

## İkinci Basamak Hastanelerde Görev Yapan Kalite Yönetim Direktörlerinin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

*A Research on the Examination of Positive Psychological Capital of Quality Management Directors Working in Secondary Hospitals*

Nida Erçoban<sup>1\*</sup>   
Belma Keklik<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF,  
Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta,  
Türkiye, nercoban@hotmail.com,  
belmakeklik@sdu.edu.tr

\*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Geliş Tarihi/Received: 30.03.2024  
Kabul Tarihi/Accepted: 12.05.2024  
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:  
13.06.2024

**Amaç:** Bu makalenin amacı ikinci basamak hastanelerde çalışan kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemektir. Bu düzeyin katılımcıların sosyo demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak değişiklik gösterip göstermediğini saptamaktır.

**Yöntem:** Araştırmada nicel araştırma yönteminden faydalanılarak saha çalışması yapılmıştır. Bu amaçla çalışmada; veri toplamak için Pozitif Psikolojik Sermaye (PsyCap Questionnaire-PCQ) ölçeği ile sosyo demografik özelliklerinin yer aldığı anket kullanılmıştır. Anket 2023 yılının son üç ayında uygulanmıştır. 6'lı Likert ölçeği kullanılarak ifadeler değerlendirilmiştir. Çalışmada 387 kişiye ulaşılmıştır. Yetersiz bilgilerin bulunduğu 29 anket değerlendirmeye alınmamış, analizler 358 anket verisi üzerinden yapılmıştır.

**Bulgular:** Çalışmada hipotezleri test etmek amacıyla tanımlayıcı istatistikler, fark analizleri ve ilişki testlerine yer verilmiştir. Araştırma verileri normal dağılım göstermektedir. Cronbach Alpha değeri 0,90'dır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşları, meslekteki toplam çalışma süresi, kalite yönetim direktörü olarak çalışma süresi ve bakanlık kalite değerlendiricisi olma durumuna göre Pozitif Psikolojik Sermaye ve alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Katılımcıların medeni durum, eğitim düzeyi, gelir durumu ve mesleği açısından ise anlamlı farklılık yoktur.

**Sonuç:** Gerçekleştirilen analiz neticesinde, değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pozitif Psikolojik Sermaye ile alt boyutları arasında ve demografik özelliklerden yaş, meslekte çalışma süresi ve kalite yönetim direktörü olarak çalışma süresinin uyumlu sonuçları olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, Kalite Yönetim Direktörü, Hastane

**Objective:** The aim is to determine the levels of positive psychological capital of quality management directors working in secondary hospitals and to determine whether this level varies statistically according to their socio-demographic characteristics.

**Method:** A field study was conducted using quantitative research method. For this purpose, a questionnaire including the Positive Psychological Capital (PsyCap Questionnaire-PCQ) scale along with socio-demographic characteristics was used to collect data. The survey was conducted in the last three months of 2023. Statements were evaluated using a 6-point Likert scale. 387 individuals were reached in the study. 29 surveys with insufficient information were excluded, and the analyses were conducted based on 358 survey data.

**Findings:** Descriptive statistics, difference analyses, and relationship tests were included in the study to test the hypotheses. Research data show a normal distribution. The Cronbach's Alpha value is 0.90. Significant differences were found in Positive Psychological Capital and its sub-dimensions according to participants' gender, age, total work experience in the profession, total work experience as a quality management director, and Ministry quality evaluator status. However, there is no significant difference in terms of participants' marital status, education level, income status, and profession.

**Conclusion:** As a result of the analysis, it was determined that there is a positive and moderate level of relationship between the variables. It is observed that there are compatible results especially between Positive Psychological Capital and its sub-dimensions, and demographic characteristics such as age, years of work experience in the profession, and duration of work as a quality management director.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Quality Management Director, Hospital

## Extended Abstract

Positive psychological capital aims to deal more with positive states rather than negative ones in order to enhance the success of groups or communities by valuing individuals' positive feelings and encouraging them to take stronger, more vibrant steps, become more resilient, and be happier individuals (Çetinkaya & Ünsever, 2020, p. 140).

Positive psychological capital represents the foundations of the structures that make up an individual's psychology and benefits from positive relationships related to the workforce. It describes higher levels of psychological principles that will enable individuals to achieve success in their workplaces more productively. Therefore, the value of this concept is emphasized in terms of an individual's organizational productivity and effort (Gooty et al., 2009, p. 355).

Self-efficacy, which is related to an individual's intrinsic motivation and their personal belief, resilience, which pertains to standing tall and persevering in the face of obstacles, optimism, which involves expressing situations with a positive outlook and embracing it, and hope, which relates to having positive thoughts and aspirations, are the four dimensions of positive psychological capital that can be developed and managed (Luthans et al., 2004, p. 45).

The population size of the research is 1300, consisting of hospital quality management directors in Türkiye. The sample size, determined using the known population size table, is 297 with a 95% confidence level and a 5% margin of error. To reduce the margin of error and considering the possibility of participants providing insufficient or inaccurate information, a survey was conducted with 387 individuals, and 29 surveys with inadequate information were excluded from the evaluation. Analyses were conducted based on 358 survey data.

The data collection tool used in the research includes nine questions aimed at determining participants' socio-demographic characteristics. To measure participants' positive psychological capital, the Positive Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire-PCQ, developed by Luthans, Youssef, and Avolio (2007, p. 237) and adapted into Turkish by Çetin and Basım (2012, p. 121), was used. The Positive Psychological Capital scale consists of four dimensions: self-efficacy, optimism, resilience, and hope. Each dimension comprises six questions. The scale is in the form of 6-point Likert, with options "1. "I Strongly Disagree", "2. I disagree", "3. "Partly Disagree", "4. "Partly Agree", "5. I agree", "6. "Strongly Agree"

In the research, the Cronbach's alpha value for the "Positive Psychological Capital" (PPS) scale is calculated as 0.90. As the Cronbach's alpha values of measurement tools approach 1, their reliability increases (Cronk, 2020; Ho, 2013). In social science studies, scales with values of 0.70 and above are considered reliable (Hair et al., 2018; Field, 2018). Therefore, it can be stated that the scale used in this study is at a reliable level.

