

Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Fuat KORKMAZER*

Erhan EKİNGEN**

Ahmet YILDIZ***

ÖZ

Emek yoğun bir sektörde çalışan sağlık çalışanlarının performanslarının artırılması, hem sunulan hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanması açısından hem de örgütsel amaçlara ulaşmak açısından önem arz etmektedir. Pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olan psikolojik sermaye, kişisel seviyede gelişim ve performansı teşvik edebilen psikolojik bir kaynak olarak görülmektedir. Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi onlardan istenilen verimin alınması ve performanslarını artırmada etkili olabilir. Bu araştırmanın amacı psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Psikolojik Sermaye Ölçeği ile İşgören Performans Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bir kamu hastanesinin idari ve klinik birimlerinde çalışan 152 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=0,685$, $p<0,001$) ve psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarıyla (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) beraber çalışan performansındaki değişimin % 47'sini açıkladığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Çalışan Performansı, Sağlık Çalışanları

Effects of Psychological Capital on Performance of Employees: An Investigation on Health Workers

ABSTRACT

Increasing the performance of the health workers who working labour-intensive sector is important both in terms of ensuring the promotion of service quality and patient satisfaction and achieving the organizational goals. Positive psychological capital that is one of the growing areas of organizational behavior at the individual level is seen as a psychological resource that can stimulate growth and performance. Raising the levels of psychological capital of health worker can be effective in increasing the efficiency and performance required of them. The aim of this research is to investigate the effects of psychological capital on performance of employees. As data collection tool was used the Psychological Capital Questionnaire and the Employee Performance Scale. The research was applied to the 152 health professionals working in administrative and clinical units of a public hospital. The findings of the study indicated that that there was a statistically significant positive correlation in the medium level between psychological capital ($r=0.685$, $p<0.001$) and employee performance and with all the dimensions of psychological capital (self-efficacy, hope, optimism and resiliency) explained the 47% of variance of employee performance.

Keywords: Psychological Capital, Employee Performance, Health Workers

* Öğr. Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümü, fuatazadi@hotmail.com

** Öğr. Gör. Batman Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, erhanekingen@gmail.com

***Arş. Grv. Uz., Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Sağlık İdaresi Bölümü, yildizahmett@hotmail.com

I. GİRİŞ

Artan rekabet ve insan zihnine dayalı iş anlayışının yaygınlaşması, çalışan verimliliğini ve çalışanların örgüte olan katkılarını gün geçtikçe daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda geleneksel bakış açısından farklı olarak, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime daha çok önem vermekte, çalışanların iş yaşamında mutlu ve iyimser oldukları takdirde daha çok katkı sağlayacaklarına dikkat çekmektedir (Erkuş, Fındıklı 2013). Pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olan psikolojik sermaye, kişisel seviyede gelişim ve performansı teşvik edebilen, örgütsel seviyede ise artan performansla birlikte kaldıraç gücü, yatırım getirisi ve rekabet avantajı sağlayabilen psikolojik bir kaynak olarak görülmektedir (Erkmen, Esen 2012; Çetin ve diğerleri 2013).

Psikolojik sermaye “kim olduğumuzu” ve “pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimiz” ile ilgilenir (Akdoğan, Polatçı 2013). Bu sermaye türü örgütlerde rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türlerine (ekonomik, insan ve sosyal sermaye) ilave olarak ortaya çıkmıştır. İnsan ve sosyal sermaye ötesinde pozitif psikolojik sermaye bugünün örgütlerinde insan değerini anlamak ve ondan yararlanmak için daha anlaşılır kavramsal bir çerçeve sunmaktadır (Kutunis, Oruç 2014).

Psikolojik sermaye, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından zor görevlerin başarılması için gerekli çabayı gösterme, kendine güven duyma, şimdi ve gelecekte başarılı olmakla ilgili pozitif bir tutum içinde olma, gerektiğinde hedeflere ulaşmak için yeni yollar arama, hedeflere ulaşmada azimli olma ve başarıyı devamlı kılmak için problem ya da zorluklarla karşılaşıldığında dirençli olmaya dair bireyin pozitif psikolojik durumu olarak tanımlanmıştır (Luthans et al. 2007). Psikolojik sermaye öncelikle kişinin, zaman içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerinin birleşmesi sonucunda oluşturduğu bireysel farkındalıkla ilişkilidir. Farkındalığın özellikle iş yaşamında bireysel verimliliğe ve üretkenliğe katkıda bulunulacağı öngörülmektedir (Erkuş, Fındıklı 2013).

