



*Araştırma Makalesi • Research Article*

**Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma\***

*Individual Performance Effect Of Psychological Capital: A Research On Nurses*

Hilal Kuşcu Karatepe <sup>a</sup>, Fatma Nuray Kuşcu <sup>b</sup>, Mesut Karaman <sup>c,\*\*</sup>

<sup>a</sup> Öğr. Gör. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Osmaniye/Türkiye.  
ORCID:0000-0001-9237-2714

<sup>b</sup> Öğr. Gör. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Hatay/Türkiye.  
ORCID: 0000-0003-2657-6174

<sup>c</sup> Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kahramanmaraş/Türkiye.  
ORCID:0000-0001-6154-8940

**MAKALE BİLGİSİ**

*Makale Geçmişi:*

Başvuru tarihi: 01 Şubat 2019  
Düzeltilme tarihi: 30 Mayıs 2019  
Kabul tarihi: 17 Temmuz 2019

Anahtar Kelimeler:

Psikolojik Sermaye  
Bireysel Performans  
Hemşireler  
Sağlık Kurumları

**ÖZ**

Bu çalışma sağlık hizmetlerinin önemli bir parçası olan hemşirelerde psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma Malatya'da bir kamu hastanesinde 150 hemşireden elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları olarak yararlanılan ölçekler Luthans vd., (2007)'nin geliştirdiği; Çetin ve Basım (2012)'in Türkçeye adaptasyon çalışmasını yaptığı Psikolojik Sermaye Ölçeği ile Schepers (2005)'in geliştirip Özpehlivan (2015)'nin geçerlilik güvenirlik çalışmasını yaptığı Bireysel Performans Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde sayı-yüzdeler hesaplama, frekans, t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson kolerasyon analizi, basit ve çoklu regresyon analizi yöntemleri uygulanmıştır. Bu çalışmada psikolojik sermayenin ve alt boyutlarından öz yeterlilik alt boyutunun bireysel performansı istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

**ARTICLE INFO**

*Article history:*

Received 01 February 2019  
Received in revised form 30 May 2019  
Accepted 17 July 2019

Keywords:

Psychological Capital  
Individual Performance  
Nurses  
Health Institutions

**ABSTRACT**

This study was carried out to determine psychological capital levels of nurses who are an important part of health services and to show the effect of psychological capital on individual performance. The study was carried out in accordance with the data obtained from 150 nurses in a public hospital in Malatya. The scales used as data collection tools were developed by Luthans et al. (2007), and the psychological capital scale developed by Cetin and Basım (2012) for Turkish adaptation study was developed by Schepers (2005). The validity reliability study used its individual performance scale. In the analysis of the data, number-percentage calculation, frequency, t-test, one-way analysis of variance, pearson correlation analysis, simple and multiple regression analysis methods were applied. In this study, it was determined that the self-efficacy sub-dimension of the psychological capital and its sub-dimensions affected the individual performance statistically significant and positively.

**1. Giriş**

Kurumsal olarak başarının elde edilmesi ve işletmenin rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmesi günümüz şartlarında giderek daha zor hale gelmektedir. Yaşanan hızlı değişimler, teknolojik ilerlemeler işletmeler açısından örgüt psikolojisi alanında yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına

zemin hazırlamıştır. Böylece pozitif psikoloji alanında pozitif örgütsel davranış akımı ortaya çıkmış ve bu akım kapsamında yapılan çalışmalar ile insanın gerçek potansiyelini ortaya çıkarmak ve onun gerçek değerini anlamak için insan ve sosyal sermayenin ötesinde psikolojik sermayenin giderek önem kazandığı görülmüştür (Kutanis ve Oruç, 2014: 144-145).

\*Bu çalışmanın bir bölümü 11-13 Ekim 2018 tarihleri arasında Muğla'da düzenlenen 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Sorumlu yazar/Corresponding author  
e-posta: mesut\_karaman66@hotmail.com

Psikolojik sermaye bireylerin olumlu yönlerinin nasıl ortaya çıkarıldığı ve bu yönlerin nasıl geliştirileceğiyle ilişkili olarak eğitim ya da tecrübe ile değişebilen çeşitli özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Oruç ve Kutanis, 2015: 37). Bireylerin kendilerini tanımak için kim oldukları ve gelecekte ne olmayı istedikleriyle ilgili durumları ortaya koymaya çalışmaktadır (Luthans vd., 2007: 388; Törsten, Arslantaş ve Şahin, 2017: 730). İşletmeler içerisinde yaşanan hızlı değişimler, rekabetin giderek artması, çalışanlar üzerinde işletmelerde kademe azaltma veya küçülme gibi uygulamaların hızla yayılması çalışanların psikolojik olarak etkilenmelerine neden olduğu gibi aynı zamanda memnuniyetsizlik, tatminsizlik, mutsuzluk ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır. İşletmenin verimini arttırmak, rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmek amacıyla çalışanların sahip oldukları diğer sermaye türlerinden farklı olarak psikolojik sermaye, belirtilen bu konular ve daha fazlası için işletme yöneticilerine yardımcı olmaktadır (Akçay, 2012: 124).

