

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**SAĞLIK SEKTÖRÜ PERSONELİNİN ÖZNEL KARIYER BAŞARILARININ
PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Yasemin KARATEKİN ALKOÇ¹

Öz

Bu çalışma ile bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin onun öznel kariyer başarı algısına olan etkisi sağlık sektörü çalışanları nezdinde araştırılmıştır. Bu bağlamda Van'da faaliyette bulunan hastanelerde görev yapan doktor ve hemşirelerden toplamda 427 anket elde edilmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde, sağlık personelinin psikolojik sermayelerinin onların öznel kariyer başarı algılarına üzerinde anlamlı ve pozitif yönde güçlü bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öznel kariyer başarı algısındaki toplam varyansın %56 oranında psikolojik sermaye ile açıklandığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, bireyin iyi oluş halinin, onun başarısını fazlaca etkilediğinin bir kanıtı niteliğindedir. Dolayısıyla, zor görevleri başarma konusunda güven, olumlu bir tutum, kararlılık ve hedefe giden yolu yeniden tasarlama becerisini içeren psikolojik sermaye, bireyin kariyer yolu için vazgeçilmez bir ön koşul olmaktadır. Sağlık sektörünün stresli ve yoğun iş yapısı göz önünde bulundurulduğunda, bireyin pozitif bir bakış açısına sahip olması, zorlukların üstesinden gelebilecek gücü kendinde bulması, kendine inancının yüksek olması, değişen iş koşullarına rağmen kendi sahip olduğu kaynakların farkında olarak daha motive olması, onu diğer bireylerden bir adım daha öne çıkarıp başarılı kılacağı açıktır. Çalışmanın, ilgili yazında yer alan birçok çalışmanın aksine, bireylerin kariyer başarılarının öznel yönünü baz alarak değerlendirmesi sebebiyle farklılaştığı, ilaveten sağlık personelinin psikolojik sermayelerini onların öznel kariyer başarı algılarıyla ilişkilendiren çalışmaların nispeten az olması ve konunun ele alındığı sektör bağlamında da farklılık arz etmesi mevcut çalışmayı önemli kılmakta ve bu noktada ilgili yazına kuramsal katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda, daha çok sayıda ve/veya farklı şehirlerde görev yapan sağlık personeline ulaşılarak elde edilen sonuçlar daha genellenebilir hale getirilebilir. Yine kariyer başarısının yordayıcılarının ve bu yordayıcıların etki düzeyinin, ülkeden ülkeye farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmaların yapılması ilgiye değer olarak görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Öznel Kariyer Başarı Algısı, Sağlık Sektörü.

JEL Kodları: M54, M19.

Başvuru: 07.11.2024

Kabul: 27.07.2026

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Van, Türkiye, yaseminkaratekinalkoc@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9160-199X

A STUDY ON THE EVALUATION OF SUBJECTIVE CAREER SUCCESS OF HEALTH SECTOR PERSONNEL IN THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL

ABSTRACT

In this study, the effect of psychological capital on subjective perception of career success in health sector employees was investigated. In this context, a total of 427 questionnaires were obtained from doctors and nurses working in hospitals in Van. As a result of the correlation and regression analysis conducted, it was found that the psychological capital of healthcare personnel has a significant and positive effect on their subjective perception of career success. It was found that 56% of the total variance in subjective perception of career success is explained by psychological capital. Considering the stressful and intense work structure of the health sector, it is clear that having a positive perspective, finding the power to overcome difficulties, having high self-belief, being more motivated by awareness of the resources they have despite the changing work conditions will make them one step ahead of other individuals and make them successful. The current study differs from many studies in the relevant literature in that it evaluates individuals' career success with its subjective dimension, there are relatively few studies that associate psychological capital of healthcare personnel with subjective perception of career success, and the subject is different in the context of the sector in which it is addressed, and at this point, it is thought to provide modest theoretical contributions to the relevant literature. In future studies, the results obtained can be made more generalizable by reaching a larger number and/or health personnel working in different cities. Again, career success can be examined with subjective and objective dimensions. Finally, studies examining whether the predictors of career success and the effect level of these predictors differ from country to country are considered to be worthy of attention.

Keywords: *Psychological Capital, Subjective Perception of Career Success, Health Sector.*

JEL Codes: *M54,M19.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Örgüt çalışanlarının kariyer başarılarının gerek örgüt nezdinde gerekse birey nezdinde birtakım önemli edinimleri vardır. Örgütlerin, çalışanlarının değişen taleplerini karşılamakta zorlanmaları, geleneksel örgütsel memnuniyet araçlarının günümüzde yetersiz kalması, pozitif psikolojik sermayenin önemini daha da vurgular hale gelmiştir. Bireyin hayatının mühim amaçlarından biri olan kariyer başarısının, öznel iyi oluşu ve birey memnuniyetini pozitif yönlü etkilediği ilgili yazınca belirtilen hususlardır (Abele-Brehm,2014; van Vianen et al., 2019). Günümüzde insan kaynakları, örgütlerin en fark ve değer yaratan sermayeleri olarak görülmekte ve olumlu psikolojik bakış açısına sahip bireylerin, başarılarının da artarak hem kendine hem de örgütüne rekabet avantajları sağladığı bilinmektedir (Lin, 2008).

