

## PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞİN ANLAMLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Arif Özgür GÜNDOĞAR<sup>1</sup>

### Özet

Bu çalışmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının sahip oldukları psikolojik sermaye ile işin anlamlılığı arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Çalışmada elde edilen veriler IBM SPSS 22 programıyla analiz edilmiştir. Halen aktif olarak görevde bulunan 122 çalışan üzerinde yapılan çalışma neticesinde, psikolojik sermaye ile işin anlamlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve yine psikolojik sermayenin her bir alt bileşeniyle işin anlamlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

*Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İşin Anlamlılığı, Sağlık Çalışanı*

*Jel Kodları: I10, I11, J40.*

Alındığı Tarih: 18.11.2021 / Kabul Edildiği Tarih: 08.12.2021 / Açık Erişim Tarihi: 27.12.2021

### Relationship Between Psychological Capital and Meaningful Work: An Investigation on Health Professionals

#### Abstract

The main purpose of this study is to reveal the relationship between the psychological capital of health professionals and the meaningful work. As a result of the study, conducted on 122 employees who are still in active duty, it has been seen that there is a positive and significant relationship between psychological capital and the meaningful work, and there is a positive and significant correlation between each sub-component of psychological capital and the meaningful work.

*Key Words: Psychological Capital, Meaningful Work, Health Professionals.*

*Jel Codes: I10, I11, J40.*

#### 1. Giriş

Psikoloji, II. Dünya Savaşı'ndan sonra, daha çok insanlar üzerinde oluşan ve fonksiyonlarını etkileyen hasarları iyileştirmeye odaklanmış bir bilim haline gelmiştir. Ancak daha çok patolojik ruh durumlarına gösterilen ilgi, bireysel doyumu ve gelişen toplumu göz ardı etmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Ancak zaman içerisinde sorun odaklı

<sup>1</sup> Sağlık Bakanlığı, ozgurgundogar@gmail.com.

yaklaşımlar yerini bireyin güçlü yönlerine ve iyilik haline önem veren yaklaşımlara bırakmıştır (Kararımak ve Siviş, 2008). Bu noktadan hareketle kişinin öz psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanabilecek (Luthans, Youssef ve Avalio, 2007a) psikolojik sermaye kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Son yıllarda psikolojik sermaye ile ilgili olarak pek çok çalışma yapılmış, psikolojik sermayenin diğer sosyal alanlara yansımaları araştırılmıştır.

Diğer yandan, doğal bir süreç olarak, zaman içerisinde işletme bilimi de gelişmiş ve şekillenmiş, bu bilim içerisinde insan faktörünün değeri her geçen gün artmıştır. İşletmelerin uzun ömürlü olabilmesi, diğer işletmelerle rekabet edebilmesi için sahip olması gereken en temel unsurların başında insan kaynağı gelmektedir (Kökalan ve Şevik 2017). Bu durum işletmelerin mevcut çalışanlarına sahip çıkma hususunda önemli adımlar atmaya yöneltmekte, gerek işyerindeki çalışma ortamını düzenleme gerekse motivasyon kaynaklarını çeşitlendirme gibi birçok yola başvurmaya itmektedir (Yıldırım, Taş ve Çiçek, 2021). İşin anlamlılığı kavramı ise hem psikolojik güçlendirmenin bir alt boyutu; hem de etkili bir motivasyon aracı olarak çalışanlarda işe ve örgüte yönelik pek çok olumlu tutum ve davranışı da beraberinde getirmektedir (Seçkin 2018). Bu yüzden ki işin anlamlılığına etki eden faktörler araştırmacıların ilgisini çekmiştir.