Hizmet sektöründe işletmelerin sayısının artması ve faaliyet alanlarına göre işletmelerin rakiplerinin çoğalması sağlık sektöründe de benzer gelişmelerin yaşanmasına neden olmuştur. Sağlık kurumlarında da rekabet yerel düzeyden çıkıp küresel düzeyde kendini göstermeye başlamıştır. Sağlık kurumlarında kaliteli hizmet anlayışı, çalışanları tarafından güler yüzlü hizmet sunumu gibi temel öğeler sağlık kuruluşlarının misyonunun başında yer almaktadır. Bu konuda da en büyük etken hizmet sunumu gerçekleştiren sağlık çalışanlarıdır. Bu çalışma sağlık çalışanlarının büyük bir çoğunluğunu oluşturan hemşirelerde psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca çalışmada hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ve bireysel performansları incelenerek demografik değişkenler açısından bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda öncelikli olarak literatür bilgisine yer verilmiş ve daha sonra araştırma bulgularına değinilerek araştırmanın sonuç ve önerileri ile son bulmuştur.

## 2. Psikolojik Sermaye

Literatürde ilk defa Maslow (1954) tarafından gündeme getirilen pozitif psikoloji kavramı, 1990'lı yılların sonuna doğru Martin Seligman liderliğinde bir psikolog grubunun çalışmalarıyla literatürdeki yerini almıştır (Wright, 2003) Seligman (1999) tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji, insanın normal olmayan yönlerini araştırmaktadır. Pozitif psikoloji, bireyin, güçlü ve pozitif yönlerini anlayıp geliştirilmesinin gereğine dikkat çekmektedir. Böylece psikoloji biliminin bireylerin yalnızca olumsuz yönlerine veya kusurlarının üzerinde durulmasının yeterli olmadığı belirtilmiş ve pozitif psikoloji kavramının gerekliliği ifade edilmiştir (Törsten, Arslantaş ve Şahin, 2017: 729).

Bireylerin daha istekli ve mutlu bir şekilde çalışmak istemelerinden hareketle gelişme gösteren pozitif psikoloji Martin Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanı olmasıyla daha hızlı bir şekilde gelişme göstermiştir (Öge ve Kaplan, 2017: 30-31). Psikoloji biliminin insan davranışı ve fonksiyonlarının patolojisi ve bireyin olumsuz yönlerini ele alan çalışmalarına tepki olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji, bireyin yaşamı içerisinde tıkanıp her noktayı pozitif bir bakış açısıyla pozitif bir yöne, daha mutlu, daha huzurlu olana ve daha üst

seviyeye çıkarma mücadelesidir (Luthans, 2002a). Araştırmacıların pozitifliğe olan ilgisi ve çalışmaları pozitif bilimsel bir yaklaşımın ihtiyacını meydana getirmiş (Kutanis ve Oruç, 2014) ve pozitif örgütsel davranış akımı doğmuştur. Pozitif örgütsel davranış kapsamında gelişen pozitif psikoloji bireyin güçlü yanları, mutlu oluş ve iyi oluş gibi kişilerin temel özelliklerine odaklanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 2). Pozitif psikoloji bireylerin negatif yönünün araştırıldığı kadar pozitif yönünde araştırılmasının gerekliliğini belirtmiştir (Kutanis ve Oruç, 2014: 146). Luthans (2002) psikoloji alanında yapılan 375000 makalenin yalnızca negatif kavramlar olan (öfke, depresyon, kaygı, korku ve ruh hastalıkları gibi) odaklandığını buna karşılık yalnızca 1000 makalede pozitif kavramların incelendiğini ifade etmiştir.

İş hayatında uygulanan pozitif örgütsel davranış ve onun türevi olan psikolojik sermaye pozitif psikoloji teori ve araştırmalarıyla birlikte Luthan ve arkadaşları tarafından 2000'li yıllarda başlayan ve kaynağını pozitif örgütsel davranıştan alan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Kutanis ve Oruç, 2014: 149). Pozitif psikolojik sermaye bireylerin güçlü taraflarının nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiği ile ilişkili olarak eğitim veya tecrübe gibi geliştirilebilen ve değişebilen çeşitli özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 326). Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın özelliklerini en iyi karşılayan onun bir dalı olarak ortaya çıkan bir kavramdır. (Kutanis ve Oruç, 2014).

Luthan vd., (2007) "bireylerin olumluluk anlamında gösterdiği gelişme" olarak tanımlanırken, Luthan ve Youssef (2004: 152) psikolojik sermayenin "ölçülebilir, geliştirilebilir, yönetilebilir ve özgün bir olgudur" şeklinde ifade etmişlerdir (Koçak ve Temiz, 2016: 3335). Psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz yeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Luthans vd., 2007). Bu dört alt boyut aşağıda kısaca açıklanmıştır.

*Umut boyutu;* Snyder, Irving ve Anderson (1991) tanımına göre bireyin amaç odaklı başarıma duygusu ile alternatif yolların planlanmasındaki pozitif motivasyonel durumudur (Kökalan ve Şevik, 2017: 716). Umut bireyin belirlemiş olduğu amaçlar doğrultusunda bu amaçlara ulaşmak için engellerin üstesinden gelebilme inancını (başarma gücü) kapsayan motivasyona yönelik bir durumu ifade etmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 126).

*Öz yeterlilik boyutu;* bireyin verilen görevi veya bir işi yapabileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Kişinin öz yeterliliğinin yüksek olması iş yapabileceğine dair inancının da yüksek olmasını sağlamaktadır. Öz yeterlilik seviyesi yüksek olan çalışanların görevlerini başarıyla gerçekleştirmek için daha fazla çaba harcadıkları ve çalıştıkları gözlemlenmiştir. Öz yeterlilik, örgütün belirlemiş olduğu hedefleri gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyulan hareket biçimi, motivasyon ve bilişsel kaynağı belirlemesinde bireyin yeteneklerine olan inanç ve güveni olarak ifade edilmektedir (Akdemir ve Acan, 2017: 61). Stajkovic ve Luthans (1998: 73) öz yeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisi ile ilgili 20 yıllık süreçte yapılan 114 çalışmayı incelemeleri sonucunda öz yeterliliğin, iş performansı üzerinde güçlü pozitif etkisi olduğunu bulmuşlardır.

