

# Sağlık Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma<sup>1</sup>

*A Research on the Relationship between Positive Psychological Capital, Job Performance and Organizational Commitment in Health Employees*

Bogaç Orkun ESENGİN\*  
Gülcan ŞANTAŞ\*\*

## ÖZ

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılığın katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırmanın evrenini Yozgat ili içerisinde faaliyet gösteren Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve Yozgat ili Sorgun ilçesinde hizmet vermekte olan Sorgun Devlet Hastanesinde görev yapan 400 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Anket 309 sağlık çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş performansı ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçlarının geçerliğini belirlemek için faktör analizi ve güvenilirlikleri belirlemek için Cronbach alpha katsayısından yararlanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin testinde korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerinin pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performans algılarında farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş performansını; örgütsel bağlılığın ise iş performansını etkilediği tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerini artırıcı uygulamalar hayata geçirilmelidir. Böylece sağlık kurumları için önem arz eden çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansı da artacaktır.

## ANAHTAR KELİMELELER

Pozitif Psikolojik Sermaye; Örgütsel Bağlılık; İş Performansı; Sağlık Çalışanları

## ABSTRACT

This study aims to examine the relationships between positive psychological capital, job performance and organizational commitment in health employees in this research. In addition, it is among the aims of the study to determine whether positive psychological capital, job performance and organizational commitment differ according to the personal and demographic characteristics of the participants. The population of the research consists of 400 health employees working in Yozgat Bozok University Research and Training Hospital operating in Yozgat province and Sorgun Public Hospital serving in Sorgun district of Yozgat province. The survey was carried out with the participation of 309 health employees. In the research, job performance scale, organizational commitment scale, psychological capital scale and demographic information form were used as data collection tools. In the study, factor analysis was used to determine the validity of the data collection tools, and the Cronbach alpha coefficient was used to determine their reliability. Correlation and regression analyzes were used to test the hypotheses of the research. As a result of the analysis, it was determined that the personal and demographic characteristics of the participants made a difference in their positive psychological capital, organizational commitment and job performance perceptions. It was found that positive psychological capital affected organizational commitment and job performance; organizational commitment affected job performance. Practices that increase the positive psychological capital of health employees should be implemented. Thus, organizational commitment and job performance of employees, which are important for health institutions, will also increase.

## KEYWORDS

Positive Psychological Capital; Organizational Commitment; Job Performance; Health Employees

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
25.11.2022	12.01.2023
<b>Atıf</b>	Esengin, B. O. ve Şantaş, G. (2023). Sağlık Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 26 (1), 62-82.

<sup>1</sup> Bu çalışma Bogaç Orkun ESENGİN, (2022), "Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yozgat, Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

\* Sorgun Devlet Hastanesi, ORCID: 0000-0002-4194-1275

\*\* Doç. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi, gulcan.santas@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0488-9375

## GİRİŞ

Sağlık kurumlarında her geçen gün teşhis, tedavi ve diğer süreçlerde pahalı teknolojilerin kullanımı artmaktadır. Ayrıca gelişen robotik cerrahi, sağlık sektörü ve sağlık kurumlarında yerini almaya başlamıştır. Her ne kadar yoğun teknoloji kullanılsa da hizmet sektörü olması nedeniyle, sağlık kurumlarında emek, diğer bir ifadeyle sağlık insan gücü, belirli bir noktaya kadar ikame edilemez özelliğini korumakta ve teknoloji sağlık insan kaynağını tamamlayıcı özellik göstermeye devam etmektedir. Bu nedenle sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli bir rol oynayan sağlık insan gücünün yaşadığı olumsuz durumları azaltmaya ve örgüt içinde olumlu durumları artırmaya çalışan uygulamaların, iş ortamının, yönetici davranışlarının vb. neler olduğunu belirlemeye yönelik araştırmalar sağlık yönetimi disiplini içerisinde önem kazanmaktadır.

Sağlık kurumları yoğun, dinamik ve değişken bir çevrenin hâkim olduğu kurumlardır. Bu kurumlarda çalışan personelin sorun alanlarının belirlenmesi ve mevcut çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışanların iş başarılarına/performanslarına olumlu şekilde katkı sağlayabilir. Bu hususlar doğrultusunda sağlık yönetimi alan yazınında bir arada çalışılmamış pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın ilk değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye, sosyal ve beşerî sermayenin ötesinde çalışanın kim olduğu sorusuna cevap vermektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Daha çok çalışanların iyi taraflarına odaklanan pozitif psikolojik sermaye, çalışanların daha verimli ve iş ortamında daha başarılı olabilmeleri için gerekli olan beceri ve yeteneklerinin önemine vurgu yapmaktadır. Örgütlerin büyüme ve gelişme süreçlerini tamamlayabilmeleri için çalışanların performanslarını tam olarak sergilemeleri beklenmektedir (Luthans ve ark., 2008).

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel bağlılık, bir işletme ile o işletmenin çalışanlarının aynı hedef ve hayalde olmasıdır (Mowday ve ark., 1982). Bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin birbirleri ile tutarlı ve uyumlu olması durumunda, birey örgüt içinde daha olumlu tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Çalışanlarının bağlılığını artırmaya yönelik olumlu faktörlerin geliştirilmesine yönelik çaba sarf eden örgütler, örgüte bağlılığı azaltan olumsuz faktörleri ortaya çıkarmaya ve bu faktörleri azaltmaya yönelik uygulamaların neler olduğunu araştırmaktadır (Yazar ve Özutku, 2019).

Çalışmanın değişkenlerinden iş performansı, çalışanların gösterdikleri çaba olarak nitelendirilmektedir. Kohli (1985) iş performansını bir personelin diğer bir personel ile kendini kıyaslaması sonucunda iş ile ilgili eylemlerin ve çıktıların verimlilik seviyesi olarak ifade etmektedir. Bir başka tanımda iş performansı çalışanlarca denetlenen ve bir örgütün amaçlarına ulaşması için katkı sağlayan davranışlar ve eylemler bütünü olarak ele alınmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002).

Bu araştırmada sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre analiz edilmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Alan yazın incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye kavramı daha çok örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları ile ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir. Ayrıca sağlık hizmetleri çerçevesinde yapılmış birçok çalışmada, sağlık personelinin geneli kapsama alınmamış olup, sağlık hizmeti sunan bazı meslek gruplarına odaklanıldığı söylenebilir. Bu çalışmada üç değişken bir arada incelenerek farklı meslek gruplarından sağlık çalışanları araştırma kapsamına dâhil edilmiş olup, bu yönüyle ilgili alanyazın için katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Günümüzde örgüt yaşamında çalışanların değeri giderek artmaktadır. Örgüt yöneticileri bu çalışanları örgüte daha fazla katkı sağlayabilecek şekilde daha değerli hissettirmenin çeşitli yollarını aramaktadır. Bu sebeple örgüt yaşamında psikolojik sermaye konusu önemli konu başlıklarından biridir. Psikolojik sermaye çalışanın olumlu özelliklerinin tümü olarak değerlendirilmektedir. Çalışanın kişilik özelliklerinden ayrıldığı nokta psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve değiştirilebilir olmasıdır (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye örgüt içinde görev yapan personelin kim olduğunu ve bu personelin psikolojik gelişim ile neleri başarabileceği konusunu ele almaktadır (Kumlu, 2017). Örgüt içinde yaşanan gelişmelerin pozitif olarak hissedilmesi ve çalışanın kendini geliştirebilmesi psikolojik sermayenin temel unsurunu oluşturmaktadır (Yıldız ve Örcü, 2016). İçinde bulunulan çalışma şartlarının zorluğu ile baş etmede umudun varlığı, başarı beklentisi, zorlayıcı hedefler konusunda çaba ve karşılaşılan problemlere çözüm üretebilme becerisi pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerini oluşturmaktadır (Avey ve ark., 2008).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların kimlerle iletişim halinde olduğu veya hangi konularda bilgi sahibi olduğu değil, kendi psikolojisi bağlamında örgüt içinde kendisini nasıl değerlendirdiği ve ifade edebildiğini konu edinmektedir (Akçay, 2012). Pozitif psikoloji daha çok çalışanların sorun yaşadıkları konulara değil, çalışanların iyi taraflarına odaklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların daha verimli ve iş ortamında daha başarılı olabilmeleri için gerekli olan beceri ve yeteneklerinin önemine vurgu yapmaktadır. Örgütlerin büyüme ve gelişme süreçlerini tamamlayabilmeleri için çalışanların performanslarını tam olarak sergilemeleri beklenmektedir (Luthans ve ark., 2008).

