

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT

Doç Dr. Metin KAPLAN

ÖZET

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışanları kapsayan örnekleme yer alan 278 çalışandan anket tekniğiyle veri toplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik ve iyimserliğin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, buna karşın umut ve dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, iş performansı, sağlık sektörü çalışanları

JEL: M10, M12

* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İİBF , ogut.adem@gmail.com

** Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İİBF, mkaplan@nevsehir.edu.tr

THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK PERFORMANCE IN HEALTH CARE INDUSTRY

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of employees' psychological capital (self-efficacy, hope, optimism and resiliency) on work performance. The sample consists of 278 employees working in a public hospital in Nevşehir. According to the results of the regression analysis, self-efficacy and optimism had a significant and positive effect on work performance, hope and resiliency had no significant effect on work performance.

Keywords: Psychological capital, work performance, health care employees.

JEL: M10, M12

GİRİŞ

Rekabetin yüksek yoğunlukta yaşandığı günümüzde, örgütler rakiplerine oranla farklılık yaratabilecekleri insan kaynaklarına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Çalışanlardan arzu edilen çıktılar elde edilebilmesi, yüksek performans göstermelerine bağlıdır. Performans üzerinde etkili olabilecek çok sayıda değişkenden söz edilebilir. Bu araştırmada çalışma hayatına özgü, ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir, olumlu bir kişilik özelliği olarak ifade edilen psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmuştur. Psikolojik sermaye, örgütsel davranış alanının olay ve süreçlere daha olumlu bakan bir yaklaşıma ihtiyaç duymasıyla önem kazanmış olup (Luthans, 2002: 697-698), insan kaynakları gelişimi ve performans yönetimi için gerekli olan olumlu bir yaklaşımdır (Luthans vd., 2008: 221). Pozitif psikolojik sermayenin temel boyutları, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak sıralanmaktadır. Bu boyutların geliştirilmesi, çalışanın hem iş hem de özel yaşamından elde ettiği doyumun artmasına ve ortaya koyacağı performansın yükselmesine neden olacaktır.

Bu bağlamda temel araştırma sorusu şudur: Hastanelerde çalışan personelin iş performansında psikolojik sermaye ne düzeyde etkilidir? Bu çerçevede araştırmanın amacı, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi örneğinde, psikolojik sermayenin, iş performansı üzerindeki etki düzeyini belirlemektir. Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişki, farklı bir kültürde ve sağlık gibi hizmet ağırlıklı farklı bir davranış düzleminde incelenerek, hastane yöneticilerine öneriler sunulacaktır.