Son yıllarda dünya gündeminin ana konusu haline gelen COVID-19 salgını, bireyleri alışılmış hayat tarzımızın dışına çıkmaya zorlamıştır. Salgın öncesi hayatımızda rutinimiz olan bazı eylemler kısıtlanmış, bu da topluma salgının ikincil bir etkisi olan, stres yükü olarak dönmüştür. Bu kapsamda, salgının ikincil etkilerinden en fazla etkilenen, yoğun mesai ve stres yükü altına giren meslek gruplarının başında sağlık çalışanlarının olduğu varsayımından hareketle, çalışmamızda hedef kitle olarak sağlık çalışanları belirlenmiş ve bu meslek grubunun işin anlamlılığı algısı ölçülmüş ve bu psikolojik sermayenin işin anlamlılığına etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın saha araştırması, halen aktif olarak çalışmakta olan 122 sağlık personeli üzerinde yürütülmüştür. İlk bölümünde konuyla ilgili kuramsal çerçeveye yer verilirken, ikinci bölümünde elde edilen verilerin analizi yapılmıştır.

Literatür incelendiğinde psikolojik sermayenin işin anlamlılığı üzerine olan etkisini inceleyen araştırmaların nadir olduğu görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

## 2. Kuramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik Sermaye

Sermaye kelimesi çok farklı biçimlerde tanımlanabilir. Klasik iktisat düşünce sistemi içinde, üretim sürecine katılan fiziksel değerleri ifade etmek için kullanılmıştır. Ancak iktisadi düşüncenin evrimi ile birlikte, bilgi yoğun bir ekonomide klasik anlamda ifade edilen sermaye birikiminin büyüklüğünden bağımsız olarak, bu büyüklüğü işleyecek gerekli donanımına sahip insan gücü olmadan sürdürülebilir ve kalıcı bir iktisadi gelişmenin mümkün olmadığı anlaşılmış ve böylece maddi ve manevi değerler de sermaye kavramı içerisinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Günümüz yöneticileri yalnızca maddi varlıkların ve fiziksel kaynakların değil, aynı zamanda insan sermayesinin de önemini farkına varmışlardır. (Gürak, 2006, s. 78; Aktan2017; Luthans, 2004a)

Bu açıdan bakıldığında sermayenin tek bir tanımı olamayacağı açıktır. İktisadi bakış açısındaki değişimler ve konjonktürel gelişmeler sermaye kavramının çeşitlenmesine yol açmıştır. Geleneksel bakış açısı ile ekonomik sermaye, bir işletmenin üretim yapabilmesi için gerekli üretim faaliyetinde bulunmak için gerekli emek faktörü tarafından üretilmiş tüm üretim araçlarını kapsamaktadır. Bourdieu (1985) Ekonomik sermayeyi, direkt olarak ve hemen paraya çevrilebilen sermaye türü olarak tanımlar.

Beşerî sermaye ise toplumdaki bireylerin, üretim süreciyle ilgili olarak, bir taraftan sahip oldukları bilgilerinin, becerilerinin, yeteneklerinin, tecrübelerinin, işine karşı duygusal bağlılığının, davranışlarının ve değerlerinin ulaştığı düzeyi; diğer taraftan bedensel ve zihinsel zindeliği ya da sağlamlığı ifade eden bir kavram olarak nitelendirilebilir (Keskin 2011). Luthans (2004a) Beşerî Sermaye (Human Capital) kavramındaki “human” kelimesinden kastın organizasyonda bulunan her seviyedeki çalışan olduğunu belirterek, Bill Gates’in “*Şirketin en önemli değerleri her akşam kapıdan yürüyerek çıkmakta*” sözünü hatırlatmakta ve Gates’i çalışanlarının ortak bilgi, beceri ve yeteneklerinin değer yaratan ve Microsoft’u rakiplerinden farklı kılan bir özellik olduğunu kabul ettiğini belirtmektedir.

Bourdieu (1986) sosyal sermayeyi mevcut veya potansiyel kaynakların toplamı olduğunu belirterek, sosyal sermayenin, az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma/tanınma ağına sahip olmak ve bununla ilgili fiili veya potansiyel kaynakların toplamı ya da başka bir deyişle, üyelerinin her birine destek sağlayan bir birliğe üyelik olduğunu söyler. Sosyal sermayeyi beşerî sermayenin “kuzeni” olarak niteleyen Luthans (2004a) ise sosyal sermayenin

çok daha soyut ve ölçülmesi zor olduğunu ifade ederek, sosyal sermayenin, güven, ilişki ve iletişim ağları kaynaklarıyla ilgili olduğunu söyler.