Bireyin üretkenliğine katkı yapan kişilik özelliklerini ifade eden psikolojik sermayenin dört alt boyutu bulunmaktadır ve bunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Cole et al. 2009; Avey et al. 2008; Keser, Kocabaş 2014; Kutunis, Oruç 2014; Luthans et al. 2007):

Öz yeterlilik (self-efficacy): Kişinin amaçlara ulaşmak için gereken davranışları organize etme ve gerçekleştirmede sahip olduğu yeteneklere olan inancı ve güveni ifade etmektedir. Bu inanç ve güvenin yüksek olduğu bireyler, zorlu görevleri seçme noktasında istekli olurlar ve hedeflere ulaşmak için var güçlerini ortaya koymaktan çekinmezler.

İyimserlik (optimism): Genel bir ifadeyle iyimserlik gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisini ifade etmektedir. İyimserlik olumlu olayları kişisel, kalıcı ve genel nedenlere, negatif olayları da dışsal, geçici ve durumsal faktörlere atfeden bir açıklama tarzıdır. İyimser insanlar iyi, kötümser insanlar ise kötü şeylerle karşılaşacaklarını düşünürler.

Umut (hope): Gelecekte ulaşılması istenilen fakat henüz ulaşılmamış hedeflere ulaşılacağına dair beklenti düzeyini ifade eder. Umut, arzu edilen amaçlara ulaşmak için farklı yollar bulma ve bu yolları kullanmak için kişinin kendini motive etmesidir. Yüksek düzeyde umut besleyebilen bireyler, istediklerini elde etmek için farklı yollar geliştirirler. Bu farklı yollar geliştirme süreci, hedeflerine yönelim sürecinde karşılarına çıkan engellemelerle baş edebilmelerinin bir sonucu olarak düşünsel anlamda bir yoğunlaşmayı gerektireceğinden birey için yaratıcı olmayı teşvik edicidir.

Dayanıklılık (resilience): Dayanıklılık genel olarak ciddi risklere maruz kalınmasına rağmen başarılı bir şekilde kendini toplama yeteneğini ifade etmektedir. Kişi bu risklere maruz kaldığında olaylara olumlu uyum özelliği gösterir. Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, olumsuz koşullarda yeniden kendileri olabilmeyi ve orijinal hallerine dönmeyi başarabilen insanlardır ve hatta bu bireyler, kendilerinde var olan performansın da üstüne çıkarak yaşamlarında yeni anlamlar ve değerler oluşturabilen bireylerdir.

Psikolojik sermayenin önemli örgütsel çıktularından birisi çalışan performansını artırmasıdır. Yapılan literatür taramasında psikolojik sermayenin çalışan performansını artırdığında dair yapılmış çeşitli çalışmaların olduğu ve bu çalışmaların farklı sektörleri ve farklı meslek gruplarını kapsadığı görülmüştür (Avey et al. 2011; Luthans et al. 2005; Luthans et al. 2007; Akdoğan, Polatçı 2013; Walumbwa et al. 2010). Ancak doğrudan sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Emek yoğun bir sektörde çalışan sağlık çalışanlarının performanslarının artırılması, hem sunulan hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanması açısından hem de örgütsel amaçlara ulaşmak açısından önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi onlardan istenilen verimin alınması ve performanslarını artırmada etkili olabilir. Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin sağlık çalışanlarının performansına olan etkisini değerlendirmektir. Çalışmada ayrıca sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma süresine, cinsiyete, eğitime ve çalıştıkları birime göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

II. YÖNTEM

2.1. Veri Toplama Araçları

Çalışanların psikolojik sermaye düzeyini belirlemek için, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Tösten ve Özgan (2014), Erkuş ve Fındıklı (2013) ve Nejat ve Basım (2012) tarafından Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan 24 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire-PCQ) kullanılmıştır. Ölçeğin, “öz yeterlilik”, “umut”, “dayanıklılık” ve “iyimserlik” olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Tüm boyutlar 6’şar maddeden oluşmaktadır.