Psikolojik sermaye genel bir ifade ile; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarından meydana gelen, psikolojik anlamda olumlu bir bakış açısına sahip olmayı gerektiren bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Günümüz iş dünyasının zorlu olduğu ve kıyasıya bir rekabetin yaşandığı dikkate alındığında, çalışanların rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için olumlu psikolojik sermayeye sahip olmaları hususu mühim bir konu olmaktadır.

Kariyer başarısı, çalışanların işlerine dair istedikleri neticeleri elde etmeleri olarak tanımlanmaktadır. Evvel zamanlarda kariyer başarısının belirlenmesi hususunda ücret ve terfi gibi nesnel kariyer başarısı ölçütlerinin fazlaca dikkate alınıyor olması, günümüz çalışan algısında nispeten geri planda kalmaktadır. Zira artık çalışanlar için kariyer, bir işe sahip olmaktan daha çok kendi amaçlarını gerçekleştirebildikleri, kendi sınırlarını sınıadıkları bir araç halini almıştır. Dolayısıyla iş dünyasının ve çalışanların bu komplike yapısı, kariyerde başarı algısını da değiştirmiş, kariyer başarısı değerlendirilirken kariyerin öznel boyutuna nispeten daha fazla odaklanılması gerekliliği doğmuştur.

Çalışmanın ilgili yazına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Katkılardan ilki, bireylerin kariyer başarılarının tespitinin sıklıkla nesnel ölçütler kullanılarak yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma, bireyin öznel kariyerine odaklanarak, bireyin kendi başarısını nasıl konumlandığı hususuna dayanmaktadır. Bu yönüyle kariyer ile ilgili yapılan birçok çalışmadan farklılaşmaktadır. Katkılardan bir diğeri, psikolojik sermaye alanında yapılan bazı çalışmalar daha çok takım ve örgüt düzeyindeki öncül ve sonuçlarına odaklanılarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ise psikolojik sermaye birey düzeyinde ele alınarak önceki pek çok çalışmadan ayrılmaktadır. Katkılardan sonuncusu ise, konuyla ilgili yapılan önceki çalışmalar daha çok yükseköğretim, eğitim, sanayi, finans kurumları gibi çeşitli alanlardan veriler kullanarak araştırmıştır. Dolayısıyla bu çalışma, sağlık sektöründeki bireylerin öznel kariyer başarı algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıdaki çalışmadan biri olması hasebiyle de, yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında çalışmada ilk olarak psikolojik sermaye ve öznel kariyer başarısı kavramlarına değinilmekte, bahse konu ikili arasındaki ilişki ilgili yazın bağlamında değerlendirilmektedir. Takiben, ilgili yazına dayanılarak oluşturulan araştırma

hipotezine dair yapılan analizler ve bulgulara yer verilmektedir. Son olarak çalışma sonuç ve gelecek çalışmalara öneriler ile nihayetlendirilmiştir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Psikolojik Sermaye

Yabancı yazınca “PsyCap” şeklinde (Luthans vd., 2004; Avolio vd., 2006; Luthans vd., 2007) yaygın bir kullanıma sahip psikolojik sermaye kavramının temelleri, 1900’lerde öne çıkan pozitif psikoloji akımına dayanmaktadır. Kavramın temel vurgusu, psikoloji ilminin sadece bireylerin zayıflıkları, problemleri gibi negatif taraflarla ilgilenmenin yanı sıra, aynı zamanda bireylerin yetenek, optimistik, cesaret gibi pozitif taraflarıyla da ilgileniyor olmasıdır (Seligman vd., 2000).

Psikolojik sermaye, “zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güven (öz-yeterlik), şimdi ve gelecekte başarılı olmak için sahip olunan olumlu bakış açısı (iyimserlik), başarıya ulaşmak için hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden yönlendirmek (umut), engellerle ve problemlerle çevrilmiş bir durumda bile kararlılıkla yoluna devam etme, başarı için yeniden ayaklanma (dayanıklılık)” (Luthans ve Youssef, 2007: 334) olarak aynı zamanda psikolojik sermayenin boyutları olan (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) kavramlarla ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin ruhsal durumlarında ortaya çıkan olumlu tekamüller (Goertzen ve Whitaker, 2015) olarak ifade edilen psikolojik sermaye, bireylerin negatif taraflarını tamamen ortadan kaldırmaktan ziyade, bireylerin güçlü, iyileştirilebilir ve desteklenebilir taraflarına odaklanarak, bireysel başarıları desteklemeyi amaçlamaktadır (Seligman vd., 2005).