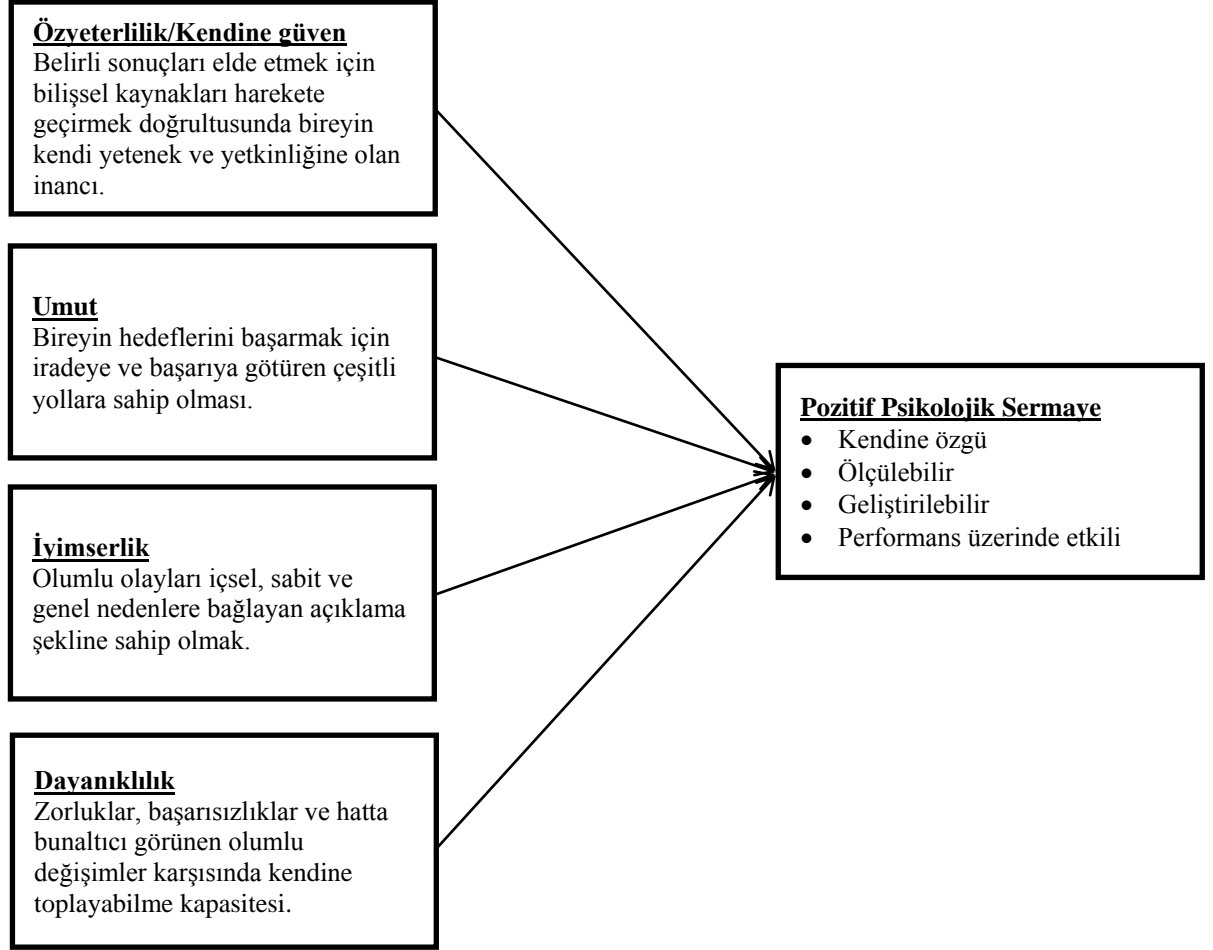
1. PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif örgütsel davranış kavramından türemiş olan psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik durumunu, gelişimini ifade eder (Met, 2010: 892). Luthans ve arkadaşları bu kavramın temel bir yapı olduğunu, performans ve arzu edilen iş tutumları ile ilişkili olduğunu ve geliştirilebileceğini ifade etmektedirler (Özkalp, 2009: 495).

Psikolojik sermaye; (1) mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edebileceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik), (2) şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu yüklemde bulunma (iyimserlik), (3) başarmak için amaçlara giden yolları değiştirebilmek (umut) ve (4) sorun ve zorluklarla karşılaşınca başarılı olabilmek için güçlü durmak ve kendini toparlayabilmek (dayanıklılık) olarak tanımlanmıştır (Luthans vd., 2008: 223).

Bireysel düzeyde, psikolojik sermaye gelişim ve performansı arttıran psikolojik bir kaynaktır. Örgütsel düzeyde, beşeri ve sosyal sermayeye benzeyerek, psikolojik sermaye işgören performansını geliştirme yoluyla rekabetçi avantaj sağlar. Belirli bir biçimde, psikolojik sermaye “kim olduğunuzu” geliştirme yoluyla rekabetçi avantaj sağlamada beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçen bir kavram olarak tanımlanır. Psikolojik sermayenin önemli noktaları şunlardır: (1) pozitif psikoloji paradigmasına bağlıdır (örneğin, pozitifliğin ve insanın güçlü yönlerinin önemi); (2) pozitif örgütsel davranış veya pozitif örgütsel davranış kriterlerine dayanan psikolojik durumları kapsar (örneğin, tek, teori ve araştırmaya dayalı, geçerli ölçüm ve durum bazlı); (3) “kim olduğunuzu” belirtmede beşeri sermaye (örneğin, neyi bildiğiniz) ve sosyal sermayenin (örneğin, kimleri tanıdığınız) ötesine geçer ve (4) performans gelişimi sağlayan ve rekabetçi avantaja yol açan yatırım ve ilerlemeleri kapsar (örneğin, ekonomik / finansal sermaye gibi) (Luthans vd., 2005: 253).

Psikolojik sermaye genellikle; umut, dayanıklılık, optimizm ve öz yeterlilik olmak üzere dört boyutta incelenmektedir.

Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Kaynak: Luthansve Youssef (2004: 152).

Şekil 1’de pozitif psikolojik sermayenin boyutları özetlenmiş olup, bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

1.1. Öz Yeterlilik / Güven (Self-Efficacy): Öz yeterlilik, bireyin karşılaştığı durumlarla nasıl baş etmesi gerektiğini belirten bir kavramdır. Öz yeterliliği yüksek olan kişiler kendilerini yetenekli görürler ve performans göstermede kendilerine daha fazla güvenirler (Luthans, 1995: 115).

