

---

---

## PSİKOLOJİK SERMAYENİN POZİTİF SES ÇIKARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR UYGULAMA<sup>1</sup>

**Nida PALABIYIK**

Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek  
Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
ORCID: 0000-0001-8567-3711

**Esra AKAY**

Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu,  
Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
ORCID: 0000-0001-8343-3490

---

---

### Öz

Bu araştırmanın temel amacı sağlık sektöründeki yöneticilerin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu doğrultuda öncelikle sağlık sektöründeki yöneticilerin, yönetim alanı itibarıyla psikolojik sermayelerinde ve pozitif ses çıkarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Uygun örnekleme yöntemiyle uygulanan anket verileri; frekans analizi, t-testi ve regresyon analizleri yardımıyla incelenmiştir. Ulaşılan bulgular; sağlık sektöründeki yöneticilerin psikolojik sermayeleri ile pozitif ses çıkarma davranışlarının yönetim alanlarına göre (idari birim-tıbbi birim) farklılaştığını göstermiştir. Araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sermaye, ses çıkarma, pozitif ses çıkarma

### THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON POSITIVE VOICE BEHAVIOR: A COMPARATIVE APPLICATION IN THE HEALTH SECTOR

#### Abstract

The main purpose of this research is to determine whether the psychological capital of managers in the health sector influences their positive voice behaviors. In this direction, first, it was investigated whether there is a difference in the psychological capital and positive voice behaviors of the managers in the health sector. Survey data applied with convenient sampling method; frequency analysis, t-test, correlation, and regression analyze were

---

<sup>1</sup> Bu makale, 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde genişletilmiş özet bildiri şeklinde sözlü olarak sunulmuştur.

used. Findings showed that the psychological capital and positive voice behaviors of the managers in the health sector differ according to the management areas (administrative unit-medical unit). It was determined that there was a significant relationship between the research variables. As a result of the regression analysis, it was determined that there was significant effect between the variables.

**Keywords:** Psychological capital, voice, positive voice

## 1. GİRİŞ

Kişilerin sahip olduğu bilgi, deneyim, kişilik özellikleri gibi durumlar iş yaşamındaki performansı etkilemektedir. Bu durumlar içerisinde geliştirilebilir nitelikteki kişilik özellikleri önemli bir stratejik kaynak olarak değerlendirilebilir. Bilgi ve deneyimin gelişmesiyle birlikte kişilerin kendisi için yaptığı yatırımlar, işletme açısından da değer yaratmaktadır (Kersting, 2003: 6). Bu anlamda kişilik özelliklerinin geliştirilebilen yönlerine yoğunlaşan psikolojik sermaye, kişilerin zaman içerisinde edindiği bilgi ve deneyim vasıtasıyla bireysel farkındalık yaratmasına ve işletmesine değer katmasına olanak vermektedir (Goldsmith vd., 1997:817). Benzer şekilde iş yaşamında bilgi paylaşımının ve geri bildirimlerin denetimli bir serbestlik içerisinde yayılması sağlandığında çalışanların yüksek motivasyon düzeyinde daha verimli çalışmaları olanaklı hale gelmektedir (Şener vd., 2018:168). Pozitif ses çıkarma davranışı olarak adlandırılan bu durum, yöneticiler tarafından uygulandığında esnekliğin ve yaratıcılığın artmasını teşvik etmektedir.

Sağlık kurumları açısından bakıldığında ise bu iki kavramın daha önemli olabileceği söylenebilir. Özellikle yönetim süreçlerinde yönetim bilgisine sahip olan idari birim yöneticileri ile tıp bilgisine sahip olup bu görevi üstlenen tıbbi birim yöneticilerinin olması, aynı örgütün farklı yönetim süreçlerine sahip olabileceğini göstermektedir. Bu anlamda psikolojik sermaye ve pozitif ses çıkarma davranışlarının da idari ve tıbbi birimler arasında farklılık göstermesi beklenebilir. Bu düşünceden hareketle sağlık kurumlarında yöneticilerin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerinde etkili olup olmadığını belirleme amacıyla bu çalışma yürütülmüştür. Bununla birlikte idari ve tıbbi birimlerin yönetim süreçlerine bağlı olarak psikolojik sermayenin pozitif ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisinin kıyaslanması amaçlanmıştır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan psikolojik sermaye ve pozitif ses çıkarma davranışıyla ilgili bilgilere bu bölümde yer verilmiştir.

### 2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Deneyisel psikoloji alanındaki ilk çalışmaları yürütmesi nedeniyle psikoloji biliminin babası olarak adlandırılan Wilhelm Wundt, insan davranışlarının bilinçli bir şekilde gözlemlenebileceği ve analiz edilebileceği iddiasıyla yola çıkmıştır. Ancak psikolojinin çalışma alanını yalnızca insanların davranışlarıyla sınırlandırmayıp düşüncelerini, duygularını, algılarını, akıl yürütme süreçlerini, belleklerini ve bedensel işlevlerini koruyan biyolojik aktivitelerini de kapsayan daha geniş bir açıdan ele almıştır (Hill, 2015:4). II.

Dünya savaşına kadar geçen elli yıllık süreçte psikoloji bilimi; hasarı onarma, sorunları önleme ve insanlarda güç oluşturma olmak üzere üç temel amaca hizmet etmiştir (Luthans, 2002a:58). Ancak II. Dünya savaşının toplum üzerinde ortaya çıkardığı duygusal ve ruhsal yıkımın etkisiyle psikoloji bilimi, pozitif yönelimli doğasından koparılarak neredeyse tamamen olumsuz bir sorunsal alana sıkıştırılmıştır. Bu dönemde sosyal psikoloji; ön yargılar, sanrılar, işlev bozuklukları gibi konularla meşgul olmak zorunda kalmıştır (Luthans, 2002b:696-697). Böylece *psikoloji kavramı artık olumlu ve güçlendirici eğilimlerden uzaklaşarak toplumda oluşan negatif etkiye bağlı olumsuz duygu ve davranışların düzeltilmesine, hastalıkların teşhis ve tedavisine odaklı bir uğraş alanına dönüşmüştür* (Palabıyık ve Akay, 2020:166).

Psikoloji biliminin doğasından uzaklaşması karşısında onu, ilk ortaya çıktığında sahip olduğu olumlu temellerine yönlendirme çabası ilk olarak Seligman'dan gelmiştir. Seligman bu amaçla duygu, düşünce ve davranışların olumsuz yönlerine odaklanan psikolojinin antitezi olarak pozitif psikoloji hareketini başlatmıştır. Söz konusu hareketin ortaya koyduğu pozitif psikoloji; olumlu duygular, pozitif kişilik özellikleri ve pozitif örgüt bilimi olarak tanımlanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5). Pozitif psikolojinin kapsamı ise olumlu yönelimlere sahip insanlarda doğru ve güçlü yönlere odaklanma, dirençle ilgilenme, refahı ve iyi yaşamı geliştirmekle ilgilenme gibi alanları içermiştir (Luthans, 2002b:697). Böylece pozitif psikoloji; bireyde ve toplumda neyin yanlış olduğunu değil, neyin doğru olduğunu ve bunun nasıl geliştirilebileceğini inceleyen bir bilim dalı olmuştur.