*İyimserlik boyutu*; bireylerin olumlu olayları kalıcı, içsel ve yaygın nedenlerle ilişkilendirirken, olumsuz olayları ise, dışsal, geçici ve belirli koşullara bağlamalarıyla ilgilidir. Bu nedenle iyimserlik yüksek performans elde edilmesinin öncülerinden biri olduğu ve başarıyı elde etmek için bir fırsat olarak algılanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305). Seligman (1998) çalışmasında iyimser kişilerin daha fazla performans sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır (Çetin ve Basım, 2012: 125).

*Psikolojik dayanıklılık*; bireyin ciddi riskler karşısında başarılı bir şekilde kendini toplama yeteneği olarak ifade edilebilir. Kişi bu risklerin farkına vardığında olaylara olumlu yönde uyum gösterir. Bu risk faktörleri ise, istenmeyen bir sonucun ortaya çıkmasına neden olan etmenlerdir. Bunlar; alkol ve madde bağımlılığı, travmaya maruz kalma, şiddet gibi olumsuz ve yıkıcı etmenleri içermektedir (Kutani ve Oruç, 2014: 153).

### 3. Bireysel Performans

Performans genel olarak amaçlı ya da planlanan bir etkinlik sonucunda elde edileni nicel ya da nitelik olarak belirleyen bir kavramdır. İşletmenin belirlemiş olduğu hedefler/amaçlar doğrultusunda bunların gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların genel anlamda değerlendirilmesi olarak da ifade edilebilir. Performans değerlendirme çalışanın görevi süresince değerlendirilmesi, performansının incelenmesi, değerlendirme sonucunun kaydedilmesi ve bu sonuçların ilgili yöneticilere, çalışana bildirilmesini kapsayan bir süreçtir (Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat, 2012: 384).

Rekabet ortamında rakiplerine karşın işletmeler belirlemiş oldukları amaçları gerçekleştirebilmek için çalışanların bireysel performanslarına ayrı bir önem vermektedirler. Bireysel performans, örgütün belirlemiş olduğu amaçlar doğrultusunda bireyin kullandığı yetkinlikler olarak da tanımlanabilir. Bireyin bu yetkinlikleri yalnızca işe yönelik değil işe yönelik olmayan görev ve davranışları da kapsamaktadır. Bireyin yetkinliği işletmenin hedeflerini başarma derecesidir. Günümüzde işletmeler yaşanan hızlı değişim ve teknolojik gelişmelerle birlikte çalışanların performanslarına verdikleri önemde yaşanan bu değişimler çerçevesinde artmaktadır (Kara Uğurlu, 2014: 22-24).

İşletmeler de en değerli varlık olan insan olduğundan dolayı bu doğrultuda insandan en yüksek faydayı elde etmek istemeleri bireysel performansa olan ilgiyi ve bu alana yönelik çalışmaları arttırmıştır. İşletme içerisinde çalışanların bireysel performanslarını oluşturan bir takım unsurlar yer almaktadır. Bu unsurlar Barutçugil (2015)'e göre;

- Odaklanma (çalışanın ne yapacağını bilmesi)
- Yetkinlik (çalışanın yapabileceği işin becerilerine sahip olması)
- Adanma (çalışanın katkıda bulunmaya istekli olması) olmak üzere üç başlık altında incelemiştir.

Kurumsal olarak bireysel performans çalışanın gerçekleştirmesi için tanımlanmış olan görevin özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içerisinde gerçekleştirmesi olarak ifade edilebilir (Çetin, Akın ve Erol, 2001: 73). Buradan hareketle kurumda çalışan performansından bahsedebilmek için kişinin önceden tanımlanmış ve sınırları çizilmiş bir iş icra etmesi, bu işin çalışanın özellik ve yeteneklerine uygun olması ve çalışanın işini yapabileme derecesini gösteren bir standardın olması gerekmektedir.

### 4. Yöntem

Tanımlayıcı tipteki bu araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma, hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin bireysel performanslarını ne düzeyde etkilediğini açıklamak amacıyla yapılmıştır. Araştırma evrenini Malatya'daki kamu hastanelerinde çalışan tüm hemşireler oluştururken, araştırmanın örnekleme ise, Malatya da bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmaya olasılıksız gelişigüzel örneklem yöntemiyle Şubat-Nisan 2018 tarihleri seçilen 150 hemşire dahil edilmiştir. Hemşirelere anket uygulaması yapılmadan önce kurumdan sözlü izin alınmış, hemşirelere anket hakkında gereken bilgiler verilmiş olup gönüllülük esas alınarak araştırmaya katılmaları sağlanmıştır. Veri toplama araçları olarak üç form kullanılmıştır. İlk formda yazar grubu tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, ikinci formda Psikolojik Sermaye Ölçeği ve üçüncü form olarak ise Bireysel Performans Ölçeği kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği; Luthans vd., (2007)'ningeliştirdiği, Çetin ve Basım (2012)'in Türkçe'ye adaptasyon çalışmasını yaptığı 24 maddeden oluşmuştur. Ölçek, likert tipi olarak geliştirilmiş ve puanlaması "1 hiç katılmıyorum" ve "6 tamamen katılıyorum" arasında yapılmıştır. Ölçek, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz yeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bireysel Performans Ölçeği; Schepers (2005)'in geliştirmiş olduğu Özpehlivan (2015)'nin geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yaptığı ve bu çalışma sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,82 olarak bulunan 9 madde ve tek boyuttan oluşan "Bireysel Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek likert tipi olarak geliştirilmiş ve puanlaması "1 kesinlikle katılmıyorum" ve "5 kesinlikle katılıyorum" arasındadır.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır. İlk değerlendirme sonucunda 150 hemşireden toplanan verilerin normal dağılıma uygunluğuna bakılmış yapılan outliers işlemi sonucunda çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının -1,5 ile +1,5 (Tabachnick ve Fidell, 2013) üzeri olan 6 kişi analiz dışı bırakılmıştır. Böylece 144 kişinin verilerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 1). Sayı-yüzdeler hesaplama, pearsonkolerasyon, basit ve çoklu regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