Bu pozitif yapı, Albert Bandura’nın kapsamlı teori ve araştırmalarına dayalıdır. İşyerine uygulandığında, Stajkovic ve Luthans (1998) yeterliliği, “hayatın zorlukları ile ilgilenirken bireyin kendine duyduğu

güven, kendine verdiği önem, belirli bir görevi yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeteneğe sahip olduğuna dair inancı ve olaylar karşısında yeterli olacağını düşünmesidir” şeklinde tanımlamışlardır. Bandura, öz yeterliliğin 4 belirgin şekilde geliştirilebileceğini açıkça göstermiştir. İlk olarak, öz yeterlilik başarı deneyimi kazandıkça geliştirilebilir. İkinci olarak öz yeterlilik, başka bir grubun bir görevi nasıl başardığını ve nasıl ödüllendirildiklerini, onları gözlemleyerek (yani modelleme yaparak), birşeylerin nasıl yapıldığını öğrenerek geliştirebilir. Üçüncü olarak öz yeterlilik, saygın kişilerden pozitif geri bildirim alarak veya ikna edilerek geliştirilebilir. Son olarak öz yeterlilik, fizyolojik ve psikolojik uyanış ve iyi-oluş yardımıyla geliştirilebilir ve artırılabilir (Luthans vd., 2008: 222).

1.2. Umut (Hope): Bireyin hedeflere ulaşma yolunda gösterdiği çaba ve kararlılık, bu hedeflere ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolları belirlemesidir (Kesken ve Ayyıldız, 2008: 739). Umut kavramı günlük dilde yaygın bir şekilde kullanılmasına karşın, bu araştırmadaki umut kavramı pozitif psikolog C. Rick Snyder’in teorisi ile ilgilidir. Snyder ve arkadaşlarının umut teorisi, geniş ölçüde klinik ve pozitif psikolojide kabul görmektedir. Snyder ve arkadaşları umut kavramını “(1) başarı aracı (amaca odaklanmış enerji) ve (2) yollardan (amacı yerine getirecek planlama) kaynaklanan pozitif motivasyonel durum” olarak tanımlar. Burada 3 unsur önemlidir: *aracı (irade gücü)*, *yollar ve amaçlar*. *Aracı*, belirli bir alan içerisinde verilen görevi başarmada amaç odaklı enerjiyi veya motivasyonu yönlendirir. *Yollar* (vasıtalar), görev veya amacı başarmadaki araçlardır. Her ikisi birlikte verilen görevi veya *amaca* ulaşmadaki yolları biçimlendirir (Luthans vd., 2008: 221). Klinik ve pozitif psikolojide umudun çoğunlukla akademik ve spor alanıyla ilgili olduğu vurgulanırken, yakın zamanda işyerindeki etkisiyle ilgili çalışmalara da yer verilmeye başlanmıştır.

1.3. İyimserlik (Optimism): Pozitif örgütsel davranışın unsuru olarak iyimserliğin teorik temelleri, psikolog Martin Seligman’ın çalışmalarına dayanmaktadır. Martin Seligman iyimserliği, içselleştiren, oldukça düzenli / istikrarlı ve başarı edinimi gibi olumlu olaylara global katkı sağlayan bir kavram olarak tanımlamıştır. İyimserlik, kişinin belirli durumda neyi başarabileceğini gösteren objektif değerlendirmeleri kapsar (Luthans vd., 2008: 222). Optimistler, çalışma yaşamında daha çok çalışmaya motive edilebilen, daha tatminkar ve yüksek moralli, yüksek

beklentileri ve olumlu amaçları olan, güçlükler karşısında daha sabetkar, kişisel yetersizlikleri daha az ve fiziksel ve ruhsal açıdan daha canlı bireyler olabilirler (Çalışkan ve Erım, 2010: 659).

1.4. Dayanıklılık (Resiliency): Pozitif örgütsel davranışının diğer boyutlarından farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşır (Çalışkan ve Erım, 2010: 659). Pozitif psikolojide dayanıklılık, önemli bir risk veya olumsuzluk durumuyla karşılaşıldığında bu durumlara uyum sağlama veya bunlarla başa çıkma olarak tanımlanır. İşyerine uyarlandığında dayanıklılık, “zorluklar, çatışmalar ve hatta olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluklar karşısında kendini toplayabilmeyi sağlayan geliştirilebilir bir kapasite” olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002b: 702). Dayanıklılık, daha çok yaşam boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonucunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009: 495).