Örgütteki insan kaynağının ve bu kaynağın iş performansının anlaşılmasına rehberlik eden psikolojik sermaye kavramı, bireyin sahip olduğu içsel varlıklarına ve güçlü taraflarına vurgu yaparak, işindeki başarısına tesir eden öğeleri açıklamaya katkı sunmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığın ölçümlenebilir ve geliştirilebilir olması, pozitif psikolojik sermayenin güdülenebilen bir kavram olduğuna işaret etmekte (Polatçı vd., 2025) ve psikolojik sermayeyi bireysel ve örgütsel düzeyde stratejik bir kaynak haline dönüştürmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sermayenin bireyin davranışlarıyla, onun çalıştığı örgütün çıktıları arasında bağlantı kurarak (Abbas ve Raja, 2010), iş tatmini, örgütsel sadakat, başarı ve iyi olma hali arasında güçlü ve pozitif bağlantılar sağladığı (Goldsmith vd., 1997; Youssef ve Luthans, 2007; Avey vd., 2010; 2011) görülmektedir. İlgili yazın, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin, motivasyonlarının da yükseldiğini ve aynı paralelde iş performanslarının arttığını (Zhang vd., 2023) doğrular nitelikte bulgular sağlamaktadır.

1.1.2. Öznel Kariyer Başarısı

Kariyer, bireyin yaşam boyu iş hayatında kazandığı toplam tecrübe olarak ifade edilmektedir (Şimşek vd., 2004; Budak ve Gürbüz, 2017). Kariyer, “bireyin örgütte ilerlemesi, terfi etmesi olarak betimlenen, bireyin bir kariyer mesleğine sahip olduğunu, mesleğini icra ederken tecrübe edindiğini ve aynı paralelde içsel doyumunu sağlayarak bireyin gelişimine katkı sağlayan” (Hall, 2002:155) bir kavram olarak tanımlanmaktadır.

Kariyer tanımları irdelendiğinde, kariyerin tecrübe edinerek ilerlemenin yanında, birey için bir anlam ifade eden, bireye içsel tatmin sağlayan bir süreç, bir yolculuk olduğu görülmektedir. Bu paralelde, bireyin mesleğiyle ilgili istediği neticelere ulaşması kariyer başarısı olarak açıklanmaktadır (Arthur vd., 2005). Kariyer başarısının iki farklı yönünün olduğu, bu yönlerden ilkinin bireyin kendini başarılı olarak algılayıp algılamadığı (öznel kariyer başarısı), ikinci yönünün ise bireyin çevresinin ve örgütünün bireyi başarılı olarak algılayıp algılamadığı (nesnel kariyer başarısı) şeklindedir (Hughes, 1937; Sturges, 1999; Gunz vd., 2005). Öznel kariyer başarısı bireyin kendi başarısına, nesnel kariyer başarısı ise toplumun bireyin başarısına bakış açısını yansıtmaktadır.

Öznel kariyer başarısında, bireylerin kendi başarılarından söz ederken amaçlarına, umutlarına ve tatminlerine vurgu yaptıkları görülmektedir (Sturges, 1999). Nesnel kariyer başarısı, bireyin çevresi tarafından ölçümlenebilen (ücret, terfi, statü vb.) bir olgu iken, öznel kariyer başarısı yalnızca bireyin kendi başarısını nasıl algıladığı ve nasıl değerlendirdiği hususlarına odaklanmaktadır (Arthur vd., 2005). Öznel kariyer başarısı, bireyin elinden gelenin en iyisini yaptığını düşünüp, kendisi için anlam ifade eden amaçları gerçekleştirebilmesi deneyimidir (Budak ve Gürbüz, 2017).

Öznel kariyer başarısı, bireyin kişisel kariyerini nasıl kıymetlendirdiği ve nasıl algıladığıyla ilgilidir (Arthur vd., 2005). Öznel kariyer başarısı, bireyin kendi belirlediği amaçları hayata geçirmek (Heslin, 2005), bireyin ailesinin, arkadaşlarının ve iş çevresinin ölçütlerinden daha çok kendisi için bir anlam ifade eden amaçlarını gerçekleştirmeye çabalamak (Hall, 2002) şeklinde tanımlanmaktadır. Haliyle, benzer şartlarda olan veya aynı işi icra eden kişilerin kariyer başarıları benzeşebileceği gibi, biri için başarı şeklinde idrak edilen vaziyet, diğeri için benzer şekilde idrak edilemeyebilir (Arthur vd., 2005).