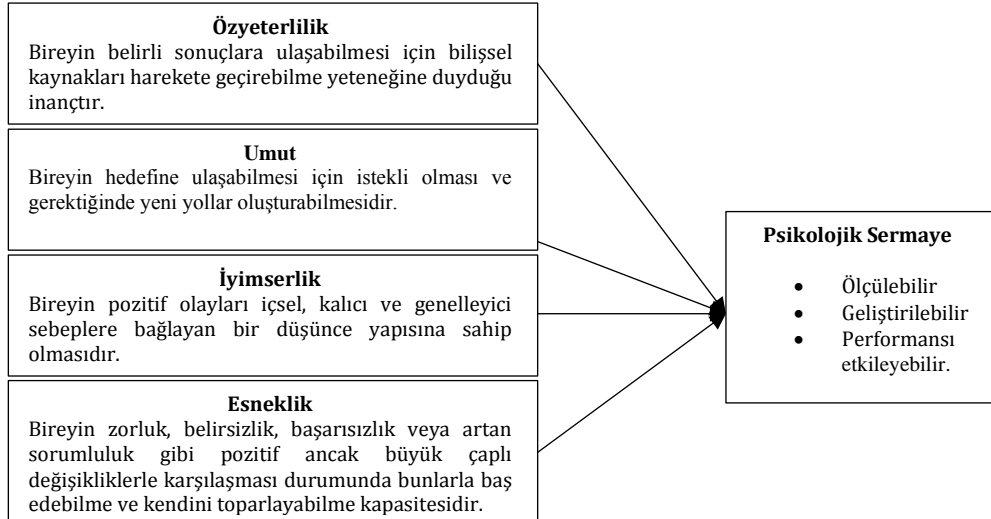
Pozitif psikoloji akımı; pozitif örgütsel düşünce ve pozitif örgütsel davranış akımları ile örgütsel yaşama yansımıştır. *Pozitif örgütsel düşünce akımında*, bir kriz anında veya olumsuz koşullarda ortaya çıkabilecek herhangi bir durumda örgütün ayakta kalabilmesi için olumlu örgütsel özelliklerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır (Kandemir, 2020:16). *Pozitif örgütsel davranış akımında* ise bireylerin örgüt içindeki konumları, güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri artırılarak onların geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel yaşama odaklanan bu iki akım birbirinin tamamlayıcısı olmakla birlikte pozitif örgütsel düşünce okulu, örgütlerdeki pozitif durumlarla ilgilenirken; pozitif örgütsel davranış ise örgüt çalışanlarının psikolojik nitelikleriyle ve bunların performans gelişimi üzerindeki etkisiyle ilgilenmektedir (Oruç ve Kutanis, 2014:149).

Pozitif psikolojinin örgütsel ortama yansımaları sağlayan bu iki akımla birlikte yapılan araştırmalar neticesinde *psikolojik sermaye* adı altında yeni bir kavram ortaya çıkmıştır (Luthans vd., 2006). Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın temel yapısı olarak *bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu* olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2006:389). Söz konusu olumlu gelişim durumu; kişinin özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık gibi gelişime açık özelliklerinin birleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sermayenin en belirgin özellikleri şöyle sıralanabilir (Luthans vd., 2007a:11-13):

- Psikolojik sermaye, beşerî sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle eğitim-öğretim programları ve iş deneyimi yoluyla oluşturulabilecek açık bilgi, beceri ve yeteneklerle sınırlı değildir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir. Bu anlamda yararlı ve işlevsel ilişkilere sahip olunan etkili bir iletişim grubundan veya kişilerden daha fazlasını kapsamaktadır.
- Psikolojik sermaye pozitif bir nitelik taşımaktadır. Bu anlamda işlevsiz çalışanlar, işyerinde saldırganlık, stres ve çatışma, etik dışı davranışlar gibi olumsuz durumlar yerine olumlu bir bakış açısı sunmaktadır.
- Psikolojik sermaye eşsizdir. Bu yönüyle motivasyon, hedef belirleme, güçlendirme, katılım, ekip oluşturma ve örgüt kültürü gibi geleneksel olarak incelenen yapıların ötesine geçmiştir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır. Başka bir ifadeyle örgütsel süreçlere katkı sağlamak için bilimsel araştırma metodolojilerini ve tündengelimle akıl yürütmeyi kullanmaktadır.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir. Diğer bir ifadeyle örgütlerdeki insan kaynaklarının psikolojik sermaye düzeyini ölçmeye yönelik bir dizi geçerli ve güvenilir ölçek bulunmaktadır.
- Psikolojik sermaye durum temelli olduğu için geliştirilebilirdir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Bu temel özelliklerin yanı sıra yukarıda da bahsedildiği gibi kişilerin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık durumlarına vurgu yapan psikolojik sermaye kavramı Şekil 1'de gösterilen dört temel bileşenle açıklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004:153-154).

### Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri



**Kaynak:** Luthans ve Youssef, 2004:152

- **Özyeterlilik:** Özyeterlilik en genel haliyle *kişinin kendisine olan güveni* olarak tanımlanmaktadır. Belirli bir bağlamda belirli bir eylem planını yürütmek için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneği olarak ifade edilebilir. Özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, hedefledikleri başarıya ulaşmak için gerekli motivasyonu kendilerine sağlayabilirler ve önlerine çıkan engeller karşısında sebat ederler. İnsanlar, baş etme becerilerini aştığını düşündükleri tehdit edici durumlardan korktuklarında kaçınma eğilimi gösterebilirken, baş edebileceklerini düşündükleri göz korkutucu durumlar karşısında kendilerinden emin davranırlar. Bu anlamda algılanan özyeterlilik, etkinliklerin ve ortamların seçimi üzerinde yönlendirici bir etkiye sahip olmakla birlikte nihai başarı beklentileri aracılığıyla insanların zor durumlarla başa çıkma çabalarını da olumlu şekilde etkileyebilme gücüne sahiptir (Bandura, 1977: 193-194).
- **İyimserlik:** İyimserlik; *olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere bağlayan olumlu bir açıklama stili* olarak tanımlanmaktadır. Sorunları mümkün olan en iyi şekilde çözmeye ve zorluklar karşısında gizli faydalar ve anlamlar arama durumunu yansıtmaktadır (Scheier vd., 1994: 1072). Böylece bireylerin, olaylar karşısındaki özgüvenlerini ve morallerini artırma gücü bulunmaktadır. Bununla birlikte bireylere, istenmeyen sonuçları yeniden değerlendirme ve sonuca yönelik olumsuz düşünce kalıplarıyla başa çıkma olanağı sunmaktadır (Bryant ve Cvengros, 2004: 281). Böylece bireylerin depresyon, suçluluk ve umutsuzluktan korunmalarına olanak tanıyarak kendilerini olumsuz yaşam olaylarından uzaklaştırmalarını sağlamaktadır.
- **Umut:** Snyder vd. (1991) umut kavramını *hedef odaklı enerji ve hedefe ulaşma planı olmak üzere iki faktör arasındaki etkileşime dayanan motivasyonel bir durum* olarak tanımlamıştır (akt. Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47). Bu anlamda umut, insanların hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak en iyi yolu bulmak için enerji harcamalarını ve çaba göstermelerini teşvik etmektedir (Snyder, 2000: 8). İnsanlar, içselleştirilmiş bir kararlılık ve irade gücü sağlayan enerjiyle hedeflerine ulaşmaya yönlendirilir. Umudu yüksek olanlar, istediklerini elde etmenin yollarını geliştirme yeteneğine sahip olma duygusuyla motive olurlar. Bu durum da kişiye, hedeflere ulaşmak için alternatif yollar üretme yeteneği sağlamaktadır.
- **Esneklik:** Esneklik; *zorluklardan, belirsizliklerden, başarısızlıklardan ve artan sorumluluk gibi görünüşte olumlu ancak ezici değişikliklerden geri dönme kapasitesini* ifade etmektedir. Esneklik, varlıkları geliştirerek ve/veya bireyler ve/veya çevrelerindeki risk faktörlerini azaltarak bireysel ve çevresel koruyucu mekanizmaların çalışmasına izin vermektedir. Yapılan çalışmalar, bireylerin karşılaştıkları aksilikler ve zorluklarla kendilerini geliştirdiklerini ve performanslarını öncekinden daha üst düzeye taşıyabildiklerini

göstermektedir. Esnekliği umut, iyimserlik ve diğer pozitif kapasitelerden ayıran temel özellik; olumsuzluklar karşısında hem reaktif hem de proaktif davranışlar gerektirmesidir. Reaktif davranışlar vasıtasıyla bireyler; olumsuz durumların ve zor olayların en iyimser insanlarda bile yıkıcı bir etkisi olduğunu ve bundan dolayı kendilerini toplama ihtiyacını doğurduğunu kabul etmektedir. Proaktif davranışlar vasıtasıyla ise bireyler, karşılaştıkları olumsuz durumları kendileri için bir sıçrama tahtası veya bir fırsat olarak görebilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007).