2. İŞ PERFORMANSI

Performans, örgütlerde belirli bir amacın, fonksiyonun veya görevin yürütülmesiyle ya da gerçekleştirilmesiyle ilişkili bir kavramdır (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014: 112). Performans, amacın gerçekleştirilme derecesi olarak tanımlanmakta olup, bir işi yapan bireyin, grubun, çalışma biriminin ya da firmanın o iş aracılığıyla, hedefe göre nereye ulaşabildiğini gösterir (Çöl, 2008: 38). Bingöl (2003: 273) ise performans kavramını, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işçinin davranış biçimi olarak tanımlamaktadır. Belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması olan iş performansı, kişinin işini yerine getirmek için harcadığı tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014: 235-236). Çalışanların performansları üzerinde etkili olabilecek birçok faktörden söz edilebilir. Bu araştırma bu faktörlerden psikolojik sermaye değişkeni ile sınırlandırılmıştır.

3. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Psikolojik sermaye ile çalışanların performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, ağırlıklı olarak psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifade ile psikolojik sermaye arttıkça, performansın da arttığı

vurgulanmaktadır. Ancak, psikolojik sermaye kavramının alt boyutlar açısından performans ile olan ilişkisini ele alan araştırmalarda, farklı bulgularla karşılaşmak mümkündür. Bu konudaki bazı araştırmaların sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Stajkovic ve Luthans (1998), Sadri ve Robertson (1993), Bandura ve Locke(2003)yapmış oldukları meta analiz çalışmalarında;özyeterlilik ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Luthans vd. (2007) teknik personel ve mühendisler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Seligman (1998), sigorta satış temsilcileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada iyimserlik ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir (aktaran: Luthans vd. 2004: 47) . Luthans vd. (2005), Çin’de ikisi özel, biri eyalet organizasyonunda çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada; psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile performans arasında ve benzer şekilde toplam psikolojik sermaye ile yine performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Youssef ve Luthans (2007), üretim, hizmet, kamu ve özel sektördeki organizasyonlarda çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmada; dayanıklılık, iyimserlik, umut ile performans arasındapozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.Kappagoda, Othman ve De Alvis (2014), Sri Lanka’da bankacılık sektöründe yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sermaye ve dört alt boyutu ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır.Polatçı (2014) Tokat ilinde görev yapan polis memurları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarından ümit ve dayanıklılığın performans üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, buna karşın özyeterlilik ve iyimserliğin ise performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1.Örnekleme

Araştırmanın evreniniNevşehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesindehemşire, sağlık memuru ve sağlık teknisyeni olarak çalışan personel oluşturmaktadır. Anketin uygulanmasında hakkında bilgi edinilmek istenilen topluluğu oluşturan bütün birimlerin gözlenmesi

(Serper ve Aytaç, 2000: 1) şeklinde tanımlanan, “tam sayım yöntemi” esas alınmıştır. Örneklem çerçevesini belirlemek için söz konusu kamu hastanesinin üst düzey yöneticileri ile bireysel görüşmeler yapılmış ve hemşire, sağlık memuru ve sağlık teknisyeni olarak çalışan personel sayısı 410 olarak tespit edilmiştir.

Bu bağlamda örneklem çerçevesindeki tüm birimlere anket formu ulaştırılmıştır. Geri dönen anket sayısı 278’dir. Anketlerin geri dönüş oranı % 68.0’dır. Bu oran, bu tür araştırmalar için bilimsel olarak kabul edilebilir bir orandır. Katılımcıların %43,5’i erkek, %56,5’i kadın; %67,3’ü evli, %32,7’si bekar; %19,1’i lise, %46,0’sı önlisans, %27,0’si lisans, %7,9’u lisansüstü eğitim düzeyine sahip olup; %52,2’si hemşire, %18’i sağlık memuru ve %29,9’u sağlık teknisyenidir.

4.2. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Alan araştırmasında yazından elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulan anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmakta olup; psikolojik sermaye, iş performansı ve demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır.

Psikolojik sermaye Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; özyeterlilik (6 madde), umut (6 madde), iyimserlik (6 madde) ve dayanıklılık (6 madde) olmak üzere dört boyuttan ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach’s Alpha katsayıları ise, özyeterlilik: 0,78; umut: 0,79; iyimserlik: 0,69 ve dayanıklılık: 0,70’dir.

