

HEMŞİRELERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ *

Sevim GÜNEŞ **
Sinan BULUT ***

ÖZ

Psikolojik sermaye bireyin “kim olduğu” ve “kim olabileceği” ile ilgilenmektedir. Psikolojik sermaye, günümüz örgüt ihtiyaçları doğrultusunda, örgüt çalışanlarının kapasitelerini ve yeteneklerini iyi sonuçlar elde etmede kullanmakta ve bu sayede örgütler için sürdürülebilir örgütsel başarı ve rekabet üstünlüğünü sağlayan eşsiz bir kaynak olarak ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme, kişinin örgüt veya topluluğa ait olmasını, ait olduğu örgütün amaçlarını, inançlarını, değerlerini, davranışlarını, bilgi ve becerilerini kendi amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerileri olarak görmesini ifade etmektedir. Bununla birlikte kişiyi örgütsel kararlara katılmaya, örgütsel fonksiyonlara uygun davranmaya ve örgütsel davranış biçimlerini benimseye yönlendiren bir kavram olarak da tarif edilmektedir. Hastanelerde önemli bir rol üstlenen hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi ve hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma; Ankara’da bir özel üniversite hastanesinde çalışan 275 hemşireden elde edilen veri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Çalışma verisi; Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,925, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,910 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu anlamlı bulunmuştur ($F=101,856$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %26,9 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,269$). Psikolojik Sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,521$). Araştırmada iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=28,368$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %28,5 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,285$). Ancak alt boyutlar değerlendirildiğinde iyimserlik, örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,258>0.05$). Psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,360$). Umudun örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,315$). Öz yeterlilik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,746>0.05$). Hemşirelerin yetenekleri, psikolojik kapasiteleri, iyilik halleri, güçlü yönleri ve kurumları ile özdeşleşmeleri hizmet sunumunda önemli etki oluşturduğundan, kurumların bu özellikleri geliştirici yönde adımlar atması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Hemşire.

MAKALE HAKKINDA

*Bu çalışma, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında, Doç. Dr. Sinan BULUT danışmanlığında ve Sevim GÜNEŞ tarafından hazırlanan “Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi” (2023) başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

**Yüksek Lisans, Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Sağlık Yönetimi ABD, sevimgunesank@gmail.com,

 <https://orcid.org/0000-0002-5354-8454>

*** Doç. Dr. Çankırı Karatekin Üniversitesi SBF Sağlık Yönetimi Bölümü. sinanbulut@karatekin.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-5893-1762>

Gönderim Tarihi: 20.08.2023

Kabul Tarihi: 19.01.2024

Atıfta Bulunmak İçin:

Güneş, S. & Bulut, S. (2024). Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(1): 43-64. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1346817>

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN NURSES *

Sevim GÜNEŞ **
Sinan BULUT ***

ABSTRACT

Psychological capital is concerned with "who the individual is" and "who he can be", and the abilities, psychological capacities and strengths of employees developed in line with today's organizational needs, which play an important role in achieving valuable, productive and sustainable results for the organization, and thus sustainable organizational success and competitiveness. It is expressed as a unique resource that aims to gain superiority. Organizational identification refers to the person's belonging to the organization or community, and seeing the goals, beliefs, values, behaviors, knowledge and skills of the organization, belongs to as person's own goals, beliefs, values, behaviors, knowledge and skills. However, it is also described as a concept that directs the person to participate in organizational decisions, to behave in accordance with organizational functions and to adopt organizational behavior styles. It is described as a concept that leads to adoption. This study, which was conducted to determine the psychological capital and organizational identification levels of nurses, who are an important part of health services, and to reveal the effect of psychological capital on organizational identification in nurses; It was carried out in line with the data obtained from 275 nurses working in a private university hospital in Ankara. Study data; It was collected using the "Psychological Capital Scale" and the "Organizational Identification Scale". The reliability of the Psychological Capital Scale was found to be high as Cronbach's Alpha=0.925, and the reliability of the Organizational Identification Scale was found to be high as Cronbach's Alpha=0.910. A positive moderate ($p=0.000<0.05$) correlation was found between psychological capital and organizational identification. The total change in the level of organizational Identification is explained by 28.5% of optimism, resilience, hope, and self-efficacy ($R^2=0.285$). The cause-effect relationship between psychological capital and organizational identification was found to be significant ($F=101,856$; $p=0.000<0.05$). The total change in the level of organizational identification is explained by psychological capital at a rate of 26.9% ($R^2=0.269$). Psychological capital increases the level of organizational identification ($\beta=0.521$). Nurses' abilities, psychological capacities, strengths and identification with their institutions have a significant impact on service delivery. For this reason, it is recommended that institutions take steps to improve these features.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Identification, Nurse.

ARTICLE INFO

* This study has been derived from the dissertation titled "The effect of psychological capital on organizational identification in nurses" which has been written by Sevim GÜNEŞ at the Master Program of department of Health Management, Çankırı Karatekin University, under the consultancy of Sinan BULUT, Assoc. Dr.

**MSc, Çankırı Karayekin University Department of Health Management, sevimgunesank@gmail.com,

 <https://orcid.org/0000-0002-5354-8454>

*** Assoc. Prof., Çankırı Karatekin University Department of Health Management, sinanbulut@karatekin.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0001-5893-1762>

Received: 20.08.2023

Accepted: 19.01.2024

Cite This Paper:

Güneş, S. & Bulut, S. (2024). Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(1): 43-64. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1346817>

I. GİRİŞ

Günümüzde örgütler etkinliklerini ve verimliliklerini artırmak için birçok yeni uygulama denemektedir. Bu uygulamaların bazıları kurumsal işleyişe yönelik iken bazıları da motivasyon, bağlılık, sahiplenme gibi çalışanlara yönelik olabilmektedir. Bu denemelerin temel hedefi, insan kaynağının örgüt içindeki potansiyelini keşfetmek ve bu yetenekleri örgütsel süreçlerde kullanarak çalışanlardan daha fazla faydalanmaktır. Özellikle işletmelerde psikolojik sermaye yaklaşımının giderek önem kazanmasıyla birlikte, çalışanların performanslarını artırmak amacıyla bireylerin sahip olduğu umut, dayanıklılık, öz yetenek ve iyimserlik gibi psikolojik olgular esas alınarak ilerlenmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007b).

Psikolojik sermaye, çalışanların potansiyellerine ulaşmalarını destekleyici bir rol üstlenir. Psikolojik sermaye, iktisadi sermayenin; neye sahip olduğunla, beşeri sermayenin; neyi bildiğinle ve sosyal sermayenin ise; kimi tanıdığınla ilgilenmesinin ötesine geçerek kişinin "kim olduğu" veya "kim olabileceği" ile ilgilenmektedir. Bu şekilde işletmeler için rekabet avantajı sağlayan ve sürdürülebilirlik açısından elzem olan bir değer oluşturmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2006).

Çalışanların içinde buldukları psikolojik durum, örgütlerine olan bağlılık ve örgütle özdeşleşmeyi de belirleyebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme dar kapsamda birlik veya topluluğa ait olmayı ifade ederken, daha geniş bir tanımda örgüt üyesi tarafından örgütün amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerilerinin kendi amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerileri olarak görülmesini ifade etmektedir (Brown, 2017).

Örgütsel özdeşleşme son yıllarda örgütsel davranış alanında artan bir öneme sahip olan ve yönetim araştırmalarında daha fazla ilgi gören bir kavramdır. Bu kavram çalışanlar ve kurum arasındaki temel bağı yansıtmaktadır. Kurumla güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar kurumun hedeflerini kendi hedefleri haline getirme eğilimindedirler ve bu doğrultuda daha fazla çaba göstermeye yönelirler (Dess ve Shaw, 2001).

