesaplanmıştır. Bu

**Tablo 5:** Aracılık Testine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler					
	M (Psikolojik Sermaye)			Y (Görev Performansı)		
	Yol	$\beta$	S.H.	Yol	$\beta$	S.H.
X (Öz-Şefkat)	a	.49*	.064	c'	.04	.092
		%95 CI [.37, .62]			%95 CI [-.14, .22]	
M (Psikolojik Sermaye)	-	-	-	b	.65*	.093
					%95 CI [.47, .84]	
Sabit	İm	2.255*	.217	İy	1.551*	.339
		%95 CI [1.83, 2.68]			%95 CI [.88, 2.22]	
		$R^2=.257$			$R^2=.292$	
Dolaylı Etki	(axb)	F (1, 174)=60.1644; p<.001		F (2, 173)=35.6683; p<.001		
		.33*		-	-	-
		%95 CI [.20, .46]		-	-	-

Not: \*p<.001; S.H.=Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları ( $\beta$ ) raporlanmıştır.



Not: \*p<.001. Standardize edilmemiş beta katsayıları ( $\beta$ ) raporlanmıştır.  $R^2$  değerleri, açılan varyansı göstermektedir.

**Şekil 2:** Öz-Şefkatin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü (N=176)

sonuç ışığında dolaylı etkinin yüksek değere (Preacher & Kelley, 2011) yakın olduğu ifade edilebilir. Son olarak öz-şefkat, psikolojik sermayedeki değişimin %26'sını; her iki bağımsız değişken birlikte görev performansındaki değişimin %29'unu açıklamıştır. Ulaşılan bulgular doğrultusunda araştırmanın son hipotezi de **desteklenmiştir**.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınında en yoğun çalışan sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Salgın şartlarında sağlık personeli yoğun çalışma koşullarının yanı sıra stresli, riskli bir ortamda ve sıkı bir tempoda çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu çalışmada, sağlık personelinin görev performansı üzerinde öz-şefkat ve psikolojik sermaye düzeylerinin etkisi araştırılmıştır. Özellikle stresli ve riskli bir çalışma ortamında görev yapan personelin öz-şefkat düzeylerinin yüksek olması büyük önem taşımaktadır. İlgili durumun hem bireysel hem de örgütsel performansı artıracağı öngörüsü ile tasarlanmış olan çalışmada, psikolojik sermaye düzeyi de aracı değişken olarak kullanılmıştır. Buna göre *öz-şefkat düzeyi yüksek olan çalışanların, beraberinde gelen psikolojik sermayelerindeki artışın da etkisiyle mi görev performansları artıyor* sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada yazın temelli oluşturulan model, dünya genelindeki bir salgın döneminde ön saflarda görev yapmakta olan sağlık personelinin 176 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması için kullanılan ölçüm araçları, yapılan analizler sonrası gerekli geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını sağlamıştır. Elde edilen veriler, analiz öncesi veri temizleme ve normallik varsayım testlerine tabi tutulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre sağlık personelinin öz-şefkat düzeylerinin yüksek olması, onların performanslarını pozitif yönde etkilemektedir. Kendisi için gerekli olan şefkat ve anlayışı, kendi öz kaynaklarında bulabilen sağlık personelinin zor zamanlarda, riskli olaylarda dahi performansını yüksek tutabilmesi mümkün olabilmektedir. Diğer yandan ümitsizliğe kapılma ve başarısız olma endişesini engellemesi sebebiyle (Neff & Knox, 2017) de öz-şefkatin performansı pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Elde edilen bu sonuç, yazındaki ilgili çalışmalarla paralellik (Neff & Knox, 2017; Killham vd., 2018; Carraça vd., 2019; Eke vd., 2019) göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç, sağlık personelinin öz-şefkat düzeylerinin psikolojik

sermaye düzeylerini pozitif yönde etkilemesidir. Psikolojik sermayenin tüm boyutlarının, öz-şefkatli davranışlar sonucunda artış göstermesi mümkündür. Konu özelinde yapılan araştırmalar (Hayter & Dorstyn, 2014; Yang vd., 2016; Ergün-Başak & Can, 2018; Nalipay & Alfonso, 2018) da bu durumu desteklemektedir.