Bilgi yoğun üretim faaliyetlerinin artması işletmelerde çalışanların öneminin daha iyi anlaşılmasına neden olmuş böylece çalışanlara ait yetenek, bilgi düzeyi, tutum ve davranışlar, iletişim ve ilişki düzeyi, kişisel özellikler ve psikolojik durumlar daha çok dikkate alınır hale gelmiştir (Kılınç 2020). Bireyin pozitif psikolojik gelişme hali olan psikolojik sermaye, (1) Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı üstlenmek ve göstermek için kendine güvene (öz-yeterliliğe) sahip olmak; (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda olumlu bir yorumlamaya (iyimserlik) sahip olmak; (3) hedeflere doğru azimli olmak, gerektiğinde başarıya ulaşmak için hedeflere (umuda) giden yolları yeniden çizebilmek, ve (4) sorunlar ve zorluklar arasında kalındığında, başarıya ulaşmak için ayakta kalabilmek ve hatta ötesine geçebilmek (dayanıklılık) olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır (Luthans v.d. 2007a, 3). Yapılan bu tanımdan anlaşılacağı gibi, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık psikolojik sermayenin temel bileşenlerini oluşturmaktadır.

Öz yeterlilik kavramı, bir bireyin belirli bir bağlam içinde, bir görevi başarıyla yürütmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inançları (güveni) ile ilgilidir (Stajkovic ve Luthans 1998). Flammer'a (2001) göre Öz yeterlilik, bireyin önemli etkiler üretme kapasitesini ifade eder. Fark yaratabileceğinin bilincinde olan insanlar kendilerini iyi hisseder ve bu nedenle inisiyatif alırlar; kendilerini çaresiz algılayan insanlar ise mutsuzdur ve harekete geçmek için motive olmazlar. Akçay (2011) ise öz yeterliliğin kazanılabilen bir özellik olduğuna vurguyla, kişinin belli bir görev veya alanda öz yeterlilik kazanmasının; o görevi başarıyla yapmayı denemesine, başkalarının deneyimlerinden öğrenmesine, başkalarının kendisini teşvik etmesi ve kendisine pozitif geribildirimde bulunmasına bağlı olduğunu belirtir.

İyimserlik, gelecekteki beklentilerle ilgili bilişsel bir yapıdır ve motivasyon ile de ilişkilidir (Carver ve Scheier, 2002). İnsanlar dünyaya nasıl yaklaştıkları konusunda birbirlerinden çok farklıdır. Bazı insanların bakış açısı olumlu olma eğilimindedir. İyimserler, kötümserlerin aksine, işlerin genelde yolunda gideceğine ve başlarına kötü şeylerden ziyade iyi şeylerin geleceğine inanırlar (Scheier ve Carver 1985). Bu kapsamda İyimser insanların çabaları yüksekken, kötümser insanlar çabadan uzaktadır (Carver ve Scheier, 2002) Literatürde iyimser kişilerin çalışma yaşamında daha çok çalışmaya teşvik edilebilen, daha tatminkâr, zorluklar

karşısında daha sebatkar fiziksel ve duygusal bakımdan daha canlı oldukları bulgularını gösteren araştırma sayısının artmakta olduğu dikkat çekicidir (Keleş, 2011).

Umut, arzu edilen hedeflere giden alternatif yollar üretebilmek ve bu yolları kullanmak için, amaçların peşinden gitmek ve amaçlara ulaşmak için kendini motive edebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Snyder 2002). Başka bir deyişle umut, bireylerin hedefler koyabilmesi, bu hedeflere ulaşacak yollar belirleyebilmesi, engellerle karşılaştığında alternatif planlar oluşturabilmesi ve hedefe gitme yolunda kendini motive etme kapasitesi olarak yorumlanabilir (Karadağ 2019). Yüzeysel olarak bakıldığında, umut diğer pozitif kapasitelere çok benzer görünse de gerek teorik gerekse ölçümsel analizler “umut” kavramının ayırt edici bir geçerliliği olduğunu göstermekte, özellikle umut tanımı içerisinde bahsedilen “hedefe giden alternatif yollar” ifadesi diğer psikolojik sermaye kapasitelerinden fark yaratmaktadır (Luthans 2004).