The data of the study were analyzed using the SPSS 22 software package. Prior to the analysis, some assumptions were tested to determine the suitability of the dataset for the planned analyses. Twenty-nine surveys identified as insufficiently or inaccurately filled out were excluded from the evaluation. Skewness and kurtosis coefficients (+3, -3 value range) were examined to determine normality (Tabachnick & Fidell, 2018). As a result of the tests, it was determined that the PPS mean and optimism, resilience, and hope dimensions of the dataset had a normal distribution, and parametric tests could be conducted. It was also determined that non-parametric tests could be conducted for self-efficacy among the PPS sub-dimensions (Table 1). Reliability analysis of the scale used in the study, normality analysis, independent samples t-test, non-parametric difference analysis, and correlation relationships between dimensions were analyzed.

The demographic findings of the participants are presented in Table 2. Of those who participated in the survey, 77.65% were female, 41.06% were in the age range of 51 and above, 79.05% were married, 58.38% were university graduates, 51.96% reported earning between 26,000 and 35,000 TL, and 61.45% stated that they were nurses/midwives. 41.34% of the participants reported having a total work experience of 11-20 years in the profession, 60.34% reported having a total work experience as a quality management director of 1-5 years, and 8.66% stated that they were Ministry of Health quality evaluators.

The research model was tested, and correlation analysis was conducted to determine whether there was a statistically significant relationship between the total average PPS and the sub-dimensions of PPS, as shown in Table 3. According to the analysis results, there was a strong positive relationship between the variables. A strong positive relationship was found between the total average PPS and optimism (0.786), resilience (0.874), hope (0.881), and self-efficacy (0.834). A moderately strong positive relationship of 0.552 was found between optimism and resilience. As people's optimism increases, their resilience also increases at a moderate level of 0.552.

There are numerous studies in the literature related to positive psychological capital. However, no studies specifically targeting quality management directors with regards to PPS have been encountered. The originality of this study lies here. In this research, the positive psychological capital of quality management directors working in secondary hospitals was examined, and relationships between relevant variables were identified. It was found that the perceptions of quality management directors regarding their positive psychological capital are high. When evaluating participants in terms of gender, age, total work experience in the profession, total work experience as a quality management director, and Ministry of Health quality evaluator status, significant findings were obtained. However, no significant differences were found in terms of marital status, education level, income status, and distribution of profession regarding positive psychological capital and its sub-dimensions of self-efficacy, hope, optimism, and resilience.

The duration of working as a quality management director is significant in terms of the PPS average, self-efficacy, and hope dimensions. However, no significant results were obtained regarding participants' education level, income status, and duration of work in the profession.

## 1. Giriş

2004 senesinde Luthans ve arkadaşlarınca yazına tanıtılan pozitif psikolojik sermaye fikri bireylerin psikolojisini meydana getiren ana etmenler olarak ifade edilmiştir (Oruç, 2015, s. 19). Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin isteklerini çoğaltma, bilişsel işleme süreçlerini çalıştırma, üstesinden gelmek için çaba isteyen, hedef yönelimi ve hizmet alanında başarının çoğalmasına katkısı olan ortak bir yeteneğinin sonucu olarak tarif edilmektedir. Bu fikir kaynağını işgücü isteklerinden, beşeri sermaye fikrinden, pozitif psikolojiden ve sosyal bilişsel kuramdan edinmektedir (Wang vd., 2014, s. 332). Pozitif psikolojik sermaye kişilerin olumlu hislerini önemseyerek grupların ya da toplulukların başarılarını çoğaltmak için ve daha güçlü daha hayat dolu adımları daha kuvvetli atan daha dinç, neşeli fertler olmaları için negatif hallerinden çok pozitif halleriyle uğraşmayı hedeflemektedir (Çetinkaya & Ünsever, 2020, s. 140). Pozitif psikolojik sermaye ifadesi kapsadığı mana ile diğer sermaye türlerinden önemli seviyede ayrılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ifadesi kişilerin kim olduğu ve ilerleme sürekliliğiyle kim olabileceği ile alakalı faktörlerle uğraşmaktadır (Luthans vd., 2007, s. 542). Karşılaştığı güçlüklerde devam eden, koyduğu hedeflere ulaşırken büyük bir kararlılık, dayanıklılık ve istikrar sağlayan, verilen ağır vazifeleri yerine getirmek için çaba gösteren mücadele veren ve üstesinden geleceğini bilen bireyler pozitif psikolojik sermayesi fazla olan bireylerdir. Pozitif psikolojik sermayesi fazla olan işgörenlerin, zorlu değişiklik sürecinde değişikliğe açık ve bu değişiklik hareketini başlatıp devam ettirecek kabiliyet, marifet ve yeteneklerinin olduğu kabul edilmektedir (Hsu & Chen, 2017, s. 130). Kurumun her

seviyesinde bireye ait sıfatların işgören üstünde öncü hareketin tesirleri hususunda farkındalık yaratmak ciddi bir yer almaktadır. Böylece değişiklik hareketini çoğaltmayı hedefleyen kurumlar hatasız tarz ve taktikleri çoğaltma imkânı elde edeceklerdir. İşgörenlerin niteliklerini hisseden ve onları yeterli derecede tanıyan kurumlar işgören tavır ve davranışlarının kurumun hedeflerine erişmek için kullanmada olumlu katkısı olacağı düşünülmektedir (Öz Aktepe, 2020, s. 85). Pozitif psikolojik sermaye kurumların kendi düzeylerindeki yarışma seviyelerinde fayda sağlamaları için her bir kişinin değerini ve işgören bu kişilerin işgücü başarılarının iyi olma durumları ile yakından ilişkisinin bulunduğunu ifade etmektedir (Erkuş & Afacan Fındıklı, 2013, s. 304). İşgörenlerin noksan veya negatif hususları ile uğraşmayan pozitif psikolojik sermaye etkili bir verimlilik sağlamak için kişilerin kim olduklarına odaklanmaktadır. Bireyler için dürüst ve iyi olanı incelemekte, ölçmekte ve kurumun çıkarları ile işgören kişilerin tutumlarını bu çıkarlara elverişli olup olmadığını araştırmaktadır (Küçük, 2020, s. 51). İşgören kişilerin hareket ve tavırlarının kurumlar üzerindeki tesirini araştıran pozitif psikolojik sermayenin devamlılık, iş tatmini, stres, örgütsel bağlılık ve işgören verimi benzeri faktörlerle alakalıdır (Abbas & Raja, 2015, s. 132).