Pozitif psikolojik sermaye dört alt boyuttan oluşmaktadır (Luthans ve ark., 2006):

- i. Öz-yeterlilik: Zorlu görevler sonucunda başarıya ulaşabilmede gerekli gayreti göstermeyi sağlayacak güvene sahip olmak
- ii. Optimizm: İçinde bulunan zaman diliminde ve gelecekte başarılı olabileme ihtimaline dair olumlu yönde bir beklenti
- iii. Umut: Hedeflere ulaşabilmek için kararlı olma ve başarıyı elde etmek için yeni bir tarz keşfedebilme
- iv. Dayanıklılık: Çeşitli güçlüklerle karşılaşıldığında toparlanabilme, direnç gösterebilme

### 1.2. Örgütsel Bağlılık

Araştırmanın değişkenlerinden biri olan örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışanların amaçlarının bütünlük ve düzen içinde olmasıdır (Mowday ve ark., 1982). Bir diğer tanımda ise örgütsel bağlılık, içinde bulunulan örgüt ile bireyin kimlik birliğinin birleşimidir (Leong ve ark., 1996). Örgüte bağlılık duyan bir çalışan örgüt içi faaliyetlerde etkin olmak istemektedir, örgüt içinde kalmaya çabalamaktadır ve örgütün amaçlarına ulaşması için güçlü bir şekilde istek duymaktadır. Çalışanların işten ayrılma istekleriyle örgüte bağlılık hissetmeleri arasında genellikle ters bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan çalışanın örgütsel bağlılık seviyesi yüksek ise örgüt tarafından verilen sorumluluk ve görevleri bir iş olarak görmek yerine gönüllü şekilde yapmak istemektedir (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bu üç boyut, Allen ve Mayer'in (1990) geliştirmiş olduğu, kabul görmüş ve akademik çalışmalarda yaygın şekilde kullanılan örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır:

- **Duygusal Bağlılık:** Tutumsal bağlılık olarak da bilinmektedir. Bu bağlılık türü bireyin örgütün amaçları ile uyumuna odaklanmaktadır. Çalışanın örgütle bütünleşmesini ve özdeşleşmesini incelemektedir. Çalışan kendi değerleri ile örgütün değerlerinin birbirleriyle örtüştüğünü hissettiği zaman örgüte duygusal olarak bağlanmaktadır (Wiener, 1982). Yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip olanlar, kendi arzularıyla örgütün çalışmanı olarak kalmaktadır (Hoş ve Oksay, 2009). Bu sebeple duygusal bağlılık, örgütlerde gerçekleşmesi en çok beklenen bağlılık türüdür (Tiryaki, 2005). Çalışanların örgütlerine duyduğu duygusal bağlılık arttığında, örgütün tamamına faydası artarak çalışanın bireysel ve toplumsal davranışları gelişmektedir (Eisenberger ve ark., 1986).

- **Devam Bağlılığı:** Örgüte devam bağlılığı hisseden birey, örgütten ayrılması durumunda seçeneklerinin sınırlılığının farkındadır. Çalışanların bu durumda katlanması gereken maliyet ve karşılıklarına çıkacak olan sorunlara örnek olarak, başka bir örgütün koşullarına adapte olabilmek, iş değiştirme sonucunda şehir değişikliği de gerekmesi durumunda göçün sebep olduğu zorluklar veya hak edilmiş olan tazminatlar konusunda uğranılabilecek zararlar gösterilebilmektedir (Aktay, 2010; Çetin, 2004). Eğitim, mekân değişikliği, yaş, çalışanın yeteneği ve mevcut alternatiflerin varlığı devam bağlılığını etkileyen faktörlerden bazılarını oluşturmaktadır (Allen ve Mayer, 1990).

- **Normatif Bağlılık:** Çalışanın örgüte karşı yükümlülük duygusuna dayalı bağlılığını ifade etmektedir. Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar, öyle yapmaları gerektiğine inandıkları için, bir zorunluluk duygusuyla örgüt içinde çalışmaya devam etmektedir (Allen ve Meyer, 1996). Bir diğer ifadeyle, normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini örgüte karşı zorunlu hissettikleri için örgütsel bağlılık duymaktadır (Özutku, 2008).

### 1.3. İş Performansı

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan iş performansı, örgütün amaçlarına ulaşma sürecinde çalışanların göstermiş olduğu davranışların bir sonucu şeklinde ifade edilmektedir (Miraglia ve ark., 2015). İş performansı çalışanların görevlerini gerçekleştirebilmek için gösterdikleri davranışlar ve gayretler ile birlikte hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015). Çalışanların görevlerini ne kadar verimli yerine getirdikleri konusu, iş performansı başlığıyla incelenebilmektedir (Torlak ve Kuzey, 2019). Genellikle iş performansı çalışanın işi yapmak için sahip olması beklenen bilgi, beceri, uzmanlık ve davranışına dayanmaktadır (Pawirosumarto ve ark., 2017). Buradan hareketle iş performansı, çalışanların gösterdikleri çaba olarak nitelendirirken, Kohli (1985) çalışanın diğer bir çalışan ile kendini kıyaslaması

sonucunda iş ile ilgili eylemlerinin ve çıktılarının verimlilik seviyesi olarak ifade etmektedir. Bir başka tanımda iş performansı çalışanlarca denetlenen ve bir örgütün amaçlarına ulaşması için katkı sağlayan davranışlar ve eylemler bütünü olarak ele alınmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002).

Benligiray'a (2020) göre iş performansı bir görevi yerine getiren çalışanın, grubun ya da örgütün o görev ile amaçlanan hedef doğrultusunda ulaşabildiği yeri gösteren sayısal ve niteliksel bir değerlendirmedir. Birey ve grup performansı örgüte yapılan iş ile ulaşılmak istenen amaç yönünde, birey ya da grubun tanımlanan amaçları ve standartları ne derece sağlayabildiğinin ölçüsüdür. Örgütsel performans ise sistemin genel performansını ifade etmektedir. Örgütler için bireysel performans hepsinden önce gelmektedir. Örgüt ancak çalışanın göstereceği bireysel performans kadar iyi olabilmektedir (Çöl, 2008).

Çalışanların iş performansını belirleyen üç faktör bulunmaktadır (Paşa, 2007). Bu faktörler bilgi, beceri ve odaklanmaya dayalı olgunluk ile örgüt amaçları ve çalışanın amaçlarının birbiri ile uyumudur. Bireysel olarak daha iyi performans elde edilebilmesi bu üç faktörün birlikte ele alınması ile mümkün olabilmektedir. Örgüt yönetiminin bu faktörlerden hangisinin, ne kadarının ve ne zaman gerektiğini belirleyebilme konusunda performansa odaklanması beklenmektedir. Bireysel performans bireylerin yetenekleri, inanç ve değerleri ile ilişkili olmaktadır (Morillo, 1990).

#### **1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişki**

Bu çalışmada iş performansı, örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi ve alanyazın incelemesi doğrultusunda değişkenlerin birbirlerine olan etkisi araştırılmaktadır. Her üç değişkenin bir arada olduğu çalışmaya rastlanmadığından, değişkenler arasındaki ilişki ve etki ikişerli olarak ele alınmış ve araştırmanın modeli ve hipotezleri bu şekilde oluşturulmuştur.

Alanyazında pozitif psikolojik sermaye iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Karaman ve ark. (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışma Hatay ilinde iki özel hastane çalışanları üzerinde yapılmış, psikolojik sermaye ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki ve etki olduğu görülmüştür. Kızanıklı ve Çöp (2017) tarafından otel çalışanlarında yürütülen bir çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını etkilediği belirlenmiştir. Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayenin iş performansını anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Avey ve ark. (2011), psikolojik sermayenin hem öznel hem de nesnel performansı anlamlı şekilde etkilediğini saptamıştır. Peterson ve ark. (2011) tarafından yapılan çalışmada da benzer bulguya ulaşılmıştır.

Çalışmada incelenen bir diğer değişken grubu pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık üzerinde pozitif psikolojik sermayenin etkisini araştıran sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Uygungil ve İşcan (2018) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. Çakmak ve Arabacı (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif şekilde etkilediği belirlenmiştir. Çınar (2011) tarafından beyaz yakalı çalışanlarda yürütülen bir çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Çalışmada incelenen üçüncü ilişki, örgütsel bağlılık ve iş performansıdır. Şimşek Evren ve Çalıcı (2022) otel mutfak çalışanlarında örgütsel bağlılık-iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusunu elde etmiştir. Uludağ (2018) tarafından kamu kurumu çalışanlarında yapılan çalışmada örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Iraz ve Akgün'ün (2011) bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Zincirkıran ve ark. (2015) tarafından enerji sektöründe gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılık ve performans arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmada, sağlık personeli örnekleminde pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılığın katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Literatür incelendiğinde, bu üç değişkenin bir arada olduğu çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile özellikle sağlık çalışanları odağında pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişki ve etkilerin araştırılmış olmasının alanyazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

## 2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli ve amaçları doğrultusunda şu hipotezler oluşturulmuştur:

**Hipotez 1:** Psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.

**Hipotez 2:** Psikolojik sermaye, iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.

**Hipotez 3:** Örgütsel bağlılık, iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.

**Hipotez 4:** Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık, iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.