Kişilerin zor görevleri başarılı bir şekilde tamamlama, engellerin üstesinden gelme, hedeflerine ulaşmada azimli ve kararlı olma olarak ifade edilebilecek psikolojik sermayenin yüksek olması, kişinin çalıştığı örgütteki performansının da göstergesi olabilmektedir. Örgütte yüksek bir performansa sahip olmak örgütü benimsemeyi, örgütle özdeşleşmeyi kolaylaştırmaktadır. Aksi durumda zayıf bir psikolojik sermaye düzeyi, örgüte uyumu, örgütü benimsemeyi ve özdeşleşmeyi zorlaştırabilmektedir. Bu araştırma psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşlik arasındaki ilişki doğrultusunda tasarlanmıştır.

Bu araştırmayla; hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada öncelikle hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları belirlenmeye çalışılmış, sonrasında hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının belirlenen tanımlayıcı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Değişkenlere yönelik yapılan değerlendirmeler ile birlikte hemşirelerde psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Araştırma verisiyle; hemşirelerin kurum içindeki psikolojik sermayelerinin etkili bir şekilde yönetilmesiyle, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iyileşeceği ve böylece hemşirelerin kurumları için belirlenen hedeflere ulaşmada daha fazla katkı sunabilecekleri değerlendirilmiştir.

II. PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikolojik sermaye kavramı 2004 yılında Luthans ve Youssef, pozitif psikoloji kavramı ve pozitif örgütsel davranış kavramı yaklaşımlarından hareketle, ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerin özelliklerini ve farklı yönlerini analiz etmeleriyle ortaya çıkmıştır. Bu özelliklerin liderlerin ve çalışanların üzerindeki etkilerine odaklanılmış, bireylerin olumlu güçleri vurgulanarak psikolojik sermaye kavramı ortaya konulmuştur (Hırlak, 2015). Ayrıca Luthans ve Youssef (2004), bireylerin hedefledikleri amaçlara ve kişisel gelişime odaklanarak rekabet avantajı elde etmelerini sağlayan

psikolojik sermayenin, diğer sermaye çeşitleri olarak adlandırılan beşeri ve sosyal sermayeden farklı bir kavram olduğunu ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye, geleneksel beşeri ve sosyal sermaye kavramlarını kabul ederken, onları aşarak yeni bir boyut kazandırmakta ve mevcut sermaye anlayışına yeni bir perspektif getirmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Bireylerin psikolojik durumlarının olumlu yönde gelişmesi olarak tanımlanan psikolojik sermaye, zor görevleri başarılı bir şekilde tamamlama inancına sahip olma, başarıya ulaşabileceğine dair beklenti, hedeflere ulaşmak için azim gösterme ve karşılaşılan engelleri aşma konusunda pozitif davranış sergileme gibi özelliklerle karakterizedir (Luthans ve diğerleri, 2006). Bu özellikler, tecrübeye dayalı kazanımlar, bugünün ve geleceğin bireysel faydalarını elde etme konusunda bütüncül bir mental durumu ifade etmektedir. Psikolojik sermaye ayrıca bireyin zaman içinde biriktirdiği bilgi, beceri ve deneyimlerle ilişkili olan bireysel farkındalığı da ifade etmektedir. Bu farkındalığın iş yaşamında bireysel verimlilik ve üretkenliği olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

2.1. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Özellikleri

İşletmelerin rekabet üstünlüğü elde ederek varlıklarını sürdürebilmeleri, geleneksel yaklaşımların ötesinde yeni bir perspektif gerektirmektedir. Bu perspektifin bir ürünü olan psikolojik sermaye, örgütlerin hedefledikleri verimlilik düzeyine ulaşmalarında etkili olan, ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özellikleriyle dikkat çekmektedir (Luthans ve diğerleri, 2010). Ayrıca, işletmelerin geleneksel, sosyal ve beşeri sermayesinden faydalanmasına rağmen, sadece uzun vadeli, özgün, birbirine bağlı ve tekrar edilebilir özelliklere sahip olan psikolojik sermaye bu gereklilikleri tam olarak karşılamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye kişinin iş performansı, motivasyonu, memnuniyeti, bağlılığı, stresle başa çıkma becerisi ve diğer olumlu sonuçlarla pozitif ilişkileri olan bir faktördür (Burhanuddin ve diğerleri, 2019). Örgüt içindeki zorluklarla mücadelede ve çalışanların yetkinliklerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar ve çalışanların tutumuyla pozitif yönde ilişkilidir (Demiray, 2022).

2.2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Psikolojik sermayenin alan yazında kabul görmüş Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen dört temel bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler; a) öz yeterlilik; bireyin zorlu bir görevi başarabileceğine dair inancı, b) iyimserlik; mevcutta ve ileride başarıya odaklanarak pozitif bir bakış açısına sahip olma, c) umut; hedefe ulaşmak için azimle ilerleyerek alternatif yollarla başarıya ulaşabileceğine dair umut taşıma ve d) psikolojik dayanıklılık; olumsuzluklarla karşılaşıldığında bile başarıya ulaşmak için bu olumsuzluklarla başa çıkma yeteneğidir (Kandemir, 2020).

Psikolojik sermayenin bu dört bileşeni, olayları olumlu bir şekilde değerlendirme, çaba gösterme ve azim gibi ortak noktalara sahiptir (Oruç, 2015). Psikolojik sermaye bileşenleri kavramsal olarak bağımsız olmalarına rağmen, bir arada olmalarından dolayı ortaya çıkan ana unsur etkisinin, her bir oluşumun etkisinin toplamından daha büyük olduğu ileri sürülmektedir (Keleş, 2011).

Psikolojik sermaye çalışanın kim olduğunu, hangi özelliklerinin baskın olduğunu ve geliştirilebileceğini araştırmaktadır. Çalışanlar keşfedilmiş ve geliştirilmiş olumlu davranışlarıyla bir organizasyon için kazanılmış değer sağlarlar. Birden fazla boyuta sahip olmak, bir çalışanın pozitif psikolojisini daha da güçlendirebilir. Yüksek öz yeterliğe ve umuda sahip bir çalışan kendine olan güveniyle birlikte organizasyona katkıda bulunarak daha fazla fayda sağlayabilir. Bu şekilde çalışanın performansı artar ve iş tatmini artış gösterir. İyimser bir çalışan aynı zamanda yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olabilir. Bu özelliklere sahip çalışanlar, işlerin bakış açısında alternatif yollar

aramada ve çözüm odaklı yaklaşımlar sergilemede daha fazla özgüvenle hareket etmektedirler (Çobanoğlu, 2019).

Psikolojik sermaye örgütlerin rakiplerine karşı başarılarını sürdürebilmeleri için de son derece kritik bir rol oynamaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Örgütler çalışanlarının psikolojik sermayelerini güçlü tutarak, duygusal emek kaynaklı olumsuz etkileri azaltabilir ve çalışanların örgüte olan sadakat ve bağlılık duygularını güçlendirerek rekabet üstünlüğü elde edebilirler (Büyükbeşe ve Aslan, 2019). İnsan sermayesinin üstün getiri sağlaması için, örgüt üyeleri kendi insan sermayelerini, değerlerini ve yeteneklerini geliştirme konusunda motive edilmelidirler (Newman ve diğerleri, 2014).

III. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Özdeşleşme kavramı oldukça geniş bir kapsamda tanımlanabilen, toplumsal, sosyal ve kişisel olarak pek çok alanda yer alabilen bir kavram olmakla birlikte (Haspolat, 2022), örgütsel özdeşleşme bireyin kendi özellikleri ve amaçları ile algılanan örgütsel kimlik arasındaki bilişsel bağı ifade etmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994). Pratt (1998) çalışmasında, örgütsel kimliğin "ben kimim" sorusuna yanıt verdiğini, örgütsel özdeşleşmenin ise "örgütle ilgili ben kimim" sorusuna yanıt verdiğini belirtmiştir. Bir örgüt bireylerin kendilerini bireysel olarak özdeşleştirdikleri sosyal kategoridir. Özdeşleşme düzeyi artan bireyler, örgütsel perspektife uygun hareket etme ve düşünme eğilimi gösterirler (Dutton ve diğerleri, 1994). Örgütsel özdeşleşme kavramını Edward Tolman ise "bireyin parçası olarak hissettiği bir gruba bağlılığı" olarak tanımlamıştır (Akt. Güzel ve Sığırcı, 2022). Örgütsel özdeşleşme konusunda öne çıkan yazarlardan George Cheney ise (1982) bu kavramı "bireylerin kendilerini sosyal dünyadaki unsurlara bağlayan aktif bir süreç" olarak tanımlamıştır (Akt. Eryılmaz, 2020).