Psikolojik sermayenin kapsadığı özyeterlilik, iyimserlik, umut ve esneklik kaynakları son derece değerli olmakla birlikte psikolojik sermayeye yapılan yatırımın performans ve tutumsal sonuçlar üzerindeki etkisi, onu oluşturan bu pozitif psikolojik kapasitelerden daha büyüktür. Başka bir deyişle bir bütün olarak psikolojik sermaye, kendisini oluşturan parçaların toplamından daha büyük nitelikte çekirdek bir yapı olarak düşünülmelidir (Luthans vd., 2006:19). Burada önemli olan, söz konusu faktörlerin etkileşimleri sonucu ortaya çıkan çekirdek yapısıdır.

## 2.2. Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Kavramı

Ses çıkarma davranışı kavramı Hirschman'ın (1970) çıkış-ses-sadakat modeline dayanmaktadır. Çalışan sesi kavramının bilimsel anlamda literatürde temsilcisi olarak kabul gören Hirschman, sesi "Çıkış, Ses ve Sadakat" isimli çalışmasında incelemiş ve yönetim başarısızlıklarını belirleyebilmek için müşterilere ve çalışanlara yoğunlaşan ses ve çıkış olmak üzere iki tepki üzerinde durmuştur. *Çıkış* olarak adlandırılan ilk tepki, bazı müşterilerin örgütün ürünlerini satın almayı bırakması ya da çalışanların örgütü terk etmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. *Ses* olarak adlandırılan ikinci tepki ise, müşterilerin ve çalışanların memnuniyetsizliklerini doğrudan yönetime veya yönetimin bağlı olduğu başka bir otoriteye bildirmesi şeklinde gerçekleşmektedir (Hirschman, 1970:4). Çalışanların ve müşterilerin, çıkış yerine ses tepkisine yönelmesi durumunda da *sadakat* oluşmaktadır. Benzer şekilde sadakat düzeyi yüksek olan çalışanlar ve müşteriler de çıkış yerine ses tepkisine yönelmektedir. Bu anlamda sadakatin, terk edişleri erteleme etkisi olduğu kabul edilmektedir (Hirschman, 1970:82). Hirschman'ın alan yazına kazandırdığı ses çıkarma kavramı Freeman ve Medoff (1984) tarafından uygulama alanına aktararak geliştirilmiştir. Freeman ve Medoff (1984), ses çıkartma davranışının hem işçi-işveren ilişkilerinde hem de örgütsel faaliyetlerde kaliteyi artıracaklarını belirtmiştir. Ancak çalışanların, işverenlerinden alacakları tepki konusunda endişelenmeden ses çıkarma davranışını sergileyebilmeleri için sendikalaşmaya ihtiyaç olduğunu öne sürmüştür. Ses çıkarma davranışını, olumlu bir değişim yaratmanın resmi yöntemi olarak gören Farrel ve Rusbult (1992:202) ise Hirschman'ın Çıkış-Ses-Sadakat modeline dördüncü bir tepki olarak "İhmal"i eklemiştir. Buna göre çalışanlar, pasif bir duruşla koşulların kötüleşmesine izin verdiklerinde ihmal tepkisi ortaya çıkmaktadır.

1990'lı yılların sonunda örgütsel davranış bilimcileri ses çıkarmayı, yalnızca tatmin edici olmayan koşullara bir cevap olarak değil, aynı zamanda önemli bir dışsal davranış biçimi olarak da görmeye başlamıştır. Diğer bir

ifadeyle çalışanların, işten ayrılma niyetlerini değiştirmenin bir yolu olarak ses çıkarmayı teşvik eden uygulamalar üzerinde durulmaya başlanmıştır. Van Dyne ve LePine (1998:109) tarafından yapılan açıklamalarda da ses çıkarmanın, çalışanların iş yapma şeklini geliştirmeyi amaçlayan teşvik edici davranışlar olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımla teşvik edici davranışların bir yansıması olarak ses çıkarmanın, statükoya yapıcı bir şekilde meydan okuyan yönüne dikkat çekilmiştir. Morrison (2014:174) ise ses çıkarma davranışını, örgüt gelişimine katkıda bulunma niyetiyle çalışanların görev tanımlarında yer almamasına rağmen gönüllü olarak işlerini kapsayan konulardaki görüşlerini ve karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerini ilgili birimlere aktarması şeklinde ifade etmiştir. Öte yandan ses çıkarma davranışının farklı şekillerde tanımlanmasından doğan bir karmaşa olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumun temel sebebi; insan kaynakları, iş ilişkileri, endüstriyel ilişkiler, örgütsel adalet gibi farklı disiplinlerde kavramın farklı yönleriyle incelenmesi olarak görülmektedir. Söz konusu karmaşayı gidermek amacıyla Morrison (2011:374), örgütsel davranış alanı dışında yapılan ses çıkarma davranışına yönelik kullanım şekillerini üç başlık altında toplamıştır. (1) Çalışanların ses çıkarma davranışı, çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları memnuniyetsizliklere karşı gösterdiği bir tepkidir. (2) Çalışanların ses çıkarma davranışı, çalışan davranışından ziyade çalışanlardan resmi yollarla bilgi alma sürecidir. (3) Örgütsel karar süreçlerinde adaleti sağlamak amacıyla çalışanların fikir sunmalarını mümkün kılan bir durumdur. Ancak Morrison farklı alanlarda bu üç kullanım şekliyle incelenen ses çıkarma davranışının günümüzdekinden farklı olduğunu savunarak yeni bir tanım yapmıştır. Buna göre *ses çıkarma davranışı, çalışanların örgütsel gelişime katkı sağlama niyetiyle kendi iş alanları ile ilgili fikirleri, sorunlar karşısında geliştirdikleri çözümleri gayri resmi şekilde ve gönüllü olarak ilgili kişilere aktarmasıdır*. Bununla birlikte tüm ifade edici davranışların ses çıkarma davranışı olarak kabul edilemeyeceğinin altını çizen Maynes ve Podsakoff (2014:88), ifade edici davranışların ses olarak kabul edilebilmesi için söz konusu ifadenin (1) *açıkça bildirilmesi*, (2) *örgütle ilgili olması*, (3) *çalışma ortamını etkilemeye odaklanması* ve (4) *kuruluş içinde bir kişi tarafından alınması* gerektiğini belirtmiştir. Bu anlamda bir yöneticiye iyileştirme odaklı öneriler sunmak bir ses çıkarma davranışı şeklinde ortaya çıkarken, öneri kutularına isimsiz notlar yerleştirmek ses çıkarma davranışı olarak kabul edilmemektedir.