**Tablo 1.** Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları İle Bireysel Performans Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları ile Normal Dağılım Değerleri

	Cronbach's Alpha	Skewness	Kurtosis	Std. deviation
Psikolojik dayanıklılık	0,76	-0,139	-0,751	0,81
İyimserlik	0,59	0,433	-0,171	0,78
Umut	0,85	0,131	-1,179	0,87
Öz yeterlilik	0,91	-0,114	-0,638	0,92
Psikolojik sermaye	0,92	0,096	-0,956	0,82
Bireysel performans	0,83	-0,890	0,983	0,60

Tablo 1'de araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları, çarpıklık ve basıklık değerleri ile standart sapması gösterilmiştir. Araştırma da kullanılan psikolojik sermaye ölçeği Cronbach's Alpha değeri (0,92) olarak bulunurken, öz yeterlilik boyutu (0,91), umut boyutu (0,86), psikolojik dayanıklılık boyutu (0,77) ve iyimserlik boyutunun ise (0,59) olarak bulunmuştur. Bireysel

Performans Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri ise (0,75) olarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan iki ölçeğin normal dağılım katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında olduğu görülmekte ve normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır (Tabachnick & Fidell 2013). İlgili alan yazını dikkate alınarak araştırma kapsamında hipotezler geliştirmiş test edilmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Araştırma Kapsamında Geliştirilen Hipotezler

Hipotez 1	Hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin bireysel performans üzerinde anlamlı düzeyde pozitif yönlü etkisi vardır.
Hipotez 1a	Hemşirelerin psikolojik sermaye umut alt boyutunun bireysel performans üzerinde anlamlı düzeyde pozitif yönlü etkisi vardır.
Hipotez 1b	Hemşirelerin psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutunun bireysel performans üzerinde anlamlı düzeyde pozitif yönlü etkisi vardır.
Hipotez 1c	Hemşirelerin psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutunun bireysel performans üzerinde anlamlı düzeyde pozitif yönlü etkisi vardır.
Hipotez 1d	Hemşirelerin psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutunun bireysel performans üzerinde anlamlı düzeyde pozitif yönlü etkisi vardır.

## 5. Bulgular ve Tartışma

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir. Araştırma grubunda katılımcıların %73,6'sı (n=106 kişi) kadın, %26,4'ü (n= 38) erkektir. Hemşirelerin %70,8'i evli iken buna karşın %29,2'si bekarıdır. Buradan hareketle evli olan katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarında %8,3'ü 17-22 yaş, %19,4'ü 23-28 yaş, %34'ü 29-34 yaş, %27,1'i 35-40 yaş ve % 11,1'i 41 ve yaş üzeridir.

Eğitim düzeyleri incelendiğinde; %6,9'u lise, %24,3'ü yüksek okul, %54,9'u lisans, %13,9'u ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların toplam mesleki yıl olarak dağılımı incelendiğinde; %22,9'unun 1-5 yıl, %31,3'ünün 6-10 yıl, %20,8'inin 11-15 yıl ve %25'inin 16 ve üzeri yıl olduğu belirlenmiştir. Buldukları kurumda çalışma süresi incelendiğinde; %51,4'ünün 1-5 yıl arası olduğu görülmüştür. Çalışma statüsü olarak hemşirelerin %77,1'i servis hemşiresidir.

Çalıştıkları birim dağılımında %27,8'inin ameliyathane, %25'i cerrahi, %19,4'ü dahiliye, %16,7'si yoğun bakım ve %11,1'i diğer (enfeksiyon, organ nakli, hemotoloji, hemodiyaliz) birim servislerinde çalışmaktadır. Hemşirelerin sosyo-demografik değişkenler ile psikolojik sermaye ve bireysel performans arasında yapılan t testi ve tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Katılımcıların cinsiyetleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup (T:-2,257; P:0,026), erkek hemşirelerde (4,67±0,74) psikolojik sermayenin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiş ve bulgunun literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür (Erkmen ve Esen, 2012; Örgün, Keskin ve Erol, 2017). Hemşirelerin medeni

durumları ile psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Katılımcıların yaş dağılımları ile psikolojik sermaye ölçeği arasında anlamlı bir fark (F:4,102; P:0,004) ve psikolojik sermayenin 29-34 yaş arası (4,58±0,60) olan hemşirelerde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuş ve bulgunun literatür ile uyumlu olduğu gözlenmiştir (Karaman, 2018; Tekin, 2018; Özkan Seray, 2018; Erkmen ve Esen, 2012).

