

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

KAMU SAĞLIK ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

A RESEARCH ON POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVELS OF PUBLIC HEALTH EMPLOYEES

Dr. Ahmet Düha KOÇ¹

Doç. Dr. Belma KEKLİK²

ÖZ

Pozitif psikolojik sermaye; ‘bugünün işyerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması’ olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde, performansı iyileştirmek için geliştirilebilir ve yönetilebilir bireysel özellikler ve pozitif kapasiteler üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmada, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının, mevcut pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, unvan, eğitim durumu) göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, Tokat ili merkezinde ve ilçelerinde bulunan 9 adet devlet hastanesinde anket çalışması gerçekleştirilmiş olup, 520 adet anket formu değerlendirme kapsamına girmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, tüm alt boyutlar (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) düzeyinde pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık; yaş değişkenine göre öz-yeterlilik; hizmet süresi değişkenine göre umut, iyimserlik, dayanıklılığın anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Diğer taraftan, medeni durum, unvan ve eğitim durumu değişkenlerine göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Sağlık Yönetimi, Demografik Değişkenler.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, M10, I19.

ABSTRACT

Positive psychological capital is defined as “the examination and application of positively oriented human resource strengths and psychological capacities that can be measured, developed, and effectively managed for the improvement of performance in today's workplace”. In organizations, it focuses on individual capabilities and positive capacities that can be developed and managed to improve performance. In the study, it is aimed to determine the current positive psychological capital levels of health workers working in public hospitals and to determine whether positive psychological capital sub-dimensions differ significantly according to demographic

* Bu makale “Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duyusal Emek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, koc.ahmet@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7468-0537>

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, belmakeklik@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6905-4862>

characteristics (gender, marital status, age, years of service, title, educational status). In this context, questionnaires are conducted in 9 state hospitals in Tokat city center and districts and 520 questionnaire forms are included in the evaluation. According to the findings of the study, it is determined that positive psychological capital is high in all sub-dimensions (self-efficacy, hope, optimism, endurance). It is determined that self-efficacy, hope, optimism, and endurance differ significantly according to the gender variable; self-efficacy differs according to the age variable; hope, optimism and endurance differ according to service time variable. On the other hand, positive psychological capital sub-dimensions do not differ significantly according to the marital status, title and educational background variables.

Keywords: Positive Psychological Capital, Health Management, Demographic Variables.

JEL Classification Codes: D23, M10, I19.

1. GİRİŞ

Yeni binyılda birçok yenilik gerçekleşmiştir. Toplumsal ve bireysel gereksinimlerin hızla değişmesi, farklılaşan yaşam şartları, teknolojik olanaklar, iletişim ağları bunlara örnek olarak gösterilebilir. Örgütler, varlıklarını sürdürülebilmek adına, bu çalkantılı ortama uyum sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Değişimi yakalayabilenlerin dünyasında, bu yeni düzeni açıklayabilen, karşılaşılan problemlere çözüm önerileri sunabilen, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansı artırmaya yönelik yeni yaklaşımlara duyulan gereksinim gün geçtikçe artmaktadır.

Örgütlerin insan faktörünün daha etkili bir şekilde kullanılması yönüne doğru kayan bakış açıları, örgütsel davranış yaklaşımlarının değerini katlamaktadır. Örgütsel davranış alanında yer alan pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı ise insan faktörü yoluyla, örgütlerin değişen koşullara ayak uydurmasına yardımcı olabilecek bilimsel kanıtlar ortaya koymaktadır. Psikolojik sermaye, çalışanın mevcut durumunu değil pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğini ifade etmektedir (Luthans vd., 2007b: 20). Bu yaklaşım, bireylerdeki geliştirilebilir özellikler üzerine yoğunlaşarak, performansı artırıcı yönde harekete geçirilmesini amaçlar.

İnsan kaynakları yatırımlarının getirisini ölçmek, örgütsel karar alıcılar için hayati önem taşır. Örgüt kıt kaynaklarını nereye sarf edeceğini belirlerken, insan kaynaklarını geliştirme girişimlerine ayrılacak miktarın belirlenmesi en kritik faktörlerden biri haline gelmektedir. Genel olarak, birçok insan kaynağı yatırımının, ortalama getirilerin üzerine çıkarabilme potansiyelinin yüksek olduğu kabul edilmektedir. Ancak, bu geri dönüşlerin nicelleştirilmesi ile ilgili şüpheli varsayımlar ve zorluklar, böyle değerli kaynaklara yapılacak yatırımların yönünü fiziksel, finansal ve teknolojik sermaye gibi daha geleneksel varlıklara çevirebilmektedir (Luthans vd., 2007b: 15-16). Pozitif psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde, örgütlerde insanın değerini anlamak ve onun gerçek potansiyelini elde edebilmek adına, örgütlere yeni bir perspektif sunmaktadır. Ayrıca, psikolojik sermayenin rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla sahip olunabilecek en büyük güç olduğunu fark eden yöneticiler, çalışanlarının psikolojik sermayelerini artırmanın yollarını aramaktadırlar (Polatçı, 2011: 1; Erdem, 2014: 102). Bireylerdeki geliştirilebilir özelliklere vurgu yapan pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı, insan kaynaklarına ayrılacak yatırım miktarının belirlenmesine yardımcı olabilir. Bu nedenle, hangi demografik özelliklere sahip çalışanların daha çok desteğe ihtiyaç duyduğunu belirlemek, sıkıntılarını gidermek, geliştirmek ve böylelikle daha yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine ulaşmalarına katkıda bulunarak performans artışı sağlamak örgütler açısından büyük önem arz etmektedir.

Örgütlerdeki insan faktörünün değerinin daha iyi anlaşılabilmesi adına pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının çeşitli sektörlerde çalışılması alan yazını zenginleştirilecektir. Bu araştırma, özellikle, kendine has bir takım özellikleri içinde barındırması nedeniyle sağlık sektörü alanında yapılmıştır. Sağlık hizmetleri sunumu, farklı meslek gruplarının bir arada ve uyumlu bir şekilde çalışmasını gerektiren karmaşık bir süreçtir. Bu durum doğal olarak, diğer hizmet sektöründe çalışanlara nispeten, sağlık çalışanları üzerinde fazladan bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Bu nedenle, çalışanların psikolojileri ve duygusal yapıları, yıpranmaya daha açık hale gelmektedir. Birçok psikolojik ve duygusal olayı içermesi nedeniyle araştırmanın sağlık sektörü üzerinde yapılması ayrı bir öneme sahiptir.

2. POZİTİF PSİKOLOJİ

Psikoloji bilimi, II. Dünya savaşıdan sonra, tüm dikkatini tedavi konusuna vermiştir. Bu nedenle de psikoloji bilimi, daha çok insanlardaki hasarları gidermeye odaklanmıştır. Günümüzde, pozitif psikoloji hareketinin öncüsü

olarak kabul edilen Martin Seligman bile birçok psikolog gibi bir dönem kariyerini, (örn., öğrenilmiş çaresizlik konusundaki ünlü çalışmaları gibi) insanların kırılabilirliklerini ve zayıf yönlerini araştırmak ve merak etmekle geçirmiştir (Luthans, 2002a: 696). Ancak pozitif psikoloji yaklaşımı, psikoloji biliminin, adeta bir deve kuşu gibi kafasını kuma gömüp sadece yaşamdaki kötü olaylara odaklanmasını eleştirmiş bunun yerine hayatı daha yaşanılır kılan pozitif nitelikler üzerinde durulması gerektiğini ileri sürmüştür (Luthans, 2002b: 58).