Bu açıklamalar doğrultusunda Maynes ve Podsakoff (2014:91-92) ses çıkarma davranışını dört boyut itibarıyla incelemiştir: destekleyici ses çıkarma, savunmacı ses çıkarma, yapıcı ses çıkarma ve yıkıcı ses çıkarma. Bu boyutlardan ilki olan *destekleyici ses çıkarma davranışı*, işle ilgili değerli politikalara verilen desteğin gönüllü ifadesi olarak tanımlanmakta ve söz konusu desteğin, savunduğu görüşler başkaları tarafından haksız eleştirilere maruz kaldığında bile bu görüşlerini savunmaya devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır. İkinci boyut olan *savunmacı ses çıkarma davranışı* ise korumaya dayalı fikirlerin açığa çıkarılması doğrultusunda oluşmaktadır. Başka bir deyişle önerilen değişiklikler değerli veya gerekli olsa bile bu değişikliğe karşı ortaya çıkan gönüllü bir muhalefet durumunu ifade etmektedir. *Yapıcı ses çıkarma davranışı*, savunmacı ses çıkarmanın aksine statükoya meydan okuma amacı taşımaktadır. Buna göre yapıcı ses çıkarma davranışı, örgütsel olarak



işlevsel değişimi etkilemeye odaklanan fikirlerin, bilgilerin veya görüşlerin gönüllü ifadesi olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda yapıcı ses çıkarma, yeni veya geliştirilmiş iş yapma yolları ve iş yöntemlerini içeren sorunları çözme yolları veya daha önce tanımlanmış sorunlara çözüm önerileri içerebilecek bir kapsamda değerlendirilmiştir. Öte yandan, statükoya meydan okuyan fikirlerin dile getirilmesi yanlış anlaşılma riskini ve diğer istenmeyen sosyal sonuçları da ortaya çıkarabilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Son ses çıkarma boyutu olan *yıkıcı ses çıkarma davranışı* ise iş politikaları, uygulamaları, prosedürleri vb. ile ilgili incitici veya eleştirel görüşlerin gönüllü ifadesi olarak tanımlanmaktadır. Yıkıcı ses çıkarmayı temsil eden davranışlar arasında, örgütsel politikalar ve işle ilgili programlar konusunda aşağılayıcı yorumlar yapmak ve kuruluşun çalışma yöntemlerini sert bir şekilde eleştirmek sayılabilir.

Kavramsallaştırılma ve kullanılma biçiminde farklılıklar olmasına rağmen ses çıkarma davranışı çoğunlukla bir duruma yapıcı bir şekilde meydan okuma veya durumu iyileştirme amacıyla söz konusu durumla ilgili düşüncelerin veya önerilerin açığa çıkarılmasını ifade etmektedir. Ancak ses çıkarma davranışının şikâyetten farklı bir durum olduğu da dikkate alınmalıdır. Zira her ikisi de sözlü ifade biçimlerinin birer temsili olsa da şikâyet etme niyeti genellikle bastırılmış duyguların dışa vurulması olarak kabul edilmektedir (Brinsfield, 2014:125).

Çalışanların işle ilgili endişelerini, tavsiyelerini ve fikirlerini ne ölçüde açıkladıkları; örgütsel performans, gelişim ve sürdürülebilirlik açısından son derece değerlidir. Özellikle örgütsel kârlılığı ve verimliliği etkileyebilecek geri dönütlerin, işi yürüten çalışanlardan alınması rekabet üstünlüğü açısından oldukça önemli görülmektedir (Pekdemir vd., 2014:334; Botero ve Van Dyne, 2009:84-85). Yoğun rekabet ortamları, artan müşteri beklentileri gibi nedenlerle çalışanların daha fazla inisiyatif kullanması, yenilikçi fikirler üretmesi, sorumluluk alması ve sesini çıkarması yöneticiler tarafından teşvik edilen davranışlar haline gelmiştir. Örgütsel süreçlerde çevrenin zorluklarına duyarlı, bilgiyi paylaşmaktan korkmayan, inançlarını savunabilen insanlara duyulan gereksinim günden güne artmaktadır (Nikolaou vd., 2008:666-667). Bu anlamda ses çıkarma davranışının özellikle pozitif boyutunu ele alan çalışmalar önem kazanmıştır.

Van Dyne ve LePine (1998:109) ses çıkarma davranışının eleştiriye dayalı negatif etki doğuran bir yanı olduğu gibi aynı zamanda yaratıcı ve destekleyici yönlerinin de olduğunu belirtmiştir. Palabıyık (2022:35) ise, ses çıkarma davranışını iki temel yönüyle ele alarak ses çıkarma davranışının olumsuz sonuçlar doğuran yönünü *negatif ses çıkarma*, olumlu ve yaratıcı sonuçlar doğuran yönünü ise *pozitif ses çıkarma* şeklinde isimlendirmenin olanaklı olabileceğini belirtmiştir. Bu açıdan pozitif ses çıkarma davranışı, çalışanların düşüncelerini örgütün tüm kademeleriyle şeffaf ve gönüllü bir şekilde paylaşabilmesini gerektirmektedir. Van Dyne ve LePine (1998) *pozitif ses çıkarma davranışını, çalışanların değişim için yenilikçi fikir sunması ve başkaları hemfikir olmasa bile ilerlemeye dönük öneriler geliştirmesi* şeklinde açıklamıştır. Bu anlamda çalışanların işle ilgili değerli gördüğü politikalar, programlar, hedefler, süreçler ve benzerleri için destek vermeleri ve haksız



eleştiriler karşısında bu değerleri savunmaları; örgütsel etkinliğin artması ve yapılan işlerin daha etkin ve verimli şekilde yapılabilmesi için yapıcı ve geliştirici öneriler sunmaları pozitif ses çıkarma davranışının yansımalarını ifade etmektedir (Çankır ve Yener, 2017:94).

Maynes ve Podsakoff (2014:92) pozitif ses çıkarma davranışının destekleyici ve yapıcı ses çıkarma olmak üzere iki boyutu olduğunu belirtmiştir. *Yapıcı ses çıkarma*; örgüt içinde işlevsel değişimi tetiklemeye odaklanan fikir, bilgi ve görüşlerin açıklanması olarak tanımlanmaktadır. *Destekleyici ses çıkarma* ise örgütsel politikalar ve değerlerin haksız eleştirilere boyun eğmeksizin savunularak gönüllü şekilde dile getirilmesini ifade etmektedir.

### **2.3. Psikolojik Sermayenin Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Üzerindeki Etkisi**

Bu araştırma kapsamında ele alınan psikolojik sermaye ile pozitif ses çıkarma davranışı değişkenleri, ilgili alan yazın araştırmaları neticesinde belirlenmiştir. Araştırmada öncelikle sağlık sektöründeki yöneticilerin tıbbi ve idari alandaki mesleki farklılıklarına bağlı olarak psikolojik sermayelerinde ve pozitif ses çıkarma davranışlarında farklılık olabileceği düşünülmüştür. Buna yönelik alan yazın taraması neticesinde sağlık sektörü çalışanlarının yöneticilik türüne göre psikolojik sermaye düzeylerindeki ve ses çıkarma davranışlarındaki farklılığı araştıran bir çalışmaya rastlanamamış olmakla birlikte farklı değişkenlerle ilişkisini araştıran çalışmalar olduğu belirlenmiştir (Ali vd., 2021:135; Friary vd., 2021:242; Percunda ve Putri, 2020:52). Bu kapsamda araştırmanın ilk iki hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H<sub>1</sub>: Yöneticilerin psikolojik sermayeleri, iş birimlerine göre (tıbbi birim-idari birim) farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub>: Yöneticilerin pozitif ses çıkarma davranışları, iş birimlerine göre (tıbbi birim-idari birim) farklılık göstermektedir.