Örgütsel özdeşleşme kavramı farklı bakış açıları ve boyutlarla ele alınmış ancak tanımlar konusunda görüş birliği sağlanamamıştır. Bu konuda Ashforth ve Mael (1989), "örgütsel özdeşleşme ile ilgili evrensel kabul gören tek bir tanımın bulunmasının, örgütlerin değişken koşullarını ve dinamik yapısını dikkate almamak anlamına geleceğini" belirtmişlerdir.

3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Özellikleri

Çalışanlar ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçlarını paylaşarak kendilerini örgütle özdeşleştirmektedirler. Yani, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme sergileyen çalışanlar örgüte tamamen gönüllü olarak her türlü desteği sağlar, amaçlara ulaşmak için büyük çaba gösterir ve davranışlar sergilerler. Bu davranışlar dolaylı olarak üretim ve verimin artmasına, yüksek düzeyde eş güdüm ve işbirliğine, örgütün dış çevre değişikliklerine kolayca uyumuna ve performansının hemen her alanda yükselmesine olanak sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşme bireyin çalışma yaşamına anlam katmakta, örgüte aidiyetini güçlendirmekte ve kontrol faaliyetini desteklemektedir (Polat, 2009).

Örgütsel özdeşleşme işle ilgili tavır ve davranışlarla birlikte ele alınabilir. Bireyler kariyerleri, çalışma grupları, örgütleri veya meslekleriyle daha fazla özdeşleştiklerinde, daha fazla eylem gerçekleştirmekte ve daha fazla düşünmektedirler (Kalemci Tüzün, 2006).

Günümüzde örgütsel özdeşleşmenin önemi modern örgütler için makro ve mikro düzeylerde incelenmektedir. Makro düzeyde iş yaşamının dinamik ve karmaşık hale gelmesiyle birlikte, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için organik yapıları benimsemeleri şeklinde gözlemlenmektedir (Kanten, 2012). Bu nedenle, nitelikli ve deneyimli çalışanların örgütleriyle bütünleşmeleri önemli bir gereklilik haline gelmiştir. Mikro boyutta incelendiğinde ise, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmek için küçülme stratejilerine başvurduğu görülmektedir. Aynı zamanda çalışanların da kariyerlerini tek bir örgütte tamamlamak yerine farklı seçenekler arasından tercih yapma eğiliminde olduğu bir ortamda, çalışanların örgütle olan bağlılığı, sadakati ve özdeşleşmesi zor bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple örgütler ve çalışanlar açısından, çalışanların

örgütle olan özdeşleşmelerini sağlamak için tedbirler almanın önemli olduğu kabul edilmektedir (Karabey ve İşcan, 2007).

IV. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Evreni ve Önemi

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde özel bir üniversite hastanesinde çalışan 320 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem belirlenmemiş ve hastanede görev yapan tüm hemşirelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kurum izni ve katılımcılardan yazılı onam formu alındıktan sonra gönüllülük esasına göre uygulanan anket formu, ulaşılamayan hemşireler nedeniyle çalışmaya katılan 275 hemşire ile tamamlanmıştır. Katılım evrenin %85,9'unu oluşturmaktadır. Araştırma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 09.11.2021 tarih ve 23 sayılı kararı ile izin alınmıştır.

4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; hastanede çalışan hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik özellikleri ve hemşire olarak çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışılan birim, mesleği seçme durumu ve çalışma şekli gibi mesleki değişkenlerin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm; psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölüm ise örgütsel özdeşleşme ölçeğinden oluşmaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği; Luthans ve diğerleri (2007a) tarafından geliştirilen 24 madde 4 alt boyuttan (iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) oluşmaktadır. Ölçek "kesinlikle katılmıyorum", dan "kesinlikle katılıyorum" a olmak üzere 6'lı Likert tipi puanlama şeklinde oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmış ve ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0,67 ile 0,85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0,70 ile 0,77 arasında olduğu bulunmuş ve yapılan faktör analizi sonucunda dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ise Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 6 madde, tek boyuttan oluşmakta ve "hiç katılmıyorum", dan "tamamen katılıyorum" a olmak üzere 5'li likert tipi puanlama şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Şahin (2014) tarafından yapılmış, Cronbach's Alpha değeri 0,86 olarak bulunmuş ve maddelerinin ilgili yapıyla olan modelinin uygun olduğu yargısına ulaşılmıştır.

Bu çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,925, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise 0,910 olarak yüksek bulunmuştur. Her iki ölçekte de standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde faktör yüklerinin yüksek, standart hata değerlerinin düşük, t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar her iki ölçeğin önceden belirlenen faktör yapısına ilişkin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile her iki ölçeğin uyum istatistiklerinin ölçeğin önceden belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 22.0 ve AMOS 25 programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri frekans ve yüzde dağılımları ile açıklanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiş ve normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Katılımcı hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile her iki ölçek puanları arasındaki karşılaştırmalarda; bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır. Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi, yine her iki

ölçeğin neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Etki büyüklüğünün belirlenmesinde Cohen (d) ve Eta kare (η^2) değerleri kullanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmanın sonuçları yararlanılan ölçeklerden elde edilen veriler ile sınırlıdır. Araştırmanın sadece Ankara ilinde bir özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirilmiş olması nedeniyle, sonuçlar Ankara ili genelindeki hastanelerde çalışan hemşirelere genellenememiştir. Araştırmada hemşirelerin yoğunluğu veya görevde olmamaları nedeniyle katılım %85,9 da kalmıştır.

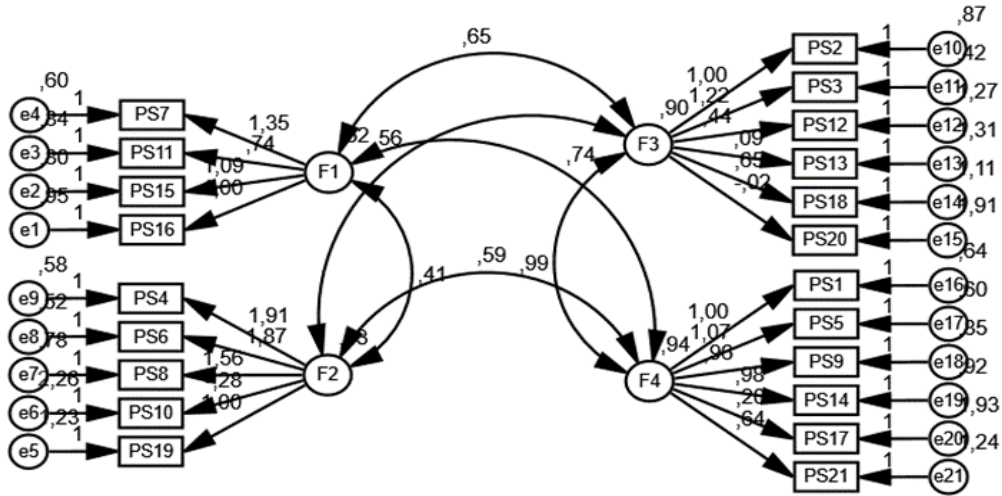
V. BULGULAR

5.1. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular

5.1.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Test Değerleri

Psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı Şekil 1’de verilmiştir. Çetin ve Basım’ın (2012) Psikolojik Sermaye Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin 4 boyutlu yapısı tam olarak sağlanamadığından 24 maddelik ölçekten 1, 8 ve 11 numaralı ölçek maddeleri çıkarılarak, 21 maddeye düşürülen orijinal ölçeğin dört faktörlü yapısının doğrulandığı nihai form üzerinden bu çalışmadaki analizler gerçekleştirilmiştir.