II. Dünya Savaşından önce, psikolojinin üç farklı görevi bulunmaktaydı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6; Luthans, 2002b: 58; Luthans, 2007b: 8);

- Akıl hastalıklarını iyileştirmek,
- Tüm insanların hayatını üretken ve tatmin edici yapmak,
- Üstün yetenekleri tanımlamak ve geliştirmek.

Savaştan önceki dönemde, psikolojinin görevi sadece akıl hastalarını iyileştirmek değil aynı zamanda, insanların yaşamlarını daha üretken hale getirmek ve yetenekli insanları tespit ederek Terman, Jung ve Maslow'un ilk çalışmalarında da ele alındığı gibi, bu yeteneklerini geliştirmektir (Luthans, 2002a: 696).

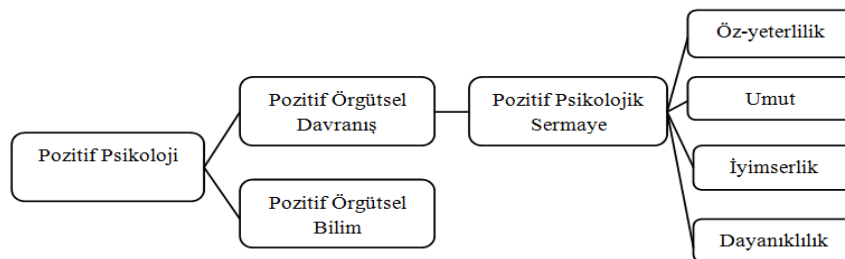
İlerleyen dönemlerde psikoloji alanındaki araştırmalar, bireysel acıyı değerlendirme ve tedavi etme yönünde değişmiştir. Psikolojik bozukluklar ve olumsuz etkileri (ebeveyn boşanmaları, sevilen birinin ölümü, fiziksel ve cinsel istismar gibi çevresel stres faktörleri) üzerine yapılan araştırmalarda bir patlama olmuştur. Uygulayıcılar, bir hastalık yaklaşımı çerçevesinde akıl hastalıklarını tedavi ederek hasarları onarmaya başlamışlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

APA başkanı Martin Seligman'ın önderlik ettiği bir araştırma psikologları grubu, güçlü bir yapıya dayanan, ağırlıklı ihmal edilmiş, önemli ve pozitif bir yaklaşımın olduğunu fark etmişlerdir. Böylece proaktif pozitif psikoloji hareketini başlatmışlardır. Amaçları, yaşamdaki sadece kötü olaylara odaklanan bakış açısını, hayattaki en iyi şeyleri öğrenme ve anlamaya doğru çevirmeye çalışmaktır. Bu nedenle teorik bir anlayışla, bilimsel metotları kullanarak bireyleri, grupları, örgütleri ve toplumları başarıya ulaştıracak ve refaha erdirecek faktörleri keşfetmeyi ve bunları geliştirmeyi amaçlamışlardır (Luthans, 2002b: 58).

Pozitif psikolojinin yanı sıra, örgütsel teori ve davranış uzmanları, son zamanlarda; temeli bilime dayanan, pozitif yönelimli, birbiriyle paralel ve tamamlayıcı iki temel yaklaşımın daha önce farkına varılmamış potansiyelini keşfetmişlerdir. Bunlardan biri, Michigan Üniversitesindeki bir araştırma grubu tarafından ortaya atılan pozitif örgütsel bilimdir, diğeri ise Nebraska Gallup Liderlik Enstitüsü tarafından ortaya atılan pozitif örgütsel davranıştır. (Luthans vd., 2007b: 10).

Şekil 1'de görüleceği üzere, pozitif psikolojinin örgütlere uyarlanmasıyla pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel bilim yaklaşımları doğmuştur. Ancak, alanyazına bakıldığında konunun daha çok pozitif örgütsel davranış çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Bu yaklaşım öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kapasitelerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya atılmasına zemin hazırlamıştır.

Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Diğer Kavramlar Arasındaki İlişki



Kaynak: (Oruç, 2015: 11)'den uyarlanmıştır.

2.1. Pozitif Örgütsel Bilim

Pozitif örgütsel bilim, örgütsel çalışmalarda göreceli olarak yeni gelişmektedir ve aynı adı taşıyan 2003 tarihli bir kitapla (Cameron vd., 2003b) resmen başlamıştır (Caza ve Cameron, 2008: 2). Pozitif örgütsel bilim, Michigan Üniversitesi'nde çalışan bilim adamlarının araştırmalarına dayanmaktadır ve genel olarak kriz dönemlerinde ve

olumsuz koşullarda örgütlerin hayatta kalmalarına ve etkinliklerini sürdürmelerine yardımcı olan pozitif örgütsel özelliklerin neler olduğuna odaklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004a: 152).

"Pozitif örgütsel bilim, özellikle kurumlar ve çalışanlarıyla ilgi pozitif çıktılarını, süreçlerin ve niteliklerin incelenmesi ile ilgilidir." (Cameron vd., 2003a: 4). Daha açık bir ifadeyle, 'insanların iyi oluşuna vesile olan takdir, işbirliği, erdemlilik, canlılık ve anlamlılık' ile karakterize edilen organizasyonları incelemeyi amaçlamaktadır (Bernstein, 2003: 267).

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Gallup Liderlik Enstitüsü, ilk pozitif psikoloji konferansına sponsor olmuştur. Akademik bağlamda Martin Seligman ve EdDiener gibi uluslararası alanda tanınmış araştırma psikologlarının genel liderliğinde konferanslar düzenlenmiş ve burada sunulan makaleler bu pozitif yaklaşımın örgütsel davranış alanına nasıl aktarılacağına dair Luthans'a ilham vermiştir. Burada yazarın ilgisini çeken temel konu; güven, umut, iyimserlik, mutluluk ve dayanıklılık gibi eski örgütsel davranış kavramlarına getirilen yeni ve heyecan verici bir teori ve araştırmaya dayalı yeni bir bakış açısı olmuştur. Luthans (2002a) Ekonomik belirsizlik, artan jeopolitik huzursuzluk ve tehditler, küreselleşen 7/24 rekabet ve hiç bitmeyen ileri teknoloji ile karakterize edilen günümüzün çalkantılı ortamında psikolojinin öncülüğünü takip etmenin ve proaktif bir pozitif davranışsal yaklaşımı ele almanın faydalı olacağını (Luthans, 2002a: 696-698) belirtmiştir. Pozitif örgütsel davranış, "bugünün işyerlerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynakları güçlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması" olarak tanımlamıştır (Luthans, 2002b:59). Hem akademik hem de uygulayıcı literatürde bildirilen diğer pozitif yaklaşımlardan farklı olarak, pozitif örgütsel davranışın tanımında aşağıdakileri içeren dahil etme kriterleri belirlenmiştir (Luthans vd., 2005: 251, Luthans vd., 2007b; 11-16, Luthans vd. 2007c; 542):

Pozitif olma: Klinik psikolojideki negatif yaklaşım, üstün performansı, sürekli öğrenme ve gelişmeyi, proaktif olmayı, stratejik değişimi ve adaptasyonu büyük ölçüde engellemektedir. Bu nedenle pozitif örgütsel davranış, gelecekteki çağdaş işyerlerinin sahip olabileceği, büyük ölçüde kullanılmayan, gücü tanımak ve vurgulamak için psikolojik kapasiteyi karşılayan pozitif kriterler üzerine yoğunlaşmaktadır. (Bakker ve Schaufeli, 2008:148).