Dayanıklılık kelimesinin İngilizcesi olan “resilience” kelimesinin kökeni Latince “resilire” kelimesine dayanır ve bu kelime “geri gelme (recoil)” anlamına gelmektedir. Böylece dayanıklılık teriminin geri esneme, elastikiyet, esneklik veya geri kazanılabilirlik anlamlarına geldiği söylenebilir (Taormina 2015). Master ve Reed (2002, 75) dayanıklılığı belli olumsuzluklar veya riskler bağlamında, bireyin geliştirdiği olumlu adaptasyon kalıpları olarak tanımlamaktadır. Ancak Luthans (2002) dayanıklılığın tanımının adaptasyondan daha öte olduğunu belirterek, basit fakat doğru terimlerle, dayanıklılığın, sıkıntıdan, belirsizliklerden, çatışmadan, başarısızlıktan hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumlulardan baş edebilme kapasitesidir.

Psikolojik sermaye kavramı, yukarıda tek tek açıklanan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikolojik yapılar vasıtasıyla oluşan bireysel motivasyonel eğilimler olarak da ifade edilebilir (Doğan ve Aslan, 2018). Herzberg’in Çift Faktör Kuramı’na göre; içsel (motivasyonel) faktörler tatmin sağlarken, dışsal faktörler ise tatminsizliği önlemektedir (Herzberg,1959, Aktaran Doğan ve Aslan, 2018). Bireylerin, grupların, toplumların sağlıklı bir biçimde gelişmesini sağlayan koşulları belirlemeyi ve büyüme, bütünleşme, iyi olma sürecinde etkin olan faktörleri net bir biçimde tanımlamayı amaçlayan öz belirleme (self-determination) kuramına (Ryan ve Deci, 2000) göre ise motivasyon, kişinin ihtiyaçlarından ve çevresiyle olan ilişkisinden etkiler alan içsel psikolojik bir süreçtir (Fidelis v.d., 2021). Yine öz belirleme kuramına göre dışsal motivasyon kontrollü motivasyondur, ancak içselleştirme ve bütünleşme süreçleri ile dışsal nedenlerin

içselleştirilebileceği ve kontrollü motivasyonun özerk motivasyona dönüşebileceği vurgulanmıştır (Aslan ve Doğan, 2020)

Psikolojik sermaye konusunu bitirmeden önce kısaca özetlemek gerekirse, geleneksel sermaye finansman ve fiziki varlıklar ile ilgilenirken, insan sermayesi deneyim, eğitim, yetenek, bilgi ve fikirler üzerine odaklanmıştır. Diğer bir sermaye türü olan sosyal sermaye ise ilişkiler, arkadaşlıklar ve bağlantılar üzerine kurulmuştur. Asıl konumuz olan psikolojik sermaye ise yukarıda açıklandığı gibi özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık temellerine dayanır (Luthans ve Youssef, 2004b).

### Şekil 1. Rekabet Avantajı İçin Sermayenin Genişlemesi



Kaynak: Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

## 2.2. İşin Anlamlılığı

Modern dünyamızda hemen hepimiz zamanımızın büyük çoğunluğunu işimizde geçirmekteyiz. Dolayısıyla iş dediğimiz kavram insan hayatındaki temel deneyimlerden biridir. Mesleki faaliyetin önemli bir yönü, örgütsel bağlılığa dönüşebilen ve dolayısıyla performansı belirleyen anlamlılık duygusudur (Turek 2016). Hackman ve Oldham (1975:162) anlamlı işi “çalışanın işi genel olarak anlamlı, değerli ve zahmete değer bir iş olarak deneyimleme derecesi” olarak tanımlamaktadır. İşin anlamlılığı duygusu öznel bir yargıdır, aynı iş için farklı kişilerde farklı duygular yaratabilir. Çalışanın yaşamdaki amacı, öncelikleri, beklentileri ve hayalleri gibi kişinin iç dünyasına ait faktörler yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Seçkin 2018). Turek (2016) işin anlamlılığı duygusunda sadece iç değil dış faktörlerin de önemli olduğunu belirterek bu dış faktörleri, görevlerin karakteri, işin sosyal-örgütsel koşulları, olumlu örgütsel tutumlar aşıl原因an insan sermayesi yönetimi uygulamaları ve lider davranışları olarak sıralamıştır.