Şekil 1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



Psikolojik sermayenin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği kriterleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi İndeks Değerleri

| İndeks | Kabul Edilebilir Değer | Değer |
|-------------|------------------------|-------|
| χ^2/sd | <5 | 3,65 |
| GFI | >0,90 | 0,90 |
| AGFI | >0,90 | 0,90 |
| CFI | >0,90 | 0,91 |
| RMSEA | <0,08 | 0,06 |
| RMR | <0,08 | 0,07 |

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin önceden belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir (Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,925 bulunmuştur. Alt boyutlarında; iyimserlik 0,912, psikolojik dayanıklılık 0,903, umut 0,899 ve öz yeterlilik 0,922 olarak elde edilmiştir). Standardize edilmiş faktör yükleri ve t değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yükleri

| Maddeler ve Boyutlar | β | Std. B | S.Hata | t | p |
|----------------------|---------|--------|--------|--------|---------|
| Madde 16 | 1,000 | 0,627 | | | |
| Madde 15 | 1,087 | 0,691 | 0,114 | 9,514 | p<0,001 |
| Madde 11 | 0,742 | 0,538 | 0,096 | 7,769 | p<0,001 |
| Madde 7 | 1,348 | 0,807 | 0,127 | 10,649 | p<0,001 |
| Madde 19 | 1,000 | 0,463 | | | |
| Madde 10 | -0,282 | -0,108 | 0,163 | 9,452 | p<0,001 |
| Madde 8 | 1,564 | 0,715 | 0,207 | 7,569 | p<0,001 |
| Madde 6 | 1,866 | 0,831 | 0,233 | 8,023 | p<0,001 |
| Madde 4 | 1,913 | 0,823 | 0,239 | 7,995 | p<0,001 |
| Madde 2 | 1,000 | 0,713 | | | |
| Madde 3 | 1,221 | 0,873 | 0,083 | 14,664 | p<0,001 |
| Madde 12 | 0,436 | 0,344 | 0,076 | 5,716 | p<0,001 |
| Madde 13 | 0,094 | 0,077 | 0,073 | 6,254 | p<0,001 |
| Madde 18 | 0,653 | 0,505 | 0,078 | 8,418 | p<0,001 |
| Madde 20 | -0,024 | -0,016 | 0,088 | 7,214 | p<0,001 |
| Madde 1 | 1,000 | 0,770 | | | |
| Madde 5 | 1,068 | 0,800 | 0,070 | 15,236 | p<0,001 |
| Madde 9 | 0,961 | 0,710 | 0,073 | 13,187 | p<0,001 |
| Madde 14 | 0,975 | 0,701 | 0,075 | 12,996 | p<0,001 |
| Madde 17 | 0,196 | 0,135 | 0,084 | 7,369 | p<0,001 |
| Madde 21 | 0,637 | 0,484 | 0,074 | 8,589 | p<0,001 |

Tablo 2 incelendiğinde faktör yükleri değerlerinin yüksek, standart hata değerlerinin düşük, t değerlerinin de anlamlı sonuçlar verdiği görülmüştür. Bu sonuçlar ölçeğin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Güvenirlilik Değerleri

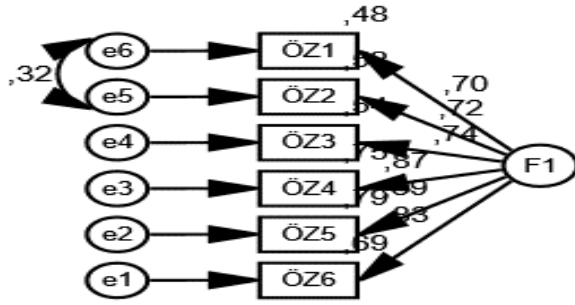
| | Madde sayısı | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|--------------|------------------|
| Psikolojik Sermaye Genel | 21 | 0,925 |
| İyimserlik | 4 | 0,912 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 5 | 0,903 |
| Umut | 6 | 0,899 |
| Öz Yeterlilik | 6 | 0,922 |

Araştırmada Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,925 olarak yüksek bulunmuştur. Ayrıca alt boyutlarında; iyimserlik 0,912, psikolojik dayanıklılık 0,903, umut 0,899 ve öz yeterlilik 0,922 olarak yüksek bulunmuştur (Tablo 3).

5.1.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Test Değerleri

Tek faktörlü yapıya sahip olan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları Şekil 2'de gibidir.

Şekil 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Diyagram



Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi İndeks Değerleri

| İndeks | Kabul Edilebilir Değer | Değer |
|-------------|------------------------|-------|
| χ^2/sd | <5 | 2,32 |
| GFI | >0,90 | 0,98 |
| AGFI | >0,90 | 0,94 |
| CFI | >0,90 | 0,99 |
| RMSEA | <0,08 | 0,07 |
| RMR | <0,08 | 0,03 |

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin daha önce belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir. Standardize edilmiş faktör yükleri ve t değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri

| Maddeler ve Boyutlar | β | Std. B | S.Hata | t | p |
|----------------------|---------|--------|--------|--------|---------|
| Madde 6 | 1,000 | 0,832 | | | |
| Madde 5 | 0,985 | 0,891 | 0,054 | 18,220 | p<0,001 |
| Madde 4 | 0,986 | 0,866 | 0,056 | 17,493 | p<0,001 |
| Madde 3 | 0,826 | 0,736 | 0,060 | 13,781 | p<0,001 |
| Madde 2 | 0,939 | 0,722 | 0,070 | 13,393 | p<0,001 |
| Madde 1 | 0,935 | 0,695 | 0,073 | 12,738 | p<0,001 |

Tablo 5 incelendiğinde faktör yükleri değerlerinin yüksek, standart hata değerlerinin düşük, t değerlerinin de anlamlı sonuçlar verdiği görülmüştür. Bu sonuçlar kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır (Tablo 5).

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait Güvenirlik Bulguları

| | Madde sayısı | Alpha |
|---------------------|--------------|-------|
| Örgütsel Özdeşleşme | 6 | 0,910 |

Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,910 olarak yüksek bulunmuştur (Tablo 6).

5.2. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri ve Ölçek Yanıtlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcı hemşirelerin psikolojik sermaye ölçeği genel puan ortalaması $4,027 \pm 0,782$ iken örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalaması $3,784 \pm 0,938$ bulunmuştur (Tablo 7).

Tablo 7. Psikolojik Sermaye, Alt Boyutları Ve Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamaları

| | n | Ort | Ss | Min. | Maks. |
|---------------------------------|----------|------------|-----------|-------------|--------------|
| Psikolojik Sermaye Genel | 275 | 4,027 | 0,782 | 1,880 | 5,880 |
| İyimserlik | 275 | 4,329 | 0,953 | 2,000 | 6,000 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 275 | 3,923 | 0,838 | 1,600 | 6,000 |
| Umut | 275 | 4,012 | 0,898 | 1,330 | 6,000 |
| Öz Yeterlilik | 275 | 3,792 | 0,719 | 2,000 | 6,000 |
| Örgütsel Özdeşleşme | 275 | 3,784 | 0,938 | 1,000 | 5,000 |