Rekabette üstünlük kazanmak için değerli olan pozitif psikolojik sermaye, birbirlerine bağlı yarışma vasıflarını anlatmaktadır. Bireylerin sosyal yaşamlarında ve çalışma mekânlarında yaşadıkları hadiseler bireylerin eline bulunan psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserliklerine tesir etmektedir ve ilaveten düzenlemektedir. Kurumlar bu düzenleme ve psikolojik dinamikler için işgörelere sıradışı bir fırsat sağlamaktadır (Luthans & Youssef, 2004, s. 143). Pozitif psikolojik sermaye, bireyin psikolojisini meydana getiren yapıların temellerinin bütünü göstermekte, işgücü ile alakalı olumlu arkadaşlardan yararlanmakta ve bireylerin işgücü mekânlarında daha üretken bir biçimde başarılarını çıkarmalarını sağlayacak daha üst seviyelerde psikolojik esasları tarif etmektedir. Bu nedenle bu fikrin bireyin kurumsal üretkenliği ve gayreti açısından değeri belirtilmektedir (Gooty vd., 2009, s. 355). Pozitif psikolojik sermaye fikrindeki pozitif psikolojik durum bireylerin algılarına tavırlarına ve tutumlarına tesir ettiği ortaya konulmuştur (Yan & Zhang, 2016, s. 1639). Bu fikir, işkolu ayrımı olmaksızın birçok alana katkı veren çok değerli bir yapı olarak ilgi çekmektedir. Hem kişisel hem de kurum seviyesinde değişik katkılar sağlayan bu yapı, verim artışı, kişisel ilerleme, birlikte yarışma gücü ile yatırım artışı için yarar sağlayabileceği söylenebilir (Çetin & Basım, 2012, s. 126).

## **2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları**

Kişinin içsel güdülenmesi ve meydana getirdiği kişisel inanç hissi ile alakalı olan öz yeterlilik, karşılaşılan engeller karşısında dik durabilmek ve gayret etmek ile alakalı olan psikolojik dayanıklılık, durumları olumlu bir bakış açısıyla ifade eden ve bunu özümsemekle alakalı olan iyimserlik, pozitif fikir ve ümitlere sahip olma ile alakalı olan umut pozitif psikolojik sermayenin geliştirilebilen ve idare edilebilen dört boyutudur (Luthans, vd., 2004, s. 45). Aşağıda bu dört alt boyut detaylıca açıklanmaktadır

### **2.1. Öz yeterlilik**

İlk kez Bandura aracılığıyla 1977 senesinde sosyal öğrenme teorisinden doğan öz yeterlilik fikri, bireylerin amaçlarına erişmelerinde maruz kalabilecekleri olayları denetim altında tutabilmek için ihtiyaçları olan görevleri yönetme, idare etme ve düzenlemesini yapma yeteneklerine duydukları güven olarak ifade edilmiştir (Bandura, 1986). Thomas & Velthouse (1990, s. 667) ise öz yeterliliği kişilerin mevcut görevi, işi yerine getirmek için şahsi beceri ve kabiliyetlerine olan inancı olarak ifade etmişlerdir. Diğer bir ifadede ise öz yeterlilik, bireylerin bir vazifeyi başarılı bir biçimde idare etmesi ve ortaya çıkacak neticede kendilerine inanmaları biçiminde tanımlanmıştır (Gardner & Pierce, 1998, s. 58). Bireylerin tavırlarında ağır basan yapılardan biri öz yeterliliklerine olan güvenleridir ve bu, hayatta yaşadıkları hadiselerden nasıl ders çıkaracaklarını tanımlamaktadır (Bandura, 2001, s. 10).

Öz yeterlilik bireylerin beceri ve yeteneklerinden çok bu niteliklere ve kabiliyete sahip olduklarına dair şahsına duydukları inanç ile alakalı bir kavram olmasından ötürü kurumlarda çalışanlar için ciddi bir

teşvik sebebi olarak gösterilmiştir (Özkalp, 2009, s. 493). Doğrudan incelenemeyen bir yapı olan öz yeterlilik kalıtımsal değildir ve bireylerin zaman içinde kazandıkları ve bunu deneyimleriyle sağladıkları bir niteliktir ve bu niteliğin seviyesi karşılaşılan hususa bağlı olarak değişebildiğinden karakter niteliği olarak incelenmemektedir (Maddux, 2002, s. 280). Yüksek öz yeterlilik seviyesine sahip kişiler kesin ve net amaçlar belirlemede, seçtikleri hedefe ulaşmak için isteklerini yüksek tutmakta ve her güçlük durumunda kararlılıkla emek harcamaktadırlar.

## 2.2. Umut

Umut kavramı ile alakalı kuramsal çerçevenin 13. asırda doğduğu bilinmektedir ve kişi, ömründe olumsuz olan hususların iyileşeceğine, olumlu beklentilerine olan güveni olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2004, s. 46). Euripedes umut kavramını kişi ömründe bir bela olarak tanımlarken, Nietzsche umudu eziyetin devam etmesine sebep olan bir kötü niyet, Sofokles ise umudu sadece ızdırap eden ve buna neden olan bir korku biçiminde ifade etmektedir (Snyder, 2002, s. 253). Luthans & Youssef (2004, s. 145) de bu tanıma benzer bir tanımla umudu, bireylerin amaçlarına erişmesi esnasındaki niyetli olma hali ve saptadığı hedefler için gerektiğinde yeni teknikler ve yöntemler bulma gayreti olarak belirtmiştir. Bunun yanında amaca erişme sırasında izlenecek yolun tanımlanmasını, araştırılmasını ve seçilmesini de kapsamaktadır (Büyükgöze & Kavak, 2017, s. 5).