Bireylerin icra ettikleri iş ve kariyerleri, yaşamlarında büyük bir alan ve zaman dilimini kapsamaktadır. Bu anlamda bakıldığında, öznel kariyer başarısı gerek bireyler gerekse örgütler nezdinde mühim bir mevzudur. Bireyin kendi kariyerinden memnun olması, hissettiği tatmin duygusu, onu motive eden, iyi oluş hali sağlayan, beklentilerini karşılayan bir algıyı yaratmaktadır. Kariyer yolculuğunda, sorumluluğun büyük bir kısmı bireyin kendisine aittir. Bundan dolayı öznel kariyer başarısı esasında bireyin kendini kariyerinde ne kadar tatmin olmuş hissettiği ile alakalı olup, onun başarı duygusunu yansıtmaktadır.

1.1.3. İlgili Yazın Bağlamında Psikolojik Sermaye ve Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki

Bu çalışmanın konusu olan psikolojik sermaye ve öznel kariyer başarı algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen gerek uluslararası gerek ulusal yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, bahse konu değişkenler arasında pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek bireylerin, performanslarının da yüksek olduğu (Luthans vd., 2008; Avey vd., 2011; Chen ve Lim, 2012; Büyükgöze ve Kavak, 2017; İbrahim ve Amari, 2018; Ciu vd., 2021; Basinska ve Rozkwitalska, 2022) yapılan tespitler arasındadır.

Psikolojik sermayenin diğer sermaye çeşitlerine oranla, bireylerin hadiselerle olumlu yaklaşmasına bağlı olarak, daha umutlu, öz yeterlilik sahibi, iyimser bir bakış açısına sahip ve psikolojik açıdan daha dayanıklı bireyler olabilmelerine imkân sağladığı bilinmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu sayede, gerek bireysel gerekse örgütsel seviyede daha başarılı olunmakta ve rekabet üstünlüğü sağlanabilmektedir (Burt, 1997). Psikolojik sermaye ile birey, şahsına münhasır ve ilerletilebilir vasıflar elde ettiğinden, hem bireyin kendi iş performansı üzerinde hem de örgütün yeni kazanımlar edinmesi açısından psikolojik sermayenin etkin bir rolünün olduğu belirtilmektedir (Karatekin Alkoç, 2022).

Orta düzey yönetici düzeyinde yaptıkları araştırmada Al-Habil ve arkadaşları (2019), örgüt çalışanlarının gereksinim ve beklentilerinin karşılanmasına paralel olarak performanslarının da arttığını tespit etmişlerdir. Yine, Sultana ve Malik (2020) de psikolojik sermaye unsurlarından biri olan öz yeterliliğin, bireyin istihdam edilebilirliğini ve kariyer ilerlemesini kolaylaştırdığını çalışmalarında ifade ederek, konuyla ilgili yapılan diğer çalışma bulgularını destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir.

Türkiye'deki bankalarda çalışan orta ve üst düzey 400 yöneticiden elde edilen verilerin analiz edildiği (Karatekin Alkoç ve Eryılmaz, 2026) bir araştırmada, psikolojik sermayenin öznel kariyer başarısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrudan ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Basinska ve Rozkwitalska (2022), Polonya'daki çokuluslu şirketlerde yönetici ve uzman olarak çalışan 171 kişiden elde edilen verileri kullanarak, psikolojik sermayenin güçlü bir kaynak olduğunu ve pozitiflik ile gelişimin birbirini desteklediğini bulgulamışlardır. Salik Ata ve Aksu (2023) çalışmalarında, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek adına meta analiz yapmış ve iş yerlerinde psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin, çalışanların iş tatmininin artmasına ve örgütlerinde verimlilik ve rekabet güçlerinin yükselmesine olanak sağlayacağı ifade edilmiştir. Türker (2023) çalışmasında, yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylerin, bireysel başarılarının artmasının yanı sıra, aynı zamanda bu bireylerin örgütsel bağlamda da başarının gerçekleşmesine katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

1110 Alman akademisyenden oluşan bir örneklem üzerinde, psikolojik sermaye ile nesnel ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Kauffeld ve Spurk (2022)

çalışmasında, psikolojik sermaye ile kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğu, psikolojik sermayenin kariyer başarısının bir öngörücüsü olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, çalışmada psikolojik sermayenin, kariyere özgü kaynaklar ve kariyer başarısının her iki yönü arasındaki ilişkinin beklenenden daha karmaşık olduğu da ifade edilmektedir. Zyberaj ve arkadaşlarının (2022) çalışması, psikolojik sermaye ile kariyer memnuniyeti ve kariyerle başa çıkma arasında pozitif bir ilişki olduğunu, ayrıca, psikolojik sermayenin, kariyer bağlılığıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Konuyla ilgili yapılan diğer bir çalışmada, Daswati ve arkadaşlarına (2022) ait Endonezya'daki kamu örgütleri üzerine yapılan çalışmadır. Çalışmada, psikolojik sermayenin çalışanların kariyer bağlılığı ve performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulgulanmış, ilaveten psikolojik sermayenin çalışanların zorlu kariyerle ilgili faaliyetlerle başa çıkmalarına yardımcı olacak önemli kişisel kaynaklar sağladığı öne sürülmüştür.