Araştırmada psikolojik sermayenin görev performansı üzerindeki etkisi de model gereği incelenmiş ve konuyla ilgili birçok çalışma ile paralel şekilde pozitif yönde etki tespit edilmiştir. Bu pozitif etki, psikolojik sermayenin özellikleri arasında da yer almakta (Luthans vd., 2005) ve söz konusu etkileşime dair araştırmalarla (Luthans vd., 2010; Avey vd., 2011; Peterson vd., 2011; Akdoğan & Polatçı, 2013; Polatçı, 2014; Çetin & Varoğlu, 2015) sıkça karşılaşılmaktadır.

Araştırmanın en önemli ve özgün sonucu, aracılık modelinin denendiği analizler üzerinden elde edilmiştir. Buna göre sağlık personelinin öz-şefkatlerinin yüksek olması, psikolojik sermayelerini yükseltmek suretiyle görev performanslarını artırmaktadır. Bir başka ifadeyle öz-şefkatten görev performansını artırmaya giden yol, psikolojik sermayedeki artıştan geçmektedir. Buradan hareketle çalışanların kendilerine zaman ayırmaları, anlayışlı davranmaları ve benliklerini koruyup beslemeleri, onların psikolojik sermayelerini güçlendirmekte; güçlü bir psikolojik sermaye ise işteki performansı zorlu çalışma koşullarında dahi yükseltmektedir.

Bireysel anlamda kişi üzüldüğünü hissettiğinde, kırıldığını düşündüğünde veya öfkeliyse yüksek sesle bağırma ihtiyacı duyduğunda, duygusal ipuçlarını fark etmeli ve içindeki çocuğu sarıp sarmalamalıdır. Yine geliştirilebilir bir özellik olan psikolojik sermaye bileşenlerini (öz yeterlilik, ümit, dayanıklılık ve iyimserlik) artırmak, kişisel gelişim ve kendine zaman ayırma ile mümkün olabilmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise bu konuda yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Örgütsel çıktılarının kalitesi ve örgütsel performansın artması için, yöneticilerin çalışanlarının kişisel gelişimine önem vermesi, onlara bu doğrultuda fırsatlar oluşturması gerekmektedir. Çalışanların sadece nicel değerlerden ibaret olarak görüldüğü zamanların geçmişte kaldığı bilinci ile çalışanı mutlu edecek, onları değerli hissettirecek aktiviteler planlanmalı, çalışanların öz değerlerine yatırım fırsatları oluşturulmalıdır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, belirli bir örneklem grubu üzerinde yürütülmüş olmasıdır. Salgın şartları sonucu devletlerin almak zorunda oldukları birtakım önlemler, sağlık sektörü dışında kamu ve özeldeki pek çok sektör (örn.; eğitim, turizm, yeme-

içme) ve çalışanını da etkilemiştir. Dolayısıyla olağanüstü, hızla değişen ve riskin yoğun olduğu şartlarda görev yapan bireylerin, sahip oldukları hangi kaynaklar aracılığıyla devamlılıklarını sağlayabildiklerine yönelik yapılacak yeni araştırmalar; özelde salgın şartlarının panoramasını daha net ortaya çıkarmak, daha geniş bir perspektiften ise karşılaşılabilecek yeni muhtemel krizlerin yönetimini kolaylaştırmak ve bilimsel birikime bilinenin dışında katkılar sunmak adına işlevsel olabilir. Ayrıca çalışmanın sonuçları, nicel bir araştırma deseni üzerinden toplanan verilerle sınırlıdır. Bu bağlamda gerek araştırma deseni (örn.; nicel ve nitel desenlerin birlikte kullanıldığı karma yöntem) gerekse analiz yöntemi (örn.; durumsal aracılık) açısından daha kapsamlı tasarlanan farklı araştırmalar, incelenmek istenen durumlara ilişkin hem istatistiksel hem de sosyal açıdan daha güçlü ve çarpıcı sonuçlara ulaşımı mümkün kılabilir.

#### ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

#### KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Aksu, G., Eser, M. T. & Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Allen, A. B. & Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress, and coping. *Soc Personal Psychol Compass*, 4(2), 107-118.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta - analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J., Wernsing T. S. & Luthans F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Barnard, L. K. & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: conceptualizations, correlates, & interventions. *Review of General Psychology*, 15, 289-303.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baygın, E. (2020). Öz-şefkat. İçinde S. Polatçı (Ed.). *Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi* (ss. 603-617). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Breines, J. G. & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1133-1143.
- Carraça, B., Serpa, S., Rosado, A. & Palmi Guerrero, J. (2019). A pilot study of mindfulness-based program: The potential role of mindfulness, self-compassion and psychological flexibility on flow and elite performance in soccer athletes. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio Y el Deporte*, 14(1), 34-40.
- Çetin, F. & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