Psikolojik sermayenin pozitif ses çıkarma davranışı üzerindeki etkisine yönelik yapılan alan yazın taramasında konuyla ilgili benzer çalışmalar olduğu belirlenmiştir. Bir fabrikanın 81 çalışanın katılımıyla yürütülen güncel araştırmalardan birine göre çalışanların psikolojik sermayeleri; ses çıkarma davranışlarını ve üretkenliklerini olumlu yönde etkilemektedir (Robyn ve Mitonga-Monga, 2017:702). Bu anlamda kişilerin olumlu psikolojik gelişimlerine bağlı olarak örgütsel gelişime destek olmak üzere düşüncelerini ve önerilerini gönüllü şekilde ifade etmeleri beklenebilir. Alan yazında yer alan diğer araştırmalarda da psikolojik sermayenin ses çıkarma davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğuna yönelik benzer sonuçlar olduğu görülmektedir (Soni ve Rastogi, 2019:5; Wardani ve Anwar, 2019:458; Sutrisno ve Parahyanti, 2018:57). Bununla birlikte sağlık sektöründeki yönetici türleri dikkate alınarak yürütülen bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırmanın diğer iki hipotezi şöyledir:

H<sub>3</sub>: Sağlık sektöründe idari birim yöneticilerinin psikolojik sermayesi, pozitif ses çıkarma davranışlarını etkiler.

H<sub>4</sub>: Sağlık sektöründe tıbbi birim yöneticilerinin psikolojik sermayesi, pozitif ses çıkarma davranışlarını etkiler.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE VERİ SETİ

Bu araştırmada, sağlık kuruluşlarının idari ve tıbbi birimlerinde görev yapan yöneticilerin, psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek ve karşılaştırmak amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Yozgat ili sağlık kuruluşlarında görev yapmakta olan yöneticiler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından güvenilirlik ve geçerlik analizlerinde gerekli görülen bir ölçüt olarak ölçekteki madde sayısının (34 madde) on katı büyüklüğünde örnekleme yapılması amaçlanmıştır (Kline, 2011:11). Belirlenen sağlık kuruluşlarında yöneticilik görevi üstlenen kişilere, uygun (kolayda) örnekleme yöntemi kullanılarak anket uygulanmıştır. Anket uygulanması için gerekli olan etik izinler Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 17.03.2021 tarih ve 20 sayılı kararıyla alınmıştır. Katılımcılardan edinilen veriler doğrultusunda eksik ya da hatalı yanıtların yer aldığı anketler çıkarıldıktan sonra 342 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada psikolojik sermayeyi ve pozitif ses çıkarma davranışını belirleyebilmek amacıyla Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırma için uygun ölçekler belirlenirken ölçeklerin, araştırma için öngörülen ihtiyacı giderebilme derecesi ve güvenilirlik-geçerlik yönünden alan yazındaki yeterlilik ölçütü dikkate alınmıştır (Seçer, 2015: 68). Ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgiler şöyledir:

**Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Araştırmanın psikolojik sermaye değişkenini ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilip Akçay (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 24 maddeden oluşan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek; her biri altışar ifadeden oluşan "özyeterlilik", "umut", "esneklik" ve "iyimserlik" olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelerine katılma düzeylerini belirlemek üzere "1=Beni Hiç Tanımlamıyor, 2= Beni Biraz Tanımlıyor, 3=Kararsızım, 4= Beni İyi Tanımlıyor ve 5= Beni Çok İyi Tanımlıyor" şeklinde tanımlanan beşli Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır.

**Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği:** Araştırmadaki pozitif ses çıkarma davranışı değişkenini ölçmek için Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen ses çıkarma davranışı ölçeğindeki pozitif ses çıkarma davranışı boyutunun Çankır (2016) tarafından Türkçeye uyarlanarak hazırlanan "Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek; her biri beşer maddeden oluşan "destekleyici ses çıkarma davranışı" ve "yapıcı ses çıkarma davranışı" olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelerine katılma düzeylerini belirlemek üzere "1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde tanımlanan beşli Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin analiz sürecinde SPSS programından yararlanılmıştır. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerinin

belirlenmesine yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Ardından araştırma ölçeklerine ilişkin güvenilirlik testleri yapılarak hipotez testlerine geçilmiştir. Bu bağlamda yöneticilerin görev alanı itibariyle gruplar arası farklılıkları belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yöneticilerin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Bu bölümde araştırma verilerinin analiz sürecinde yapılan tanımlayıcı istatistik analizler, güvenilirlik analizi ve regresyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Özdamar (1996) tarafından belirtildiği üzere değişkenlerin hangi faktörü ölçtüğü ve nispi önemlerinin ne olduğu biliniyorsa geçerliliğini ölçmek gerekmeyeceği görüşünden yola çıkılarak geçerliliği önceden birçok çalışmayla kanıtlanmış olan araştırma ölçeklerine tekrar geçerlilik analizi yapılmamıştır.

Söz konusu analizlere başlanmadan önce normallik varsayımını test etmek üzere çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve uç değer olarak belirlenen 6 anket veri setinden çıkarılmıştır. Geriye kalan 336 verinin çarpıklık ve basıklık değerleri ise +1,5 ile -1,5 aralığında yer aldığı için normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

##### 4.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Anket verilerinin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların %48,2’sinin kadın ve %51,8’inin erkek olduğu belirlenmiştir. Yaş itibariyle katılımcıların çoğunlukla 26-33 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Medeni durum açısından %63,1’inin evli ve %36,9’unun bekâr olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları ise lisans (%94,6) ve doktora (%5,4) olmak üzere iki alanda yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların %44,6’sı idari birimlerde ve %55,4’ü tıbbi birimlerde yöneticilik görevi yapmaktadır. Yöneticilik vasfı altında katılımcıların dokuz farklı unvanında görev yaptığı belirlenmiştir. Bu unvanlar; işletme müdürü (%2,1), müdür yardımcısı (%5,4), proje müdürü (%12,2), proje müdür yardımcısı (%1,8), birim yöneticisi (%45,5), sorumlu hemşire (%30,4), başhemşire (%0,9), başhemşire yardımcısı (%0,9) ve başhekim (%0,9) şeklindedir.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistiklere Yönelik Frekans Analizi Bulguları

Demografik Özellikler		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	162	48,2
	Erkek	174	51,8
Yaş	18-25 yaş	33	9,8
	26-33 yaş	151	44,9
	34-41 yaş	87	25,9
	42 ve üzeri yaş	65	19,3
Medeni Durum	Evli	212	63,1
	Bekâr	124	36,9
Eğitim Düzeyi	Lise	0	0
	Önlisans	0	0

	Lisans	318	94,6
	Yüksek Lisans	0	0
	Doktora	18	5,4

**Tablo 1 (Devam).** Tanımlayıcı İstatistiklere Yönelik Frekans Analizi Bulguları

Demografik Özellikler		Frekans (N)	Yüzde (%)
Birim Türü	İdari Birim	150	44,6
	Tıbbi Birim	186	55,4
Görev Pozisyonu	İşletme müdürü	7	2,1
	Müdür yardımcısı	18	5,4
	Proje müdürü	41	12,2
	Proje müdür yardımcısı	6	1,8
	Birim yöneticisi	153	45,5
	Sorumlu hemşire	102	30,4
	Başhemşire	3	0,9
	Başhemşire yardımcısı	3	0,9
	Başhekim	3	0,9

#### 4.2. Gruplar Arası Farklılıklara İlişkin Bulgular

Katılımcıların yöneticilik görevlerini yaptıkları alanın türü (tıbbi birim- idari birim) açısından bağımsız gruplar arası t testi sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir.