Teori ve araştırmaya dayanma: En çok satan pozitif yönelimli kitaplar, önemli bir boşluğu doldurmak ve pozitifliği teşvik etmekle birlikte, bilimsel teori veya araştırma konularında çok kısıtlı kalmakta ve dolayısıyla kanıtla dayanmamaktadır. Pozitif örgütsel davranış, bu popüler kitapların yerine standart olarak pozitif psikolojiyi kullanarak; liderlik, insan kaynakları gelişimi ve performans için sürdürülebilir ve etkili bir bilgi yapısı oluşturmak için bilimsel bir yaklaşımı benimsemiştir (Luthans vd., 2007b: 11).

Geçerli ölçüme sahip olma: Geçerli ölçüm ile sistematik analiz, tahmin ve kontrol mümkün hale gelir. Yine, pozitif psikolojinin öncülüğünü takiben, bir yapının pozitif örgütsel davranışa dahil edilmesi için, güvenilir ve geçerli olması gerekmektedir (Luthans vd., 2007b: 11).

Durumsal özellik-benzeri kapasiteye ve dolayısıyla sabit bir özelliğin aksine gelişme ve değişime açık olma: Psikolojik sermayenin her bir bileşeninin bir miktar stabil olmasına rağmen, kişilik özelliklerine veya öz-değerlendirmelere kıyasla durumsal özellikler-benzeri (state-like) yapıları nedeniyle, zaman içinde bir miktar değişime açık olmaları beklenir (Luthans vd. 2007c: 545).

İşle ilgili olarak, bireysel düzeyde, performans ve memnuniyet üzerinde olumlu bir etkiye sahip olma: Performansla ilgili ölçütleri karşılayan pozitif psikolojik kapasiteleri seçerken, pozitif örgütsel davranışın iş sonuçları üzerinde önemli bir etkisinin olması beklenmektedir. Pozitif örgütsel bilim gibi diğer pozitif, bilimsel ve işle ilgili girişimlerin de performansa etkilerinin pozitif olabileceğini belirtmek gerekir. Ancak, pozitif örgütsel davranış ile bu tür girişimler arasındaki en büyük fark, pozitif örgütsel davranış yaklaşımının sadece performansı etkileyen pozitif kapasiteyi vurgulaması, pozitif örgütsel bilim yapılarının çoğunun ise performansla ilgili olup olmadığının henüz tam olarak ispatlanmamış olmasıdır (Luthans vd. 2007b: 15-16).

2.3. Pozitif Örgütsel Bilim ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar

Hem pozitif örgütsel davranış hem de pozitif örgütsel bilim yaklaşımları, organizasyonları ve iş hayatını pozitif yönde ele alır ve öncelikle iş ile ilgili sonuçların elde edilmesine vurgu yapar. Bu yaklaşımlar arasında bir takım farklılıklar söz konusudur. Pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları arasındaki farklar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgütsel Bilim Arasındaki Farklar

	Pozitif Örgütsel Bilim	Pozitif Örgütsel Davranış
Araştırma konusu	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz seviyesi	Makro	Mikro
Araştırma yöntemi	Tümdengelim	Tümevarım
Odak noktası	Örgütsel performans	Kişisel performans
Veri toplama yöntemi	Nitel ve nicel	Nicel
İlgilendiği kavramlar	Erdem, merhamet	Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye

Kaynak: (Oruç 2015: 17).

En belirgin olarak, araştırma ve ilgi alanları farklı konular üzerindedir. POB temel olarak bireysel psikolojik nitelikler ve performans iyileştirmeye ilgilendirirken, POS daha çok örgütsel bağlamın pozitif yönleriyle ilgilendirilmiştir (Bakker ve Schaufeli, 2008; Cameron, 2005; Luthans, 2002a). Performans iyileştirme vurgusu, POB'un merkezidir, ancak POS'ta böyle bir zorunluluk yoktur. Öte yandan, araştırma yöntemleri ve analiz düzeyleri bakımından birbirlerinden farklıdır. POB çalışmaları, öncelikli olarak anket araştırması kullanılarak, mikro ve mezo düzeylerde gerçekleştirilmiştir. POS çalışmaları ise genellikle çeşitli niteliksel ve niceliksel araştırma yöntemleri kullanılarak örgütsel analiz seviyesinde gerçekleştirilmiştir (Luthans ve Avolio, 2009a, 2009b; Luthans ve Youssef, 2007a). Elbette bu, POB çalışmalarının sadece bireysel düzeyde olduğu ve POS çalışmalarının sadece örgütsel düzeyde olduğu anlamına gelmemektedir. Aslında, ikisi de yapıları farklı seviyelerde ele almaktadır ve bunu farklı şekillerde yapmaktadır. POB, tümevarımsal bir şekilde (yani, bireyden, gruba, organizasyonel düzeylere kadar) gelişirken, POS ise, ters yönde başka bir ifadeyle tümdengelimsel (örgütsel düzeyden, grup ve bireysel düzeylere kadar) yönde gelişmektedir (Luthans ve Avolio, 2009a: 325). Özetle, POB ve POS, PP'nin ortak kökenini paylaşır ve bilginin gelişmesinde bilimsel sürecin önemini vurgular. Ancak, temel ilgi alanları, performansın iyileştirilmesine verilen önemin derecesi ve analiz seviyeleri bakımından farklılaşmaktadır (Donaldson ve KO, 2010: 179).

2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji, işyerlerine pozitivite ve güç temelli yönetim uygulayan, birbiriyle bağlantılı iki hareketin başlangıç noktası olmuştur. Bunlardan ilki, büyük ölçüde Michigan Üniversitesi'ndeki örgüt bilimcilerin çalışmalarına dayanan pozitif örgütsel bilim hareketidir. Bu durum, krizlerde ve olumsuz koşullarda örgütsel hayatta kalmayı ve pozitif organizasyonel özellikleri vurgulamaktadır. İkincisi, performans iyileştirmesi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir pozitif yönelimli organizasyonel davranışları ya da sadece pozitif yönelimli insan kaynakları güçlerini ve psikolojik kapasiteleri uygulayan pozitif örgütsel davranıştır. Bu pozitif örgütsel davranış kapasiteleri öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı içerir ve bunlar birlikte pozitif psikolojik sermaye diye adlandırılan yapıyı oluşturur (Luthans ve Youssef 2004a: 151-152). Spesifik olarak, pozitif psikolojik sermaye, çeşitli pozitif örgütsel davranış kriterlerini yerine getirme kapasitelerini birleştiren, yalnızca ek olarak değil, aynı zamanda sinerjik olarak da sürdürülen, daha üst düzey bir çekirdek yapıdır. Bu nedenle, genel pozitif psikolojik sermayeye yatırım yapmanın, geliştirmenin ve yönetmenin, performans ve tutumsal sonuçlar üzerindeki etkisinin, onu oluşturan bireysel, pozitif psikolojik kapasiteden daha büyük olması beklenir. Başka bir deyişle, bütün pozitif psikolojik sermaye, bileşenlerinin (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) toplamından daha büyük olabilir (Luthans vd., 2007b: 19).