Çalışanların performanslarını ölçmek için önce Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan ve Çöl (2008) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan 4 maddelik İşgören Performans Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklendirme yöntemi olarak 5’li likert tipi ölçek (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ayrıca 5 soru bulunmaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Muş Devlet Hastanesi’nde klinik ve idari birimlerde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihte Muş Devlet Hastanesi’nde toplam çalışan sayısı 762’dir. Araştırma için ayrıca örneklem seçilmemiş olup, araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşmak hedeflenmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında araştırmanın amacı ve kullanılan istatistiksel yöntem önemli etmenlerdir (Sümbüloğlu, Sümbüloğlu 2005). Bu araştırmanın temel amacı psikolojik sermayenin (bağımsız değişken) çalışan performansına (bağımlı değişken) etkisini araştırmaktır. Bunun için pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Green’e (1991) göre çoklu regresyon katsayısını test etmek için gerekli örneklem büyüklüğü (Akt: Sümbüloğlu, Sümbüloğlu 2005), %80 güç ve alfa=0,05 seçilirse; $n > 50 + 8m$ (m:

bağımsız değişken sayısı) olmalıdır. Bu çalışmadaki bağımsız değişkenlerin (psikolojik sermaye alt boyutları) sayısı 4'tür. Buna göre gerekli örneklem büyüklüğü: $n=50+(8 \times 4)=82$ olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Green'e (1991) göre her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi test etmek için gerekli örneklem büyüklüğü (Akt: Sümbüloğlu, Sümbüloğlu 2005), $n > 104 + m$ (m: bağımsız değişken sayısı) olmalıdır ($n=104+4=108$).

Buna göre, bu çalışma için en az ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü 108 olarak hesaplanmıştır. Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşmak ve geçmek için hastanenin idari birimlerinde ve sağlık hizmetlerinin sunulduğu klinik birimlerde görevli 200 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında, çalışanlara dağıtılan anketlerin 161'i geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 9 tanesi eksik doldurulduğundan değerlendirme dışında bırakılmıştır. Böylece toplam 152 anket geçerli kabul edilmiş ve pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinin yapılabilmesi için gerekli olan örneklem büyüklüğünün üzerinde bir rakama ulaşılmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Anket Formu'nun ön uygulaması, Muş Devlet Hastanesi Yönetimi'nden izin alındıktan sonra ve asıl anket uygulamasından önce 2 doktor, 3 hemşire ve idari birimde çalışan 5 personel olmak üzere toplam 10 kişi üzerinde yapılmıştır. Ön uygulamada katılımcılar anketi doldururken katılımcıların yanında bulunmuş ve ankette yer alan sorularda anlaşılmayan bir hususun olması durumunda belirtmeleri istenmiştir. Anket sorularının açık ve anlaşılır olduğu tespit edildikten ve anketin asıl uygulama için uygun olduğu belirlendikten sonra anket formları katılımcılara araştırmacı tarafından elden dağıtılarak uygulanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Anketler toplandıktan sonra elde edilen veriler Statistical Package for Social Science (SPSS) veri tabanına aktarılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak derlenen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra "SPSS 20.0" programında gerekli istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

Katılımcıların özellikleri ve ifadelerle katılma durumları ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi betimleyici istatistiklerle incelenmiştir. Psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemek için "çalışan performansı" bağımlı değişken, "psikolojik sermaye" ve onun alt boyutları olan "özgüven", "umut", "dayanıklılık" ve "iyimserlik" ise bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiş ve aralarında ilişki olup olmadığı, ilişki varsa yönünü ve gücünü incelemek için pearson korelasyon analizi; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini görmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, eğitim, çalışma süresi ve çalıştıkları birime göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bağımsız iki grup ortalaması arasında fark olup olmadığını sınamak için iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t test) kullanılırken, ikiden fazla grup arasında fark olup olmadığını test etmek için ise tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır.