Çalışmalar, bilhassa umut ve iyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin, aynı paralelde olumlu hislerinin de artmasına bağlı olarak, pozitif sermaye ve örgütsel vatandaşlık arasında olumlu yönde bir ilişkinin varlığını, işten ayrılma niyeti ve sinizm arasında ise olumsuz bir ilişkinin varlığını (Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2007; Avey vd., 2010; Oh ve Tak, 2012; Ren ve Wen, 2013; Kauffeld ve Spurk, 2022) göstermektedir.

Bahse konu araştırmalar paralelinde, psikolojik sermayenin öznel kariyer başarı algısı üzerindeki etkisini tespit etmek gayesiyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez: Bireylerin psikolojik sermayelerinin, öznel kariyer başarı algıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireylerin psikolojik sermayeleri ile öznel kariyer başarı algısı arasındaki ilişkiyi irdelemek bu çalışmanın temel amacıdır. Bu bağlamda psikolojik sermaye boyutları olan “iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık” boyutları ve kariyer başarısı boyutlarından olan “öznel” boyut araştırma kapsamı içerisinde yer almaktadır.

Araştırmanın kariyer başarısını öznel boyutu ile değerlendirerek, bireyin kendi başarısını nasıl konumlandığı hususuna odaklanması sebebiyle, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklılaştığı düşünülmektedir. Önceki birçok çalışmada, psikolojik sermaye kavramının, takım veya örgüt düzeyinde, öncüllere ve sonuçlara odaklanarak ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise psikolojik sermaye birey düzeyinde ele alınarak, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Yine, konuyla ilgili yapılan önceki çalışmalar daha çok yükseköğretim, eğitim, sanayi, finans kurumları gibi çeşitli alanlardan verilerden faydalanılarak araştırılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma, sağlık sektöründeki bireylerin öznel kariyer

başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıdaki çalışmadan biri olması hasebiyle de, yazına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Van'da faaliyet gösteren devlet, üniversite ve özel hastanelerde görev yapan doktor ve hemşirelerden oluşmaktadır. Van'da sağlık sisteminde Ekim 2024 itibariyle toplam 13 adet hastane faaliyet göstermektedir (Van İl Sağlık Müd., 2024). Van'da, devlet, üniversite ve özel hastanelerden oluşan sektörde toplam doktor sayısı 1749'dur. Van'da görevlerini sürdüren hekimlerin, 1183'ü devlet hastanelerinde, 440'ı üniversite hastanesinde ve 126 ise özel hastanelerde çalışmaktadırlar. Bunlardan 752'si uzman, 707'si pratisyen ve 290'nı asistan hekim olarak kategorize edilmektedir. Van'daki hastanelerde görev yapan toplam hemşire sayısı ise 3117 kişidir (Sağlık Bakanlığı, 2022).

Çalışmada, araştırmanın amacına uygun örneklemın sağlık sektöründe çalışan doktor ve hemşirelerin olması planlanmıştır. Çalışmada örneklem olarak doktor ve hemşirelerin seçilmesinin, bu çalışmanın gayesine uygun olduğu düşünülmektedir. Zira hastanelerde gerek kariyer basamaklarının ve ilerlemelerinin çok aşamalı olması, gerekse bireyin kariyer ilerlemesinin aynı zamanda onun performansının yani başarısının da bir temsili olarak görülmesi, seçilen örneklemın uygunluğuna işaret etmektedir.

Araştırmada iki örneklem tekniğinden yararlanılmıştır. Bunlardan ilki, araştırma evreni içerisindeki öğelerin her birine örneklem seçilebilmesi için eşit şansın tanındığı bir yöntem olan basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Tekniklerden ikincisi ise, ulaşılması güç kişileri örnekleme dahil etmek için, bireylerin sosyal ağ bağlantılarını kullanarak yeni bireylere erişim sağlanmaya çalışılan kartopu örnekleme tekniğidir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Sonuç itibariyle, doktor ve hemşirelerden oluşan toplamda 427 kişi, bu araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. 4866 birimlik bir anakütle için; %5 hata marjı ve %95 güven oranı ile uygun örneklem büyüklüğü 357'dir (Raosoft, 2021). Neticede, araştırmanın 427 bireyden oluşan örneklem büyüklüğünün gerekli ölçütleri karşılar nitelikte olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Anketler katılımcılara elektronik posta, elektronik anket formu ve elden teslim olmak üzere 3 yöntemle ulaştırılmıştır. Çalışmanın güvenilirliğini artırmak için veri toplama işlemi sadece araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