Tablo 8. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

| Demografik Özellikler | n/(%) | Psikolojik Sermaye Genel | İyimserlik | Psikolojik Dayanıklılık | Umut | Öz Yeterlilik | Örgütsel Özdeşleşme |
|--------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|-------------------------|------------------|---------------|-----------------------------|
| | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Cinsiyet | | | | | | | |
| Kadın | 196 (71,3) | 4,050±0,774 | 4,343±0,945 | 3,936±0,819 | 4,030±0,896 | 3,805±0,724 | 3,866±0,860 |
| Erkek | 79 (28,7) | 3,971±0,804 | 4,294±0,980 | 3,891±0,889 | 3,966±0,906 | 3,760±0,711 | 3,580±1,090 |
| T | | 0,753 | 0,384 | 0,398 | 0,530 | 0,477 | 2,301 |
| p | | 0,452 | 0,702 | 0,691 | 0,596 | 0,634 | 0,039 |
| Medeni Durum | | | | | | | |
| Evli | 70 (25,5) | 4,309±0,693 | 4,650±0,929 | 4,120±0,731 | 4,293±0,791 | 4,100±0,703 | 3,931±0,995 |
| Bekar | 205 (74,5) | 3,931±0,789 | 4,220±0,939 | 3,856±0,863 | 3,915±0,914 | 3,687±0,696 | 3,733±0,915 |
| t | | 3,568 | 3,321 | 2,296 | 3,083 | 4,276 | 1,525 |
| p | | 0,000 | 0,001 | 0,022 | 0,002 | 0,000 | 0,128 |
| Yaş | | | | | | | |
| 25 Ve Altı | 181 (65,8) | 3,989±0,772 | 4,298±0,932 | 3,916±0,864 | 3,972±0,904 | 3,739±0,699 | 3,801±0,928 |
| 26-30 | 51 (18,5) | 3,952±0,839 | 4,270±1,023 | 3,784±0,863 | 3,895±0,831 | 3,811±0,843 | 3,500±0,828 |
| 31-35 | 19 (6,9) | 4,090±0,757 | 4,421±1,048 | 3,895±0,697 | 4,079±0,988 | 3,912±0,684 | 3,535±1,217 |
| 36 Ve Üzeri | 24 (8,7) | 4,425±0,674 | 4,615±0,885 | 4,292±0,590 | 4,500±0,806 | 4,056±0,570 | 4,451±0,640 |
| F | | 2,457 | 0,905 | 2,047 | 2,859 | 1,595 | 6,430 |
| p | | 0,063 | 0,439 | 0,108 | 0,037 | 0,191 | 0,000 |
| PostHoc (Tukey LSD) | | | | | 4>1,4>2 (p<0.05) | | 4>1, 1>2, 4>2, 4>3 (p<0.05) |
| Eğitim Durumu | | | | | | | |
| Sağlık Meslek L. | 208 (75,6) | 4,035±0,756 | 4,355±0,945 | 3,955±0,829 | 4,008±0,871 | 3,805±0,706 | 3,829±0,965 |
| Ön Lisans | 32 (11,6) | 3,965±0,794 | 4,398±0,967 | 3,700±0,683 | 3,932±0,927 | 3,656±0,694 | 3,755±0,738 |
| Lisans ve lisansüstü | 35 (12,7) | 4,036±0,932 | 4,114±0,991 | 3,937±1,001 | 4,105±1,041 | 3,838±0,824 | 3,538±0,923 |
| F | | 0,114 | 1,048 | 1,290 | 0,313 | 0,675 | 1,464 |
| p | | 0,893 | 0,352 | 0,277 | 0,731 | 0,510 | 0,233 |
| Hemşire Olarak Çalışma Süresi | | | | | | | |
| 1-5 Yıl | 186 (67,6) | 3,938±0,784 | 4,206±0,922 | 3,856±0,859 | 3,925±0,912 | 3,715±0,718 | 3,722±0,910 |
| 6-10 Yıl | 48 (17,5) | 4,150±0,733 | 4,578±0,955 | 4,050±0,824 | 4,076±0,783 | 3,906±0,739 | 3,965±0,884 |
| 11 Yıl Ve Üzeri | 41 (14,9) | 4,286±0,771 | 4,598±1,001 | 4,078±0,732 | 4,329±0,902 | 4,008±0,654 | 3,850±1,106 |
| F | | 4,128 | 4,963 | 1,860 | 3,629 | 3,586 | 1,403 |
| p | | 0,017 | 0,008 | 0,158 | 0,028 | 0,029 | 0,248 |
| PostHoc (Tukey LSD) | 3>1 (p<0.05) | 2>1, 3>1 (p<0.05) | | 3>1 (p<0.05) | 3>1 (p<0.05) | | |

Tablo 8. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı-devamı

| Demografik Özellikler | n/(%) | Psikolojik Sermaye Genel | İyimserlik | Psikolojik Dayanıklılık | Umut | Öz Yeterlilik | Örgütsel Özdeşleşme |
|---------------------------------------|------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Kurumda Çalışma Süresi | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| 1-5 Yıl | 219 (79,6) | 3,956±0,778 | 4,236±0,922 | 3,873±0,858 | 3,937±0,890 | 3,737±0,716 | 3,715±0,913 |
| 6 Yıl Ve Üzeri | 56 (20,4) | 4,305±0,741 | 4,692±0,995 | 4,118±0,731 | 4,304±0,879 | 4,009±0,697 | 4,054±0,995 |
| t | | -3,026 | -3,247 | -1,960 | -2,760 | -2,552 | -2,434 |
| p | | 0,003 | 0,001 | 0,051 | 0,006 | 0,011 | 0,016 |
| Çalışılan Birim | | | | | | | |
| Acil | 34 (12,4) | 4,203±0,661 | 4,434±0,810 | 4,229±0,758 | 4,260±0,736 | 3,971±0,601 | 4,029±0,726 |
| Ameliyathane | 21 (7,6) | 4,121±0,639 | 4,464±0,881 | 3,924±0,763 | 4,024±0,744 | 3,905±0,539 | 4,008±0,932 |
| Cerrahi | 71 (25,8) | 4,008±0,771 | 4,320±0,956 | 3,778±0,822 | 4,031±0,903 | 3,793±0,715 | 3,683±1,017 |
| Dahiliye | 75 (27,3) | 4,008±0,817 | 4,290±1,087 | 3,968±0,829 | 3,973±0,916 | 3,747±0,678 | 3,749±1,006 |
| Poliklinik | 21 (7,6) | 4,319±0,790 | 4,643±0,793 | 4,095±0,794 | 4,357±0,775 | 4,167±0,990 | 4,206±0,792 |
| Yoğun bakım | 53 (19,3) | 3,812±0,832 | 4,151±0,910 | 3,789±0,929 | 3,739±1,001 | 3,547±0,721 | 3,554±0,834 |
| F | | 1,839 | 1,019 | 1,858 | 2,200 | 3,059 | 2,443 |
| p | | 0,106 | 0,407 | 0,102 | 0,055 | 0,011 | 0,035 |
| PostHoc (Tukey LSD) | | | | | | 5>3, 5>4, 1>6, 5>6 (p<0.05) | 5>3, 5>4, 1>6, 5>6 (p<0.05) |
| Mesleği İsteyerek Seçme Durumu | | | | | | | |
| Evet | 239 (86,9) | 4,033±0,769 | 4,327±0,935 | 3,930±0,819 | 4,020±0,885 | 3,756±0,679 | 3,785±0,916 |
| Hayır | 36 (13,1) | 3,990±0,876 | 4,340±1,083 | 3,878±0,966 | 3,954±0,989 | 4,032±0,920 | 3,773±1,091 |
| t | | 0,307 | -0,075 | 0,346 | 0,414 | -2,164 | 0,072 |
| p | | 0,759 | 0,940 | 0,730 | 0,679 | 0,090 | 0,950 |
| Çalışma Şekli | | | | | | | |
| Sürekli Gündüz | 70 (25,5) | 4,355±0,729 | 4,732±0,909 | 4,154±0,797 | 4,341±0,862 | 4,064±0,730 | 4,064±0,849 |
| Sürekli Gece | 14 (5,1) | 3,622±1,036 | 3,964±1,244 | 3,514±1,147 | 3,524±1,044 | 3,536±0,804 | 3,321±0,590 |
| Vardiya (12 Saat) | 173 (62,9) | 3,955±0,761 | 4,240±0,918 | 3,882±0,833 | 3,946±0,896 | 3,727±0,700 | 3,735±0,959 |
| Vardiya (8 Saat) | 18 (6,5) | 3,762±0,556 | 3,903±0,728 | 3,733±0,557 | 3,741±0,502 | 3,556±0,515 | 3,519±1,046 |
| F | | 6,980 | 6,991 | 3,419 | 5,632 | 5,285 | 3,978 |
| p | | 0,000 | 0,000 | 0,018 | 0,001 | 0,001 | 0,008 |
| PostHoc (Tukey LSD) | | 1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05) | 1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05) | 1>2, 1>3 (p<0.05) | 1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05) | 1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05) | 1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05) |

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye ve boyutlarının puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evlilerin psikolojik sermaye genel puanları ($\bar{x}=4,309$), bekârların psikolojik sermaye genel puanlarından ($\bar{x}=3,931$), evlilerin iyimserlik puanları ($\bar{x}=4,650$), bekârların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}=4,220$), evlilerin psikolojik dayanıklılık puanları ($\bar{x}=4,120$) bekârların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}=3,856$), evlilerin umut puanları ($\bar{x}=4,293$) bekârların umut puanlarından ($\bar{x}=3,915$), evlilerin öz yeterlilik puanları ($\bar{x}=4,100$) bekârların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}=3,687$) yüksek bulunmuştur (Tablo 8).