Luthans vd. (2007c: 542) bu kompozit yapıyı (pozitif psikolojik sermayeyi) "bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu" olarak tanımlamıştır ve aşağıdakiler ile karakterize etmiştir:

- Zorlu görevlerde başarılı olmak için inisiyatif almak ve gerekli çabayı sarf etmek için özgüvene (öz-yeterliliğe) sahip olmak.
- Hedeflere doğru azimle ilerlemek ve gerekli olduğunda, başarılı olmak için hedefe yönlendirecek yollara yönelmek (umut).
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir bakış açısına (iyimserliğe) sahip olmak.
- Sorunlara ve sıkıntılara maruz kaldığında, başarıya ulaşmak için devam etmek ve ileri sıçramak (dayanıklılık).

Psikolojik sermaye kavramında kullanılan sermaye terimi, ekonomi alanındaki geleneksel kullanımının yanı sıra, aynı zamanda insan kaynaklarının (beşeri sermaye) ve diğer kavramların (örn., entelektüel sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermayenin) değerini temsil etmek için kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik yapılardan oluşan bireysel motivasyonel eğilimleri temsil etmek için kullanılmaktadır. Pozitif psikolog Csikszentmihalyi (aktaran Kersting, 2003; 26), bu tür psikolojik sermayeyi “gelecekteki yarar olasılığını artırırken şimdiki zamanda deneyimsel ödüller elde etmeyle sonuçlanan ruhsal kaynakların bir yatırım modeli olarak geliştirmiştir...” diye ifade etmiştir. Bu içsel yaşamın bileşenlerinin durumuyla ilgilidir. Bileşenler (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık), deneyimler ve sermaye bir araya getirildiğinde, bu değeri oluşturmaktadır (Luthans vd. 2007c: 542).

Öz-yeterlilik: Dahil etme kriterleri vasıtasıyla seçilen kapasiteler arasında, ilki ve pozitif örgütsel davranış kriterlerine en uygun teorik kökene sahip olanı öz-yeterlilik (Luthans, 2011: 202). Öz-yeterlilik, belirli durumsal talepleri karşılamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve gerekli davranış tarzlarını harekete geçirme becerisine olan inançtır (Wood ve Bandura, 1989: 408; Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

Bir görevi başarıyla tamamlamanın getirdiği yeterlilik algısının, öz-yeterlilik geliştirmede kilit rol oynadığını belirtmektedir. Birey zorlu işlerin üstesinden geldiğinde, buna benzer başka işlerinde üstesinden gelebileceğine dair kendilerine duydukları güven artmaktadır. Bu şekilde elde edilen başarı, bir takım işlerde yeterlilik algısını oluşturmaktadır (Bandura, 1995: 3).

Umut: Pozitif psikoloji hareketinde, umut konusunda en çok tanınan teorisyen ve araştırmacı olan Snyder ve arkadaşları umudu “(1) etkileşime dayalı başarı aracı (agency-temsilci-hedefe yönelik enerji) ve (2) amaç duygusuna dayalı (pathways-hedeflere ulaşmayı planlayan yollar) olumlu bir motivasyonel durum” (Snyder vd., 1991:287; Snyder, 2000: 8) olarak tanımlamıştır. Bu ifadeden, umut kavramının temsilci ve alternatif yollar olmak üzere iki boyuttan oluştuğu anlaşılmaktadır. Temsilci boyutu, beklenen sonuca ulaşma arzusunun karşılık gelmektedir ve amaca ulaşmak konusunda bireyi motive eder. Alternatif yollar boyutu ise, ulaşmak istenen amaca doğru ilerlerken ortaya çıkabilecek aksilikleri öngörmeyi ve proaktif olarak alternatif yolları oluşturmayı ifade eder (Snyder, 2000: 8-9).

İyimserlik: Seligman, iyimserliği, hedeflere ulaşmak gibi pozitif olaylarla ilgili olan içsel, göreceli olarak değişmez ve genel bir atfetme eğilimi olarak ifade etmektedir (Seligman, 1998: 49). Öte taraftan Tiger’a (1971: 18) göre iyimserlik, bireyin olayları kendi iyiliğine ve mutluluğuna göre yorumlamasıdır. İyimserlik kapasitesi; pozitif olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenler olarak, negatif olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü nedenler olarak açıklar. Tam tersine kötümserlik ise, negatif olayları içselleştirip, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlarken, pozitif olayları dışsallaştırır ve onları geçici ve duruma özgü sebeplere bağlar (Seligman, 1998: 43-47).

Dayanıklılık: Luthans (2002a: 702), dayanıklılığı; “sıkıntı, çatışma, başarısızlık, hatta pozitif olaylar, ilerleme ve artan sorumluluktan sonra kendine gelme veya toparlanma kapasitesi” olarak tanımlamaktadır. Dayanıklılığın geleneksel kavramından, daha açık bir ifade ile sadece son derece eşsiz bireylerde gözlemlenebilen ve hayranlık uyandıran olağanüstü bir kapasite olarak görülmesinden farklı olarak, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışın dayanıklılık konusundaki bakış açısı, en sıradan insanlarda bile geliştirilebilecek, öğrenilebilir bir kapasite olmasından kaynaklanır (Luthans ve Youssef, 2007a: 332).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, devlet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının mevcut pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlere göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle aşağıda verilen problemlere cevap aranmıştır.

Problem ve Alt Problemler

1. Tokat devlet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının mevcut pozitif psikolojik sermaye düzeyleri nedir?