Umut, örgütsel davranış yazınında da önemli bir yer almaktadır. Kurumsal olarak bakıldığında, işgören kişilerin umut seviyelerinin artması kurumların işleyişine yansiyarak erdemlerini arttırmaktadır (Çalışkan & Pekkan, 2017, ss. 19-20). Umudu fazla kişiler bir vazife, yükümlülük alabilmek için diğer işgören bireylere göre daha fazla güvenirliliğe ve daha çok arzuya sahiptirler ve karşılarına çıkan bariyerleri aşma ve bariyerlere çare bulma hususunda daha kuvvetli ve daha başarılıdır (Kaplan & Biçkes, 2013, s. 235). Abbas & Raja (2015, s. 130) bağımsız düşünme kabiliyetine sahip olan kişilerin umut seviyelerinin daha fazla olduğunu göstermiştir. Diğer bir çalışmada ise umut seviyesi fazla olan kişilerin negatif bir olay ya da durum karşısında o olayı ya da durumu pozitif hale getirmek için emek harcama hususunda daha başarılı bir davranış gösterdiklerini ortaya koymuştur (Erkmen & Esen, 2013, s. 24).

## 2.3. İyimserlik

Luthans ve arkadaşları (2008, s. 222) iyimserlik kavramını bireyin geleceğe yönelik olumlu düşünmesiyle birlikte, hususların, bireylerin ve hadiselerin en ince detaylarına kadar araştırılıp çözümlenmesini ve ayrıntılı inceleme neticelerine göre hadise ya da olaylara olumlu bir bakış açısı ile bakılmasını kapsadığını ortaya koymaktadırlar. İyimser kişilerin, çocuklarla ya da eşlerle iyi bağlar kurma, sorun giderirken daha yapıcı olma, yaşamının ilerleyen vakitlerinde tek başına karşı daha dayanıklı, daha sebatkâr ve daha dirençli olma gibi niteliklere sahip olması önemli bir husustur. Hatta iyimserliği çoğalttığı söylenen bir yapı da etkili ve güçlü sosyal bağlara sahip olmaktır (Carver & Scheier, 2014, s. 296). İyimser bireyler olumsuz durumları süresiz dışsal ve olaya has bir biçimde, pozitif durumları ise sürekli, yaygın ve kişisel nedenler ile açıklamaya çalışan atıf yöntemini kullanmaktadırlar (Youssef-Morgan & Luthans, 2015, s. 183). İyimserlik bireylerin hayata bakış açısı ve kişilik özellikleri ile çok yakından bağlantılı olsa da bunun yanında bazı müdahaleler ile iyileştirilmesi sağlanabilecek, zaman içinde öğrenilebilecek ve zamanla kazanılabilecek bir özelliktir (Carver & Scheier, 2002, s. 231). Bireylerin yaşadıkları negatif ve çetin olaylardan kendilerine pozitif bir şeyler çıkarma gayreti neticesinde deneyimlerinin bireylerde zamanla daha olumlu ve iyimser bir bakış tarzı kazanmalarına yardımcı olacağı umulmaktadır (Seligman vd., 2004, s. 1379). Sonuç olarak iyimserlik kişilerin negatif olay ya da şartları fırsata dönüştürmesi ve kendi faydalarına çevirmeleri olarak özetlenebilir. İyimser kişiler durumları hâkimiyetlerinde görürler ve pozitif olayları özümsemekte zorlanmazlar. Kötümser kişiler ise rastladıkları negatif şeyleri değiştiremeyeceklerini ve bu negatifliklerin yaşamlarında hep sürekli olacağı biçiminde mana yüklerler (Şener, 2021, s. 38).

## 2.4. Psikolojik dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin güçlükler karşısında sağlam durma, gayret etme, tahammül gücü gösterme yetisidir. Bu dayanma gücüne sahip kişiler, hayatlarında karşılaştıkları negatif olayları çok seri bir biçimde düzenleyip toparlayabilmekte ve önceki yaşamlarına yeniden geri dönüş yapabilmektedirler (Kavi & Karakale, 2018, s. 59). Psikolojik dayanıklılıkta ciddi iki olay söz konusudur. Bunun ilki stresli, sorunlu ve gergin şartlardan kaçınma olayı ile uğraşmaktadır. İkincisi ise bu olayı devam ettirmemektir. Karşılaşılan negatifliklerden sonra bu olaylarla bir dahaki süreçte yeniden karşılaşıldığında daha güçlü kararlar ve mantıklı reaksiyon vererek yolda ilerlemektir (Savi-Çakar vd., 2014, s. 24). Böyle bir olay, zor olsa da psikolojik olarak kuvvetli ve dayanıklı kişilerin çabalamaya devam ederek defalarca ayağa kalkıp mücadeleyi bırakmadıklarını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık, gerginliğin negatif sonuçlarını en az seviyeye düşürerek ve böylece diğer rahatsızlıklara sebep olan sinir, gerginlik gibi olayları engelleyen kişiye özel bir nitelik olarak sayılmaktadır (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 321). Ancak psikolojik olarak yüksek bir dayanıklılığa sahip olan kişiler, yaptıkları işe daha çok odaklanmakta, hayatlarını kendi denetimleri altında tutmakta, ani gerçekleşen farklı olayları kişisel ilerlemelerini düşünerek şans olarak yorumlamakta ve günlük etkinliklerine daha istekli bağlanmaktadır (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 321). Düşük psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerde ise yeniliklere direnme, yabancılaşma, başkasının izin ya da denetim gereksinimi, yenilikler durumunda memnuniyetsizlik gibi değişik olaylar görülebilir (Sezgin, 2012, s. 491).

İşgörenler bakımından psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerin, arkadaş edinmede zorlanmayan, yüksek iletişim kabiliyetine sahip, diğerleri ile pozitif bir biçimde bağ kurup ilerletebilen bireyler olduğu ifade edilmektedir. Duygusal bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin, öz yeterlilik seviyeleri yüksektir, kendine güvenleri fazladır, benlik saygıları yüksektir, öğrenilmiş iyimserlikleri yüksek ve umutlu bireylerdir. Bilişsel bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin ise, zekâ düzeylerinin ve problem çözme yeteneklerinin daha fazla seviyede bireyler oldukları söylenmektedir (Kutaniş & Yıldız, 2014, s. 143). Psikolojik dayanıklılık üç ana faktörden oluşmaktadır. Bunlar; varlık faktörleri, risk faktörleri ve değerlerdir (Kutaniş & Oruç, 2014, s. 153). Varlık faktörleri, bireylerin sahip oldukları yetenek ve becerileri, olumlu algıları, karakterleri, dışa dönüklükleri, esperi anlayışı, öz denetimleri, yeni deneyimlere ve buluşlara açıklıkları gibi var olmaları durumunda dayanıklılığı çoğaltan faktörlerdir (Kandemir, 2019, s. 27). Risk faktörleri ise, bireyin yapacağı rastgele bir işle alakalı karşılaşabileceği olası risk etmenlerine yaklaşımını temel alır. Bireyin güç ve riskli şartlarla karşı karşıya kaldığında ara sıra bu riskten kaçınması ara sıra ise bu riskli olayları kabullenip yönetebilmesi psikolojik dayanıklılığına olumlu yönde tesir etmekte ve ilerletmektedir. Üçüncü etmen olan değerler ise, bireyin amaçlarına erişebilmek için karşılaştığı zorlukları etik kuralları dikkate alarak çözüme ulaşma yolunda bireyin yaşamı boyunca edindiği tecrübelerin toplamıdır. Bireyin psikolojik bakımdan daha kuvvetli hale gelmesini sağlayan unsurlar bireyin psikolojik dayanıklılığının ilerlemesinde çok kritik bir göreve sahiptir (Ağırkan & Kağan, 2017, s. 240).