Hemşirelerin eğitim durumları ile psikolojik sermaye ölçeği arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015)'nin çalışmasında ise katılımcıların eğitim durumları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Katılımcıların toplam mesleki yıl süreleri ile psikolojik sermaye ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark (F:2,826; P:0,041) olup psikolojik sermayenin toplam mesleki yıl süresi 11-15 yıl arası (4,61±0,67) olan çalışanlarda anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmış ve bu sonuç literatür ile uyumludur (Kaya, Balay ve Demirci, 2014).

Hemşirelerin buldukları kurumda çalışma süresi ile psikolojik sermaye ölçeği arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmış ve bu sonuç literatür ile uyumludur (Örgün, Keskin ve Erol, 2017). Katılımcıların çalışma statüsü ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark (F:3,765; P:0,175) ve psikolojik sermayenin sorumlu hemşire (4,82±0,80) olarak görev yapanlarda anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş ve bu sonucun literatür ile uyumlu olduğu belirlenmiştir (Yıldız ve Örcü, 2016). Hemşirelerin çalıştıkları birim ile psikolojik sermaye ölçeği arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri İle Psikolojik Sermaye ve Bireysel Performans Ölçeği t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	N	%	Psikolojik Sermaye		Bireysel Performans	
			Mean±ss		Mean±ss	
<b>Cinsiyet**</b>						
Kadın	106	73,6	4,36±0,70	T:-2,257 P:0,026*	4,15±0,63	T:-0,880 P:0,380
Erkek	38	26,4	4,67±0,74		4,25±0,60	
<b>Medeni durum**</b>						
Evli	102	70,8	4,44±0,73	T:-0,190 P:0,849	4,15±0,60	T:-0,768 P:0,444
Bekâr	42	29,2	4,46±0,71		4,24±0,65	
<b>Yaş***</b>						
17-22 yaş arası	12	8,3	3,90±0,93		3,05±0,59	
23-28 yaş arası	28	19,4	4,33±0,59	F:2,540 P:0,048*	4,22±0,33	F:8,161 P:0,000*
29-34 yaş arası	49	34	4,58±0,60		4,39±0,39	
35-40 yaş arası	39	27,1	4,49±0,80		4,26±0,48	
41 ve üzeri	16	11,1	4,52±0,78		4,09±0,85	
<b>Eğitim düzeyi***</b>						
Lise	10	6,9	4,24±0,70	F:1,942 P:0,126	4,11±0,55	F:0,307 P:0,820
Yüksekokul	35	24,3	4,42±0,72		4,12±0,61	
Lisans	79	54,9	4,55±0,76		4,22±0,63	
Yüksek lisans	20	13,9	4,16±0,47		4,15±0,46	
<b>Toplam mesleki yıl***</b>						
1-5 yıl	33	22,9	4,19±0,75	F:2,826 P:0,041*	3,90±0,68	F:3,408 P:0,019*
6-10 yıl	45	31,3	4,59±0,70		4,25±0,69	
11-15 yıl	30	20,8	4,61±0,67		4,34±0,38	
16 ve üstü	36	25	4,36±0,71		4,20±0,47	
<b>Buldukları kurumda çalışma süresi***</b>						
1-5 yıl	74	51,4	4,34±0,77	F:1,676 P:0,175	4,06±0,68	F:2,607 P:0,054
6-10 yıl	36	25	4,54±0,64		4,35±0,49	
11-15 yıl	19	13,2	4,71±0,67		4,34±0,39	
16 ve üstü	15	10,4	4,41±0,69		4,14±0,49	
<b>Çalışma statüsü***</b>						
Servis hemşiresi	111	77,1	4,37±0,70	F:3,765 P:0,026*	4,13±0,58	F:2,839 P:0,062
Sorumlu hemşire	23	16	4,82±0,80		4,44±0,68	
Eğitim hemşiresi	10	6,9	4,39±0,53		4,03±0,47	
<b>Hangi birimde çalışıyorsunuz?***</b>						
Dâhiliye servisi	28	19,4	4,31±0,69		4,03±0,63	
Cerrahi servis	36	25	4,51±0,72	F:1,408 P:0,234	4,23±0,42	F:0,643 P:0,633
Ameliyathane	40	27,8	4,44±0,73		4,24±0,61	
Yoğun bakım	24	16,7	4,67±0,82		4,19±0,74	
Diğer	16	11,1	4,19±0,55		4,13±0,64	

\*p&lt;0,05 \*\*T Testi \*\*\*Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyleri, buldukları kurumda çalışma süresi, çalışma statüsü ve çalıştıkları birim ile performans algısı arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmış ve bu bulgunun literatür ile uyumlu olduğu gözlenmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017; Tercan, 2017; Uğurlu Kara, 2014; Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015; Saygılı, Erigüç ve Özer, 2016). Katılımcıların yaş dağılımları ile performans algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark (F:8,161; p:0,000) ve 29-34 yaş arası olan hemşirelerde (4,39±0,39) performans algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tekingündüz, Top ve Seçkin (2015)'nin yapmış oldukları çalışmada sağlık çalışanlarında performans algısı ile yaş demografik değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin toplam mesleki yıl süreleri ile performans algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark (F:3,408; p:0,019) olup performans algısının toplam mesleki yıl süresi 11-15 yıl arası olan hemşirelerde (4,34±0,38) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Uğurlu Kara (2014)'nin çalışmasında katılımcıların performans algısı ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 4'te psikolojik sermaye ölçeği ve boyutlarının, bireysel performans ölçeği ile pearsonkolerasyon analizi sonuçları ile ölçeklere ait puan ortalamaları gösterilmiştir.