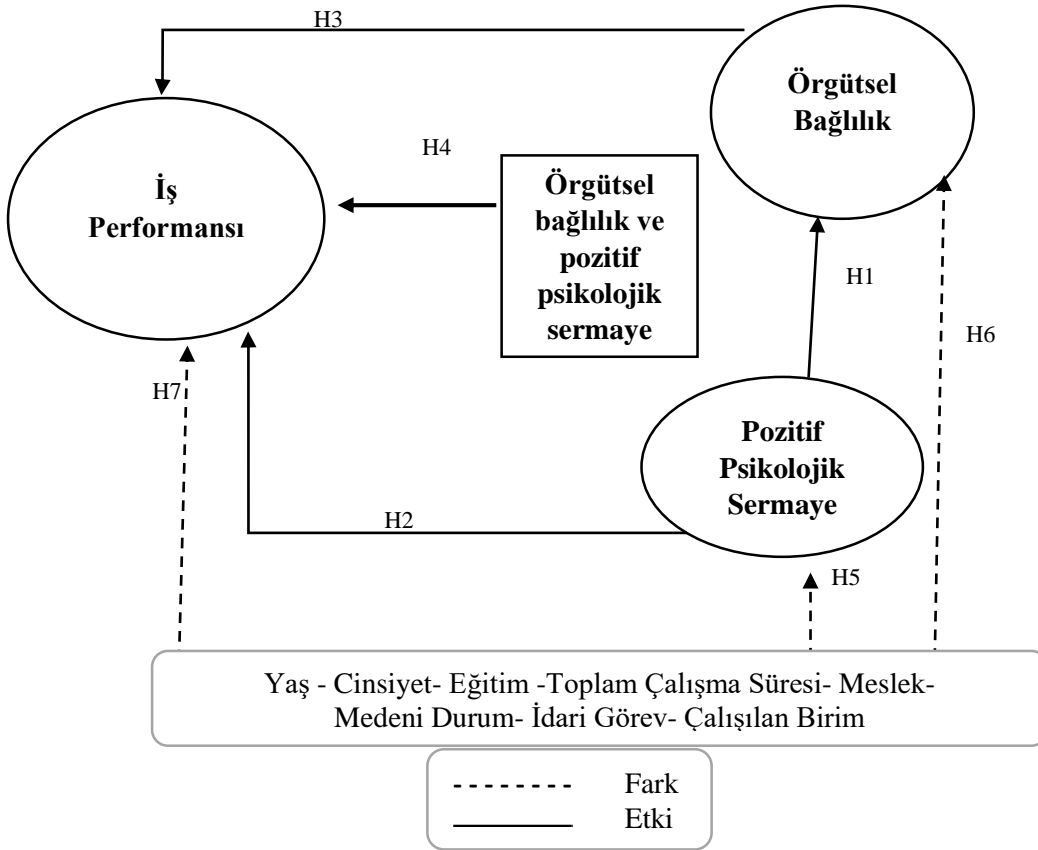
**Hipotez 5:** Katılımcıların psikolojik sermaye algısında kişisel ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark vardır.

**Hipotez 6:** Katılımcıların örgütsel bağlılık algısında kişisel ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark vardır.

**Hipotez 7:** Katılımcıların iş performansı algısında kişisel ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark vardır.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



## 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Yozgat ili içerisinde faaliyet gösteren Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve Yozgat ili Sorgun ilçesinde hizmet vermekte olan Sorgun Devlet Hastanesi’nde görev yapan 400 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmadaki veriler, uygulanacağı merkezlerde yönetici birimlerden izin alınarak toplanmıştır. Seçilen hastanelerde çalışmakta olan tüm personele ulaşılabilceği düşünüldüğünden örneklem seçimi tercih edilmemiştir. COVID-19 pandemisi nedeniyle çevrimiçi anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışanlar, gönüllülük esas alınarak ankete katılmışlardır. Veri toplama aracı, 15 Ekim 2021 – 15 Aralık 2021 tarihleri arasında uygulanmıştır. Ankete toplamda 308 çalışan geri dönüş yapmıştır.

Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu, Sorgun Devlet Hastanesi ve Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinden izinler alınmıştır.

i. Sorgun Devlet Hastanesi'nden E-92198687-772.02 sayılı yazı ile Yozgat İl Sağlık Müdürlüğü etik kurul komisyonundan 29.06.2022 tarihinde izin alınmıştır.

ii. Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan E-55135017-770-30983 sayılı, 25/01 karar numaralı ve 29.09.2022 tarihli yazı ile izin alınmıştır.

iii. Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve uygulama Hastanesi'nden 22.06.2022 tarihinde izin alınmıştır.

iv. Araştırmada kullanılan ölçekler için, yazarlardan izin alınmıştır.

#### **2.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırma kapsamında yer alan katılımcılara kişisel ve demografik bilgileri içeren veri toplama formu (9 soru), Psikolojik Sermaye Ölçeği (24 soru), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (18 soru), ve İş Performansı Ölçeği (4 soru) uygulanmıştır.

Katılımcıların işgören performans algıları, Kirkman ve Rosen (1999) ile Sigler ve Pearson (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda yararlanılan "İşgören Performansı Ölçeği" yardımıyla araştırılmıştır. Bu ölçek, Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olup, tek boyut ve dört ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelere katılım, beşli Likert şeklindedir (1: Hiçbir Zaman; 2: Nadiren; 3: Bazen; 4: Sık Sık; 5: Her Zaman).

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçmede, Luthans ve ark. (2007) tarafından geliştirilen "Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24)" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek yirmi dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, 5'li Likert tipindedir.

Çalışmada kullanılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

"Kişisel ve Demografik Bilgi Formu", katılımcıların kişisel özelliklerini ortaya koyan sorular içermektedir. Bu formda; katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, vb. gibi sorular yer almaktadır.

#### **2.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirliği**

Araştırmada veri toplama araçlarının geçerliğini belirlemek için faktör analizi, güvenilirlikleri belirlemek için Cronbach alpha katsayısında yararlanılmıştır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere Psikolojik Sermaye Ölçeğine ilişkin KMO değeri ve Bartlett Küresellik testi sonuçları faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2022). Açıklanan toplam varyans %57,758 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda araştırma ölçeğinin dört boyuta sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geneli için Cronbach's alpha değerinin 0,912 olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 1'e bakıldığında Öz Yeterlilik boyutu için 0,886, Umut için 0,851 Dayanıklılık için 0,739 Optimizm için 0,619 değerleri hesaplanmıştır. Cronbach alpha değerlerinin 0,60'ın üzerinde olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

**Tablo 1: Psikolojik Sermaye Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliği Testi		0,947	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	3519,530	
	df	276	
	p	0,000	
Açıklanan Toplam Varyans (%)		57,758	
Cronbach Alpha		0,912	
Faktör/İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
<b>Öz Yeterlilik</b>			
1. Uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim.	0,681	22,588	0,886
2. Üst yönetimle veya amirlerimle yaptığım toplantılarda işimle (uzmanlık alanımla) ilgili konularda kendime güvenirim.	0,759		
3. Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.	0,660		
4. Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	0,753		
5. Kurum dışında temas kurduğum insanlarla (müşteriler, tedarikçiler gibi) çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	0,720		
6. Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	0,683		
<b>Umut</b>			
7. Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın pek çok yolu olduğunu bilirim.	0,508	16,423	0,851
8. İşimle ilgili amaçlarımı şu anda enerjik olarak takip edebiliyorum.	0,598		
9. Bir problemin pek çok çözüm yolu olduğunu düşünürüm.	0,542		
10. Şu anda kendimi işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum.	0,538		
11. Şu anda yaptığım işle ilgili amaçlarıma ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.	0,595		
12. İşimle ilgili koymuş olduğum amaçları şu ana kadar gerçekleştirdiğimi düşünüyorum.	0,580		
<b>Dayanıklılık</b>			
13. İşimle ilgili bir engelle karşılaştığımda, bundan kurtulmak konusunda sorunlar yaşarım.	0,781	11,955	0,739
14. İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle genellikle öyle ya da böyle başa çıkabilirim.	0,593		
15. Mecbur kalırsam işimde "kendi başıma" da çalışabilirim.	0,730		
16. İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.	0,551		
17. Daha önceden edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	0,656		
18. İşimde pek çok şeyin üstesinden sırasıyla gelebileceğimi hissediyorum.	0,594		
<b>Optimizm(iyimserlik)</b>			
19. İşimle ilgili konular bana belirsiz ve karmaşık geldiğinde, genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim.	0,589	6,791	0,619
20. İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa ters gideceğini düşünürüm	0,781		
21. İşimle ilgili bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.	0,720		
22. İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	0,713		
23. İşimle ilgili hiçbir şeyin istediğim şekilde gitmediğini düşünürüm.	0,629		
24. İşime her zaman "her zorluğun sonunda bir hayır vardır" diye yaklaşırım.	0,606		