1.1. Demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, unvan, eğitim durumu) göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan öz-yeterlilik anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, unvan, eğitim durumu)göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan umut anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, unvan, eğitim durumu)göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan iyimserlik anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, unvan, eğitim durumu)göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan dayanıklılık anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Tokat merkez ve ilçe hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışması sonucunda 520 anket istatistiksel analize uygun bulunup araştırma kapsamında incelenmiştir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmada pozitif psikolojik sermaye kavramı, Luthans ve arkadaşları (2007b: 237) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" aracılığıyla ölçülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeği 6'lı likert olup, 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin öz-yeterliliğin, umudun, iyimserliğin ve dayanıklılığın yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3.4. Güvenilirlik Analizi

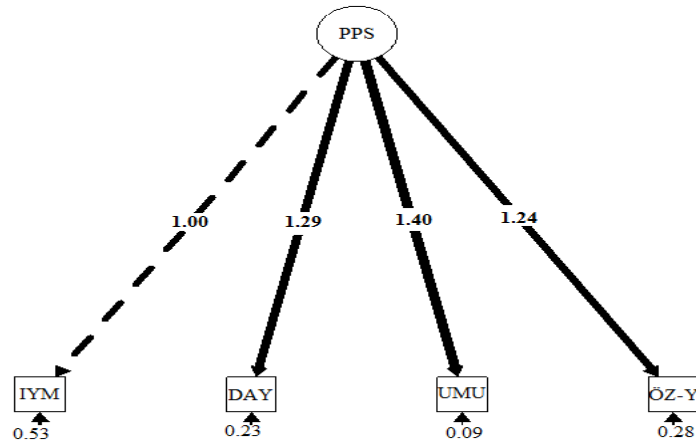
Güvenilirlik analizi sonucunda pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutundan p2 "Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum" sorusu; iyimserlik alt boyutundan p1 "Bu işyerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez", p9 "İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim" ve p11 "Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider" soruları; dayanıklılık alt boyutundan ise p7 "Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim" ve p8 "İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum" soruları için düzeltilmiş madde korelasyon değeri negatif olduğundan, bu sorular analiz dışı bırakılmıştır.

Bir ölçeğin içsel tutarlılığını ölçmek için birçok yaklaşım bulunmakla birlikte genellikle Cronbach Alfa yöntemi olarak bilinen alfa katsayısı tercih edilmektedir. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır. Bazı araştırmacılara göre alfa değeri 0.50'ye kadar kabul edilebilmesine rağmen, kabul edilebilir bir değer en az 0.70 olması arzu edilmektedir (Altunışık vd., 2005: 115-116). Elde edilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, öz-yeterlilik ($\alpha = 0.893$), umut ($\alpha = 0.806$), iyimserlik ($\alpha = 0.706$), dayanıklılık ($\alpha = 0.836$) Cronbach Alfa değerlerine göre ölçeğin son derece güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır.

3.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma verileri IBM SPSS V20 ve R Project yazılımları ile analiz edilmiş olup, Şekil 2'de pozitif psikolojik sermaye faktörüne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) grafiği verilmiştir. Bu grafikte pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarına ait skorların yol katsayıları gösterilmektedir.

Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Aşağıda verilen tablo 2’de pozitif psikolojik sermaye faktörüne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Sonuç İstatistikleri

Katsayı	Faktör	Tahmin	SH	z-istatistiği	p
İyimserlik		1	-	-	-
Psikolojik dayanıklılık	PPS	1.288	0.070	18.287	<0.001
Umut		1.401	0.072	19.589	<0.001
Öz-yeterlilik		1.244	0.088	14.154	<0.001

Tablo 2’de verilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye içinde yer alan tüm alt boyutların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksi	Değer	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
χ^2/sd	3.629	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	0.071	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$
GFI	0.993	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$
RFI	0.986	$0.95 \leq RFI \leq 1$	$0.90 < RFI < 0.95$
IFI	0.997	$0.95 \leq IFI \leq 1$	$0.90 < IFI < 0.95$
CFI	0.997	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
TLI	0.990	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 < TLI < 0.95$
NFI	0.995	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$

Kaynak: (Schermelleh-Engel vd., 2003: 52; Kelloway, 1998; Erkorkmaz vd., 2003; Ayyıldız ve Cengiz, 2006).

Tablo 3’de doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin uyum indeksi değerleri ve referans aralıkları gösterilmektedir. Uyum indeksleri, pozitif psikolojik sermaye faktörünün geçerliliğini belirlemektedir. Uyum indeks değerlerine göre ki-kare/serbestlik derecesi değeri 5’ten oldukça küçüktür. Bu sonuçlara göre, GFI, RFI, IFI, CFI, TLI ve NFI değerleri 1’e oldukça yakındır ve iyi uyuma işaret etmektedir. Bu bulgulara göre, pozitif psikolojik sermaye faktörünün geçerli bir yapıya sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

3.6. Bulgular

3.6.1. Frekans Analizi

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Grup	Frekans (n)	%		Grup	Frekans (n)	%
Cinsiyet	Erkek	163	31.3	Unvan	Diş Hekimi	38	7.3
	Kadın	357	68.7		Ebe/Hemşire	214	41.2
Medeni Durum	Evli olmayan	108	20.8	Eğitim Durumu	Psikolog/Diyetisyen	28	5.4
	Evli	412	79.2		Tıbbi Sek./Sağ. Memuru	197	37.9
Yaş	20-29	119	22.9	Eğitim Durumu	Uzman Hek./Pratisyen Hek.	43	8.3
	30-39	215	41.3		Lise	68	13.1
	40-49	154	29.6		Ön lisans	187	36.0
	50-59	32	6.2		Lisans	168	32.3
Hizmet Yılı	1-10	333	64.0	Lisansüstü	97	18.6	
	11-20	111	21.4				
	21+	76	14.6				

Tablo 4’defrekans analizi sonuçları gösterilmektedir. Frekans analizi sonuçlarına göre katılımcıların %31.3’ü erkek, %68.7’si kadındır. Katılımcıların %79.2’si evlidir ve %20.8’i evli değildir. Katılımcıların %22.9’u 20-29, %41.3’ü 30-39, %29.6’sı 40-49 ve %6.2’si 50-59 yaş grubundadır. Katılımcıların %64’ü 1-10 yıl, %21.4’ü 11-20 yıl, %14.6’sı 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Katılımcıların %7.3’ü diş hekimi, %41.2’si ebe/hemşire, %5.4’ü psikolog/diyetisyen, %37.9’u tıbbi sekreter/sağlık memuru ve %8.3’ü uzman hekim/pratisyen hekimdir. Katılımcıların %13.1’i lise, %36’sı ön lisans, %32.3’ü lisans, %18.6’sı lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir.

3.6.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde pozitif psikolojik sermaye ölçekleri alt boyutları için tüm nitel değişkenlerin grupları bazında tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 5. Öz-Yeterlilik, Umut, İyimserlik ve Dayanıklılık Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	Sıra No.	Pozitif Psikolojik Sermayeye Yönelik İfadeler	\bar{X}	M	SS
Öz-Yeterlilik	p3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	4.835	5.000	1.152
	p4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	4.879	5.000	1.149
	p15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	4.618	5.000	1.245
	p16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	4.713	5.000	1.127
	p21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	4.424	5.000	1.146
	p23	Organizasyonun dışındaki kişilerle (hastalar, refakatçiler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	4.591	5.000	1.091
Umut	p6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	4.836	5.000	1.162
	p12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	4.582	5.000	1.221
	p17	Şuanda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	4.632	5.000	1.135
	p20	Şuanda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	4.414	5.000	1.204
	p24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	4.710	5.000	1.081
İyimserlik	p14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	4.314	4.000	1.225
	p18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	4.064	4.000	1.363
	p19	İşime ‘her şeyde bir hayır vardır’ şeklinde yaklaşıyorum.	4.311	4.000	1.392
Dayanıklılık	p5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	4.816	5.000	1.137
	p10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	4.680	5.000	1.285
	p13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	4.672	5.000	1.241
	p22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	4.599	5.000	1.083