Psikolojik sermaye puan ortalaması ( $\bar{X}$ =4,45±0,72) olarak hesaplanmıştır. Ölçek alt boyutlarında en yüksek puan ortalaması öz yeterlilik ( $\bar{X}$ =4,71±0,92) en düşük puan ortalaması iyimserlik ( $\bar{X}$ =4,04±0,78) alt boyutundadır ve bu sonuç literatür ile uyumludur (Yıldız ve Örcü, 2016; Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016; Cömert ve Yürür, 2017; Karaman, 2018). Katılımcıların bireysel performansa yönelik puan ortalaması ( $\bar{X}$ =4,18±0,60) olarak bulunmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde; katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ile bireysel performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (r:0,473; p:0,000). Bireysel performans ölçeği ile en yüksek ilişki öz yeterlilik alt boyutundadır (r:0,518; p:0,000). Bireysel performans ile en zayıf ilişki ise iyimserlik alt boyutundadır (r:0,321; p:0,000). Benzer bir sonuca Karaman (2018) çalışmasında da rastlanılmıştır.

**Tablo 4.** Ölçeklere Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları ve Puan Ortalamaları

	Ort.	1	2	3	4	5	6
1. Bireysel Performans	4,18±0,60	1	,349**	,321**	,414**	,518**	,473**
		r	,000	,000	,000	,000	,000
2. Dayanıklılık	4,44±0,81	p	,349**	1	,565**	,626**	,608**
		r	,000	,000	,000	,000	,000
3. İyimserlik	4,04±0,78	p	,321**	,565**	1	,657**	,585**
		r	,000	,000	,000	,000	,000
4. Umut	4,59±0,87	p	,414**	,626**	,657**	1	,799**
		r	,000	,000	,000	,000	,000
5. Öz Yeterlilik	4,71±0,92	p	,518**	,608**	,585**	,799**	1
		r	,000	,000	,000	,000	,000
6. Psikolojik Sermaye	4,45±0,72	p	,473**	,813**	,812**	,906**	,885**
		r	,000	,000	,000	,000	,000

\*\* p&lt;0,01

Psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarının bireysel performans üzerine etkisi basit ve çoklu doğrusal regresyon analiz yöntemi ile incelenmiştir. Araştırmada bağımsız değişken psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarıdır. Bağımlı değişken ise bireysel performans ölçeğidir. Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisini belirlemek amaçlı yapılan basit doğrusal regresyon analizi

bulguları Tablo 5'te gösterilmiştir. Regresyon analizi kriteri olan normal dağılım varsayımı sağlanmış olup daha sonra analiz işlemine geçilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi neticesinde oluşturulan model (F:40,921; p<0,000) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerlerine bakıldığında (t:6,397; p<0,000) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu gözlenmiştir.

**Tablo 5.** Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	F	Model (p)
	B	Std. Error					
Sabit	2,437	,276		8,822	,000	40,921	,000*
Psikolojik sermaye	,392	,061	,473	6,397	,000*		

R<sup>2</sup>:0,224 R: 0,473 \*\*P<0,001 Adjusted R<sup>2</sup>:0,218

Değişkenler arası anlamlı ve pozitif (R:0,473; p:0,000) yönlü bir ilişki mevcuttur. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı R<sup>2</sup> değeri 0,224 olarak elde edilmiştir. Buna göre; psikolojik sermayenin katılımcıların bireysel performanslarındaki değişimleri açıklama oranı % 22,4 olarak bulunmuştur.

Tablo 5'te bağımsız değişken (psikolojik sermaye) incelendiğinde; psikolojik sermayedeki bir birimlik artış bağımlı değişkende (bireysel performansa) ,392'lik bir artışı sağlamaktadır. Sonuç olarak basit doğrusal regresyon analizinde; katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüş ve Hipotez 1 kabul edilmiştir. Elde edilen verilere göre basit doğrusal regresyon modeli; Y=a+bX ise (Alpar, 2018: 444), a: 2,437 b:0,392 olmak üzere Y=a+bX ise Y=2,437+0,392X olarak kurulabilir (X=Psikolojik Sermaye). Literatür incelendiğinde; farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda

psikolojik sermayenin performansa etkisi bilimsel veriler ile kanıtlanmış ve araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu gözlenmiştir (Erkuş ve Fındıklı 2013; Kara Uğurlu, 2014; Kormazer vd., 2016; Ögüt ve Kaplan, 2015; Uğurlu Kara, 2014; Uğur, 2017; Uğan vd., 2018; Karaman, 2018).

Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının bireysel performans üzerine etkisini belirlemek amaçlı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 6). Analiz işlemi öncesi analiz kriterleri olan Durbin-Watson katsayısı (oto-korelasyon) ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarına bakılmıştır. Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması ve Durbin-Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması çoklu bağlantı ve otokorelasyonun olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2013; Korkmazer vd., 2016).

**Tablo 6.** Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Bireysel Performansa Etkisi

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	VIF
	B	Standart hata				
Sabit	2,502	,274		9,131	,000	
Dayanıklılık	,040	,073	,054	,546	,586	1,842
İyimserlik	,014	,076	,018	,178	,859	1,901
Umut	-,020	,092	-,029	-,221	,826	3,381
Öz Yeterlilik	,327	,081	,499	4,018	,000	2,938

F: 12,907 R<sup>2</sup>:0,271 R: 0,520 \*P<0,001 model (p):0,000\* Adjusted R<sup>2</sup>:0,250  
\*p<0,01 Durbin-Watson: 1,773

Durbin-Watson katsayısı 1,773 olarak elde edilmiş ve VIF değerleri ise; 1,842 ile 3,381 arasında değişmekte olduğu gözlenmiştir. Buna göre çoklu doğrusal regresyon

analizinde ot-korelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı söylenebilir. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının bireysel performans üzerine etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli (F:12,907;

$P < 0,000$ ) istatistiksel olarak anlamlıdır. Regresyon katsayılarının anlamlılığını işaret eden t istatistik değerleri; dayanıklılık (t:0,546; p:0,586), iyimserlik (t:0,178; p:0,859) ve umut (t:-0,221; p:0,826) için anlamsız bulunurken, öz yeterlilik (t:4,018; p:0,000) için anlamlı düzeyde bulunmuştur.