Tablo 2'ye bakıldığında, Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin KMO değeri 0.932 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Küresellik testi sonuçlarının ( $X^2=3471,466$   $p<0.001$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Açıklanan toplam varyans %65,363 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin 3 boyutlu olduğu belirlenmiş ve boyutlar ölçeğin geliştiricilerinin isimlendirdiği şekilde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde isimlendirilmiştir. Cronbach's alpha değerinin 0,885 ve boyutlar için hesaplanan alfa değerinin de 0,60'ın üzerinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Testi		0,932	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	3471,466	
	df	153	
	p	0,000	
Açıklanan Toplam Varyans (%)		65,363	
Cronbach Alpha		0,885	
Faktör/İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
<b>Duygusal Bağlılık</b>			
1. Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.	0,806	40,382	0,945
2. Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum.	0,806		
3. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	0,864		
4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	0,884		
5. Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	0,893		
6. Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	0,904		
<b>Devam Bağlılığı</b>			
7. Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum.	0,601	16,278	0,611
8. İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	0,546		
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım alt üst olur.	0,717		
11. Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	0,590		
12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka bir iş bulma imkânımın sınırlı olacağını düşünüyorum.	0,785		
<b>Normatif Bağlılık</b>			
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.	0,821	8,703	0,730
14. Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	0,524		
15. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi güçlü hissederim.	0,760		
16. Çalıştığım kurumun sadakat gösterilecek bir kurum olduğunu düşünüyorum.	0,815		
17. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	0,623		
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	0,741		



Tablo 3'e bakıldığında, İş Performansı Ölçeğine ilişkin KMO değeri ve Bartlett Küresellik testi sonuçları faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir. Açıklanan toplam varyans %69,025 ve Cronbach's alpha değeri 0,849'dur.

**Tablo 3: İş Performansı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Testi		0,811	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	517,105	
	df	6	
	p	0,000	
Açıklanan Toplam Varyans (%)		69,025	
Cronbach Alpha		0,849	
Faktör/İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
<b>İş Performansı</b>			
1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,797	69,025	0,849
2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,852		
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,866		
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,807		

### 2.6. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda toplanan veriler SPSS 25.0 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Analizlerde bazı değişkenlere düşen gözlem sayısının az olması nedeniyle non-parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. İki grup arasındaki farklılıkların test edilmesinde Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılıkların test edilmesinde ise Kruskal Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca değişkenler arası ilişkiyi belirlemek için Korelasyon analizi ve değişkenlerin birbirlerine olan etkisini belirlemek için Regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde, katılımcılar ile ilgili tanımlayıcı bilgiler ve analiz sonuçları verilmektedir. Tablo 4'de katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, unvan, medeni durum, çalışılan birim, kadro durumu ve idari görevinin olup olmadığına ilişkin sorulara verilen cevaplar yer almaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarında en fazla yoğunlaşma 38 yaş ve üzerinde olmuştur. Katılımcıların yarısından fazlası (%56,5) kadındır. Çalışmanın katılımcılarının eğitim durumlarına bakıldığında, kişilerin %56,5'i lisans mezunudur. Katılımcıların, %42,2'si sağlık sektöründe 10 yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan kişilerin unvanlarına bakıldığında, katılımcıların % 58,4'ünü ebe ve hemşireler, %24,4'u sağlık teknisyen ve teknikerleri, %9,7'sini diğer sağlık personeli, % 7,5'ini ise idari personel oluşturmaktadır. Katılımcıların %65,3'ü evlidir. Katılımcıların çalıştıkları birimlerdeki dağılımlarına bakıldığında ilk iki sırada cerrahi (%28,9) ve dâhili birimler (%27,9) yer almaktadır. Katılımcıların yaklaşık üçte ikisi (%61,7) devlet memuru statüsündedir. Araştırmada yer alan kişilerin %85,7'sinin idari görevi bulunmamaktadır.

**Tablo 4: Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri**

DEĞİŞKENLER	Sayı	%
<b>Yaş (yıl)</b>		
≤25	76	24,7
26-31	75	24,4
32-37	78	25,3
≥38	79	25,6
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	174	56,5
Erkek	134	43,5

<b>Eğitim</b>		
Lise	41	13,3
Ön Lisans	71	23,1
Lisans	174	56,5
Lisans Üstü	22	7,1
<b>Toplam Çalışma Süresi (Yıl)</b>		
≤3	91	29,5
4-9	87	28,2
≥10	130	42,2
<b>Unvan</b>		
Hemşire/Ebe	180	58,4
Sağlık Teknisyeni/ Teknikeri	75	24,4
Diğer Sağlık Personeli	30	9,7
İdari Personel	23	7,5
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	201	65,3
Bekâr	107	34,7
<b>Çalışılan Birim</b>		
Dâhili Birimler	86	27,9
Acil veya Yoğun Bakım	73	23,7
Cerrahi Birimler	89	28,9
Laboratuvar/Görüntüleme Birimleri	40	13,0
İdari Birimler	20	6,5
<b>Kadro</b>		
657 Devlet Memuru	190	61,7
4/B Sözleşmeli	98	31,8
Diğer	20	6,5
<b>İdari Görev</b>		
Evet	44	14,3
Hayır	264	85,7
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 5'te araştırmanın değişkenlerinin istatistikleri verilmektedir. Psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, en yüksek puanın öz yeterlilik (4,31) ve en düşük puanın optimizm (3,66) boyutuna, örgütsel bağlılık ölçeğinde ise en yüksek puanın duygusal bağlılık (3,65) ve en düşük puanın devam bağlılığı (3,23) boyutuna verildiği görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin iş performansı ortalaması 4,34'tür. Bu çalışmaya katılan kişilerin pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı algılarının yüksek ve örgütsel bağlılık algılarının ise orta düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri**

<b>Boyutlar</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Psikolojik Sermaye Ölçeği</b>	<b>308</b>	<b>2,00</b>	<b>4,96</b>	<b>4,00</b>	<b>0,58</b>
Öz Yeterlilik	308	1,17	5,00	4,31	0,67
Umut	308	1,83	5,00	4,09	0,71
Dayanıklılık	308	1,83	5,00	3,94	0,67
Optimizm	308	1,00	5,00	3,66	0,62
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>	<b>308</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>3,42</b>	<b>0,80</b>
Duygusal Bağlılık	308	1,00	5,00	3,65	1,15
Devam Bağlılığı	308	1,00	5,00	3,23	0,75
Normatif Bağlılık	308	1,00	5,00	3,36	0,81
<b>İş Performansı Ölçeği</b>	<b>308</b>	<b>2,75</b>	<b>5,00</b>	<b>4,34</b>	<b>0,69</b>

Psikolojik sermaye algılarının kişisel ve demografik özelliklerine göre analiz sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Analiz bulgularına göre, yaş arttıkça ölçeğin boyutları ve ölçeğin tümüne ilişkin ortalamaların arttığı belirlenmiştir. Toplam çalışma süresine göre, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, optimizm ve ölçeğin geneli boyutları istatistiksel olarak anlamlıdır. Analiz sonuçları, psikolojik sermaye düzeyi boyut ortalamalarının toplam çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olanlar için en fazla, toplam çalışma süresi 4-9 yıl olanlar için ise en az olduğu göstermektedir. Katılımcıların meslek grupları ile psikolojik sermaye düzeylerinin arasındaki farklılığa yönelik analiz incelendiğinde, sağlık teknisyeni/teknikerinin öz yeterlilik, dayanıklılık ve ölçeğin geneli için ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları ile psikolojik sermaye düzeylerinin arasındaki farklılığa yönelik analizde, öz yeterlilik boyutunun anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Evli olanların ortalamaları bekârlara göre istatistiksel olarak daha yüksektir. Çalışılan birime yönelik analiz sonuçlarına göre öz yeterlilik, dayanıklılık, ölçeğin tümü için anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Anlamlı farklılık bulunan boyutlarda en düşük ortalama acil ve yoğun bakım çalışanlarında iken en yüksek ortalama ise laboratuvar/görüntüleme birimleri çalışanlarındadır. Kadro değişkeni için yapılan analiz sonucuna göre, optimizm dışındaki tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir. Boyut ortalamaları diğer kadroda çalışanlarda en yüksek iken 4/B sözleşmeli çalışanlarda ise en düşüktür. Katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerinden cinsiyet, eğitim düzeyi ve idari görev durumu istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bu bulgulara göre H5 kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Psikolojik Sermaye Algılarının Kişisel ve Demografik Özelliklerine Göre Analiz Sonuçları