Tablo 5’de demografik özelliklere göre pozitif psikolojik sermaye alt boyutları puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler detaylı olarak incelendiğinde, öz-yeterlilik boyutunun en düşük \bar{X} =4.424 ve en yüksek \bar{X} =4.879, umut boyutunun en düşük \bar{X} =4.414 ve en yüksek \bar{X} =4.836, iyimserlik boyutunun en düşük \bar{X} =4.064 en yüksek \bar{X} =4.314 ve dayanıklılık boyutunun ise en düşük \bar{X} =4.599 en yüksek \bar{X} =4.680 aralığında puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 6’lı likert olup, referans aralıkları \bar{x} <2.000 düşük, 2.000< \bar{x} <4.000 orta ve \bar{x} >4.000 yüksek olarak değerlendirildiğinde; puan ortalamalarına göre genel anlamda öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Öz yeterliğin genel anlamda yüksek olması; çalışanların, karşılaşabilecekleri durumların zihinsel resimlerini oluşturarak tedbirli olmalarına, meslektaşlarının çalışmalarını gözlemleyerek kendilerini geliştirebilmelerine ve geçmiş deneyimlerinden ders çıkarmalarına bağlanabilir. Özellikle acil durumlarda, sağlık hizmetleri sunumunun nerede ve ne ölçüde gerekeceği belli olmadığı için bu gibi durumlara karşı hazırlıklı olunmalıdır. Bunun için gerekli önlemlerin önceden alınması gerekir. Bir hekim, ameliyat sırasında yaşanabilecek aksilikleri önceden tahmin ederek bunlara karşı önlemler almalıdır. Ayrıca birçok çalışan, işe her yönüyle hakim olarak başlayamamaktadır. Bir takım tecrübeleri iş başında kazanmaktadır. Bu nedenle de hem meslektaşlarını gözlemleyerek hem de gerektiğinde onlardan destek alarak kendilerini geliştirebilmektedirler. Bu deneyimler tahmin edilebileceği gibi her zaman başarıyla sonuçlanmaz. Böyle durumlarda, yapılan hatalardan ders çıkararak gerekli tedbirleri almaktadırlar denilebilir.

Umut boyutunun yüksek olması; gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlemelerine ve zorlu hedeflerini ise daha küçük alt hedeflere ayırarak başarmaya çalışmalarına bağlanabilir. Bu duruma örnek olarak, serviste yatan bütün hastaların sağlıklarına kavuşarak taburcu olmasını hedefleyen bir hemşirenin hastalarıyla tek tek ilgilenerek umutla, onların iyileşmelerine yardımcı olması gösterilebilir. Sağlık çalışanları hedeflerine doğru ilerlerken ulaşılması daha kolay alt hedefler belirleyerek ana hedefe emin adımlarla ilerlemektedirler. Ayrıca bu yolda ilerlerken, yöneticilerinden aldıkları olumlu destek sayesinde umut düzeyleri yüksek kalmaktadır denilebilir.

İyimserlik boyutunun yüksek olması; Tokat merkez ve ilçe devlet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının genel olarak pozitif bir ruh haline sahip olduklarını, geçmişteki başarısızlıklarını kabullenip bugün ki hayatlarının olumlu yönlerine odaklandıklarını, geleceği ise fırsatlar olarak gördüklerini düşündürmektedir. Pozitif ruh hali, daha çok bireylerin hayata bakış açılarıyla ilgili olduğundan bu kişiler genel olarak hayatı olumlu yanlarıyla ele alma eğilimindedirler. Böylelikle yaşadıkları problemleri içselleştirmeyip, bunları yaşanabilecek aksilikler olarak gördükleri ve gelecekte daha iyi durumlarla karşılaşacaklarına inandıkları söylenebilir.

Dayanıklılık boyutunun yüksek olması; istenmeyen sonuçlar doğurabilecek durumlar için, bu durumlara özel hazırlanmış (iş sağlığı ve güvenliği, hastane afet planları, farmakovijilans eğitimleri gibi) eğitim programları vasıtasıyla risklerin önemli ölçüde önlendiğini, etkili liderlik yoluyla olumsuzlukların etkilerinin azaltıldığını düşündürmektedir. Ayrıca çalışanların karşılaştıkları zorluklara (örn. şiddete maruz kalmalarına) rağmen yılmamalarından, hatta yaşadıkları büyük olumsuzluklardan sonra hemen toparlanarak görevlerini yapmaya devam etmelerinden kaynaklanan bir dayanıklılık potansiyeline sahip oldukları söylenebilir.

3.6.3.Ortalama Karşılaştırma Testi Sonuçları

Araştırma kapsamındaki verilerin Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testlerine göre normal dağılıma uymaması nedeniyle, veri analizinde parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Buna göre, iki gruplu cinsiyet ve medeni durum faktörleri için Mann-Whitney U testi, en az üç gruplu olan yaş, hizmet süresi, unvan, eğitim durumu faktörleri için ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırma testlerinde Dunn-testi ve Bonferroni düzeltmesine göre sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 6. Öz-Yeterlilik, Umud, İyimserlik ve Dayanıklılık Puanları İçin Ortalama Karşılaştırma Testi Sonuçları

Değişken	Grup	Öz-yeterlilik		Umud		İyimserlik		Dayanıklılık	
		Sıra ort.	p	Sıra ort.	p	Sıra ort.	p	Sıra ort.	p
Cinsiyet	Erkek	291.825	<0.01	281.393	<0.05	284.178	<0.05	281.393	<0.05
	Kadın	246.197		250.961		249.689		250.961	
Medeni Durum	Evli	261.442	0.780	263.467	0.378	259.318	0.725	262.911	0.473
	Evli değil	256.907		249.181		265.009		251.301	
Yaş	20-29	234.924	<0.05	234.046	0.067	252.924	0.250	236.651	0.077
	30-39	254.567		258.588		249.840		257.663	
	40-49	285.107		282.669		275.140		283.795	
	50-59	277.047		265.031		289.844		256.141	
Hizmet yılı	1-10	250.321	0.081	249.042	<0.05	248.799	<0.05	247.520	<0.01
	11-20	270.689		267.622		273.000		268.671	
	21+	290.217		300.303		293.513		305.441	
Unvan	Dış Hekimi	244.184	0.217	233.500	0.536	257.329	0.969	256.566	0.253
	Ebe/Hemşire	244.479		253.114		260.829		243.846	
	Psikolog /Dyt.	265.768		275.518		265.429		277.464	
	Tıbbi Sek./Sağlık Mem.	276.094		267.533		263.310		276.731	
	Uzman Hek./Pratisyen Hek.	279.779		279.116		245.581		261.453	
Eğitim durumu	Lise	274.603	0.748	285.382	0.420	300.382	0.117	286.235	0.432
	Ön lisans	252.267		251.513		251.890		253.176	
	Lisans	262.461		264.104		259.640		262.664	
	Lisansüstü	263.088		254.139		250.629		252.830	

Cinsiyet değişkenine göre, psikolojik sermaye alt boyutları anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre erkek çalışanların öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılıklarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Toplumumuzun geneline hakim olan erkek egemen yapı, burada da kendini göstermekte ve böylelikle erkek bireyler çok daha öz güvenli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kadın bireylerin daha geri planda kaldığı, daha düşük öz-güvene ve dolayısıyla daha az öz-yeterliliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Erkek çalışanların hedeflerine yönelik olarak daha motive oldukları bu nedenle umut düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca yaşanan aksiliklerden dolayı kendilerini suçlamadıkları, bunun genel olarak yaşanabilecek sorunlar olduğunu, ulaşılan olumlu sonuçların ise kendi başarılarından kaynaklandığını düşündüklerinden iyimserlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir. Erkek çalışanların dayanıklılık düzeyleri ise, yaşanan aksiliklere karşı daha dirençli olmaları ve aksilikler sonrasında hızlı bir şekilde toparlanarak yeniden hedefe yönelik harekete geçebilmeleri nedeniyle yüksektir denilebilir.