**Tablo 2.** Görev Alanının Türü Açısından T Testi Sonuçları

Değişkenler	Görev Alanı Türü	N	Ort.	S.S.	t Değeri	df	p
Psikolojik Sermaye	İdari Birim	150	3.9556	0.38342	2.963	334	0.003
	Tıbbi Birim	186	3.7950	0.60314			
Özyeterlilik	İdari Birim	150	4.5744	0.44935	8.943	334	0.000
	Tıbbi Birim	186	3.8934	0.91014			
Umut	İdari Birim	150	4.1878	0.66367	1.657	334	0.098
	Tıbbi Birim	186	4.0591	0.74077			
İyimserlik	İdari Birim	150	3.2211	0.46922	-5.298	334	0.000
	Tıbbi Birim	186	3.5529	0.67543			
Esneklik	İdari Birim	150	3.8389	0.41791	2.654	334	0.008
	Tıbbi Birim	186	3.6747	0.70355			
Pozitif Ses Çıkarma Davranışı	İdari Birim	150	4.0980	0.54986	0.470	34	000
	Tıbbi Birim	186	3.5387	0.81725			
Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	İdari Birim	150	3.9560	0.58430	0.058	34	000
	Tıbbi Birim	186	3.4656	0.89188			
Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	İdari Birim	150	4.2400	0.65784	0.719	34	000
	Tıbbi Birim	186	3.6118	1.04352			

Sağlık kuruluşlarının idari ve tıbbi birimlerinde görev yapan yöneticilerin psikolojik sermayelerini karşılaştırmak amacıyla yapılan t testi sonucunda idari ve tıbbi birim yöneticilerinin *psikolojik sermaye* düzeylerinin

birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir ( $t_{0,05}=2,963$  ve  $p=.003$ ). Buna göre idari birim yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri ( $\bar{X}=3,9556$ ) tıbbi birim yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerinden ( $\bar{X}=3,7950$ ) daha yüksektir. Psikolojik sermaye ölçeğinin boyutları itibarıyla bakıldığında ise idari birim yöneticileri ile tıbbi birim yöneticilerinin *özyeterlilik* ( $t_{0,05}=8,943$  ve  $p=.000$ ), *iyimserlik* ( $t_{0,05}=-5,298$  ve  $p=.000$ ) ve *esneklik* ( $t_{0,05}=2,654$  ve  $p=.008$ ) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Özyeterlilik ( $\bar{X}=4,5744$ ) ve esneklik ( $\bar{X}=3,8389$ ) düzeyleri arasındaki farklılığın idari birim yöneticilerinden, iyimserlik ( $\bar{X}=3,5529$ ) düzeylerindeki farklılığın ise tıbbi birim yöneticilerinden kaynaklandığı görülmektedir. Yöneticilerin *umut* düzeyleri ise tıbbi ya da idari birimde görev yapmalarına bağlı olarak bir farklılık göstermemektedir ( $t_{0,05}=1,657$  ve  $p=.098$ ). Analiz sonuçları kapsamında  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

Sağlık kuruluşlarının idari ve tıbbi birimlerinde görev yapan yöneticilerin pozitif ses çıkarma davranışlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan t testi sonucunda idari ve tıbbi birim yöneticilerinin *pozitif ses çıkarma davranışlarının* birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir ( $t_{0,05}=7,470$  ve  $p=.000$ ). Buna göre idari birim yöneticilerinin pozitif ses çıkarma davranışları ( $\bar{X}=4,0980$ ) tıbbi birim yöneticilerinden ( $\bar{X}=3,5387$ ) daha fazladır. Benzer şekilde idari birim yöneticilerinin *destekleyici* ( $t_{0,05}=6,058$ ;  $p=.000$ ;  $\bar{X}=3,9560$ ) ve *yapıcı* ( $t_{0,05}=6,719$ ;  $p=.000$ ;  $\bar{X}=4,2400$ ) *ses çıkarma davranışları* da tıbbi birim yöneticilerine kıyasla daha fazladır. Analiz sonuçları kapsamında  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4.3. Araştırmanın Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma ölçeklerinin güvenirlilik düzeylerini belirlemek amacıyla cronbach alfa değerlerine bakılmış ve elde edilen bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

**Tablo 3.** Güvenirlik Analizi Bulguları

Ölçekler	Faktörler	Cronbach Değeri ( $\alpha$ )	Alfa	Madde Sayısı
Psikolojik Sermaye	Özyeterlilik	0.936		6
	Umut	0.885		6
	İyimserlik	0.523		6
	Esneklik	0.645		6
Pozitif Ses Çıkarma Davranışı	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	0.864		5
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	0.930		5
<b>Psikolojik Sermaye</b>		0.887		24
<b>Pozitif Ses Çıkarma Davranışı</b>		0.906		10

Araştırmada yer alan *psikolojik sermaye* ölçeğine ilişkin cronbach alfa güvenirlilik değeri ( $\alpha =0,887>0,80$ ) incelendiğinde genel güvenirlilik düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır belirlenmiştir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Benzer şekilde ölçeğin *özyeterlilik* ( $\alpha=0,936$ ) ve *umut* ( $\alpha=0,885$ ) boyutlarının da güvenirlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. *İyimserlik* ve *esneklik*

boyutlarının ise orta düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan maddelerin silinmesi durumunda cronbach alfa değerinde bir artış gözlenmediği için ölçekten madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

*Pozitif ses çıkarma davranışı* ölçeğine ilişkin cronbach alfa güvenilirlik değeri ( $\alpha = 0,906 > 0,80$ ) itibariyle ölçeğin genel güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğe ait *destekleyici* ( $\alpha = 0,864$ ) ve *yapıcı* ( $\alpha = 0,930$ ) ses çıkarma davranışı boyutlarının da yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca maddelerin silinmesi durumunda cronbach alfa değerinde bir artış gözlenmediği için ölçekten madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

#### 4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Sağlık kuruluşlarında idari birim yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4.** İdari Birim Yöneticilerinin Psikolojik Sermayesinin Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Değerleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$\beta$	p	t	R	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F
Psikolojik Sermaye	Pozitif Ses Çıkarma Davranışı	.584	.000	8.746	.584	.341	.336	76.490
Özyeterlilik	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.535	.000	6.313	.798	.636	.626	63.657
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	0.106	.150	-1.448	.854	.730	.723	98.049
Umut	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.412	.000	5.098	.798	.636	.626	63.657
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	.824	.000	11.843	.854	.730	.723	98.049
İyimserlik	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	*.334	.000	-6.217	.798	.636	.626	63.657
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	0.327	.000	-7.080	.854	.730	.723	98.049
Esneklik	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.286	.000	-4.218	.798	.636	.626	63.657
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	.202	.000	3.468	.854	.730	.723	98.049

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde *idari yöneticilerin* psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $F=76,490$  ve  $p<.001$ ). Öte yandan idari yöneticilerin pozitif ses çıkarma davranışlarındaki %34'lük varyansın psikolojik sermaye düzeylerine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek boyutları düzeyinde yapılan analiz sonuçları incelendiğinde idari yöneticilerin özyeterlilik düzeylerinin destekleyici ses çıkarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ancak yapıcı ses çıkarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı

görülmektedir. Umut, iyimserlik ve esneklik düzeylerinin ise hem destekleyici hem de yapıcı ses çıkarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Sağlık kuruluşlarında tıbbi birim yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir.