İş performansı ise Kırkman ve Rosen (1999) ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; tek boyut ve toplam 4 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach’s Alpha katsayısı 0,82’dir. Güvenilirliği önemli düzeyde düşüren önerme olmadığından, çıkarılan önerme bulunmamaktadır.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Yazındaki araştırma sonuçları çerçevesinde (Sadri ve Robertson, 1993; Seligman, 1998; Stajkovic ve Luthans, 1998; Bandura ve Locke, 2003; Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2007; Youssef ve Luthans,

2007; Kappagoda, Othman ve De Alvis, 2014 ve Polatçı, 2014) aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Özyeterlilik iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₂: Umut iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₃: İyimserlik iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₄: Dayanıklılık iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları Açısından İş Performansına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Özyeterlilik	0,129	0,073	2,054	0,041*	0,862	1,160
Umut	0,027	0,072	0,443	0,658	0,885	1,130
İyimserlik	0,156	0,071	2,502	0,013*	0,871	1,148
Dayanıklılık	0,083	0,074	1,261	0,208	0,778	1,286
F			5,445			
Düzeltilmiş R ²			0,060			
R ²			0,074			
Tahmini Stnd. Hata			0,74279			
Durbin-Watson			1,663			
Anlamlılık Düzeyi			0,000**			

Bağımlı Değişken: **İş Performansı**

** p<0,01; *p<0,05

Tablo 1’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F_{(4,273)} = 5,445$; $p < 0,01$). Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık şeklinde sıralanan psikolojik sermayenin alt boyutları bağımsız değişken olarak girildiğinde; özyeterlilik (Sig.= 0,041<0,05) ve iyimserlik (Sig.= 0,013<0,05) boyutlarının iş performansını pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. İş

performansındaki değişimin %6,0'sının (Düzeltilmiş $R^2= 0,060$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu bağımsız değişkenler arasında iyimserlik ($\beta= 0,156$) ve özyeterlilik ($\beta= 0,129$) boyutlarının iş performansındaki değişimde en yüksek düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan umut ($\text{Sig.}= 0,658>0,05$) ve dayanıklılık ($\text{Sig.}= 0,208>0,05$) boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Kaliteli bir regresyon modeli oluşturmak için, bir regresyon modelinde çoklu bağımlılık (multicollinearity) analiz edilmelidir. Bunun için tolerans ve varyans etkileme faktörüne (VIF) bakılır (Akman vd., 2008). Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir (Kalaycı, 2009). Tablo 1 incelendiğinde iş performansı bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon modelinde çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışanlardan oluşan örnekleme analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ve iyimserliğin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle H1 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir. Diğer bir ifadeyle, hastane çalışanlarının başarabileceklerine olan inancı ve olumlu düşünebilme yönleri arttıkça performanslarının da artacağı ileri sürülebilir. Bu bulgular öz yeterlilik boyutu açısından yazında yer alan Stajkovic ve Luthans (1998), Sadri ve Robertson (1993), Bandura ve Locke (2003), Kappagoda, Othman ve De Alvis (2014), iyimserlik boyutu açısından Seligman (1998), Luthans vd. (2005), Kappagoda, Othman ve De Alvis (2014) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Diğer yandan, çoklu regresyon analizi sonuçlarından, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre, H2 ve H4 hipotezleri desteklenmemiştir. Bu bulgular yazında yer alan Polatçı (2014)'nın araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bu araştırma bulgularının aksine Polatçı (2014), polis memurları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ve

dayanıklılığın performans üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, buna karşın öz yeterlilik ve iyimserliğin ise performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir. Bu farklılığın araştırmaların farklı zamanlarda, farklı kültürlerde ve farklı davranış düzlemlerinde yapılmış olmasından kaynaklandığı savunulabilir.

Yazında da vurgulandığı üzere, psikolojik sermaye geliştirilebilir ve dolaylı olarak çalışanların performansı arttırılabilir. Araştırma bulgularına göre performans üzerinde etkili olan *öz yeterlilik*; kişinin yeteneğinin farkına varması, başarılı kişileri modelleme yaparak ve güçlü yönleri vurgulayarak ve olumlu geribildirimde bulunarak, *iyimserlik* ise; kişinin kendisini engelleyen inançları tespit edip, onların yerine yapıcı ve doğru inançlar geliştirerek, gelecek için fırsat araştırmaları yaparak, gerçekçi ve esnek bir bakış açısına sahip olarak ve bu konu ile ilgili eğitim programlarına katılarak (Luthans ve Youssef, 2004: 147; Luthans vd., 2004: 48-49) geliştirilebilir.