Yaş değişkenine göre, psikolojik sermaye alt boyutlarından öz-yeterlilik anlamlı farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre 40-49 yaş aralığındaki katılımcıların öz-yeterliliklerinin 20-29 yaş aralığındakilere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ileri yaşlardaki bireylerin daha çok hayat tecrübesine sahip olmaları nedeniyle birçok durum karşısında verecekleri tepkilere hazırlıklı olmalarından kaynaklanabilir. Ani gelişen bir durum karşısında paniğe kapılmadan sakin bir şekilde olayı kontrol altında tutabilmelerine bağlı olarak öz-yeterliliklerinde yüksek olduğu söylenebilir.

Hizmet süresi değişkenine göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, iyimserlik ve dayanıklılık anlamlı farklılık göstermektedir. Ulaşılan bulgulara göre, 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip katılımcıların umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerinin 1-10 yıl arası hizmet süresine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumu; çalıştığı yıllarda tecrübe kazanan sağlık çalışanlarının daha ulaşılabilir hedefler belirlemelerine, bunları küçük adımlar vasıtasıyla gerçekleştirmelerine, karşılaşılabilecekleri problemlere karşı hazırlı olmalarına ve sıkıntılı durumlarda yeniden hedef belirleyebilmelerine bağlamak mümkündür. Ayrıca geçmişte yaşanan sıkıntılardan ders çıkarıp gelecekteki fırsatlara odaklandıkları söylenebilir. Ayrıca daha tecrübeli çalışanlar, yaşanan sıkıntıları bir sıçrama tahtası olarak görebilir ve bu durumu daha ileri gidebilmek için bir fırsat olarak görebilirler.

Demografik değişkenlerden medeni durum, unvan ve eğitim durumuna göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları anlamlı farklılık göstermemektedir. Daha açık bir ifadeyle katılımcıların medeni durumları, unvanları ve eğitim düzeyleri pozitif psikolojik sermaye düzeylerini etkilememektedir.