İlgili alan yazın incelendiğinde, Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirdikleri PsyCap Questionnaire (PCQ) ölçeğinin, psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalarda en sık kullanılan ölçek olduğu görülmektedir (Özer vd., 2013; Çetin vd., 2013; Jung ve Yoon, 2015; Şen ve Mert, 2019). Ölçeğin likert türünde olması ve geçerlilik, güvenilirlik analizlerinin yapılmış olması, söz konusu ölçeğin yaygın olarak kullanılmasına imkân vermektedir. Ölçekte psikolojik sermaye boyutları olan; umut Snyder vd. (1996) tarafından, öz yeterlilik Chen vd. (2001) tarafından,

iyimserlik Scheier ve Carver (1985) ve psikolojik dayanıklılık Wagnild ve Young (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği olarak Luthans ve arkadaşlarının geliştirdikleri, toplam 4 boyut ve 24 sorudan oluşan Likert tipi PCQ ölçeğinin, Türkçe'ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan formatının, bu çalışma için de uygun olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada bireylerin öznel kariyer başarı algılarını ölçmek için ise Shockley vd. (2015)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçeklerden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek, toplam 8 boyut ve 24 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeğin, Budak ve Gürbüz (2017)'ün çalışmalarında yaptıkları Türkçe uyarlaması, bu çalışma için de uygun bulunmuştur.

2.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma neticesinde elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla işlenip değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacına yönelik seçilen ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış, geçerliliklerinin tespiti amacıyla doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuşlardır. Akabinde, değişkenlere Bartlett küresellik testi uygulanarak, faktör testine uygunlukları ve değişkenler arasındaki ilişkinin varlığının tespitinin görülmesi sağlanmıştır. Analizin geçerliliğini ve araştırma örnekleminin büyüklüğünün tespiti için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Akabinde, psikolojik sermaye ve öznel kariyer başarı algısı değişkenlerine ait veriler analize tabi tutularak, değişkenlerin ortalamalarına, standart sapmalarına ve aralarındaki korelasyona bakılmıştır.

İlaveten, çalışmada ortak yöntem varyansını belirlemek için prosedürel ve istatistiksel çözümlerden faydalanılmış (Podsakoff vd., 2012) ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0,90'ın altında olduğu tespit edilmiştir. Böylece, ortak yöntem varyansı sorunu göz ardı edilebilmiştir. İlaveten, bireylerin psikolojik sermayelerinin onların öznel kariyer başarı algılarını ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmaya katılım sağlayan sağlık sektörü çalışanlarının tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde; katılımcıların %56,9'unun (243 kişi) kadın, %43,1'inin (184 kişi) ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıklarının en çok (212 kişi) 20 ile 30 yaş aralığında olduğu tespit edilmiş, medeni durumlarının ise; %53,4'ünün (228 kişi) evli, geriye kalan %46,6'sının (199 kişi) ise bekar çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde, %34,9'unun lisans (149 kişi), %24,8'inin lise (106 kişi), %27,9'unun önlisans (119 kişi), %8,9'unun yüksek lisans (38 kişi) ve son olarak %3,5'inin doktora (15 kişi) düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Yine katılımcıların çoğunun %54,3 oranında (232 kişi) hiçbir yabancı dil bilmediği, %16,4'ünün (70 kişi) İngilizce bildiği tespit edilmiştir. Katılımcıların

sağlık sektöründe toplam çalışma süreleri incelendiğinde; 192 kişinin 1 yıldan az, 80 kişinin 1-5 yıl, 46 kişinin 6-10 yıl, 54 kişinin 11-15 yıl ve 55 kişinin 16 yıldan fazladır sağlık sektöründe faaliyette bulundukları görülmektedir.

3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin tespit edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin faktör analizi için uygun olup olmadığının tespiti için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi değerlerine bakılmıştır. KMO'nun 0,60 ve üstü olması ve Bartlett küresellik testi değerinin ise $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olması, örneklemin faktör analizi için yeterli ve uygun olduğunu göstermektedir. Takiben, faktörlerin özdeğerlerine bakılarak, anlamlı kabul edilebilmeleri noktasında değerlendirme yapılmıştır.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin tespiti için kullanılan ölçeğin faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekteki üç soru maddesi (PS1, PS8, PS11), psikolojik sermayeyi ters yönde ölçen maddeler olduğu için, bu maddelerin ters kodlanması gerçekleştirilmiştir. Yukarıdaki bahse konu olan aşamalar izlenerek uygulanan faktör analizi sonucunda, Tablo 1'de yer verilen değerler elde edilmiştir. Neticede, üç soru maddesinin (PS1,PS17,PS9) faktör yük değerleri arasında .100'den az bir fark olması veya .500 den küçük faktör değerleri almaları sonucu, ilgili maddeler analizden çıkarılmıştır. Tekrar yenilenen faktör analizi neticesinde, yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar da göz önüne alınarak, toplam dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılık değerlerinin sosyal bilimler için kabul edilebilir nitelikte olduğu ve ölçeğin güvenilir bir ölçek olarak kabul edilebilirliği görülmektedir. Analiz sonucu elde edilen dört boyut; "iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik" olarak isimlendirilmiştir.