Anketin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayılarına bakılarak her bir ölçek ve boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Anketin güvenilirliğini test etmek için kullanılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 60-79 arasında olması oldukça güvenilir, 80-100 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Alpar 2000). Tablo 1 incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği ve öz yeterlilik boyutunun Cronbach Alfa değerlerinin 80-100 arasında ve yüksek güvenilirlikte olduğu, çalışan performansı, umut,

dayanıklılık ve optimizm boyutlarının Cronbach Alfa değerlerinin ise 60-80 arasında ve oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Çalışan Performansı, Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Güvenirliği

Değişkenler	n	Cronbach Alfa
Özyeterlilik	6	0,851
Umut	6	0,782
Dayanıklılık	6	0,733
Optimizim	6	0,723
Psikolojik Sermaye	24	0,925
Çalışan Performansı	4	0,791

III. BULGULAR

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Uygulanan anketin son 5 sorusu katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, hastanede çalışma süresi ve çalıştıkları birim ile ilgili demografik bilgilerden oluşmaktadır. Tablo 2’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik bilgileri yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		Sayı	Yüzde
Çalışılan Birim	Sağlık Hizmetleri	86	56,6
	İdari Birimler	66	43,4
Yaş	25 ve altı	62	40,8
	26-30	24	15,8
	31-40	50	32,9
	40 ve üstü	16	10,5
Cinsiyet	Kadın	74	48,7
	Erkek	78	51,3
Eğitim	Lise	46	30,3
	Önlisans	54	35,5
	Lisans	44	28,9
	Lisansüstü	8	5,3
Çalışma Süresi	5yıl ve altı	50	32,9
	6- 10 yıl	59	38,8
	11yıl ve üstü	43	28,3
Toplam		152	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların %56,6’sının hastanede sağlık hizmeti sunulan klinik birimlerde, %43,4’ünün ise hastanedeki idari birimlerde görev yaptığı görülmüştür. Katılımcıların yarısından fazlası (%56,6) 30 ve altı yaş grubundadır ve yaklaşık yarısı (%48,7) kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında, önlisans (%35,5) ve lise mezunlarının (%30,3) ağırlıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların hastanedeki çalışma sürelerine bakıldığında ise 6-10 yıl arası çalışanların çoğunlukta olduğu (%38,8) bunu 5 yıl ve altı çalışanların (%32,9) takip ettiği görülmüştür.

3.2. Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bu bölümde ilk olarak çalışan performansı, psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiş ve bu değişkenlere ait ortalama ve

standartlar hesaplanmıştır. Daha sonra psikolojik sermaye alt boyutları olan “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “dayanıklılık” bağımsız değişkenler, “çalışan performansı” ise bağımlı değişken olarak kabul edilip bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi Çoklu Doğrusal Regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Tablo 3’de çalışan performansı ile psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 3. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S.		1	2	3	4	5	6
1.Psikolojik sermaye	3,87	0,47	r p	1					
2.Öz yeterlilik	4,01	0,57	r p	0,870 0,000*	1				
3.Umut	3,81	0,53	r p	0,892 0,000*	0,695 0,000*	1			
4.İyimserlik	3,82	0,58	r p	0,835 0,000*	0,602 0,000*	0,678 0,000*	1		
5.Dayanıklılık	3,94	0,54	r p	0,874 0,000*	0,685 0,000*	0,741 0,000*	0,666 0,000*	1	
6.Çalışan performansı	4,11	0,57	r p	0,685 0,000*	0,601 0,000*	0,636 0,000*	0,537 0,000*	0,601 0,000*	1

*p<0,001

Tablo 3. incelendiğinde psikolojik sermaye puanı ortalamasının $3,87 \pm 0,47$ olduğu, çalışan performansı ortalamasının ise $4,11 \pm 0,57$ olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye alt boyutlarına bakıldığında ise en yüksek puana sahip boyutun öz yeterlilik boyutu ($4,01 \pm 0,57$), en düşük puana sahip boyutun ise umut boyutu ($3,81 \pm 0,53$) olduğu görülmektedir. Ancak ortalamalar incelendiğinde psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin ortalamaların birbirine çok yakın olduğu söylenebilir. Korelasyon katsayılarına bakıldığında ise, çalışan performansı ile psikolojik sermaye ve tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($p < 0,001$). Korelasyon katsayısının 1 olması, mükemmel pozitif ilişkiyi; -1 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında üzerinde tam olarak uzlaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırların kullanılabilmesi belirtilmiştir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması, yüksek; 0,70-0,30 arasında olması, orta; 0,30-0,00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmıştır (Büyüköztürk 2013). Buna göre çalışan performansı ile psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve çalışanların psikolojik sermaye düzeyi arttıkça çalışan performansının da arttığı söylenebilir.