BOYUTLAR	YAŞ								$\chi^2$	p		
	≤25		26-31		32-37		≥38					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Öz Yeterlilik	76	131,97	75	145,97	78	161,63	79	177,23	11,403	<b>0,010</b>		
Umut	76	127,21	75	144,62	78	168,96	79	175,85	14,773	<b>0,002</b>		
Dayanıklılık	76	130,85	75	147,73	78	162,21	79	176,06	11,083	<b>0,011</b>		
Optimizm	76	148,24	75	137,71	78	156,09	79	174,89	7,258	<b>0,044</b>		
Ölçeğin Tümü	76	128,50	75	143,66	78	164,53	79	179,91	15,019	<b>0,002</b>		
BOYUTLAR	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ								$\chi^2$	p		
	≤3 yıl		4-9 yıl		≥10 yıl							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Öz Yeterlilik	91	145,67	87	128,14	130	178,32			18,142	<b>0,000</b>		
Umut	91	140,82	87	137,24	130	175,63			12,831	<b>0,002</b>		
Dayanıklılık	91	144,98	87	138,14	130	172,11			9,116	<b>0,010</b>		
Optimizm	91	156,92	87	130,01	130	169,20			10,261	<b>0,006</b>		
Ölçeğin Tümü	91	144,68	87	129,74	130	177,95			16,856	<b>0,000</b>		
BOYUTLAR	MESLEK								$\chi^2$	p		
	Hemşire/Ebe		Sağlık Teknisyeni /Teknikeri		Diğer Sağlık Personeli		İdari Personel					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Öz Yeterlilik	180	143,53	75	171,98	30	167,10	23	166,91	9,788	<b>0,039</b>		
Umut	180	144,82	75	167,92	30	170,35	23	165,83	5,192	0,158		
Dayanıklılık	180	141,10	75	173,60	30	171,42	23	161,98	10,497	<b>0,015</b>		
Optimizm	180	147,11	75	165,19	30	161,40	23	168,43	3,085	0,379		
Ölçeğin Tümü	180	143,52	75	170,96	30	170,58	23	164,50	8,699	<b>0,042</b>		
BOYUTLAR	MEDENİ DURUM								Z	p		
	Evli				Bekâr							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Öz Yeterlilik	201	162,39	107	139,67					-2,151	<b>0,031</b>		
Umut	201	159,09	107	145,87					-1,246	0,213		
Dayanıklılık	201	156,24	107	151,23					-0,472	0,637		
Optimizm	201	152,91	107	157,50					-0,432	0,666		
Ölçeğin Tümü	201	158,69	107	146,63					-1,132	0,258		
BOYUTLAR	ÇALIŞILAN BİRİM										$\chi^2$	p
	Dâhili Birimler		Acil ve Yoğun Bakım		Cerrahi Birimler		Laboratuvar/ Görüntüleme Birimleri		İdari Birimler			
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.		
Öz Yeterlilik	86	148,82	73	143,50	89	143,23	40	193,09	20	192,05	14,206	<b>0,007</b>
Umut	86	142,31	73	149,97	89	152,97	40	177,69	20	183,90	6,771	0,142
Dayanıklılık	86	146,85	73	141,21	89	144,67	40	202,08	20	184,53	17,148	<b>0,002</b>
Optimizm	86	147,17	73	148,61	89	149,51	40	175,96	20	186,80	6,181	0,186
Ölçeğin Tümü	86	145,06	73	145,23	89	146,57	40	191,74	20	189,75	12,601	<b>0,013</b>
BOYUTLAR	KADRO								$\chi^2$	p		
	657 Devlet Memuru		4/B Sözleşmeli		Diğer							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Öz Yeterlilik	190	153,77	98	144,78	20	209,05			8,841	<b>0,012</b>		
Umut	190	161,19	98	130,98	20	206,18			14,757	<b>0,001</b>		
Dayanıklılık	190	158,68	98	138,57	20	192,83			7,309	<b>0,026</b>		
Optimizm	190	154,12	98	149,33	20	183,48			2,469	0,291		
Ölçeğin Tümü	190	158,59	98	136,05	20	206,08			11,326	<b>0,003</b>		

Örgütsel bağlılık boyutları ile katılımcıların kişisel ve demografik özellikleri için yapılan analiz sonuçlarına göre, yaş değişkeni için devam bağlılığı boyutu dışında diğer boyutlar için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Puan ortalamaları, 38 ve üzeri yaş grubunda en yüksektir. Toplam çalışma sürelerine duygusal bağlılık ve ölçeğin tümü boyutları için anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Puan ortalamaları 10 yıl ve üzeri çalışanlarda en yüksektir. Meslek değişkeni için örgütsel bağlılık boyutlarının tümü için anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre meslek grubu içerisinde örgütsel bağlılık düzeyi en

yüksek çalışan grubu idari personeldir ( $p < 0,05$ ). Çalışılan birim değişkeni için yapılan analiz sonuçlarının tamamı anlamlıdır. Analiz sonucuna göre idari birim çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri diğer birim çalışanlarına göre daha fazladır ( $p < 0,05$ ). Kadro durumlarına göre duygusal bağlılık ve ölçeğin tümü için anlamlı farklılık saptanmıştır. Ortalamalar, 657 Devlet Memurları kadrosunda çalışanlarda en yüksektir. İdari görev değişkeni için devam bağlılığı dışındaki tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık, idari görevi olanlarda daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın cinsiyete, eğitim seviyesine, medeni duruma göre farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ) (Tablo 7). Bu bulgulara göre H6 kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kişisel ve Demografik Özelliklerine Göre Analiz Sonuçları**

BOYUTLAR	YAŞ								$\chi^2$	p		
	$\leq 25$		26-31		32-37		$\geq 38$					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Duygusal Bağlılık	76	146,68	75	138,19	78	156,83	79	175,20	8,471	<b>0,038</b>		
Devam Bağlılığı	76	148,40	75	148,69	78	157,31	79	163,11	1,503	0,682		
Normatif Bağlılık	76	141,57	75	141,17	78	162,02	79	172,17	9,984	<b>0,042</b>		
Ölçeğin Tümü	76	144,34	75	140,93	78	158,40	79	173,31	8,409	<b>0,043</b>		
BOYUTLAR	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ						$\chi^2$	p				
	$\leq 3$ yıl		4-9 yıl		$\geq 10$ yıl							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Bağlılık	91	142,16	87	141,09	130	172,11	8,857	<b>0,012</b>				
Devam Bağlılığı	91	141,60	87	163,07	130	157,79	2,912	0,233				
Normatif Bağlılık	91	145,41	87	145,77	130	166,71	4,249	0,120				
Ölçeğin Tümü	91	141,87	87	146,85	130	168,46	5,672	<b>0,039</b>				
BOYUTLAR	MESLEK								$\chi^2$	p		
	Hemşire/Ebe		Sağlık Teknisyeni /Teknikeri		Diğer Sağlık Personeli		İdari Personel					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Duygusal Bağlılık	180	152,44	75	155,78	30	141,48	23	183,46	8,206	<b>0,031</b>		
Devam Bağlılığı	180	156,97	75	148,20	30	138,52	23	176,54	7,910	<b>0,040</b>		
Normatif Bağlılık	180	150,70	75	151,67	30	160,92	23	185,13	7,297	<b>0,038</b>		
Ölçeğin Tümü	180	153,63	75	151,91	30	144,00	23	183,46	7,932	<b>0,032</b>		
BOYUTLAR	ÇALIŞILAN BİRİM										$\chi^2$	p
	Dâhili Birimler		Acil ve Yoğun Bakım		Cerrahi Birimler		Laboratuvar /Görüntüleme Birimleri		İdari Birimler			
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.		
Duygusal Bağlılık	86	149,71	73	153,04	89	145,97	40	154,75	20	217,90	11,296	<b>0,023</b>
Devam Bağlılığı	86	152,16	73	153,15	89	161,97	40	126,98	20	191,33	7,999	<b>0,042</b>
Normatif Bağlılık	86	157,82	73	148,40	89	148,29	40	151,26	20	196,63	5,450	<b>0,244</b>
Ölçeğin Tümü	86	153,37	73	150,61	89	151,45	40	143,28	20	209,60	8,555	<b>0,033</b>
BOYUTLAR	KADRO						$\chi^2$	p				
	657 Devlet Memuru			4/B Sözleşmeli		Diğer						
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Bağlılık	190	162,16	98	139,40	20	155,75	7,255	<b>0,038</b>				
Devam Bağlılığı	190	159,37	98	146,08	20	149,50	1,519	0,468				
Normatif Bağlılık	190	159,48	98	146,71	20	145,30	1,565	0,457				
Ölçeğin Tümü	190	161,94	98	141,51	20	147,45	8,542	<b>0,045</b>				
BOYUTLAR	İDARİ GÖREV				Z	p						
	EVET		Hayır									
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.								
Duygusal Bağlılık	44	197,86	264	150,61	7,886	<b>0,039</b>						
Devam Bağlılığı	44	159,32	264	153,70	-0,386	0,697						
Normatif Bağlılık	44	191,92	264	141,60	-7,405	<b>0,027</b>						
Ölçeğin Tümü	44	171,89	264	151,60	-7,499	<b>0,032</b>						