Bağımsız değişkenlerden öz yeterlilik alt boyutunun bağımlı değişken olan bireysel performansı açıklama oranı  $R^2$  değeri 0,271 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuca göre; katılımcıların bireysel performanslarındaki değişimlerin %27,1'ini öz yeterlilik alt boyutu ile açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenler incelendiğinde; öz yeterlilikteki bir birimlik artış bağımlı değişkende (bireysel performans) ,327'lik bir artışı sağlamaktadır. Bununla birlikte katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüş ve ( $\beta$ :0,499; p:0,000) Hipotez 1d kabul edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda çoklu regresyon analizi modeli;  $Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + \dots$  (Alpar, 2018: 467) ise;  $a = 2,502$ ;  $b = ,040$   $c = ,014$   $d = -,020$  ve  $e = 0,327$  olmak üzere,  $Y = 2,502 + 0,040X_1 + 0,014X_2 - 0,020X_3 + 0,327X_4$  olarak kurulabilir ( $X_1$ =dayanıklılık;  $X_2$ =iyimserlik;  $X_3$ =umut;  $X_4$ =öz yeterlilik).

Luthans vd., (2005)'nin Çinli çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ateş vd., (2018)'nin çalışmasında psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutunun seviyelerinin iş performansı etkisi üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Stajkovic ve Luthans (1998) 114 araştırmayı inceledikleri meta analiz sonuçlarına göre iş performansı ile öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Alan yazını incelemesi sonucunda; araştırma bulguları desteklenmiştir.

## 6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma sağlık çalışanlarının büyük bir çoğunluğunu oluşturan, bireylerin sağlığına ulaşmasında etkin rol oynayan, hemşirelerde psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan araştırma sonucunda katılımcı hemşirelerin psikolojik sermaye puan ortalamasının literatür ile karşılaştırıldığında yüksek düzeyde olduğu ve bu konuda hemşirelerin daha bilinçli oldukları söylenebilir. Araştırma kapsamında gruplar arası farklılığı belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları incelendiğinde; hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyet, yaş, toplam mesleki yıl ve çalışma statüsü değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bireysel performans ölçeği ile yaş ve toplam mesleki yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre psikolojik sermayenin bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından yalnızca öz yeterlilik alt boyutunun bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Öz yeterliliği yüksek olan çalışanların performansları ve kişisel başarıları da aynı şekilde yüksek düzeydedir (Çetin vd., 2013). Bu kişiler ayrıca güçlükler ve zorluklar karşısında

kendilerini kolayca toparlayabilmekte ve amaçlarına olan bağlıklarını devam ettirebilmektedirler. Stajkovic ve Luthans (2003) öz yeterlilik inancının hem bireysel hem de grupsal düzeyde performansın ve motivasyonun önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedirler. Buna göre kendi yeteneklerine güvenen bireylerin performanslarının da yüksek olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik sermaye ölçeği alt bileşenleri puan ortalamasında en yüksek puan ortalaması öz yeterlilik boyutu bulunurken en düşük puan ortalaması ise iyimserlik alt boyutudur. Bu sonuç yapılan literatür incelemesine göre uyum göstermektedir. İşletme yöneticileri yaşanan hızlı değişimler ve teknolojik gelişmeler ile birlikte belirlemiş oldukları hedefleri gerçekleştirmek için çalışanların performanslarını en üst düzeyde sergilemelerini istemektedirler. Bu doğrultuda literatürde psikolojik sermayenin bireysel ve örgütsel performansla ilişkisini veya etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalar özellikle yöneticilerin önemle dikkatini çekmektedir. Psikolojik sermayenin performansa etkisini belirlemeye yönelik farklı hizmet sektörleriyle ilgili çalışmalar olmakla beraber sağlık sektöründe ise yeterli sayıda olmadığı literatür araştırması sonucu görülmüştür. Bu kapsamda yapılan bu araştırmanın sağlık sektöründe yapılacak diğer araştırmalara kaynak olacağı düşünülmektedir.

Yapılan analizler neticesinde hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek düzeyde bulunmuş olması artan rekabet dünyası ve değişen talepler düşünüldüğünde çalışanların psikolojik sermayelerinin yükseltilmesi noktasında iyileştirme çalışmalarının üst sınırının bulunmadığı ve süreklilik gerektirdiği ifade edilebilir. Bu sürekliliğin sağlanması için de eğitici faaliyetler, psikolojik sermayeyi arttırmaya yönelik programların yapılması önerilebilir.