Tablo 5’de öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık değişkenlerinin çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Performans Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	VIF	Durbin-Watson
Sabit	0,962	0,278	-	3,460	0,001	-	1,572
Öz yeterlilik	0,227	0,089	0,229	2,548	0,012*	2,256	
Umut	0,314	0,109	0,291	2,876	0,005*	2,852	
İyimserlik	0,089	0,86	0,90	1,026	0,306	2,127	
Dayanıklılık	0,178	0,105	0,168	1,697	0,092	2,728	
F=32,850		R ² =0,472	R=0,687	p<0,001		*p<0,05	

Durbin- Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk 2013). Bu çalışmadaki Durbin- Watson katsayısı 1,572'dir ve VIF değerleri 2,127 ile 2,852 arasında değişmektedir. Buna göre otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı söylenebilir. Kurulan regresyon modeli doğrusaldır ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=32,850; p<0,001). Ayrıca R²=0,472 olarak hesaplanmış olup bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama yüzdesinin %47,2 olduğu saptanmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin çalışan performansı üzerindeki görece önem sırası; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılıktır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, umut ve öz yeterlilik değişkenlerinin çalışan performansı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. İyimserlik ve dayanıklılık değişkenleri önemli bir etkiye sahip değildir. Regresyon analizi sonuçlarına göre çalışan performansının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{Çalışan Performansı} = 0,962 + 0,227 (\text{öz yeterlilik}) + 0,314 (\text{umut}) + 0,089 (\text{iyimserlik}) + 0,178 (\text{dayanıklılık})$$

Araştırmada ayrıca katılımcıların cinsiyet, çalışma süresi, eğitim ve çalıştıkları birime göre psikolojik sermaye düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı da incelenmiştir. Çalışma süresi daha fazla olan (11 yıl ve üstü çalışan) katılımcıların psikolojik sermaye puanının (3,72±0,48) çalışma süresi daha az olan 6-10 yıl (3,94±0,40) ve 5 yıl ve altı (3,92±0,51) çalışan katılımcıların psikolojik sermaye puanından daha düşük olduğu ve bu puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu görülmüştür (F=3,192; p<0,05). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için yapılan Tukey HSD testinde farkın 11 yıl ve üstü çalışan gruptan kaynaklandığı görülmüştür. Katılımcıların cinsiyet, eğitim ve çalıştıkları birime göre psikolojik sermaye puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulgularına dayanılarak, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların performanslarının da yüksek olduğu ve psikolojik sermayenin performans artırmada etkili olduğu söylenebilir. Yapılan literatür incelemesinde psikolojik sermaye ile performans arasında olumlu bir ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin performansı artırdığı yönünde

çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Avey ve diğerleri (2011) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında 12 567 çalışmanı kapsayan 51 çalışmanın sonuçları incelenmiş ve psikolojik sermayenin çalışan performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğu, sinizim, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve anksiyete ile ters ilişkili olduğu saptanmıştır. Luthans ve diğerleri (2005) tarafından Çin'de 422 fabrika çalışmanı üzerinde yapılan bir çalışmada psikolojik sermayenin performansı artırdığı belirlenmiştir. Walumbwa ve diğerleri (2010) tarafından 79 polis amiri üzerinde yapılan bir araştırmada da polislerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması performans düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Yapılan literatür incelemesinde sadece performans ile değil ayrıca, iş tatmini, işten ayrılma niyeti (Erkuş, Fındıklı 2013), örgütsel bağlılık, stres (Avey et al. 2011), liderlik (Walumbwa et al. 2011) ve iş yerinde kaba davranışlar (Robert et al. 2011) gibi çalışanlar ile ilgili diğer sonuçlarla da psikolojik sermaye arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmaların incelenmesi sonucu mevcut çalışmaların sağlık sektörü dışındaki alanlarda yapıldığı anlaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları sağlık çalışanları üzerinde de psikolojik sermayenin etkili olduğunu ortaya koyması bakımından önemli bulunmuştur.