- Eke, A., Adam, M., Kowalski, K. & Ferguson, L. (2019). Narratives of adolescent women athletes' body self-compassion, performance and emotional well-being. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 12(2), 175-191.
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Ergün-Başak, B. & Can, G. (2018). The relationships between self-compassion, social-connectedness, optimism and psychological resilience among low-income university students. *Ilkogretim Online*, 17(2), 768-785.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Germer, C. K. (2019). *Öz şefkatli farkındalık*. (H. Ü. Haktanır, Çev.) İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Germer, C. K. & Neff, K. D. (2013). Self - compassion in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), 856-867.
- Gilbert, P. & Irons, C. (2005). Therapies for shame and self-attacking, using cognitive, behavioural, emotional imagery and compassionate mind training. In P. Gilbert (Ed.). *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy* (ss. 263 – 325). London: Routledge.
- Goldstein, J. & Kornfield, J. (1987). *Seeking the heart of wisdom: The path of insight meditation*. Boston: Shambhala.
- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gürbüz, S. (2019a). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019b). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. NY: Guilford publications.
- Hayter, M. R. & Dorstyn, D. S. (2014). Resilience, self-esteem and self-compassion in adults with spina bifida. *Spinal Cord*, 52(2), 167-171.
- Hupfeld, J. & Ruffieux, N. (2011). Validierung einer deutschen version der Self-Compassion Scale (SCS-D). *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 40 (2), 115–123.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
- Killham, M. E., Mosewich, A. D., Mack, D. E., Gunnell, K. E. & Ferguson, L. J. (2018). Women athletes' self-compassion, self-criticism, and perceived sport performance. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 7(3), 297-307.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006) Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumba, F. O. & Weixing, L. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Published in Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b).

- Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. Nelson ve C. L. Cooper (Eds.). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work* (ss. 9-24). London: Sage Publication.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moran, D. J. & Ming, S. (2020). The mindful action plan: Using the MAP to apply acceptance and commitment therapy to productivity and self-compassion for behavior analysts. *Behavior Analysis in Practice*, 1-9.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Nalipay, M. J. N. & Alfonso, M. K. S. (2018). Career and talent development self-efficacy of Filipino students: The role of self-compassion and hope. *Philippine Journal of Psychology*, 51(1), 101-120.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D. (2008). Self-compassion: Moving beyond the pitfalls of a separate selfconcept. In J. Bauer ve H. A. Wayment (Eds.). *Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego* (ss. 95-106). Washington: APA Books.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1-12.
- Neff, K. D. (2016). The Self-Compassion Scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion. *Mindfulness*, 7(1), 264-274.
- Neff, K. D. & Beretvas, S. N. (2013). The role of self-compassion in romantic relationships. *Self and Identity*, 12(1), 78-98.
- Neff, K. D., Hsieh, Y. P. & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4(3), 263-287.
- Neff, K. D. & Knox, M. C. (2017). Self-compassion. In V. Zeigler-Hill ve T. K. Shackelford (Eds.). *Encyclopedia of personality and individual differences* (ss. 1-8). ABD: Springer International Publishing.
- Neff, K. D. & Vonk, R. (2009). Self - compassion versus global self - esteem: *Two different ways of relating to oneself*. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Polatçı, S. (2020). Psikolojik sermaye. İçinde S. Polatçı (Ed.). *Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi* (ss. 709-718). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Polatçı, S. & Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.
- Raes, F. (2011). The effect of self-compassion on the development of depression symptoms in a non-clinical sample. *Mindfulness*, 2(1), 33-36.
- Reizer, A. (2019). Bringing self-kindness into the workplace: Exploring the mediating role of self-compassion in the associations between attachment and organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Schumacker, R. & Lomax, R. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. NJ: Taylor & Francis Group.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder (Ed.). *Handbook of social and clinical psychology* (ss. 285-305). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.

- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Strauss, C., Taylor, B. L., Gu, J., Kuyken, W., Baer, R., Jones, F. & Cavanagh, K. (2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review*, 47, 15-27.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Toor, S. & 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.
- Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J. & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-535.
- Woods, H. & Proeve, M. (2014). Relationships of mindfulness, self-compassion, and meditation experience with shame-proneness. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 28(1), 20-33.
- Yang, Y., Zhang, M. & Kou, Y. (2016). Self-compassion and life satisfaction: The mediating role of hope. *Personality and Individual Differences*, 98, 91-95.
- Yıldırım, M. & Sarı, T. (2018). Öz-şefkat Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2502-2517.