## 3. Yöntem

### 3.1. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evren büyüklüğü 1300 olup Türkiye'deki hastane kalite yönetim direktörleri oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü evreni bilinen örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanarak %95 güven düzeyi %5 hata payı ile 297 kişidir. Hata payını azaltmak, katılanların yetersiz veya hatalı bilgi verebileceği ihtimali göz önüne alınarak, 387 kişiye anket çalışması yapılmış, yetersiz bilgilerin bulunduğu 29 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Analizler 358 anket verisi üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H1: Katılımcıların cinsiyetleri açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H2: Katılımcıların yaşları açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H3: Katılımcıların medeni durum açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H4: Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik farklılık gösterir.

H5: Katılımcıların gelir durumu açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H6: Katılımcıların mesleği açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H7: Katılımcıların meslekteki toplam çalışma süresi açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H8: Katılımcıların kalite yönetim direktörü olarak toplam çalışma süresi açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

H9: Katılımcıların bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi olma durumu açısından pozitif psikolojik sermayeye yönelik; a)PPS ortalama, b) iyimserlik, c) psikolojik dayanıklılık, d) umut ve e) öz yeterlilik boyutları farklılık gösterir.

### 3.2. Veri toplama araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracında katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik dokuz soru yer almaktadır. Katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerini ölçme amacıyla Luthans, Youssef & Avolio (2007, s. 237) tarafından geliştirilen, Çetin & Basım (2012, s. 121) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Pozitif Psikolojik Sermaye (PsyCap Questionnaire-PCQ) ölçeği kullanılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği; öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut olmak üzere dört boyuttan meydana gelmektedir. Her bir boyutta 6 soru yer almaktadır. Ölçek 6'lı likert şeklinde; "1. Kesinlikle Katılmıyorum", "2. Katılmıyorum", "3. Kısmen Katılmıyorum", "4. Kısmen Katılıyorum", "5. Katılıyorum", "6. Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden oluşmaktadır.

Araştırmada, "Pozitif Psikolojik Sermaye" (PPS) ölçeği için Cronbach alpha değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Ölçüm araçlarının Cronbach alpha değerleri 1'e yaklaştıkça güvenilirliği çoğalmaktadır (Cronk, 2020; Ho, 2013). Sosyal bilim çalışmalarında 0,70 ve üzerinde değer alan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenmektedir. (Hair vd., 2018; Field, 2018). Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilir seviyede olduğu ifade edilebilir.

### 3.3. Verilerin analizi

Araştırmanın verileri SPSS programı ile analiz edilmiştir. Analizler öncesi veri setinin yapılacak analizlere uygunluğunu saptamak amacıyla bazı varsayımlar test edilmiştir. Yetersiz ve hatalı doldurulduğu belirlenen 29 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Normalliği tespit etmek amacıyla çarpıklık basıklık katsayıları (+3, -3 değer aralığı) incelenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2018). Yapılan testler sonucunda veri setinin PPS ortalama ve iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarının normal dağılıma sahip olduğu ve parametrik testlerin yapılabileceği belirlenmiştir. PPS alt boyutlarından öz yeterlilik için non-parametrik testlerin yapılabileceği tespit edilmiştir (Tablo 1). Çalışmada kullanılan ölçeğe yönelik güvenilirlik analizi, normallik analizi, bağımsız grup t-testi, non-parametrik fark analizi ile boyutlar arasındaki korelasyon ilişkileri analiz edilmiştir.

**Tablo 1***Normallik Analizi*

Değişkenler	PPS_ORTALAMA	İYİMSERLİK	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	UMUT	ÖZ YETERLİLİK
<i>SKEWNESS</i>	-,797	-,526	-,761	-,877	-1,219
<i>KURTOSİS</i>	2,394	,812	1,324	2,380	3,434

**3.4. Bulgular**

Katılımcıların demografik bulguları Tablo 2’de yer almaktadır. Ankete katılanların %77,65’i kadın, %41,06’sı 51 yaş üstü aralığında, 79,05’i evli, %58,38’i lisans mezunu, %51,96’sı 26-35 bin ₺ gelir elde ettiğini ve %61,45’i hemşire/ebe olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %41,34’ü meslekte toplam çalışma süresine 11-20 yıl arası, %60,34’ü kalite yönetim direktörü olarak toplam çalışma süresine 1-5 yıl arası ve %8,66’sı bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi olduğu cevabını vermiştir. “*Bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi*” ünvanı Sağlık Bakanlığı tarafından çeşitli eğitimlere ve akabinde sınava tabi tutularak başarılı olan ve sertifika alan kalite yönetim direktörlerine verilmektedir.