**Tablo 5.** Tıbbi Birim Yöneticilerinin Psikolojik Sermayesinin Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Değerleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$\beta$	p	t	R	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F
Psikolojik Sermaye	Pozitif Ses Çıkarma Davranışı	.254	.000	3.560	.254	.064	.059	12.672
Özyeterlilik	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.400	.000	5.316	.520	.270	.254	16.753
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	.143	.093	1.690	.281	.079	.059	3.894
Umut	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.789	.000	7.023	.520	.270	.254	16.753
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	.128	.311	1.016	.281	.079	.059	3.894
İyimserlik	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.252	.002	3.085	.520	.270	.254	16.753
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	.060	.516	.650	.281	.079	.059	3.894
Esneklik	Destekleyici Ses Çıkarma Davranışı	.492	.000	4.978	.520	.270	.254	16.753
	Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı	.259	.021	2.336	.281	.079	.059	3.894

Analiz sonuçları dikkate alındığında sağlık kuruluşlarındaki tıbbi birim yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (F=12,672 ve p<.001). Bu anlamlı etkiye bağlı olarak tıbbi yöneticilerin pozitif ses çıkarma davranışlarındaki %5'lik varyansın psikolojik sermaye düzeylerine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek boyutları itibariyle analiz sonuçlarına bakıldığında ise tıbbi birim yöneticilerinin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik düzeylerinin destekleyici ses çıkarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (p<.05). Ancak özyeterlilik, umut ve iyimserlik düzeylerinin yapıcı ses çıkarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı (p>.05); yalnızca esneklik düzeylerinin yapıcı ses çıkarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu (p<.05) anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.



## 5. SONUÇ

Araştırmada sağlık sektörü yöneticilerinin psikolojik sermayelerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bununla birlikte sağlık sektörü içerisinde tıbbi alanda yöneticilik yapan kişiler ile idari alanda yöneticilik yapan kişiler açısından psikolojik sermaye düzeylerinin ve pozitif ses çıkarma davranışlarının farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sağlık sektöründe idari birim ile tıbbi birim yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri ve pozitif ses çıkarma davranışları farklılık göstermektedir. Bu farklılığın kaynağı ise idari birim yöneticileridir. Başka bir deyişle idari birim yöneticilerinin hem psikolojik sermaye düzeyleri hem de pozitif ses çıkarma davranışları tıbbi birim yöneticilerinden daha fazladır. Bunun temel sebebi, idari birim yöneticilerinin eğitim ve tecrübe olanaklarının yönetim ve yöneticilik alanına yoğunlaşması olarak gösterilebilir. Araştırmaya katılan tıbbi birim yöneticilerinin genellikle hemşirelerden ve hekimlerden oluştuğu da dikkate alındığında bu görüş desteklenmektedir. Bu bağlamda sağlık sektöründe yöneticilik pozisyonlarına yapılan atama ya da terfi şartları düzenlenerek yönetim alanında belirli düzeyde bir eğitim düzeyine sahip olan kişilerin seçimine önem verilebilir. Bu çalışmanın yürütülme tarihleri itibarıyla alan yazında benzer açıdan bu durumu araştıran başka çalışmalara rastlanmamış olması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Bu eksikliği giderecek ve uygulama alanında kullanılacak nitelikte başka araştırmalara da gereksinim olduğu dikkate alınmalıdır.

Araştırmanın diğer bir sonucu olarak hem idari hem de tıbbi birim yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerinin pozitif ses çıkarma davranışları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Yeşilkuş vd. (2022:185) tarafından yapılan güncel bir araştırmanın sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Söz konusu araştırmada da psikolojik sermayenin pozitif ses çıkarma davranışı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektörü bağlamında iki farklı yönetim alanı açısından yöneticilerin sahip olduğu psikolojik sermayenin pozitif ses çıkarma davranışı üzerinde etkili olduğunu ifade eden bir yaklaşımla bu araştırma, alan yazına katkı sunmaktır. Bu bağlamda yöneticilerin kişisel olarak psikolojik gelişim düzeyleri, örgütsel gelişime destek olmak amacıyla gönüllü şekilde düşünce ve önerilerini açığa çıkarmalarını teşvik eden bir unsur olarak dikkate alınmalıdır. Bu yönüyle sağlık sektöründe yöneticilerin, yönetim alanında eğitim almış olması kadar bu göreve gönüllü olarak getirilmiş ya da yükseltilmiş olması da son derece önemlidir. Böylece psikolojik sermaye düzeyleri, gönülsüz çalışanlara kıyasla daha yüksek olabilir ve bu durum pozitif ses çıkarma davranışlarının artmasını teşvik edebilir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bu bulguların, bazı kısıtlılık durumları altında yürütülen bir çalışmanın sonucu olduğu da dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda araştırmanın en önemli kısıtını, örneklemin seçildiği alanın fazla çeşitlilik göstermemesi oluşturmaktadır. Bu eksiklik giderilerek yapılacak yeni

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.1135838

Makale Geliş- Kabul Tarihi: 25.06.2022- 30.09.2022

alışmalarla, alan yazındaki bu araştırma konusu zenginleştirilebilir. Ayrıca sağlık sektöründe psikolojik sermaye ile pozitif ses çıkarma davranışı arasındaki ilişkinin farklı değişkenlerle birlikte araştırılması, konuyla ilgili alan yazının zenginleşmesini ve birbirini destekleyici sonuçlarla konuya ilişkin araştırmaların geçerliğinin artmasını sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, Vildan Hilal (2014), "**Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması**", Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, Cilt. 49, Sayı: 2, ss. 72-85.
- Ali, Irtaza, Khan, Muhammad Majid., Shakeel, Sadia, and Mujtaba, Bahaudin G. (2021), "**Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: The Mediated Role of Job Embeddedness**", Public Organization Review, Issue: 22, pp. 135-154.
- Avolio, Bruce J. and Bass, Bernard M. (2002), **Developing Potential Across A Full Range of Leadership: Cases on Transactional And Transformational Leadership**, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bandura, Albert (1977), "**Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change**", Psychological Review, Volume: 84, Issue: 2, pp. 191-215.
- Botero, Isabel C. and Van Dyne, Linn (2009), "**Employee Voice Behavior Interactive Effects of LMX and Power Distance in The United States and Colombia**", Management Communication Quarterly, Volume: 23, Issue 1, pp. 84-104.
- Brinsfield, Chad T. (2014), **Employee Voice and Silence in Organizational Behavior**, Ed. A. Wilkinson, J. Donaghey, T. Dundon and R. Freeman, in Handbook of Research on Employee Voice (pp. 114-132).
- Bryant, Fred B. and Cvenegros, Jamie A. (2004), "**Distinguishing Hope and Optimism: Two Sides of A Coin, or Two Separate Coins?**", Journal of Social and Clinical Psychology, Volume: 23, Issue: 2, pp. 273-302.
- Chou, Huey-Wen, Lin, Yu-Hsun, Chang, Hsiu-Hua and Chuang, Wen-Wei (2013), "**Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Cognitive Trust and Collective Efficacy**", SAGE Open, Volume: 3, Issue: 3, pp. 1-10.
- Çankır, Bilal (2016), "**Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Nasıl Oluşur? Örgütsel Güven, Psikolojik Sözleşme İhlali, Lider-Üye Etkileşimi ile Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**", Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt. 5, Sayı: 2, ss. 1-12.
- Çankır, Bilal ve Yener, Serdar (2017), **İş'te Pozitif Davranış**, İstanbul: Çizgi Yayınları.
- Farrelli, Dann and Rusbult, Carly E. (1992), "**Exploring The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Typology: The Influence of Job Satisfaction Quality of Alternatives, and Investment Size**", Employee Responsibilities and Rights Journal, Volume: 5, Issue: 3, pp. 201-218.
- Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984), **What do unions do?** New York: Basic Books.
- Gürbüz, Sait ve Şahin, Faruk (2018), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Felsefe-Yöntem-Analiz)** (Cilt 5). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Friary, Philippa, Purdy, Suzanne C., McAllister, Lindy and Barrow, Mark (2021), "**Voice Behavior in Healthcare: A Scoping Review of The Study of Voice Behavior in Healthcare Workers**". Journal of Allied Health, Volume: 50, Issue: 3, pp. 242-249.