Sonuçlar, ölçeğin KMO değeri ,934 ile örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli olduğuna işaret etmektedir. Yine Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$X^2 (210) = 4619,011, p < .001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktörlerin toplam varyansın %62,283'ünü açıkladığı yapılan tespitlerdendir. Sosyal bilimlerde bu değer %40 ile %60 aralığında bir değer olmasının yeterli olacağı yönünde genel bir kabul mevcuttur (Karagöz, 2016).

Ölçeğin birinci faktörünün %26,191, ikinci faktörünün %15,735, üçüncü faktörünün %13,022 ve dördüncü faktörünün %7,336, oranında varyansı açıkladıkları bulgulanmıştır. Elde edilen tüm bulgular, ölçeğin 21 maddeden oluşan dört faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Örneklem sayısı arttıkça, anlamlı kabul edilen yük değerinin düşeceği (Hair vd., 2013; Yaşlıoğlu, 2017) ifade edilmektedir. Çalışmanın örneklem sayısının 427 olduğu göz önüne alındığında, psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yüklerinin kabul edilen değerler arasında yer aldığı görülmektedir.

Akabinde psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının güvenilirliği hesaplanmış ve alt boyutların Cronbach alfa değerlerinin güvenilirlik katsayılarının .500 ile .800 arasında değerler aldığı görülmektedir. Yazında bazı araştırmacılar, bu değer .400 ile .600 arasında (Örneğin Helmstadter, 1964) veya .500 ve üzeri bir değer aldığında güvenilir olarak kabul edileceğini ifade edilmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına benzer değerlerin, ilgili yazındaki bazı çalışmalarda da elde edildiği görülmüş, (Örneğin Geçkil ve Koçyiğit, 2017; Karatekin Alkoç, 2022) psikolojik sermaye alt boyutlarının Cronbach alfa değerlerinin düşük değerler alabildiği raporlanmıştır. Bu verilerden hareketle ilgili ölçeğin özyeterlilik boyutu $\alpha=,885$, umut boyutu $\alpha=,760$ değerleri ile ölçeğin bu faktörlerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu, iyimserlik boyutu $\alpha=,509$ ve psikolojik dayanıklılık boyutu $\alpha=,573$ değerleri ile kabul edilebilir düzeyde güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
İyimserlik	PS11	,847	26,191	0.509
	PS14	,684		
	PS18	,678		
	PS19	,433		
Psikolojik Dayanıklılık	PS5	,738	15,735	0.573
	PS7	,511		
	PS8	,855		
	PS10	,558		
	PS13	,670		
	PS22	,719		
Umut	PS2	,613	13,022	0,760
	PS6	,695		
	PS12	,658		
	PS20	,665		
	PS24	,726		
Özyeterlilik	PS3	,680	7,336	0,885
	PS4	,705		
	PS15	,711		
	PS16	,768		
	PS21	,737		
	PS23	,694		
Toplam Açıklayıcılık			62,283	
KMO Ölçek Geçerliliği			0,934	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare			4619,011	
sd			210	
p Değeri			0,000	

Yukarıda da belirtilen faktör analizi kriterleri, öznel kariyer başarı algısı ölçeğine de uygulanarak Tablo 2’de gösterilen faktör ve güvenilirlik değerleri elde edilmiştir. Sonuç olarak faktör analizi neticesinde, toplam sekiz faktörlü bir yapı elde edilmiştir. İlgili sekiz boyut; “tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantik, kişisel yaşam, büyüme ve gelişme ve tatmin” olarak isimlendirilmiştir.