**Tablo 2***Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular*

Değişkenler	Özellik	N	Geçerli Yüzde %
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	278	77,65
	Erkek	80	22,35
<b>Yaş</b>	20-30 yaş	64	17,88
	31-40 yaş	131	36,59
	41-50 yaş	16	4,47
	51 yaş üstü	147	41,06
<b>Medeni Durum</b>	Evli	283	79,05
	Bekâr	75	20,95
<b>Eğitim</b>	Ön Lisans	46	12,85
	Lisans	209	58,38
	Yüksek lisans	93	25,98
	Doktora	10	2,79
<b>Gelir Durumunuz</b>	15-25 bin ₺	136	37,99
	26-35 bin ₺	186	51,96
	36-45 bin ₺	16	4,47
	46-55 bin ₺	9	2,51
	56-65 bin ₺	6	1,68
	66 bin ₺ üstü	5	1,4
<b>Mesleğiniz</b>	Diş Hekimi	8	2,23
	Doktor	9	2,51
	Eczacı	0	0
	Hemşire/Ebe	220	61,45
	İdari Personel	62	17,32
	Tekniker/Teknisyen	23	6,42
	Tıbbi Sekreter	7	1,96
	Diğer	29	8,1
<b>Mesleğinizdeki Toplam Çalışma Süreniz</b>	1-10 yıl	98	27,37
	11-20 yıl	148	41,34
	21-30 yıl	95	26,54
	31 yıl üstü	16	4,47
<b>Kalite Yönetim Direktörü Olarak Toplam Çalışma Süreniz</b>	1-5 yıl	216	60,34
	6-10 yıl	83	23,18
	11-15 yıl	49	13,69
	16 yıl üstü	9	2,51
<b>Bakanlık Sağlıkta Kalite Değerlendircisi misiniz?</b>	Evet	31	8,66
	Hayır	327	91,34



Araştırmada yapılan tanımlayıcı analizler sonucunda; katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması  $\bar{X} = 4,88$ ; PPS ölçeği alt boyutlarından iyimserlik boyutuna verilen cevapların puan ortalaması  $\bar{X} = 4,44$ ; psikolojik dayanıklılık boyutuna verdikleri cevapların puan ortalaması  $\bar{X} = 4,87$ ; umut boyutuna verdikleri cevapların puan ortalaması  $\bar{X} = 5,02$  ve öz yeterlilik boyutuna verdikleri cevapların puan ortalaması  $\bar{X} = 5,31$  olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). Ölçeğin boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde bütün boyutlarda kalite yönetim direktörlerinin psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Genel olarak, öz yeterlilik boyutunda en yüksek ortalama, iyimserlik boyutunda ise en düşük ortalama elde edilmiştir.

Araştırma modeli test edilerek PPS toplam ortalama ve PPS alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve Tablo 3'te gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. PPS ortalama ile iyimserlik 0,786; psikolojik dayanıklılık ile 0,874, umut ile 0,881 ve öz yeterlilik ile 0,834 oranında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. İyimserlik ile psikolojik dayanıklılık arasında 0,552 oranında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur. İnsanların iyimserlikleri arttıkça dayanıklılıkları 0,552 düzeyinde yani orta düzeyde artmaktadır.

**Tablo 3**

*Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu*

Değişkenler	1	2	3	4	5	$\bar{X}$	SS
(1)PPS_ORTALAMA	1					4,88/6,00	0,554
(2)PPS_İYİMSERLİK	,786**	1				4,44/6,00	0,695
(3)PPS_PSIKOLOJİK DAYANIKLILIK	,874**	,552**	1			4,87/6,00	0,691
(4)PPS_UMUT	,881**	,570**	,690**	1		5,02/6,00	0,616
(5)PPS_ÖZYETERLİLİK	,834**	,461**	,700**	,740**	1	5,31/6,00	0,593

### 3.5. Hipotezlerin analizi

Cinsiyet değişkenine göre PPS ve iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik arasında fark olup olmadığına bakılmıştır. Psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Anlamlı fark çıkan iyimserlik puanının cinsiyete göre t testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında iyimserlik değişkeninde anlamlı fark vardır ( $p=,041$ ,  $p<0.05$ ). Kadınların iyimserlik yaklaşımı daha yüksektir. H1b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4**

*İyimserlik Boyutunun Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları*

PPS İYİMSERLİK	Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	P
	Kadın	278	4,4802	,66660	356	2,052	,041
	Erkek	80	4,3000	,77559			

Katılımcıların bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi olup olmamalarının PPS ortalama ve iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutları ile ilişkisine bakılmıştır. Umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı fark çıkmamıştır. Anlamlı fark çıkan PPS ortalama, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile ilgili değerler Tablo 5'te gösterilmiştir. Bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi

olanların PPS ortalamaları ( $p = ,048$ ,  $p < 0.05$ ), öz yeterlilik düzeyleri ( $p = ,023$ ,  $p < 0.05$ ) ve psikolojik dayanıklılık seviyeleri ( $p = ,049$ ,  $p < 0.05$ ) daha yüksektir. H9a, c, e hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5**

*PPS Ortalama, Öz Yeterlilik ve Psikolojik Dayanıklılık Boyutlarının Bakanlık Sağlıkta Kalite Değerlendiricisi Olma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları*

PPS ORTALAMA	Bakanlık Sağlıkta Kalite Değerlendiricisi misiniz?	N	X	SS	Sd	t	p
Hayır	327	4,8730	,56757				
PPS ÖZYETERLİLİK	Bakanlık Sağlıkta Kalite Değerlendiricisi misiniz?	N	X	SS	Sd	t	p
Hayır	327	5,2941	,60452				
PPS PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	Bakanlık Sağlıkta Kalite Değerlendiricisi misiniz?	N	X	SS	Sd	t	p
Hayır	327	4,8542	,70275				

Katılımcıların medeni durumu ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişki t testi ile analiz edilmiş ancak anlamlı bir sonuç elde edilememiştir ( $p > 0.05$ ). Buna göre H3 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişki Anova testi ile analiz edilmiş ancak anlamlı bir sonuç elde edilememiştir ( $p > 0.05$ ). Buna göre H4 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların gelir durumu ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişki Anova testi ile analiz edilmiş ancak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ). Buna göre H5 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların meslekleri ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişki Anova testi ile analiz edilmiş ancak anlamlı bir sonuç çıkmamıştır ( $p > 0.05$ ). Buna göre H6 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların yaşları ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için non-parametrik testlerden yararlanılmış, Anova'nın non-parametrik alternatifi olan Kruskal-Wallis uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında sadece öz yeterlilik boyutunda anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 6). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını anlayabilmek için Post-Hoc analizleri yapılmıştır. Buna göre göre, 1. kategori (20-30 yaş) ile 3. Kategori (41-50 yaş) ( $p = ,007$ ,  $p < 0.001$ ) arasında anlamlı fark vardır. 2. Kategori (31-40 yaş) ile 3. kategori (41-50 yaş) ( $p = ,041$ ,  $p < 0.001$ ) anlamlı farklılık göstermektedir. 3. Kategori (41-50 yaş) 1. Kategori (20-30 yaş) ve 2. Kategori (31-40 yaş) arasında anlamlı fark bulunmuştur. 3. Kategori (41-50 yaş) grubunun öz yeterlilik düzeyleri 2. Kategori (31-40 yaş) ve 1. Kategori (20-30 yaş) göre daha yüksektir. Öz yeterlilik  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlıdır. H2e hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 6***Öz Yeterlilik Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