Bu çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışan hemşire, sağlık memuru ve sağlık teknisyenleri ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Nevşehir ölçeğinde geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda izlenebilir. Farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkiyi daha açık bir şekilde ortaya koyacak ve yöneticilere önemli aktarımlar sağlayacaktır. Ayrıca, psikolojik sermaye ölçeği farklı kültürlerde yeni boyutlar eklenerek geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

AKMAN, G., Özkan, C., ve Eriş, H. (2008). “Strateji Odaklılık ve Firma Stratejilerinin Firma Performansına Etkisinin Analizi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 13, ss: 93-115.

BANDURA, A. and Locke, E. (2003). “Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited”, **Journal of Applied Psychology**, Vol:88, pp: 87-99.

BEGENİRBAŞ, Memduh ve Çalışkan, Abdullah (2014). “Duygusal Emeğin İş performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü”, **Business and Economics Research Journal**, Cilt: 5, Sayı: 2, ss: 109-127.

BİNGÖL, Dursun (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.

ÇALIŞKAN, Sezer Cihan ve Erim, Aslı (2010). “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD’nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri”, **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Çukurova Üniversitesi, Adana, 20-22 Mayıs,ss: 658-670.

ÇÖL, Güner (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1, ss: 35-46.

KALAYCI, Şeref (2009). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, (4. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

KAPPAGODA, S.,Othman, H.Z.F. and De Alwis, W.P.G. (2014). “The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka”, **International Journal of Artsand Commerce**, Vol: 3, No: 5, pp: 198-208.

KESKEN, Jülide ve Ayyıldız, Nazlı Ayşe (2008). “Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 8, Sayı: 2, ss: 729-754.

KİRKMAN, B.L. andRosen, B. (1999). “Beyond Self-management: AntecedentsandConsequences of Team Empowerment”, **Academy of Management Journal**, Vol: 42, No: 1, pp: 58-74.

LUTHANS, Fred (1995). **Organizational Behavior**, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc. (Literatür Yayıncılık, İstanbul).

LUTHANS, Fred (2002). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 23, pp: 695-706.

LUTHANS, Fred and Youssef, Carolyn M. (2004). "Human, Social, and now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", **Organizational Dynamics**, Vol: 33, No: 2, pp: 143-160.

LUTHANS, Fred; Avolio, Bruce J.;Walumbwa, Fred O. and Li, Weixing (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance", **Management and Organization Review**, Vol: 1, No: 2, pp: 249-271.

LUTHANS, Fred; Luthans, Kyle W. and Luthans, Brett C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", **Business Horizons**, Vol: 47, No: 1, pp: 45-50.

LUTHANS, Fred; Youssef, Carolyn M. and Bruce J. Avolio (2007).**Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**, Oxford, UK: Oxford University Press.

LUTHANS, Fred; Norman, M. Steven; Avolio, J. Bruje and Avey, B. James (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 29, pp: 219-238.

MET, Ömer L. (2010). "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı", **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Çukurova Üniversitesi, Adana, 20-22 Mayıs, ss: 889-895.

ÖZKALP, Enver (2009). "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 21-23 Mayıs, ss: 491-497.

POLATCI, Sema (2014). "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 14, Sayı: 1, ss: 115-124.

SADRİ, GolnazandRobertson, Ivan T. (1993). "Self-efficacy and Work-related Behaviour: A Review and Meta-analysis", **Applied Psychology: An International Review**, Vol: 42, No: 2, pp: 139-152.

SELİGMAN, M.E.P. (1998). **Learned Optimism**, New York: Pocket Books.

SERPER, Özer ve Aytaç. Mustafa (2000). **Örnekleme**, (2. Baskı), Ezgi Kitabevi, Bursa.

SİGLER, T.H. and Pearson, C.M. (2000). “Creating an Empowering Culture:

Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment”, **Journal of Quality Management**, Vol: 5, pp: 27-52.

STAJKOVİC, Alexander D. and Luthans, Fred (1998). “Self-efficacy and Work Related Performance: A Meta-analysis”, **Psychological Bulletin**, Vol: 124, No: 2, pp: 240-261.

YILDIZ, Sebahattin; Savcı, Gülten ve Kapu, Hüsni (2014). “Motive edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 21, Sayı: 1, ss: 233-249.

YOUSSEF, M. Carolyn and Luthans, Fred (2007). “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience”, **Journal of Management**, Vol: 33, No: 5, pp: 774-800.