Çalışmada çalışanların psikolojik sermaye puanı ortalamasının $3,87\pm 0,47$ olduğu görülmüştür. Akdoğan ve Polatçı (2013) tarafından farklı meslek gruplarından seçilmiş 361 kişi üzerinde yapılmış çalışmada çalışanların psikolojik sermaye puanının $3,85\pm 0,54$ olduğu, Keser ve Kocabaş (2014) tarafından 279 okul yöneticisi üzerinde yapılan bir başka araştırmada da katılımcıların psikolojik sermaye puanı ortalamasının $3,90\pm 0,37$ olduğu görülmüştür. Buna göre sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmamızın bu bulgusuyla farklı meslek gruplarından çalışanlar üzerinde yapılmış çalışmaların bu sonuçları arasında önemli bir farkın olmadığı söylenebilir.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öz yeterlilik boyutunun çalışan performansı üzerinde önemli (anlamlı) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kendi yeteneklerine güvenen, öz yeterliliği yüksek kişilerin iş performanslarının ve kişisel başarılarının da yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu kişiler karşılaştıkları zorluklar ve güçlükler karşısında kendilerini kolaylıkla toparlayabilmekte ve amaçlarına olan bağlılıklarını sürdürülebilmektedirler. Bu açıdan yüksek seviye öz yeterlilik, güçlükler ve zorluklar karşısında proaktif bir koruyucu etki göstermekte ve yaşanan çeşitli stresli durumlar karşısında başarılı bir uyum sürecinin gelişmesine de olanak sağlamaktadır (Çetin ve diğerleri 2013). Araştırma sonuçlarına göre performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olan diğer bir boyut ise umut boyutudur. Umut dolu olan bireylerin genellikle daha bağımsız düşünebildikleri, otonomilerinin yüksek olduğu ve böylece kaos ortamlarında bile bir çıkış yolu bulabildikleri, yaratıcı oldukları ve performanslarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Sweetman et al. 2010).

Bu çalışmada ayrıca daha fazla çalışma süresine sahip olan çalışanların daha az çalışma süresine sahip çalışanlara göre psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Daha fazla çalışma süresine sahip çalışanlar zamanla daha fazla yıpranmakta ve tükenmişlik duyguları artabilmektedir. Yapılan çalışmalar tükenmişlikle psikolojik sermayenin ters ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Topçu, Ocak 2012). Bu yüzden daha fazla çalışma süresine sahip çalışanların psikolojik sermaye düzeyi daha düşük çıkmış olabilir. Bu bakımdan daha fazla çalışma süresine sahip çalışanların psikolojik sermaye düzeyini yükseltmek için önlemlerin alınması önemlidir. Bunun için meslekte çalışma süresi daha uzun olan çalışanların tecrübelerinden yararlanmak üzere yönetimce alınan kararlara daha fazla katılımlarının sağlanması yararlı olabilir. Çalışanların görüşlerinin alınması ve kararlara katılımlarının sağlanması, hem çalışanların kendilerine değer verildiğini hissettirebilir ve psikolojik sermaye düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabilir hem de yönetimce alınan kararların daha isabetli olmasına yardım edebilir.

Çalışma sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermayenin örgüt ve bireysel performansla doğrudan ilişkili olan iş performansı gibi önemli bir değişkeni etkilediği görülmüştür. Hastaneler birçok hizmetin bir arada sunulduğu farklı çalışma koşullarının olduğu ortamlardır. Sağlık çalışanları uzun süreli çalışma, aşırı iş yükü, zaman baskısı, zor ya da karmaşık görevler, yetersiz dinlenme araları, fiziksel olarak kötü iş koşulları ve iş yerinde şiddet ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Morgan 2007; Bahçecik, Öztürk 2009). Sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırmak ve performanslarını yüksek seviyede tutmak bu sebeplerden ötürü zor olabilir. Bu bakımdan sağlık çalışanlarından istenilen verimin alınması ve performanslarının artırmak için çalışanların güçlü yönlerini ön plana çıkarmak üzere isteklerine ve yeteneklerine uygun birimlerde ve işlerde görevlendirilmeleri, yetersiz oldukları düşünülen alanlara ilişkin hizmet içi eğitimlerin verilmesi, çalışanlarla sağlıklı bir iletişimin kurulması ve onların şikâyetlerinin ve önerilerinin dikkate alınması, rol belirsizliklerinin giderilmesi, uygun ödüllendirme sistemlerinin kurulması, hiyerarşik kademelerin azaltılması, otoriter yönetim anlayışı yerine katılımcı yönetim tarzının benimsenmesi gibi çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini yükseltecek uygulamaların gündeme getirilmesi önemli yarar sağlayabilir.