	YAŞ KATEGORİLERİ	N	Sıra Ortalaması	SD	$\chi^2$	p
<b>PPS</b> <b>ÖZYETERLİLİK</b>	20-30 yaş	64	150,69	3	15,988	,001
	31-40 yaş	131	168,48			
	41-50 yaş	147	204,37			
	51 yaş ve üstü	16	156,50			

Katılımcıların meslekte çalışma süreleri ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişki non-parametrik Kruskal-Wallis testi ile değerlendirilmiştir (Tablo 7). Buna göre sadece öz yeterlilik boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,001$ ). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre; 1. Kategori (1-10 yıl) ile 3. Kategori (11-20 yıl) ( $p = ,000$ ,  $p < 0,001$ ) ve 4. Kategori (31 yıl ve üstü) ( $p = ,013$ ,  $p < 0,001$ ) arasında anlamlı fark vardır. Tablo 5 ile uyumlu olan bu sonuçlara göre mesleki kıdemi ve yaşı fazla olanların öz yeterliliklerinin yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak H7e hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7***Öz Yeterlilik Boyutunun Meslekte Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

	MESLEKTE	N	Sıra Ortalaması	SD	$\chi^2$	p
<b>PPS</b> <b>ÖZYETERLİLİK</b>	<b>ÇALIŞMA SÜRESİ</b>					
	1-10 yıl	98	148,96	3	17,684	,001
	11-20 yıl	148	176,82			
	21-30 yıl	95	208,43			
31 yıl ve üstü	16	208,38				

Katılımcıların kalite yönetim direktörü olarak çalışma süreleri ile PPS ve alt boyutları arasındaki ilişki non-parametrik Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir (Tablo 8). Buna göre PPS ortalama, öz yeterlilik ve umut boyutlarında anlamlı fark görülmüştür. Post-Hoc testi ile yapılan ileri analizlerde öz yeterlilik 1. Kategori (1-5 yıl) a göre, 2. Kategori (6-10 yıl) ( $p = ,019$ ,  $p < 0,001$ ) 3. kategori (11-15 yıl) ( $p = ,014$ ,  $p < 0,001$ ) ve 4. Kategori (16 yıl ve üstü) ( $p = ,005$ ,  $p < 0,001$ ) anlamlı derecede farklılaşmıştır. Umut boyutunda 4. Kategori (16 yıl ve üstü) ( $p = ,017$ ,  $p < 0,001$ ) olan uzun süre çalışanlar, 1. Kategori (1-5 yıl) çalışanlara göre daha umutlu çıkmıştır ve fark anlamlıdır. PPS ortalama sonuçları ise, 4. Kategori (16 yıl ve üstü) ( $p = ,011$ ,  $p < 0,001$ ) olan uzun süre çalışanlar, 1. Kategori (1-5 yıl) çalışanlara göre anlamlı derecede farklılaşmıştır. H8a, d, e hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8**

*PPS Ortalama Puanının, Öz Yeterlilik ve Umut Boyutlarının Kalite Yönetim Direktörü Olarak Çalışma Sürelerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

	<b>KALİTE YÖNETİM DİREKTÖRÜ OLARAK ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>SD</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b>P</b>
<b>PPS ÖZ YETERLİLİK</b>	1-5 yıl	216	160,24	3	22,861	,000
	6-10 yıl	83	194,36			
	11-15 yıl	49	221,06			
	16 yıl ve üstü	9	258,72			
<b>PPS UMUT</b>	1-5 yıl	216	171,48	3	10,793	,013
	6-10 yıl	83	200,90			
	11-15 yıl	49	161,72			
	16 yıl ve üstü	9	251,50			
<b>PPS ORTALAMA</b>	1-5 yıl	216	169,09	3	10,558	,014
	6-10 yıl	83	197,32			
	11-15 yıl	49	176,32			
	16 yıl ve üstü	9	262,61			

#### 4. Sonuç

Bu çalışmada, 2. basamak hastanelerde görev yapan kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermayelerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşları, meslekteki toplam çalışma süresi, kalite yönetim direktörü olarak toplam çalışma süresi ve bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi olarak çalışmaları açısından anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Ancak katılımcıların medeni durum, eğitim düzeyi, gelir durumu ve meslekleri açısından pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadınlar ve erkekler arasında iyimserlik boyutuna göre anlamlı fark bulunmuştur. Kadınların iyimserlik puanı erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların daha duygusal, daha naif ve hassas yapıda olmaları, annelik içgüdüleri olaylara bakış açılarını daha iyimser tutmalarını sağlıyor olabilir. Bakanlık sağlıkta kalite değerlendiricisi olarak çalışma durumuna göre PPS ortalama, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında anlamlı fark çıkmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. 20-30 yaş ile 41-50 yaş arasında anlamlı fark bulunmuştur. 41-50 yaş aralığındaki çalışanlar 20-30 yaşa göre kendilerini daha yeterli hissetmektedir. 41-50 yaş en aktif çalışma yaşında olanların tecrübelerini sahaya aktarabilecek yaş grubudur ve kendilerini öz yeterli görmesi olasıdır. Buna göre yaşı daha büyük olanların meslekte edindikleri kıdem ve yaşam tecrübelerinin gençlerden daha fazla olmasının öz yeterliliklerinin yüksek olmasında etkili olduğu söylenebilir.