3.7. Sonuç ve Öneriler

2017 yılı Sağlık Bakanlığına bağlı hastane sayısı 879, üniversite hastane sayısı 68, özel hastane sayısı 571'dir (Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017: 3). Buradan, sağlık hizmetleri sunumunun büyük bölümünün kamu hastaneleri aracılığıyla sağlandığı görülmektedir. Kamu hastanelerindeki performans artışı, dolaylı olarak sürekli rekabet halinde olan sektörün tamamını gelişme yönünde harekete geçirecektir. Sunulan hizmetler sağlık çalışanları aracılığıyla gerçekleştirildiğinden, kamu hastanelerinde insan kaynaklarının geliştirilmesine ayrılan yatırım miktarı önem kazanmaktadır. Bu noktada hangi demografik özelliklere sahip çalışanların psikolojik sermayelerinin daha çok desteklenmesi gerektiğine dair fikir sahibi olunması fayda sağlayacaktır. Bu nedenle, yapılan çalışma ile kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personelinin mevcut psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlere göre pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerinin genel anlamda yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, öz-yeterlilik alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, Say'ın (2005) fen bilgisi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışması ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada, erkek katılımcıların öz-yeterlilik düzeyinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Savur'un (2013) emniyet teşkilatı çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların psikolojik sermayeye ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Dayanıklılık alt boyutunun ise hem cinsiyet hem de hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sünkür (2014), mesleki kıdem (hizmet yılı) değişkenine göre, 21 yıl ve üstü hizmet yılına sahip katılımcıların, diğer gruplarda yer alan meslektaşlarına göre daha dayanıklı olduğunu belirlemiştir. Oruç (2015) ve Erkmen ve Esen (2012), katılımcıların işyeri deneyimi (hizmet yılı) arttıkça psikolojik sermayelerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Elde edilen sonuçlardan hareketle şu önerilerde bulunulabilir. Organizasyonel katılımcıların yeteneklerinin performans dönüşmesi isteniyorsa, doğal olarak iyi yaptıkları işlere yerleştirilmelidirler (Buckingham ve Coffman, 1999: 6). Böylelikle, eğitim ve geliştirmeye fazladan yatırım yapmanın önüne geçilebilir. Araştırmada, kadın çalışanların öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri erkeklere göre düşük çıkmıştır. Bu nedenle, kadın personele daha çok kendileriyle özdeşleştirebilecekleri ve başarıyı deneyimleyebilecekleri görevler verilerek öz-yeterlilik seviyeleri yükseltilebilir. Örneğin, kadın psikologlar daha çok çocuk hastaların telkin edilmesinde başarılı ise bu tip hastaların kadın psikologlara yönlendirilmesi sağlanabilir. Diğer taraftan, başarı düzeyi düşük personel başarılı personel ile birlikte çalıştırılarak 'ben de yapabilirim' duygusunun oluşması sağlanabilir. Kadın çalışanların umut düzeyini artırmak için zor ama imkansız olmayan hedefler belirlenip, bunlar küçük alt hedeflere bölünebilir. Örneğin, bir kadın doktora servisteki hastaların tamamını iyileştirmesi gibi bir hedef koyulabilir ve bunu hastaları tek tek iyileştirme gibi alt hedeflerden başlayarak gerçekleştirmesi istenebilir. Ayrıca, hedeflere katkıda bulunan yöneticiler ve çalışanlar ödüllendirilebilir, etkileşimli ve katılımcı umut geliştirme eğitimleri düzenlenerek çalışanların umut seviyelerinin artması sağlanabilir. Ancak, beklenmeyen durumların gerçekleşmesi halinde bunu içselleştirip kendi hataları olarak görmelerinin önüne geçilerek aksine genel bir durum olduğunun benimsenmesi, böylelikle bir sonraki vakada başarılı olacağına dair iyimser bakış açısının korunması faydalı olabilir. Luthans ve Youssef (2004a: 144), beşeri, sosyal ve psikolojik sermayenin sinerjik bir bütünün parçası olduğunu ve rekabet avantajı sağlayabileceğini belirtmektedirler. Bu nedenle, kadın çalışanların dayanıklılık düzeylerini artırmak için; bilgi, beceri, yetenek, deneyim, eğitim gibi beşeri sermayelerinin seviyelerini yükseltmeye yönelik girişimlerde bulunulabilir; açık iletişim kanalları, sosyal tanıma, geri bildirim, takım çalışması, iş-yaşam dengesi gibi yaklaşımlarla sosyal sermaye seviyeleri yükseltilecek verilen görevleri başarabileceklerine olan inançları kuvvetlendirilebilir. Öte yandan başarısızlık yaşayabilecekleri durumların önüne geçilmesi için önlemler alınabilir. Yaş bakımından bakıldığında ise genç çalışanlara giderek zorlaşan görevler verilerek kendilerini geliştirmeleri sağlanabilir. Ayrıca, bugünün organizasyonlarının çoğu, teknik eğitime ve çok pahalı finansal ödül sistemlerine büyük yatırım yapmaktadır. Bunun yanında, kuruluşlar ve yöneticiler sınırsız miktarda sahip oldukları ve hiçbir maliyeti olmayan önemli bir kaynağı görmezden gelmektedirler. Bu kaynak, psikolojik sermaye etkinliğini oluşturmada yardımcı olan onaylama, takdir etme, geri bildirim sağlama ve sosyal tanımayı da sağlayan güçlü bir performans etkisine sahiptir (Luthans vd., 2007b: 47-48). Bu nedenle, olumlu geri bildirimde bulunma ve sosyal tanıma, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini artırabilir ve performans artışı sağlanabilir. Yöneticiler, tecrübe bakımından zayıf personele verilen görevi başaracakmış gibi davranarak onları cesaretlendirebilir ve geleceğin yöneticileri olabilmeleri konusunda umutlarının artmasına yardımcı olabilirler. Tecrübe bakımından zayıf olan personelin geçmişte yaptığı hatalar nedeniyle kendini suçlaması önlenerek şimdiki hayatlarının pozitif yönüne odaklanmaları sağlanabilir ve gelecekte karşılaşılabilecekleri sıkıntıları fırsatlar olarak görmeleri sağlanarak iyimserlik düzeyleri yükseltilebilir. Aynı zamanda, olumlu sonuçlara ulaşmayı sağlayacak kaynakların geliştirilmesi ve başarıyı engelleyici risk faktörlerinin önlenmesi, özellikle tecrübe düzeyi düşük personelin dayanıklılığının artmasını sağlayabilir. Böylelikle, personelin işten kaçınmasının ve başarısızlık algısına bağlı oluşabilecek maliyetlerin önüne geçmek mümkün olabilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde ise, piknik, futbol turnuvası, gezi gibi sosyal faaliyetler vasıtasıyla çalışanların birbirleriyle aynı zamanda yöneticileriyle iletişimi ve iyimserlik seviyeleri güçlendirilebilir. Pozitif yaklaşımlarla ve teşviklerle (başarılı personele teşekkür belgesi veya ikramiye verilmesi yöntemlerinin etkin olarak kullanılması yoluyla) çalışanların kaliteyi ve performansını artırmaları sağlanabilir. Motivasyonu artıran çalışan, daha iyi hizmet sunarak hastaların kuruma bakış açılarını olumlu yönde etkileyebilir. Çalışanların işten ayrılmasının ve (çalışanların organizasyon içerisinde sosyalleşmesiyle, kültürünün bir parçası haline gelmesiyle, yapısı ve dinamik süreçlerini anlamasıyla ve bir bütün olarak nasıl işlediğinin öğrenilmesiyle, zamanla oluşan) örtük bilginin dağılmasının engellenebilmesi adına, iş yeri ile ilgili sıkıntılar mümkün olduğunca giderilmeli ve öz-yeterlilik seviyeleri yükseltilebilir. Zorlu görevler küçük ve başarılı olabilir parçalara bölünerek çalışanların başarı sağlamaları ve umutlarının artırılması sağlanabilir. Hasta hakları kadar sağlık çalışanlarının hakları konusunda da daha kapsamlı yasal düzenlemelerin yapılması, çalışma ve nöbet saatlerinin makul seviyelerde tutularak dayanıklılık seviyelerinin artırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, İstanbul: Sakarya Kitabevi.

- Ayyıldız, H. ve Cengiz, E. (2006). "Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 11(1), 63-84.
- Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2008). "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bandura, A. (1995). "Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies", A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy In Changing Societies*, içinde (1-45), New York: Cambridge University Press.
- Bernstein, S.D. (2003). "Positive Organizational Scholarship: Meet The Movement: An Interview with Kim Cameron, Jane Dutton, and Robert Quinn", *Journal of Management Inquiry*, 12, 266-271.
- Buckingham, M. ve Coffman, C. (1999). *First, Break All The Rules*, New York: Simon & Schuster.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E. ve Quinn, R.E. (2003a). "Foundations of Positive Organizational Scholarship", K.S.Cameron, J.E.Dutton, ve R.E.Quinn (Ed.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, içinde (3-13), Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E. ve Quinn, R.E. (2003b). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA.
- Cameron, K.S. (2005). "Organizational Effectiveness: Its Demise and Re-Emergence Through Positive Organisational Scholarship", K.G. Smith ve M.A.Hitt (Ed.), *Great Minds In Management: The Process of Theory Development*, içinde (304–330). New York: Oxford University Press.
- Caza, A. ve Cameron, K.S. (2008). *Positive Organizational Scholarship: What Does It Achieve?*, *Handbook of Macro-Organizational Behavior*, New York: Sage.
- Çetin F. ve Basım H.N. (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Donaldson, S.I. ve Ko, I. (2010). "Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base", *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erkmen E. ve Esen, E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). "Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri", *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Kelloway, E.K (1998). *Assessing Model Fit. Using Lisrel for Structural Equation Modeling*. 3rd ed. USA: Sage Publications.
- Kersting K. (2003). "Turning Happiness Into Economic Power", *Monitor on Psychology*, 34(11), 26.
- Luthans F, Avolio B, Walumbwa F. ve Li W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance", *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F. (2002a). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Brent Gordon (Eds). McGraw-Hill/Irwin, 12th ed., New York.
- Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2009a). "Inquiry Unplugged: Building on Hackman's Potential Perils of POB", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 323-328.
- Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2009b). "The 'Point' of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.

- Luthans, F., Avalio, B. J., Avey, J. B., Norman, S.M. (2007c). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. ve Church, A.H. (2002b). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, 16, 57- 75.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004a). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007a). "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayımları ve Psikolojik İyi Oluşum Rolü*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2017). *Haber Bülteni*, Sayı 6.
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Say, M. (2005). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, Pocket Books, NewYork.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology an Introduction", *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Snyder, C.R., Irving, L. ve Anderson, J.R. (1991). "Hope and Health Measuring the Will and The Ways", C.R.Snyder ve D.R.Forsyt (Ed.), *Handbook of Social and Clinical Psychology*, içinde (285-305), Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, CR. (2000). *Handbook of Hope*, San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998). "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Tiger, L. (1971). *Optimism: The Biology of Hope*, New York: Simon & Schuster.
- Wood, R. ve Bandura A. (1989). "Impact of Conceptions of Ability On Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415.