Katılımcıların kişisel ve demografik özellikleri ile iş performansı düzeylerinin arasındaki farklılığa yönelik analiz incelendiğinde, yaş ilerledikçe iş performansına ilişkin ortalamaların arttığı görülmektedir. Buna göre iş performansı ortalaması en yüksek 38 yaş ve üzerindekilerde en düşük ise 25 yaş ve altındakilerdedir. İş performansı ortalaması; en yüksek lisansüstü, en düşük ise lise grubundadır. Diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi

arttıkça iş performansının arttığı söylenebilir. Analiz sonuçları, iş performansı boyutu için toplam çalışma süresi değişkeninde istatistiksel olarak farklıdır. Ortalamalara bakıldığında ortalama puanın 10 yıl ve üzeri çalışanlarda en yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekleri için yapılan analiz sonuçları göre en yüksek ortalamanın diğer sağlık personelinde en düşük ortalamanın ise hemşire/ebe grubundadır. Analiz sonucu, iş performansının çalışılan birim değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Laboratuvar/görüntüleme ve idari birimlere ilişkin ortalamalar diğer birimlerin ortalamalarından daha yüksektir. Analiz sonucuna göre iş performansı kadro değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Diğer kadro durumunda olan personelin iş performansı 657 Devlet Memuru ve 4/B sözleşmeli personelin ortalamasından daha yüksektir. Cinsiyet, medeni durum ve idari görev değişkenleri istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (Tablo 8). Bu bulgulara göre H7 kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 8: Katılımcıların Kişisel ve Demografik Özellikleri ile İş Performansı Düzeylerinin Arasındaki Farklılığa Yönelik Analiz**

BOYUT	YAŞ								$\chi^2$	p		
	<25		26-31		32-37		≥38					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş Performansı	76	141,16	75	141,33	78	160,87	79	173,54	7,744	<b>0,042</b>		
BOYUT	EĞİTİM								$\chi^2$	p		
	Lise		Ön Lisans		Lisans		Lisansüstü					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş Performansı	41	136,34	71	147,47	174	156,91	22	189,66	7,090	<b>0,034</b>		
BOYUT	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ								$\chi^2$	p		
	≤3 yıl		4-9 yıl		≥10 yıl							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş Performansı	91	155,41	87	132,02	130	168,90			9,422	<b>0,009</b>		
BOYUT	MESLEK								$\chi^2$	p		
	Hemşire/Ebe		Sağlık Teknisyeni /Teknikeri		Diğer Sağlık Personeli		İdari Personel					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş Performansı	180	144,02	75	158,84	30	190,40	23	175,57	9,298	<b>0,026</b>		
BOYUT	ÇALIŞILAN BİRİM								$\chi^2$	p		
	Dâhili Birimler		Acil ve Yoğun Bakım		Cerrahi Birimler		Laboratuvar/ Görüntüleme Birimleri				İdari Birimler	
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.			n	Sıra Ort.
İş Performansı	86	147,59	73	147,73	89	144,14	40	188,83	20	186,35	11,202	<b>0,024</b>
BOYUT	KADRO								$\chi^2$	p		
	657 Devlet Memuru		4/B Sözleşmeli		Diğer							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş Performansı	190	151,95	98	151,78	20	192,05			8,003	<b>0,035</b>		

Tablo 9’da yapılan korelasyon analizi sonuçları verilmektedir. Örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasında orta derecede anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkide bulunmaktadır ( $r=0,309$ ;  $p<0,01$ ). İş performansı ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=0,718$ ;  $p<0,01$ ). İş performansı ve örgütsel bağlılık arasında ise zayıf derecede pozitif yönlü ilişki söz konusudur ( $r=0,230$ ;  $p<0,01$ ). İş performansı ve psikolojik sermaye boyutları öz yeterlilik ( $r=0,683$ ;  $p<0,01$ ), umut ( $r=0,640$ ;  $p<0,01$ ), dayanıklılık ( $r=0,612$ ;  $p<0,01$ ) ve optimizm ( $r=0,528$ ;  $p<0,01$ ) arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş performansı değişkenleri için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; duygusal bağlılık ( $r=0,241$   $p<0,01$ ), devam bağlılığı ( $r=0,105$   $p<0,01$ ), normatif bağlılık ( $r=0,219$ ;  $p<0,01$ ) arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Fakat devam bağlılığı ile ilişki saptanmamıştır. Örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik ( $r=0,179$ ;  $p<0,01$ ), umut ( $r=0,315$ ;  $p<0,01$ ), dayanıklılık ( $r=0,221$ ;  $p<0,01$ ) ve optimizm ( $r=0,357$ ;  $p<0,01$ ), arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında zayıf düzeyde pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Psikoloji sermaye ile duygusal bağlılık ( $r=0,332$   $p<0,01$ ), devam bağlılığı ( $r=0,136$ ;  $p<0,01$ ) ve normatif bağlılık ( $r=0,287$ ;  $p<0,01$ ) arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 9: Araştırmanın Katılımcılarının Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Algılarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Psikolojik Sermaye Ölçeği (1)</b>	1									
Öz Yeterlilik (2)	0,866**	1								
Umut (3)	0,897**	0,736**	1							
Dayanıklılık (4)	0,873**	0,692**	0,700**	1						
Optimizm (5)	0,789**	0,516**	0,618**	0,611**	1					
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (6)</b>	0,309**	0,179**	0,315**	0,221**	0,357**	1				
Duygusal Bağlılık (7)	0,332**	0,197**	0,310**	0,252**	0,393**	0,920**	1			
Devam Bağlılığı (8)	0,136**	0,071	0,209**	0,076	0,104	0,778**	0,567**	1		
Normatif Bağlılık (9)	0,287**	0,164**	0,275**	0,201**	0,357**	0,883**	0,709**	0,593**	1	
<b>İş Performansı Ölçeği (10)</b>	0,718**	0,683**	0,640**	0,612**	0,528**	0,230**	0,241**	0,105	0,219**	1

\*\* p<0,01

Korelasyon analizlerinin ardından değişkenler arasındaki etkiyi saptayabilmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizleri için ön şart niteliğindeki koşullar Durbin Watson değerleri ve çoklu bağlantıyı gösteren Tolerance ve VIF değerleridir. Tablo 10 incelendiğinde bu değerlerin kabul edilebilir ve regresyon modellerinin kullanılabilir olduğu söylenebilir (Alpar, 2022). Regresyon analizinin ilk modele göre örgütsel bağlılıktaki değişimin yaklaşık %10'u pozitif psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. İkinci modelde, pozitif psikolojik sermayenin, iş performansı üzerinde pozitif yöndeki etkisi %52'dir. Buna göre pozitif psikolojik sermaye her iki değişkeni de etkilemektedir. Üçüncü modele göre örgütsel bağlılık değişkeninin, iş performansına etkisi %5'dir. Dördüncü modelde ise, iş performansı üzerinde pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkisi analiz edilmiştir. Model anlamlı olup, açıklama yüzdesi %51,2'dir. Modelde psikolojik sermaye anlamlı ancak örgütsel bağlılık anlamsız bulunmuştur. Buna göre psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ayrı ayrı olarak iş performansını anlamlı şekilde etkilemekte iken modele birlikte girdiklerinde örgütsel bağlılık anlamsız olmaktadır. Bu bulgulara göre H1, H2 ve H3 kabul edilmiştir ve H4 kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 10: Araştırmanın Katılımcılarının Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Algıları Arasındaki Etkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	β	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p	Durbin-Watson	Çoklu Bağlantı	
												Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	(Sabit)	1,717	0,304		5,647	0,000							
	Psikolojik Sermaye	0,428	0,075	0,309	5,692	0,000	0,309	0,096	32,400	<b>0,000</b>	1,822	1,00	1,000
İş Performansı	(Sabit)	0,912	0,193		4,739	0,000							
	Psikolojik Sermaye	0,828	0,048	0,718	18,031	0,000	0,718	0,515	325,116	<b>0,000</b>	1,728	1,00	1,00
İş Performansı	(Sabit)	3,665	0,169		21,629	0,000							
	Örgütsel Bağlılık	0,199	0,048	0,230	4,139	0,000	0,230	0,053	17,127	<b>0,000</b>	1,093	1,00	1,00
İş Performansı	(Sabit)	0,899	0,203		4,436	0,000							
	Psikolojik Sermaye	0,855	0,050	0,715	17,053	0,000	0,718	0,515	162,074	<b>0,000</b>	1,726	0,904	1,106
	Örgütsel Bağlılık	0,008	0,036	0,009	0,215	0,830						0,902	1,117

Tablo 11 incelendiğinde hipotezlerin ilk üçünün kabul edildiği, kalan dördünün ise kısmen kabul edildiği görülmektedir.