Meslekte çalışma süresi yaş değerlendirmesi ile paralel doğrultuda çıkmıştır. Kalite yönetim direktörü olarak çalışma süresi PPS ortalama, öz yeterlilik ve umut boyutlarında anlamlıdır. Ancak katılımcıların eğitim düzeyi, gelir durumu ve meslekte çalışma süreleri açısından anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Literatürde pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak kalite yönetim direktörlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesine yönelik çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu da çalışmanın özgün kısmını oluşturmaktadır. Mevcut çalışmayla literatürdeki araştırmaların karşılaştırılması sonucu ulaşılan bilgiler şöyle özetlenebilir:

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre PPS seviyelerinin daha fazla olduğunu gösteren çalışmalar (Kelekçi & Yılmaz, 2015, s. 998; Esen & Erkmen, 2012, s. 66) olduğu gibi öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin cinsiyete göre değişmediğini ortaya koyan çalışmalar (Kaya vd., 2014, s. 58; Altinkurt vd., 2015, s. 173) da mevcuttur.

Medeni durum değişkeninin PPS seviyesi ve alt boyutlarında anlamlı fark oluşturmadığını ortaya koyan çalışmalar (Altinkurt vd., 2015, s. 173; Büyükgöze, 2014, s. 74; Tösten & Özgan, 2017, s. 875) olduğu gibi, Erdoğan (2018, s. 145) evli öğretmenlerin öz yeterliliğinin bekar öğretmenlere göre yüksek seviyede olduğunu gösteren çalışmalara da rastlanmıştır.

Altinkurt vd. (2015, s. 173) çalışmasında PPS seviyesi kıdem değişkenine göre öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemiştir. Diğer taraftan Kaya vd. (2014, s. 59) yaptıkları çalışmada kıdemi 0-5 yıl arasında olan öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden daha yüksek seviyede olduğu neticesine ulaşmışlardır. Yıldız & Örcü (2016, s. 280) yaptıkları çalışmada kıdemi az olan işgörenlerin kıdemi yüksek olan işgörelere göre psikolojik sermaye seviyelerinin daha düşük olduğunu bulmuşlardır.

Esen & Erkmen (2012, s. 60) yaş açısından farklılıkları inceledikleri çalışmalarında, genç ve yaşça büyük olan işgörelar arasında psikolojik sermaye seviyeleri, özellikle alt boyutlardan öz yeterlilik açısından fark bulmuşlardır. Buna göre, işgöreların yaşı arttıkça öz yeterliliklerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Luthans vd. tarafından 2007 senesinde yapılan çalışmanın bulgularına göre, daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olan işgörelar, çoğu kurumda daha düşük psikolojik sermayeye sahip iş arkadaşlarına göre daha iyi ve enerjik olabilmektedir.

Sonuç olarak hangi sektörde olursa olsun psikolojik sermayeleri güçlü olan çalışanlar kuruma olumlu katkı sağlamanın yanında kendileri için de daha verimli ve mutlu bir iş hayatına sahip olabilirler. Sağlık sektöründe yapılan bu çalışmanın sonuçları da literatürdeki bulgulara katkı sağlamakta olup, kurumlara çalışanlarının özyeterliliklerini, umutlarını, iyimserliklerini ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmaları yönünde destek olunması gerektiğini göstermektedir.

## Kaynakça

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Ağırkan, M., & Kağan, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 225-245.
- Altinkurt, Y., Ertürk, A., & Yılmaz İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 166-187.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi].
- Büyükgöze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1- 32.
- Carver, C. S., & Scheiner, M. F. (2002). *Optimism, Handbook of Positive Psychology*. Ed. C. R. Snyder ve S. J. Lopez, New York: Oxford University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism, *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299.
- Cronk, B. C. (2017). *How to use SPSS®: A step-by-step guide to analysis and interpretation*. Routledge.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çetin, F., & Basım, HN. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetinkaya, F. F., & Ünsever, M. O. (2020). Psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(1), 137-158.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. [Yayımlanmış Doktora Tezi].
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A., & Afacan Fındıklı, M. (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.
- Field, A. P. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics. 5th edition, North American Edition*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc. Print.

- Gardner, D. G. & Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group ve Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Gooty, J. G., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., & William, C. (2018). *Multivariate Data Analysis* (Ed. 8th). Harlow: Pearson.
- Hsu, M. L., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate–employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128-139.
- Ho, R. (2013). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis With IBM SPSS, Second Edition* (2nd ed.). Chapman ve Hall/CRC.
- Kandemir, M. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi].
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Şanlıurfa ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kelekçi, H., & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Kutaniş, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kutaniş, R. Ö., & Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 5(11).
- Küçük, Ö., (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi].
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1). 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). 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. & Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital*, New York: Oxford University Press.
- 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., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B., (2008). Destekleyici örgütsel iklim–çalışan performansı ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 29(2), 219-238.

- Maddux, J. E. (2002). Self-Efficacy: The Power of Believing You Can, *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press, 277-287.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. [Sakarya Üniversitesi, Doktora Tezi].
- Öz Aktepe, Ş. (2020). Pozitif psikolojik bir kaynak olarak psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı ile ilişkisi, *İnovasyon Yönetimi*, Ed. Yılmaz, O, Ankara: Gazi Kitabevi, 79-112.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi, 21-22 Mayıs 2009, Eskişehir, 491-498.
- Savi Çakar, F., Karataş, Z. & Çakır, M. A. (2014). Yetişkin Yılmazlık Ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Seligman, M. E., Parks, A. C., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London, Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1379-1381.
- Sezgin, F., (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502
- Snyder, C. R. (2002). Hopetheory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Şener, M. (2021). *Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi].
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2018). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A., (1990). Cognitive elements of empowerment: An 'interpretive' model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62).
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Wang, J. H., Chen, Y. T., & Hsu, M. H. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331-337.
- Yan, Q., & Zhang, L. (2016). Research on psychological capital of college graduates: The mediating effect of coping styles. *4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics*. Atlantis Press. 1704-1710.
- Yıldız, H., & Örucü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.
- Youssef Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31, 180-188.

## Makale Bilgi Formu

**Yazarların Katkıları:** Bu makalenin yazımına tüm yazarlar eşit katkıda bulunmuştur. Tüm yazarlar son metni okumuş ve onaylamıştır.



**Çıkar Çatışması Bildirimi:** Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Telif Beyanı:** Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

**Destek/Destekleyen Kuruluşlar:** Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

**Etik Onay ve Katılımcı Rızası:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

**İntihal Beyanı:** Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.