Psikolojik sermaye için ortalama değer ( $\bar{X} = 4,45$ ) olarak alınmıştır. Ortalama değer karşılaştırması sonucunda ölçek alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut alt boyutlarının ortalama değerinde oldukları belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutunun ise ortalaması ortalama değerinin altında kaldığı görülmüştür. Bu boyutlara yönelik geliştirici faaliyetler yapılmalı ve bulunan bu sonucun düşük çıkmasına yönelik nedenler üzerinde durulmalıdır. Psikolojik sermayenin ve belirlenen boyutlara yönelik çözüm önerilerinin yerine getirilebilmesi için en başta çalışanın istekli olması kadar birim yöneticilerinin de bu uygulamaları desteklemesi ve sorumluluğundaki çalışanları teşvik etmesi gerekmektedir. Bu uygulamalarda bireysel veya örgütsel performansın artırılması için en başta yöneticilerde bir farkındalığın oluşturulması gerekmektedir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da kısıtları mevcuttur. Araştırmanın Malatya ilinde yapılmış olması ve katılımcıların ölçek ifadelerini dürüst ve samimi bir şekilde yanıtlamış olması varsayımı araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Çalışma sonuçlarının genellenebilmesi için hemşirelerde psikolojik sermayenin bireysel performans üzerine etkisi daha geniş kapsamlı olmak üzere daha geniş kitlelere yapılması önerilmektedir.

Araştırma bulguları Malatya'dan bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler dahilinde yürütülmüş, araştırmanın sonuçları bu çerçevede değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Nitekim özel sağlık kuruluşları, tıp merkezleri gibi sağlık hizmeti veren birçok kuruluştaki çalışan hemşireler ve diğer sağlık personeli için de benzer tip sorunların yaşanacağı düşünülebilir. Bu nedenle geliştirilen önerilerin bu kurumlarda da uygulanabileceği söylenebilir. Bu çalışmada öncelikli olarak ele alınan psikolojik sermaye ve bireysel performans kavramsal olarak incelenmiş ve araştırma sonunda elde edilen bulgular ile alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Akçay H.V. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *KSÜ İİBF dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdemir B., & Açıkan M.A. (2017). Psikolojik Sermaye Ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Akdoğan A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Alpar, R. (2018). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinde Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ateş, M., Turgut, H., % Çelik, M., (2018). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. ÜİK Özel Sayısı, 781-798.
- Aydoğan, E., A., & Uğurlu Kara., (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 50(1), 68-91.
- Barutçugil, İ. (2015). *Performans Yönetimi*. (3.Basım). İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Büyüköztürk Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ceylan, M.E. (2014). Bugünün Zail Olan İnsanı ve Bir Sanat Dili Olarak Pozitif Psikoloji. *Psikohayat Dergisi*, 13, 20-21.
- Çetin, C., Akın, B., & Erol, V. (2001). *Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Güvence Sistemi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çetin, F., & Basım H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş A., & Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of The School Of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Hefferon K. ve Boniwell I. (2014). *Pozitif Psikoloji, Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. (T. Doğan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kara Uğurlu, A. (2014). *Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Karaman, M. (2018). *Psikolojik Sermaye ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Keleş, N.H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-50.
- Kesen, M., & Kaya, N. (2016). Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği. *International Journal Of Social Science*, 46, 187-198.
- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.
- Kılınç, E., & Paksoy, H. (2017). Sağlık Çalışanlarında Performans Algı Düzeyinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
- Koçak, D.R., & Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *İnsani ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 3330-53.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kökalan, Ö., & Şevik, Ü. (2017). İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeyi Arasında Pozitif Psikolojik Sermayeni Aracı Etkisi. *Journal Of Business Research Turk*, 9(4), 713-733.
- Kutanis, Ö.R., & Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal Of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F., & Youssef, C. (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. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Ocak, M., Güler, M., ve Basım, N.H. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Oruç, E., & Kutunis, Ö.R. (2015). Pozitif psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Business Research Turk*, 7(3), 36-58.
- Öge, S., & Kaplan, M. (2017). Girişimcilik Eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), 28-33.
- Öğüt, A., & Kaplan, M. (2015). Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 87-99.
- Örgün, E., Keskin, E., & Erol, G. (2017). Otel Mutfağı Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 4(4), 174-183
- Özer, P.S., Topaloğlu, T., & Özmen, Ö.N.T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi/The Moderating Effect Of Supportive Organizational Climate On Psychological Capital and Job Satisfaction Relationship. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Özkan Serray, O. (2018). *Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü*. Doktora Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*. Doktora Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Saygılı, M., Erigüç, G., & Özer, Ö. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik ve Çalışan Performans Düzeylerinin Belirlenmesi. *International Journal Of Social Science*, 49, 485-500.
- Schepers, J.M. (2005). The Construction and Evaluation of a Generic Work Performance Questionnaire for Use With Administrative and Operational Staff. *SA Tydskrif vir Bedryfsielunde*, 34(1), 10-22.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E.P. (1999). Positive Social Science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181-182.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J.R. (1991). Hope and Health: Measuring The Will and the Ways. In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Implications For Motivation Theory and Practice. In L.W. Porter, G.A. Bigley, ve R.M. Steers (Edt.), *Motivation and Work Behavior* (7th ed.). B. Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill. ss. 126-140.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (sixth ed.) Boston: Pearson.
- Tekin, O. (2018). *Duygusal Emek İle İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Finans Sektörü Örneği*. Yüksek lisans tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Tekingündüz, S, Top, M, & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2012). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. Ankara: Nobel yayınları.
- Tercan, S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Tösten, R., Arslantaş, İ.H., & Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.
- Uğan, Ç., Karakaya, F. & Nayır, Y. (2018). Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı ve İş Stresine Etkisi 2. *Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdare Kongresi*, ss. 1868-75. (11-13 Ekim 2018).
- Uğurlu Kara, A. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Wright, T.A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.

- Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *InternatonaJournal of Academic Value Studies*, 2(2), 25-40.
- 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.
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). PositiveOrganizationalBehavior in theWorkplace: TheImpact of Hope, OptimismandResilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.
- Zağlı, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.