**Tablo 11: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları**

Hipotezler		Sonuç
H1	Psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul
H2	Psikolojik sermaye, iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul
H3	Örgütsel bağlılık, iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul
H4	Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık, iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kısmen kabul
H5	Katılımcıların psikolojik sermaye algısında kişisel ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark vardır.	Kısmen kabul
H6	Katılımcıların örgütsel bağlılık algısında kişisel ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark vardır.	Kısmen kabul
H7	Katılımcıların iş performansını algısında kişisel ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark vardır.	Kısmen kabul

## TARTIŞMA

Bu araştırma; pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları örnekleminde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansına ilişkin algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığının ortaya konması da araştırmanın amaçları arasında yer almıştır. Çalışma bulgularının tartışması, çalışmaya ilişkin sonuç ve öneriler şu şekildedir:

Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasında zayıf derecede anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizinin sonucuna göre örgütsel bağlılıktaki değişimin yaklaşık %10'u psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Alan yazında yapılan çalışmalar araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir (Çınar, 2011; Çakmak ve Arabacı, 2017; Uygungil ve İşcan, 2018; Yazar ve Özutku, 2019; Yalap ve Baygın, 2020). Bu durumda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması ile içinde bulunduğu örgüte olan bağlılığında artış olabileceği söylenebilir. Yüksek örgütsel bağlılığın faydaları (iş gören devir hızının azalması, iş gören performansının artması, hasta/müşteri memnuniyetinin artması vb.) göz önüne alındığında sağlık kurumları yöneticilerinin bu faydalardan yararlanmalarında çalışanda pozitif psikolojik sermaye algısının artırılması önem arz etmektedir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını etkilediği yönündedir. Alanyazındaki diğer çalışmalarda da benzer bulgu tespit edilmiştir (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Ögüt ve Kaplan, 2015; Kızanıklı ve Çöp, 2017; Karaman ve ark., 2020; Çavmak ve Acar, 2020). Çalışanların iş performansını artırmak isteyen yöneticilerin çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmaları önerilmektedir.

Çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutları ile iş performansı arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular alanyazında yer alan çeşitli çalışmalarla uyumludur (Uygur, 2007; Rafiei ve ark., 2014; Koçak, 2017; Boz ve ark., 2021). Buna göre sağlık kurumları yöneticileri için diğer hedef ve amaçların yanında oldukça önem arz eden iş performansını artırmak için yapılması gerekenler arasında çalışanların örgüte (hastaneye) bağlılığını artırmak da yer almaktadır. Bu durumda çalışanların iş dağılımı, ücret, çalışma koşulları, hizmet içi eğitimleri, ihtiyaçları olduğunda yöneticilerine kolaylıkla ulaşabilmeleri gibi hususların dikkate alınması önerilebilir. Ayrıca çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde kısmen etkisi olduğu saptanmıştır. Analiz sonucuna göre; pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın iş performansını açıklama yüzdesi %51,2'dir. Psikolojik sermaye iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir. Ancak örgütsel bağlılık modelde anlamsız bulunmuştur. Yapılan incelemelerde pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin aynı anda modellenerek iş performansına etkisinin araştırıldığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Analiz sonucu yorumlandığında pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ayrı ayrı iş performansını etkilemekle birlikte modele birlikte alındığında pozitif psikolojik sermaye değişkeni anlamlı iken örgütsel bağlılık değişkeni anlamlı bulunmamaktadır.



Bir diğer araştırma bulgusu, katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerinin pozitif psikolojik sermaye algısına kısmen etkisi olduğu yönündedir. Yaş değişkeni açısından tüm boyutların istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve yaş arttıkça ortalamaların arttığı belirlenmiştir. Alanyazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Yıldız ve Örucü, 2016; Akduru, 2019). Pozitif psikolojik sermaye toplam çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olanlar için en fazla, toplam çalışma süresi 4-9 yıl olanlar için ise en azdır. Erkmen ve Esen (2012) tarafından yürütülen bir araştırmada kıdem yükseldikçe pozitif psikolojik algının yükseldiğini belirlemiştir. Çalışanların mesleklerini yaparken kurumda geçirdikleri süre ile birlikte tecrübelerinin artmasının bu durumu ortaya çıkardığı söylenebilir. Meslek değişkeni için psikolojik sermaye hemşire/ebe grubunda en az olarak belirlenmiştir. Yıldız ve Örucü (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada doktor ve diş hekimlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik boyutunda ortalama puan evlilerde daha yüksektir. Koç ve Keklik (2019) tarafından yapılan çalışmada anlamlı olmamakla birlikte evli olanların ortalamasının bekârlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum evliliğin sosyallik, hayat açısından düzen şeklinde ifade edilen faydalarının bir sonucu şeklinde yorumlanabilir. Çalışılan birime göre psikolojik sermaye algısında en düşük ortalama acil ve yoğun bakım çalışanlarında iken en yüksek ortalama ise laboratuvar/görüntüleme birimleri çalışanlarıdır. Kadro durumuna göre psikolojik sermaye algısı diğer kadroda çalışanlarda en yüksek iken 4/B sözleşmeli çalışanlarda ise en düşüktür. Diğer kadro durumları ele alınacak olunursa 4924 sayılı kanuna göre sözleşmeli çalışmakta olan personel aynı kadro ve kıdemdeki personele göre daha yüksek ücret almaktadır. Ücret düzeyinin yüksek olması psikolojik sermayeyi artırmaktadır. 4/B sözleşmeli personelin tayin hakkının olmaması, eşit işe daha düşük ücret, izin haklarının ilk bir yıldan sonra tanımlanması gibi sebeplerin pozitif psikolojik sermayelerinde düşük ortalamaya sebep olabilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre, katılımcıların kişisel ve demografik özellikleri örgütsel bağlılık algısını kısmen etkilemektedir. Yaş değişkeni için devam bağlılığı boyutu dışında diğer boyutlar için farklılık olduğu saptanmıştır. Skor ortalamaları, 38 ve üzeri yaş grubunda en yüksektir. Alanyazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Durna ve Eren, 2005; Özkaya ve ark., 2006). Bu durumun sebebi, ilerleyen yaş ile birlikte kişinin olgunlaşması, olası iş imkânı alternatiflerinin azalması ve yeni bir düzen kurma durumunun zorlaşması olabilir. Toplam çalışma süresine göre örgütsel bağlılık puan ortalamaları 10 yıl ve üzeri çalışanlarda en yüksek bulunmuştur. Çalışmanın bu bulgusunun ortaya çıkmasında çalışma ortamına ve çalışma arkadaşlarına olan aşinalık, kurulmuş olan sıkı dostluklar ve ayrıca başka bir örgütte, aynı hakları, pozisyonu ve rahatlığı yaşamamanın olası olamayacağı düşüncesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Meslek grubu içerisinde örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek çalışan grubu idari personeldir. Yapılmış olan çalışmalar araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir (Günlük, 2010; Şimşek ve Aslan, 2012). Çalışılan birim değişkeni için yapılan analizlerde idari birim çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri diğer birim çalışanlarına göre daha fazla iken hastalarla doğrudan iletişim yoğun olduğu birimlerde örgütsel bağlılık daha düşüktür. Bu durumu hastalarla doğrudan iletişim halinde çalışan personelin mesai dışı saatlerde de çalışma, hasta ve yakınları tarafından daha fazla şiddete uğrama ve daha stresli koşullarda çalışmanın ortaya çıkardığı düşünülebilir. Kadro değişkeni için 657 Devlet Memurları kadrosunda çalışanlarda örgütsel bağlılık daha yüksektir. Bu durum 657 sayılı kanunla verilmiş olan iş güvencesiyle, kendilerini güvende hissetmeleri, işten çıkarılma kaygısı olmaması ile açıklanabilir. Başka bir neden ise diğer kadro çalışanlarıyla aralarında bulunan sosyal haklar ve ücret farkı olabilir. Örgütsel bağlılık, idari görevi olanlarda daha yüksektir. Bunun nedeni; daha fazla söz sahibi olma, fikirlerini beyan edebilme veya bir konuda fikrine müracaat edilme olabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusundan hareketle, katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerinin iş performansı algısına kısmen etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yaş ilerledikçe iş performansına ilişkin ortalamalar artmaktadır. Bu durum yaşın ilerlemesiyle birlikte mesleki tecrübenin artması ile açıklanabilir. İş performansı boyutunda eğitim düzeyi arttıkça iş performansının arttığı söylenebilir. Alanyazında bu bulguyla tutarlı çalışmalar bulunmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2013; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017). Artan eğitimle beraber iş ile ilgili bilgi artmakta ve bu durumun da iş performansını arttığı söylenebilir. İş performansı boyutu için toplam çalışma süresi değişkeninde, ortalama puanın 10 yıl ve üzeri çalışanlarda en yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların kıdemlerinin arttıkça işi daha iyi bilmelerinin, uzmanlaşmalarının doğal sonucu olduğunu göstermektedir. İş performansı algısında en yüksek ortalama diğer sağlık personelinde en düşük ortalama ise hemşire/ebe grubundadır. Hemşireler sağlık sektöründe birçok birimde çalıştırılmaktadır. Çalışılan birimlerin farklılaşması daha fazla iş yükü doğurmakta ve her bir birimde şartlar değişmektedir. Ayrıca hemşirelerin sayısal yetersizliği iş yüklerini artırmakta ve hastanelerin matris örgütlenme yapısı hemşirelerden beklentileri artırmaktadır. Bu durumların hemşirelerde iş performansını azalttığı söylenebilir. Laboratuvar/görüntüleme ve idari birimlere ilişkin iş performansı ortalamaları diğer birimlerin ortalamalarından daha yüksektir. Bunun nedeni; sağlık sektörü içerisinde bazı meslek gruplarının