Bailey ve Madden (2016), yapılan işin seviyesinden bağımsız olarak, işin anlamlılığını, iyi yapılmış bir işteki başarı ve gurur duygusuyla ilişkilendirildiğini, potansiyellerini gerçekleştirdiklerini görebilen veya çalışmalarını yaratıcı, çekici ve ilginç bulanların, çalışmalarını diğerlerinden daha anlamlı olarak algılama eğiliminde olduğunu iddia etmiştir.

Yapılan işin çalışan nezdinde anlamlı görülmesi halinde; işin kendisinin çalışan için bir ödül niteliğinde olacağı ve işe özendirici bir faktör olarak çalışanı motive edeceği söylenebilir (Seçkin 2018). Sonuç olarak anlamlılık duygusunun çalışanın mutluluğu ve işe katkısında önemli bir yeri olduğu, aynı işin farklı kişiler için aynı anlamlılık duygusunu yaratmayabileceği, bunun temel nedenin ise kişinin içsel faktörleri olduğu söylenebilir. Bu kapsamda çalışmamızın konusu olan içsel faktörlerden Psikolojik Sermaye kavramını kullanarak çalışmamızın hipotezi aşağıda şekilde kurulmuştur

H<sub>1</sub>: Psikolojik Sermaye işin anlamlılığı algısını olumlu yönde etkiler.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

#### *Amaç*

Araştırmanın ana amacı, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi ile işin anlamlılığın arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

#### *Veri Toplama*

İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular; ikinci bölümde ise bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin sorular bulunan anket formları halen aktif olarak çalışan sağlık çalışanlarınca doldurulmuştur.

#### *Verilerin Analizi*

Verilerin analizi amacıyla IBM Spss Statistics 22 programı kullanılmıştır.

#### *Demografik Durum*

Araştırmada sağlık sektöründe görev yapmakta olan toplam 122 çalışana ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; %68.9'unun kadın, %31.1'inin erkek olduğu, mesleki olarak %33.6'sının doktor, %56.6'sının hemşire, %8,2'sinin ebe, %1,6'sının idari personel olarak çalıştığı, %68'inin evli, %23.8'inin bekar, %8.2'sinin ise bekar çocuklu olduğu görülmüştür (Tablo 1) .

**Tablo 1.** Demografik Analiz

		N	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	84	68,9	68,9
	Erkek	38	31,1	100,0
	Total	122	100,0	
Yaş	18-25	10	8,2	8,2
	26-30	16	13,1	21,3
	31-35	32	26,2	47,5
	36-42	24	19,7	67,2
	42-50	35	28,7	95,9
	51 ve üzeri	5	4,1	100,0
	Total	122	100,0	
Görev	Doktor	41	33,6	33,6
	Hemşire	69	56,6	90,2
	Ebe	10	8,2	98,4
	İdari Personel	2	1,6	100,0
	Total	122	100,0	
Medeni Durum	Evli	83	68,0	68,0
	Bekar	29	23,8	91,8
	Bekar Çocuklu	10	8,2	100,0
	Total	122	100,0	

### *İşin Anlamlılığı*

Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve Akın vd. (2013) tarafından uyarlaması yapılan “İşin Anlamı Envanteri” (WAMI) toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Tepki kategorileri de 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li bir likert derecelendirme kullanılmaktadır.

Yapılan analizlerde, ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0.752 (Güvenilir) bulunmuş olup ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir (Tablo 2).

### *Psikolojik Sermaye*

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesinde Luthans vd. (2007c) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte, toplam 24 madde yer almaktadır, ‘iyimserlik’ boyutu 5, 10, 11, 12, 13, 14, ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutu 2, 9, 15, 16, 19, 20, ‘umut’ boyutu 17, 18, 21, 22, 23, 24;



'öz yeterlilik' boyutu ise 1, 3, 4, 6, 7, 8 numaralı maddelerle ölçülmektedir. Ölçeğin 19, 22 ve 23'üncü maddeleri ters puanlanmıştır.