- Goldsmith, Arthur H., Veum, Jonathan R. and Darity, William (1997), "**The Impact of Psychological and Human Capital on Wages**", *Economic Inquiry*, Issue: 15, pp. 815-829.
- Hill, McGraw (2015), **Aklımın Aklı: Psikoloji** (Cilt 2) (Çev. M. Durak, E. Şenol-Durak ve U. Kocatepe) Ankara: Nobel Yayınevi.
- Hirschman, Albert O. (1970), "**Exit, Voice, And Loyalty**", Massachusetts and London: Harvard University Press Cambridge.
- Kandemir , Menderes (2020), **Pozitif Psikolojik Sermaye**, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kersting, Karen (2003), "**Turning Happiness into Economic Power**", *Monitor on Psychology*, Issue: 34, pp. 11-26.
- Kline, Rex B. (2011), **Principles and Practice of Structural Equation Modelling** (Volume 3). New York, London: The Guilford.
- Luthans, Fred (2002a), "**Positive Organizational Behavior Developing and Managing Psychological Strengths**", *Academy of Management Executive*, Volume: 16, Issue: 1, pp. 57-72.
- Luthans, Fred (2002b), "**The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior**", *Journal of Organizational Behavior*, Volume: 23, Issue: 6, pp. 695-706.
- Luthans, Fred, Luthans, Kyle W. and Luthans, Brett C. (2004), "**Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital**", *Business Horizons*, Volume: 47, Issue: 1, pp. 45-50.
- Luthans, Fred and Youssef, Carolyne M. (2004), "**Human, Social and Now Positive Psychological Capital Managemet: Investing in People for Competitive Advantage**", *Organizational Dynamics*, Volume: 33, Issue: 2, pp. 143-160.
- Luthans, F., Youssef, Carolyne M. and Avolio, Bruce J. (2006), **Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge**, Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B. and Norman, Steven M. (2007), "**Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction**", *Personnel Psychology*, Issue: 60, pp. 541-572.
- Luthans, Fred, Youssef, Carolyne M. and Avolio, Bruce J. (2007a), **Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior**, Ed. D. L. Nelson and C. L. Cooper, in *Positive organizational behavior* (pp. 9-24), London: SAGE Publications.
- Luthans, Fred, Youssef, Carolyne M. and Avolio, Bruce J. (2007b), **Psychological Capital: Developing The Human Competitive Rdge**. Oxford: Oxford University Press.
- Maynes, Timothy D. and Podsakoff, Philip M. (2014), "**Speaking More Broadly: An Examination of The Nature, Antecedents, and Consequences of An Expanded Set of Employee Voice Behaviors**", *Journal of Applied Psychology*, Volume: 99, Issue: 1, pp. 87-112.
- Morrison, Elizabeth Wolfe and Milliken, Frances J. (2000), "**Organizational Silence: A Barrier To Change and Development in A Pluralistic World**", *The Academy of Management Review*, Volume: 25, Issur: 4, pp. 706-725.

- Morrison, Elizabeth Wolfe (2011), "**Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research**", The Academy of Management Annals, Volume: 5, Issue: 1, pp. 373-412.
- Morrison, Elizabeth Wolfe (2014), "**Employee Voice And Silence**", Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Volume: 1, Issue: 1, pp. 173-197.
- Nikolaou, Ioannis, Vakola, Maria and Bourantas, Dimitris (2008), "**Who Speaks Up At Work? Dispositional Influences on Employees' Voice Behavior**", Personnel Review, Volume: 37, Issur: 6, pp. 666 - 679.
- Oruç, Emre and Kutanis, Rana Özen(2015), "**Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**". İşletme Araştırmaları Dergisi, Volume: 7, Issu: 3, pp. 36-58.
- Palabıyık, Nida (2022), **Örgütsel Ses Çıkarma Davranışı ve Öncülleri**. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Palabıyık, Nida ve Akay, Esra (2020), **Pozitif Örgütsel Davranış**. Ed. H. Kara. Örgütsel Davranış Platformu Kuram ve Uygulamadan Yazılar (ss. 165-180) içinde. Ankara: Merdiven Yayınları.
- Pekdemir, Işıl, Koçoğlu, Merve ve Gürkan, Güney Çetin (2014), "**Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma**", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt. 43, Sayı: 2, ss. 332-350.
- Percunda, Alita Dewi and Putri, Nuzulul Kusuma (2020), "**Hospital Nurses' Psychological Capital and Work Engagement - Are They Really Related? The Case of An Indonesian Hospital**". JUMMEC, Issue: 23, pp. 52-59.
- Robyn, CM and Mitonga-Monga, Jeremy (2017), "**Psychological Capital and Work Engagement in Relation to Employee Commitment in A South African Manufacturing Organization**". Journal of Contemporary Management, Volume: 14, Issue: 1, pp. 702-730.
- Scheier, Michael F., Carver, Charles S. and Bridges, Michael W. (1994), "**Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of The Life Orientation Test**", Journal of Personality and Social Psychology, Issue: 67, pp. 1063-1078.
- Seçer, İsmail (2015), **Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci SPSS ve LISREL Uygulamaları**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seligman, Martin E. P. and Csikszentmihalyi, Mihaly (2000), "**Positive Psychology: An Introduction**", American Psychologist, Volume: 55, Issue: 1, pp. 5-14.
- Snyder, C. Richard (2000), **Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications**. San Diego: Academic Press.
- Soni, Kumari and Rastogi, Renu (2019), "**Psychological Capital Augments Employee Engagement**", Psychological Studies, pp. 1-9.
- Sutrisno, Monica Budi and Parahyanti, Endang (2018), "**The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y. Advances in Social Science**", Education and Humanities Research, Issue: 139, pp. 53-58.
- Şener, Emine, Çetinkaya, Fatih Ferhat, Yüksel, Ayşe Nurefşan ve Akkoca, Yusuf (2018), "**Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Öncülü Olarak İletişim**

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.1135838

Makale Geliş- Kabul Tarihi: 25.06.2022- 30.09.2022

- Doymu"**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 20, Sayı: 2, ss. 165-175.
- Tabachnick, Barbara G. and Fidell, Linda S. (2013), **Using Multivariate Statistics**. Boston: Pearson.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah and Anwar, Muhammed Syafiq (2019), "**The Role of Quality of Work Life As Mediator: Psychological Capital and Work Engagement**", Humanities & Social Sciences Reviews, Volume: 7, Issue: 6, pp. 447-463.
- Van Dyne, Linn and LePine, Jeffrey A. (1998), "**Helping And Voice Extra-Role Behaviors: Evidence Of Construct And Predictive Validity**", Academy of Management Journal, Volume: 41, Issue: 1, pp. 108-119.
- Yıldız, Doğan ve Uzunsakal, Ece (2018), "**Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama**", Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 1, ss. 14-28.
- Yeşilkuş, Fatma, Özbozkurt, Onur Başar ve Korkmazyürek, Haluk (2022), "**Psikolojik Sermayenin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Aracılık Rolü**", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 48, ss. 185-202.
- Youssef, Carolyne M. and Luthans, Fred (2007), "**Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience**", Journal of Management, Volume: 33, Issue: 5, pp. 774-800.