Hemşirelerin umut alt boyut puanı yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni 36 ve üzeri olanların umut puanlarının 25 ve altı olanların ve 26-30 olanların umut alt boyut puanının yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin psikolojik sermaye genel ve iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik alt boyut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel ve iyimserlik, umut, öz yeterlilik alt boyut puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte ($p<0.05$), psikolojik dayanıklılık alt boyut puanı ise anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel ve iyimserlik, umut, öz yeterlilik alt boyut puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanlardan psikolojik sermaye genel ve iyimserlik, umut, öz yeterlilik alt boyut puanları düşük bulunmuştur.

Hemşirelerin öz yeterlilik alt boyut puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni poliklinikte çalışanların öz yeterlilik puanlarının cerrahi, yoğun bakım, dâhiliyede çalışanların ve acilde çalışanların yoğun bakımda çalışanların öz yeterlilik alt boyutlarının puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin psikolojik sermaye genel ve iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik alt boyut puanları mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Araştırmada elde edilen örgütsel özdeşleşme ölçek puanlarının demografik özelliklere göre değerlendirilmesinde, kadınların örgütsel özdeşleşme puanları ($\bar{x}=3,866$), erkeklerin örgütsel özdeşleşme puanlarından ($\bar{x}=3,580$) yüksek bulunmuştur ($t=2,301$; $p=0.039<0.05$; $d=0,307$; $\eta^2=0,019$).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları hemşirelerin medeni durum, eğitim durumu, hemşire olarak çalışma süresine, mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları yaşa göre de anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,430$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,066$).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Çalışma süresi 1-5 yıl olanların örgütsel özdeşleşme puanları ($\bar{x}=3,715$), kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından ($\bar{x}=4,054$) düşük bulunmuştur.

Çalışmada elde edilen örgütsel özdeşleşmeye ilişkin diğer bulgular değerlendirildiğinde; hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları çalışılan birime, çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermiştir (Tablo 8).

Araştırmada ayrıca psikolojik sermaye ve boyutları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Puanları Korelasyon Analizi

| | | Psikolojik Sermaye | İyimserlik | Psikolojik Dayanıklılık | Umut | Öz Yeterlilik | Örgütsel Özdeşleşme |
|-------------------------|---|--------------------|------------|-------------------------|---------|---------------|---------------------|
| Psikolojik Sermaye | r | 1,000 | | | | | |
| | p | 0,000 | | | | | |
| İyimserlik | r | 0,881** | 1,000 | | | | |
| | p | 0,000 | 0,000 | | | | |
| Psikolojik Dayanıklılık | r | 0,910** | 0,746** | 1,000 | | | |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | | |
| Umut | r | 0,946** | 0,784** | 0,828** | 1,000 | | |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | |
| Öz Yeterlilik | r | 0,896** | 0,746** | 0,752** | 0,824** | 1,000 | |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| Örgütsel Özdeşleşme | r | 0,521** | 0,392** | 0,523** | 0,509** | 0,424** | 1,000 |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

* <0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

İyimserlik alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında $r=0.881$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında $r=0.91$ pozitif çok yüksek ($p=0,000<0.05$), umut alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında $r=0.946$ pozitif çok yüksek ($p=0,000<0.05$), öz yeterlilik alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında $r=0.896$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik alt boyutları arasında $r=0.746$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), umut ile iyimserlik alt boyutları arasında $r=0.784$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), umut ile psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında $r=0.828$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), öz yeterlilik ile iyimserlik alt boyutları arasında $r=0.746$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), öz yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında $r=0.752$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), öz yeterlilik ile umut alt boyutları arasında $r=0.824$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$) korelasyon bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sermaye arasında $r=0.521$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), iyimserlik alt boyutu arasında $r=0.392$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında $r=0.523$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), umut alt boyutu arasında $r=0.509$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), öz yeterlilik alt boyutu arasında $r=0.424$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 10. Psikolojik Sermaye Genel Düzey ve Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

| Bağımsız Değişken | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | %95 Güven Aralığı | | |
|--|----------------------------------|-------|--------------------------------|--------|-------------------|--------|-------|
| | B | SE | β | t | p | Alt | Üst |
| Sabit | 1,265 | 0,254 | | 4,977 | 0,000 | 0,765 | 1,766 |
| Psikolojik Sermaye | 0,625 | 0,062 | 0,521 | 10,092 | 0,000 | 0,503 | 0,747 |
| *Bağımlı Değişken=Örgütsel Özdeşleşme, $R=0,521$; $R^2=0,269$; $F=101,856$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,739 | | | | | | | |
| Bağımsız Değişken | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | %95 Güven Aralığı | | |
| | B | SE | β | t | p | Alt | Üst |
| Sabit | 1,463 | 0,265 | | 5,517 | 0,000 | 0,941 | 1,985 |
| İyimserlik | -0,098 | 0,087 | -0,100 | -1,134 | 0,258 | -0,269 | 0,072 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 0,403 | 0,107 | 0,360 | 3,755 | 0,000 | 0,192 | 0,614 |
| Umut | 0,329 | 0,118 | 0,315 | 2,779 | 0,006 | 0,096 | 0,562 |
| Öz Yeterlilik | -0,040 | 0,124 | -0,031 | -0,324 | 0,746 | -0,284 | 0,204 |
| *Bağımlı Değişken=Örgütsel Özdeşleşme, $R=0,544$; $R^2=0,285$; $F=28,368$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,744 | | | | | | | |

Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu anlamlı bulunmuştur ($F=101,856$; $p=0,000<0,05$). Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %26,9 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,269$). Psikolojik Sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,521$) (Tablo 10).

Araştırmada psikolojik sermayenin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır ($F=28,368$; $p=0,000<0,05$). Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %28,5 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutları tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,285$). Psikolojik dayanıklılık ($\beta=0,360$) ve umut ($\beta=0,315$) alt boyutları örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır. Öz yeterlilik ($p=0,746>0,05$) ve iyimserlik ($p=0,258>0,05$) alt boyutları ise örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir (Tablo 10).

VI. TARTIŞMA

Araştırmada katılımcı hemşirelerin psikolojik sermaye genel ortalaması “yüksek”, iyimserlik alt boyut ortalaması “çok yüksek”, psikolojik dayanıklılık alt boyut ortalaması “yüksek”, umut alt boyut ortalaması “yüksek”, öz yeterlilik alt boyut ortalaması “yüksek”, ve örgütsel özdeşleşme” ortalaması “yüksek” olarak bulunmuştur. Ay ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyinin çalışmamızı destekler şekilde yüksek olduğu (4,34) görülmüştür. Hırlak (2015) tarafından psikolojik sermaye alt boyutlarına ilişkin yapılan çalışmada ise öz yeterlilik; 3,88, umut; 3,92, iyimserlik; 3,53, psikolojik dayanıklılık; 3,77 olarak bulunmuştur. Alt boyutların değerlendirildiği bir diğer çalışma ise Avcı (2022) tarafından yapılmış ve çalışmada katılımcıların umut; 3,95, dayanıklılık; 4,14, iyimserlik; 3,72 ve öz yeterlilik düzeylerinin; 3,70 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Sun ve diğerleri (2011) hemşirelerin, Bitmiş ve Ergeneli (2013) ise doktor ve hemşirelerin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğunu çalışmalarında tespit etmişlerdir.