Katılımcılara sunulan ölçekte, 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li bir Likert derecelendirme kullanılmıştır.

Yapılan analizlerde, ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.911(Yüksek derecede güvenilir), bulunmuş olup ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Ölçek	N	Cronbach's Alpha
İşin Anlamlılığı	122	,752
Psikolojik Sermaye	122	,911

### Bulgular

Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda Tablo 3'teki sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 3.** Psikolojik Sermaye, alt bileşenleri ve işin anlamlılığı arasındaki korelasyon analizi

	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Özyeterlilik	PS	İA
İyimserlik	1	,809**	,516**	,756**	,926**	,409**
Dayanıklılık		1	,421**	,785**	,898**	,335**
Umut			1	,288**	,653**	,421**
Özyeterlilik				1	,860**	,344**
PS					1	,451**
İA						1

N=122, \*\* P<0.01

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ve işin anlamlılığı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (R= 0.451, p=0,000). Böylece H<sub>1</sub> hipotezi doğrulanmıştır.

Psikolojik sermayenin alt bileşenleri ile işin anlamlılığı karşılaştırıldığında; iyimserlik ( $R=0,409$ ,  $p=0,000$ ), dayanıklılık ( $R=0,335$ ,  $p=0,000$ ), umut ( $R=0,421$ ,  $p=0,000$ ) ve öz yeterlilik ( $R=0,344$ ,  $p=0,000$ ) bileşenleri ile işin anlamlılığı arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Psikolojik sermayenin, işin anlamlılığı üzerindeki etkisini gözlemek için yapılan regresyon test sonuçlarına bakıldığında (Tablo-4), psikolojik sermayenin işin anlamlılığını %43 ( $\beta =0,428$ ,  $p<0,001$ ) artırdığı görülmüştür.

**Tablo 4.** Regresyon Analizi

Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	Sig.
		B	Std.Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,994	,291		6,843	,000
	Psikolojik Sermaye	,428	,077	,451	5,439	,000

a. Bağımlı Değişken: İşin Anlamlılığı

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Pozitif psikolojik sermaye kavramı son yıllarda giderek daha fazla araştırmaya konu olmaktadır. İşletmeler için entelektüel sermayenin belirleyenlerinden bir tanesi olan pozitif psikolojik sermaye yaşamın farklı alanlarına olumlu bakış açısı getirmeyi önermektedir. Günümüz işyerlerinde performans artışı için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin olarak yönlendirilebilen insan kaynağı potansiyelinin ve psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin uygulamalar olarak tanımlanan “psikolojik sermaye” kavramının çalışanlarının tutumu ve davranışlarda ne kadar etkili olduğu (Keleş, 2011), çalışanın işe ve çalıştığı örgüte bakış açısını nasıl etkilediği ve dolayısıyla olarak bunun örgütün rekabet gücüne olan yansımaları pek çok çalışmaya konu olmuştur. Örneğin Akçay (2012) yapmış olduğu araştırmasında, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Büyükbeye ve Aslan (2019) ise psikolojik sermaye düzeylerinin ise örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirtmiştir. Diğer yandan psikolojik



sermayenin iş tatminini ve iş performansını olumlu yönden etkilediği de çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur (Erkus ve Fındıklı 2013; Yeşil, Yetiş ve Telli 2016).

Bu çalışmada, halen aktif olarak çalışmakta olan sağlık çalışanlarında, psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin, işin anlamlılığına olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda, psikolojik sermaye ve her bir alt bileşeni ile (iyimserlik, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık), çalışanın işin anlamlılığı duygusunu olumlu yönde etkilediği olarak görülmüştür. Çalışmanın sonuçlarının daha önce psikolojik sermaye ile ilgili olarak yapılmış olan çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

İşin anlamlılığı ile ilgili olarak daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyi arttıkça işe tutkunluk düzeyinin de arttığı (Seçkin 2018) ayrıca işin değerli olduğu ve başka insanlar için fayda sağladığı hissini de oluşturduğu (Yıldırım v.d.,2021) görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir niteliği umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklı bileşenlerinin her birinin ölçülebilir olması ve verilecek eğitimlerle bireylere kazandırılabilmesi ve geliştirilebilir olmasıdır (Keleş 2011). Günümüz koşullarında insan sermayesinin rekabet gücünün önemli bir unsuru olduğu noktasından hareketle, çalışma sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yükseltilmesi için tedbirler alınmasının işe olumlu dönüşler sağlayacağı, bu kapsamda, psikolojik sermayeyi etkileyen faktörler ve uygulamaların yeni araştırmaların konusu olabileceği değerlendirilmiştir.

## Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1, 123-140
- Akdemir, B. ve Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 8(2), 57-79.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. Journal of European Education, 2(3), 11-16
- Aktan, C.C., Çoban, H. (2008). Ekonomik Refaha Ulaşmanın Ötesinde Sağlıklı ve Güçlü Bir Toplum Oluşturmanın Altyapısı: Sosyal Sermaye. Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi, 26, 1-13
- Aslan M., Doğan S.(2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramal Bir Bakış. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11(26), 291-301.
- Bailey, C., Madden, A.(2016). “What Makes Work Meaningful or Meaningless”. MIT Sloan Management Review, 53-61
- Bolelli, M. (2020). Psikolojik Sermayenin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkileri: Türkiye'den Bir Araştırma. International Journal Of Management and Administration, 4(8), 245-259.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Richardson, J., Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Westport, CT: Greenwood: 241–58.
- Büyükbeşe, T., Aslan, H. (2019). Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emeğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11 (2), 949-963.
- Carver, C. S., Scheier, M.F. (2009). Dispositional optimism. Trends in Cognitive Sciences, 18(6), 293-299.
- Çavuş, M.F., Kapusuz, A.G. (2015) Psychological Capital: Definition, Components and Effects. British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 5(3): 244-255
- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.
- Doğan, S, Aslan.M. (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(3), 112-125.

- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 302–318.
- Fidelis, A.C.F., Fernandes A., Rech, J., Larentis F., Zanandrea G., Tisott, P.B.(2021). Relationship Between Psychological Capital And Motivation: Study In Health Organizations Of Southern Brazil. International Journal for Innovation Education and Research, 9(03), 186-201.
- Grama B., Todericiu R. (2017). What Makes Work Meaningful. Studies in Business and Economics. 12(2), 46-52.
- Karadağ, N., Tüzel İşeri E. & Kahraman, H. (2019). Öğretim elemanlarının psikolojik sermayelerine ilişkin öz değerlendirmelerinin incelenmesi. Cumhuriyet International Journal of Education, 8(2), 531-548.
- Kararımkar Ö., Siviş R. (2008). Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(30), 102-115.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşerî Sermayenin Rolü ve Türkiye. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 125-153
- Kökalan, Ö., Şevik, Ü. (2017). İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyi Arasında Pozitif Psikolojik Sermayeni Aracı Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4, 713-733.
- Luthans, F. (2002), “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”, Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., and Norman, S. M. (2007c). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3), 541- 572.
- Luthans, F., Luthans W., Luthans B.C.(2004a), Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. Business Horizons, 47(1), 45-50
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004b), Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.

- Luthans, F., & Youssef, C. M., Avalio B.J. (2007a). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007b). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, UK: Oxford University Press
- Ryan, R. ve Deci, E. (2000). Self – Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well- Being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Scheifer M.F., Carver C.S.(1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seçkin, Ş.N.( 2018). Yapılan İşin Anlamlılığı Ve İşe Tutkunluk İlişkisi Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi/ Journal of Institute of Social Sciences*, 9(1), 143-160
- Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Snyder C.R., Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-275.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62–74.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Taormina R.J., Adult Personal Resilience: A New Theory, New Measure, and Practical. *Psychological Thought*.. 8(1), 35-46.
- Wojtczuk-Turek.A., Duty, Calling or Passion? The Meaningfulness of Work in Narratives of Public Administration Employees. *Problemy Zarządzania*, 3 (61), 70-88.
- Yıldırım Ü.M., Taş M.A., Çiçek H. (2021), İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir



Araştırma. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 51, 277-306.

Yıldız H., Örüçü H. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları, 14(1), 269-285.