Araştırma sonuçları araştırmanın yapıldığı hastane ve araştırmaya katılanların değerlendirmeleriyle sınırlıdır. Araştırma kapsamının genişletilmesi ve geçerliliğinin yükseltilmesi için araştırmanın başka hastanelerde de yapılması ve örnek kitlenin artırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Akdoğan A. ve 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.
2. Alpar R. (2000) **Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik**. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Ankara.
3. Avey J. B., Reichard R. J., Luthans F. and Mhatre K. H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. **Human Resource Development Quarterly** 22(2): 127-152.
4. Bahçecik N. ve Öztürk H. (2009) The Occupational Safety and Health in Hospitals from the Point of Nurses. **Coll. Antropol** 33(4): 1205–1214.
5. Büyüköztürk Ş. (2013) **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum**. Pegem Yayıncılık, Ankara.
6. Cole K., Daly A. and Mak A. (2009) Good for the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital. **The Journal of Socio-Economics** 38(3): 464-474.
7. Çöl G. (2008) Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi** 9(1): 35-46.
8. Çetin F. ve Basım H. N. (2012) Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. **Amme İdare Dergisi** 45(1): 121-137.

9. Çetin F., Şeşen H. ve Basım H. N. (2013) Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. **Anadolu University Journal of Social Sciences** 13(3): 95-107.
10. Erkmén T. ve Esen E. (2013) Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. **Öneri Dergisi** (10)39: 23-30.
11. Erkuş A. ve Afacan 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.
12. Keser S. ve Kocabaş İ. (2014) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi** 1(1): 1-22.
13. Kirkman B. L. and Rosen B. (1999) Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. **Academy of Management Journal** 42(1): 58-74.
14. Kutanis R. Ö. ve Oruç E. (2014) Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. **The Journal of Happiness & Well-Being** 2(2): 145-159.
15. Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B. and Norman S. M. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. **Personnel Psychology** 60(3): 541-572.
16. Luthans F., Avolio B. J., Walumbwa F. O. and Li W. (2005) The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. **Management and Organization Review** 1(2): 249-271.
17. Morgan H. S. (2007) Personality Traits as Risk Factors for Occupational Injury in Health Care Workers. **University of Florida Doctor of Philosophy Thesis**, Florida.
18. Roberts S. J., Scherer L. L. and Bowyer C. J. (2011) Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play? **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 18(4): 449-458.
19. Sigler T. H. and Pearson, C. M. (2000) Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. **Journal of Quality Management** 5(1): 27-52.
20. Sümbüloğlu K. ve Sümbüloğlu V. (2005) **Klinik ve Saha Araştırmalarında Örneklem Yöntemleri ve Örneklem Büyüklüğü**. Alp Ofset Matbaacılık, Ankara.
21. Sweetman D., Luthans F., Avey, J. B. and Luthans B. C. (2011) Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration** 28(1): 4-13.
22. Topçu M. K. ve Ocak M. (2012) Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları

Örneği. **Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı**, 24-26 Mayıs, İzmir. 685-690.

23. Tösten R. ve Özgan H. (2014) Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Ekev Akademi Dergisi** 18(59): 429-442.
24. Walumbwa F. O., Peterson S. J., Avolio B. J. and Hartnell C. A. (2010) An Investigation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. **Personnel Psychology** 63(4): 937-963.
25. Walumbwa F. O., Luthans F., Avey J. B. and Oke A. (2011) Retracted: Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. **Journal of Organizational Behavior** 32(1): 4-24.