Çavmak ve Acar’ın (2020) iki özel hastanede yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılığın umut ve öz yeterlilik alt boyutlarıyla güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Atakişi (2020) hastane çalışanlarının öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında en düşük derecede umut boyutunun olduğu, iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olmadığını ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin 3,81 ortalama olduğunu tespit etmiştir. Jeong ve Kim (2022) bakım hemşirelerinin psikolojik sermayesinin genel, küçük ve orta ölçekli hastanelerdeki hemşirelerden daha yüksek veya benzer olduğunu, Korana (2023) hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyinin iyi düzeyde, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterliliklerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğunu belirlemiştir. Şantaş ve diğerleri (2016) sağlık çalışanlarında özdeşleşme düzeylerinin orta, Envergil (2018), Saygılı ve diğerleri (2019) hastanede çalışan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Çelik ve Yıldız (2018) özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha fazla örgütsel özdeşleşme eğilimi gösterdiklerini belirtmektedirler. Eryılmaz (2020) ise çalışmasında hemşirelerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Hemşirelerin psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Hasdemir (2019) ve Korana (2023) hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı fark olduğunu ve erkek hemşirelerin kadınlara oranla psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Pür’ün (2019) çalışmasında ise bu araştırmanın bulgularını destekler şekilde, psikolojik sermaye ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Hemşirelik mesleğinin çoğunluğunu oluşturan kadınların doğası gereği sahip oldukları ilgi, empati, şefkat duygularına sahip olması mesleki rollerini yerini getirme tarzını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda kadın hemşirelerin sahiplenme ve aidiyet duygusunun daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşme puanlarının cinsiyete göre değerlendirilmesinde ise; kadınların örgütsel özdeşleşme puanları erkeklerin puanlarından yüksek bulunmuştur. Saygılı ve diğerleri (2019) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada elde edilen bulgular bu çalışmayı destekler nitelikte olup, erkeklerin örgütsel özdeşleşme algıları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Eryılmaz'ın (2020) çalışmasında ise hemşirelerin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Hemşirelerin psikolojik sermaye ve boyutlarının puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evlilerin psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik puanları bekârların puanlarından yüksek bulunmuştur. Asgari Mobarekeh ve Karimi (2018) çalışmasında hemşirelerin cinsiyet, eğitim derecesi ve iş geçmişine göre psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Kaya (2012), Hırlak (2018), Hasdemir (2019), Koç (2019) da çalışmalarında psikolojik sermaye düzeyleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık görülmediğini, Korana (2023) hemşirelerin psikolojik sermaye ölçeği genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik puanlarının evli hemşirelerin bekâr hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlemiştir. Aile bağlılığına sahip olan hemşirelerde, sosyal desteğin artması, onların iyimserlik, umut gibi duygularının güçlenmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Atakişi (2020) tarafından sağlık çalışanlarında yapılan çalışmada da örgütsel özdeşleşme düzeyinde evli ve bekârlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir. Evlilik kurumunun getirdiği toplumsal roller ve beraberinde gelen sorumluluklar, evli bireylerin mesleklerini sürdürme konusunda daha büyük bir sorumluluk ve zorunluluk hissetmelerine sebep olabilmektedir. Eş ve çocuklarıyla ilgilenme sorumluluğu taşıyan evli bireyler, işsiz kalma riskini almaktan kaçınma eğiliminde olabilmekte ve bu nedenle örgütsel özdeşleşmeye yönelik daha çok çaba sarf edebilecekleri değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak umut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni, 36 ve üzeri yaş hemşirelerin umut puanlarının küçük yaş gruplarında bulunan hemşirelerin umut puanlarından yüksek olmasıdır. Koç (2019) psikolojik sermaye alt boyutlarının yaşa göre farklılık gösterdiğini, Atakişi (2020) ise psikolojik sermaye, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak umut alt boyutu için ise anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Ayrıca katılımcı hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları da yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni 36 ve üzeri yaşta olanların örgütsel özdeşleşme puanlarının 25 ve altı, 26-30 olanların ise 31-35 olanların puanlarından yüksek olmasıdır. Bu çalışmanın aksine Asgari Mobarekeh ve Karimi (2018), Hırlak (2018), Avcı (2022), çalışmalarında, katılımcıların yaşları ile psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu çalışmanın aksine Yıldız ve Örucü (2016) araştırmasında, eğitim seviyelerine göre psikolojik sermaye düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Kaya (2012) ve Korana (2023) ise bu çalışmayı destekler nitelikte hemşirelerin öğrenim durumu ile psikolojik sermaye ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik puanları arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca Atakişi (2020) sağlık çalışanlarında; umut ve iyimserlik ölçeğiyle eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, ancak psikolojik sermaye genel, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyut düzeylerinin lise mezunlarının ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının düzeyinden anlamlı derecede düşük olduğunu bulmuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin eğitim düzeyine göre yapılan değerlendirmesinde ise ön lisans ve lisans mezunlarının düzeyi lisansüstü mezunlara göre anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Alp

(2015), Saygılı ve diğerleri (2019) ve Envergil (2018) tarafından sağlık çalışanı ile yapılan araştırmalarında ise eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresine göre psikolojik sermaye genel puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farkın nedeni hemşire olarak çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların, çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre psikolojik sermaye genel, iyimserlik, umut, öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır. Çalışmada psikolojik dayanıklılık puanlarında ise anlamlı farklılık görülmemiştir. Jeong ve Kim (2022) hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyinin 13 ile 36 ay arasında değişen nispeten daha kısa klinik deneyime sahip hemşirelerden daha yüksek olduğu, Avcı (2022) kıdem düzeyleri 15-20 yıl olan katılımcıların umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha düşük seviyelerde olduğu, Korana (2023) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde meslekte 1-5 yıl arasında çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik puanlarının 15 yıl ve üzerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık puanlarında ise kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Atakişi (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme, psikolojik sermaye, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut ölçeği arasında kurumda çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, dayanıklılık boyutu için ise 6-10 yıl çalışma süresi olan kişilerin dayanıklılık alt boyutu düzeyinin 10 yıl üzeri çalışma süresi olan kişilerin düzeyinden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Karatepe ve diğerleri (2019) ile Eryılmaz (2020) çalışmalarında hemşirelerin kurumda ve birimde çalışma yılları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunamamış ancak, Saygılı ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada anlamlı fark olduğu; mevcut birimde 7 yıl ve daha üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kurumda çalışma süresi arttıkça hemşireler ile örgüt arasındaki etkileşimin artacağı ve psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha fazla artacağı düşünülmektedir. Çalışanların kurumlarında uzun süre çalışmaları onların profesyonelliklerini artırarak, daha az hata yapmalarını ve kaliteli hizmet sunmalarını sağlamaktadır. Bunun sonucunda, çalışma ortamında daha fazla özgüvenle çalışabilmekte ve söz sahibi olabilmektedirler. Aynı zamanda meslektaşlar arasında daha derin ilişkilerin gelişmesine, ekip olarak daha uyumlu çalışmaya ve karşılıklı güvenin oluşmasına katkıda bulunduğu için, bu gruplarda örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni poliklinikte çalışanların öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanlarının cerrahi, yoğun bakım ve dâhiliye kliniklerinde çalışanlara göre yüksek olması ve acilde çalışanların puanlarının yoğun bakımda çalışanların puanlarından yüksek olmasıdır. Hastanelerin acil yoğun bakım, cerrahi gibi ağır iş yüküne sahip birimlerinde çalışmak ve kompleks hastalara bakım vermek, hemşirelerin öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilediği söylenebilir.