hastalarla daha az etkileşim içerisinde olmaları ile açıklanabilir. Ayrıca idari personelin vardiyalı sistemde çalışmamlarının da sonucu etkilediği düşünülmektedir. Diğer kadro durumunda çalışan personelin iş performansı 657 devlet memuru ve 4/B sözleşmeli personelin ortalamasından daha yüksektir. 4/B sözleşmeli olarak işe başlayan personelin ilk bir yıl içerisinde izin haklarının olmaması ve dört yıl boyunca başka bir yere tayin olamamalarının iş performanslarını etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca diğer kadrosunda çalışan personel arasında iş güvencesinin daha az olduğu grupların da yer almasının dikkate alınması gereklidir. Diğer bir ifadeyle bu grupta yer alan personelin işe devam edebilmeleri için yüksek performansa sahip olmalarının gerekli oluşu, bu grupta iş performansını artıran husus olarak görülmektedir.

Çalışma sonucunda, yaş ve deneyimi daha fazla olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansları daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu nedenle genç ve işe yeni başlayan/iş tecrübesi az olan personele gerek hizmet içi eğitim gerekse yönetici ve deneyimli çalışanların katkıları ile yaptıkları işin olumlu ve olumsuz yönlerinin anlatılması, örgütün üyesi olmanın kendilerine katkısının somut örneklerle anlatılması önerilebilir. Hemşire/ebe unvanındaki personele yöneticileri tarafından daha fazla zaman ayrılarak örgütsel bağlılık ve iş performansları artırılmaya çalışılmalıdır. Çalışanların kadro farklılıkları pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansları etkileyebilmektedir. Bu nedenle çeşitli faydaları için (özellikle kırsal ve yerleşim yerlerine hizmet götürebilme, hızlı atama süreci vb.) tercih edilen sözleşmeli sağlık personeli uygulaması gözden geçirilmelidir.

Çalışmada doğrudan hasta ve hasta yakını ile iletişim halindeki birimlerde çalışan personelin pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performanslarının düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle daha yoğun ve vatandaşla direkt iletişim halindeki birimlerde çalışan personel için hizmet içi eğitim, birimler arası rotasyon, mümkünse daha fazla ücret gibi uygulamalar önerilebilir. Sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerini artırıcı uygulamalar hayata geçirilmelidir. Böylece sağlık kurumları için önem arz eden çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansı da artacaktır. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansının artırılması için çalışanların iş güvencesinin sağlanmasının, sağlıkta şiddetin azaltılması, çalışanların sorunları olduğunda rahatça dile getirebilecekleri bir örgüt ikliminin oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, özlük hakları konusunda olumlu adımlar atılması önerilebilir.

Bu araştırma, Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve Sorgun Devlet Hastanesi çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma, verilerin toplanmış olduğu örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle araştırma sonuçları, Yozgat ya da Türkiye'nin tamamı için geçerli değildir. Gelecekte farklı şehirler ya da Türkiye'yi kapsayan çalışmaların yapılması önerilebilir. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranışın güncel konuları (örgütsel sağlık, örgütsel patoloji vb.) ile ilişkisi araştırılabilir. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş performansını artırmaya yönelik nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, V.H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 123-140.
- Akduru, H.E. (2019). Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktay, D.D. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Alpar, R. (2022). Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik Güvenirlik: SPSS'de Çözümleme Adımları ile Birlikte, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Altaş, S.S., Çekmecelioğlu, H.G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29(3), 421-439.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quart*, 22(2), 127-152.
- Avey, J.B., Wersing, T.S., Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organization Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pagem Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Benligiray, S. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş, H.Z. Tonus, D. Paşaoğlu Baş (Eds.), İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Boz, D., Duran, C., Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Çakmak, M.S., Arabacı, İ.B. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çavmak, D., Acar, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-220.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erkmen, T., Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkuş, A., Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1-24.
- Iraz, R., Akgün, Ö. (2011). Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 225-250.
- Karaman, M., Macit, M., Kuşcu Karatepe, H. (2020). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146.
- Kızanlıklılı, M., Çöp, S. (2017). Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Algısı Arasındaki İlişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Kirkman B.L., Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.
- Koç, A.D., Keklik, B. (2019). Hastane Çalışanlarının Demografik Özelliklerinin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Duyusal Emek Üzerindeki Etkisi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 1045-1066.
- Koçak, H. (2017). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Kavramı ve İş Performansı Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kohli, A.K. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self-Esteem, Job Satisfaction and Motivation. *Journal of Marketing Research*, 22(4), 424-433.

- Kumlu, T. (2017). Otel işletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Leong, C., Furnham, A., Cooper, C. (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L. (2008). Experimental Analysis of a Webbased Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221.
- 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., Vogelgesang, G.R., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Miraglia, M., Alessandri, G., Borgogni, L. (2015). Trajectory Classes of Job Performance: The Role of Self-Efficacy and Organizational Tenure. *Career Development International*, 20(4), 424-442.
- Morillo, C.R. (1990). The Reward Event and Motivation. *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York.
- Öğüt, A., Kaplan, M. (2015). Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(30), 86-99.
- Özkaya, M.O., Devci Kocakoç, İ., Karaa E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 75-90.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Paşa, M. (2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P., Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Zhang, Z. (2011). Psychological capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rafiei, M., Amini, M., Foroozandeh, N. (2014). Studying The Impact of the Organizational Commitment on the Job Performance. *Management Science Letters* 4(8), 1841-1848.
- Rotundo, M., Sackett, P.R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship and Counter Productive Performance: A Policy Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Sigler, T.H., 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.
- Şimşek Evren, E., Çakıcı, A.C. (2022). Örgüte ve Yöneticiye Bağlılığın İş Performansına Etkisinde Gelirin Düzenleyici Rolü: Otel Mutfak Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 754-778.
- Şimşek, M.Ş., Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Tayfun, A., Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Tiryaki, T. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Torlak, N.G., Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction and Performance Links in Private Education Institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295.
- Türkoğlu, T., Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doymu İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uyungil, S., İşcan, Ö. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Wasti, S.A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yalap, O., Baygın, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-Şefkatın Aracı Rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 49-67.

- Yazar, F., Özutku, H. (2019). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. AKÜ İİBF Dergisi, 21(2), 70-81.
- Yıldız, H., Örüçü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(1), 269-285.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 52(600), 59-71.