Karatepe ve diğerleri (2019) ve Korana (2023) çalışmalarında; hemşirelerin çalıştığı birim ile psikolojik sermaye ölçeği genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutu puanları arasında anlamlı fark olmadığını saptamışlardır. Korana (2023) çalışmasında benzer şekilde; hemşirelerin çalıştığı hastane ve mesleği kendi isteğiyle seçme durumu ile psikolojik sermaye ölçeği genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutu puanları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir. Korana (2023) çalışmasında; haftada 40 saat çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye ölçeği, umut, öz yeterlilik puanlarının 40 saat üstü çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık puanları arasında ise anlamlı fark bulunmadığını belirtmiştir. Kesintisiz hizmet sunan hemşirelerde vardiyalı çalışma, uyku düzeninde değişikliklere neden olmakta ve bu değişiklik fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle gece çalışan hemşirelerin, uykusuzluk,

dikkat eksikliği ve sosyal etkinliklere katılım konusunda yaşadıkları zorluklar gibi sorunların, psikolojik sermaye seviyelerine de yansıtılabileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, örgütsel özdeşleşme puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; Psikolojik sermaye genel ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık ile pozitif çok yüksek, umut ile pozitif çok yüksek, öz yeterlilik ile pozitif yüksek bulunmuştur. Umut ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yüksek, öz yeterlilik ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yüksek, umut arasında pozitif yüksek ayrıca, psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında pozitif yüksek korelasyon bulunmuştur.

İyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi psikolojik sermaye bileşenleri, bireylerin işte başarılı olma motivasyonlarını artırabilir ve örgütsel hedeflere daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayabilir. Umut, bireylerin gelecekteki başarılarına ve olumlu sonuçlara inanmalarını sağlar. Bireylerin umut dolu olmaları, örgüt içindeki çalışma ortamına ve işlerine olan inançlarını güçlendirebilir. Bu da, örgütsel özdeşleşmeyi artırabilir.

Araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Alan yazında araştırma bulgusunu destekler nitelikte pek çok çalışma mevcuttur: Atakişi (2020) de sağlık çalışanlarının katıldığı çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Erkuş ve Fındıklı (2010) dört farklı meslek grubunun (akademisyen, polis, doktor ve hemşire) katıldığı araştırmasında öz yeterlilik ve dayanıklılık alt boyutları ile çalışanların örgütsel ve mesleki özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Bitmiş ve diğerleri (2013) araştırmasında kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde, tükenmişliği negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Erdem ve diğerleri (2015) kamu çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, ayrıca algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü oynadığı ortaya çıkmıştır. Dikbiyık (2017) çalışmada otel işletmeleri çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleriyle örgütsel özdeşleşme algısı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Düzgün (2017) ise otel işletmelerinde yaptığı çalışmada; psikolojik sermayeyle örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gözlemlemiştir.

VII. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık kurumlarında yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip sağlık çalışanlarının bulunması oldukça önemlidir. Sağlık hizmetlerinde çalışanlardan sadece görevlerini yerine getirmeleri değil, aynı zamanda ahlaki ve insani değerlere uygun olarak hareket ederek, hasta memnuniyetini ve bakım kalitesini artıracak şekilde yüksek performans göstermeleri beklenmektedir.

Sağlık hizmetinde ve sunumunda oluşan sorunların örgütsel ve toplumsal sonuçları vardır. Sağlık sektörü yöneticilerinin, hizmet sunumunun en önemli unsurları olan sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeye odaklanmaları gerekmektedir. Hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerini artırmak ve geliştirmek onların verimliliğini artıracak önemli bir faktördür. Yüksek psikolojik sermaye çalışanların stresle başa çıkma yeteneklerini ve iş tatminini artırabilir, motivasyonu ve performansı olumlu yönde etkileyebilir.

Yüksek psikolojik sermayeye sahip olmak örgütte zorluklarla başa çıkma, motivasyon ve başarıyı da beraberinde getirmektedir. Bu başarı ve motivasyon çalışanın örgütle olan özdeşleşme düzeyini de olumlu etkileyecektir. Çalışmada hemşirelerin örgütsel özdeşleşme ortalaması yüksek olarak saptanmıştır. Bu sonuç hemşirelerin kurumsal değerlere ve amaçlara uyum sağlamada, işlerini benimseme ve mesleklerine bağlılık konusunda olumlu bir tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Yüksek örgütsel özdeşleşme hemşirelerin kurumlarıyla birlikte çalışma arzusunu ve uzun vadeli iş memnuniyetini artırabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması, istenen verimin elde edilmesinde ve yüksek performans gösterilmesinde etkili olmaktadır. Özellikle sağlık

kurumlarında yöneticilerin ve eğitimcilerin, hemşirelerin güvenliğini ve refahını sağlamak, karşılaştıkları travmalar karşısında yeterli psikososyal desteği vermek, yoğun iş yükünü hafifletmek, motivasyon kaynaklarını kullanmak gibi yöntemlerle hemşirelere destek olmaları ve bu yönde sürekli bir çaba göstermeleri kaçınılmaz olmaktadır.

Bunun için örgütler çeşitli stratejiler uygulayabilirler. Çalışanların gelişimlerine yönelik destekleyici programlar sunmak, pozitif geri bildirim ve takdirleri teşvik etmek, çalışma ortamında iletişimi ve işbirliğini teşvik etmek gibi adımlar psikolojik sermayeyi artırabilir ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirebilir. Bu durum kaliteli hizmet sunumunu desteklerken, çalışanların işlerinden memnun olmalarını ve işe bağlılıklarını artırmaktadır. Aynı zamanda iyi bir takım ruhu oluşturarak çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu şekilde yüksek performans gösteren çalışanlar sayesinde çıktılarda, hasta memnuniyeti ve bakım kalitesinde olumlu sonuçlar alınabilecektir.

Araştırmada özel bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler ile çalışılmıştır. Bu çerçevede özel sektör çalışma koşulları ile kamu kurumu çalışma koşullarının farklılığı göz önünde bulundurularak kamuya ait bir sağlık kurumunda yapılacak benzer çalışma farklı ve alan yazını zenginleştirecek bulgular sağlayabilecektir.

Etik Kurul İzni: Araştırma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 09.11.2021 tarih ve 23 sayılı kararı ile izin alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Alp, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıklar: (Bir alan araştırması)* (Yüksel Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alper Ay, F., Limoncu, G., & Kelekçioğlu, L. (2020). Duygusal emek ve psikolojik sermayenin örgütsel sapmaya etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 6(24), 1146-1159.
- Asgari Mobarakeh A., & Karimi F. (2018). Correlation between Psychological Capital and Occupational Burnout in nurses. *Health Education and Health Promotion*, 6(2), 59-64.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy Of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Atakişi, C. (2020). *Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Kafkas üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- Avcı, E. (2022). *Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik ilişkisinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., & Turgut, H. (2013) Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 /2 27-40.
- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of management reviews*, 19(3), 296-317.

- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150.
- Büyükebeşe, T., & Aslan, H. (2019). Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 949-963.
- Çetin, F., & Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çavmak, D., & Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.
- Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi* (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Dess, G. G., & Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26(3), 446-456.
- Dikbiyık, Y. (2017). *Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi. Ankara.
- Demiray, S. (2022). *Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin iş becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi: Kamu hastanesi örneği* (Doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, 239-263.
- Düzgün, E. (2017). *Örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin etkisi: Otel işletmelerine yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. Afacan (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2).
- Eryılmaz, T. (2020). *Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Manisa.

- Güzel, Ş., & Sığırcı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 756-775.
- Hasdemir, E. (2019). *Psikolojik sermayenin prososyal hizmet davranışına etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Haspolat, N. K. (2022). Psikanalizin İçinden Bir Kavram “Özdeşleşme”. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-9.
- Hırlak, B. (2015). *Otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Jeong, S. A., & Kim, J. (2022). Factors influencing nurses' intention to care for patients with COVID-19: Focusing on positive psychological capital and nursing professionalism. *PLoS One*, 17(1), e0262786.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kandemir, M. (2020). *Pozitif psikolojik sermaye*. 1.basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karatepe, H. K., Kuşcu, F. N., & Karaman, M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 105-114.
- Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Koç, A. D. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal emek arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Korana, T. (2023). *Hemşirelerde meslek algısı ve psikolojik sermaye düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yozgat.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, USA: Published by Oxford University Press, Inc.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9-24.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- 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, 41-67.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Pratt, M. G.(1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. *D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), Identity in organizations: Building theory through conversations*, 171-207.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Pür, F. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Saygılı, M., Özer, Ö., & Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 175-184.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal Of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)* (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Yıldız, H. & Örucü E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.