Bulgulanan sonuçlar neticesinde, ölçeğin KMO değerinin ,937 olması, örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir. Yine Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$X^2 (276) = 7105,202, p < .001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktörlerin toplam varyansın %79,171’ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin .500’ün üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Birinci faktörün %8,975, ikinci faktörün %12,715, üçüncü faktörün %8,661, dördüncü faktörün %8,364, beşinci faktörün %8,337, altıncı faktörün %10,360, yedinci faktörün %10,093 ve sekizinci faktörün %11,664 oranında varyansı açıkladıkları görülmüştür. Açıklanan tüm bu sonuçlar ölçeğin 24 maddeden oluşan sekiz faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

Akabinde, ölçekteki boyutların güvenilirliğinin hesaplanması adımına geçilmiştir. Kariyer başarıları ölçeğinin boyutlarının Cronbach alfa değerlerinden, güvenilirlik katsayılarının .700’ün üzerinde olduğu görülmekte ve ilgili değerlere Tablo 3’te yer verilmektedir. Tanınma boyutu $\alpha=.810$, işin anlamlılığı boyutu $\alpha=.900$, etki boyutu $\alpha=.801$, işin niteliği boyutu $\alpha=.822$, otantik boyutu $\alpha=.834$, kişisel yaşam boyutu $\alpha=.845$, büyüme ve gelişme boyutu $\alpha=.874$ ve tatmin boyutu $\alpha=.917$ faktör güvenilirliğine sahiptir. Bu değerler ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 2. Öznel Kariyer Başarı Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Tanınma	KB1	,811	8,975	0.810
	KB2	,699		
	KB3	,627		
İşin Anlamlılığı	KB6	,810	12,715	0.900
	KB4	,809		
	KB5	,760		
Etki	KB7	,787	8,661	0,801
	KB8	,782		
	KB9	,600		
İşin Niteliği	KB11	,736	8,364	0,822
	KB12	,664		
	KB10	,563		
Otantik	KB13	,742	8,337	0.834
	KB14	,718		
	KB15	,540		

Kişisel Yaşam	KB16	,821	10,360	0.845
	KB17	,786		
	KB18	,716		
Büyüme ve Gelişme	KB21	,760	10,093	0.874
	KB20	,715		
	KB19	,709		
Tatmin	KB24	,803	11,664	0.917
	KB23	,799		
	KB22	,710		
Toplam Açıklayıcılık				79,171
KMO Ölçek Geçerliliği				0.937
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare				7105,202
sd				276
p				0,000

Analizler öncesinde, çalışmanın veri setinde uç değerlerin ve eksik verilerin kontrolü sağlanmış ve herhangi bir uç değer veya eksik verinin olduğu görülmemiştir. Akabinde, çalışma değişkenlerinin normal dağılıma sahip olup olmadıkları yönünden incelenmiş ve Normallik testinde yer alan çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 aralığında yer alması, verilerin normal dağıldığını göstermiştir (George ve Mallery, 2010). İlgili verilere Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sermaye	3,7834	,502	-,554	1,924
Öznel Kariyer Başarı Algısı	3,7451	,674	-,762	1,815

DFA kapsamında uyum iyiliği indekslerinden, geniş örneklem kümelerinde X^2/df , CFI ve RMSEA değerlerinin mutlaka raporlanması gerekliliği çoğunlukla önerilmektedir (Gürbüz, 2019). Psikolojik sermaye ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2/sd= 2,116$; CFI= 0,971; RMSEA= 0,079) önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu ve tüm ikili ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, psikolojik sermaye ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının doğrulandığını göstermiştir.

3.3. Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi öncesinde, çoklu doğrusal bağlantı varsayımının kontrolü amacıyla ilk olarak basit korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetini gösteren ve uygulamada en çok tercih edilen güvenilir bir göstergedir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile öznel kariyer başarı algıları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığının tespiti için korelasyon analizine başvurulmuştur. Analiz sonuçları psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarı algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur ($r(427) = .751, p < .01$). Değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişkinin tespiti, iki değişkenin birbiriyle paralel değiştiğini göstermektedir. Dolayısıyla bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, öznel kariyer başarı algısı düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bahse konu analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Psikolojik Sermaye	Öznel Kariyer Başarı Algısı
Psikolojik Sermaye	Pearson Korelasyon	1	,751**
	Sig. (2-yönlü)		,000
	N	427	427
Öznel Kariyer Başarı Algısı	Pearson Korelasyon	,751**	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	
	N	427	427

Korelasyon analizi sonrasında, bireylerin psikolojik sermayelerinin onların öznel kariyer başarı algılarını ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen çıktılar Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

- Regresyon modeli özeti				
Model	R	R²	Düzeltilmiş R²	Tahminin Standart Hatası
Öznel Kariyer Başarı Algısı	,751	,564	,563	,4455

- Regresyon modelinin anlamlılık sonuçları					
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	109,213	1	109,213	550,157	,000
Artık	84,368	425	,199		
Toplam	193,580	426			

- Regresyon modeline ait katsayılar			
	Beta	t	Sig.
Psikolojik Sermaye	,751	,564	,563

Basit regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [F (1,43) = 550.157, p < .001]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi öznel kariyer başarı algısı (ÖKB) = 1,688 + 0,559 (psikolojik sermaye, PS) şeklindedir. Analiz sonuçları düzeltilmiş R2 değeri 0,56'dur. Bu değere göre, öznel kariyer başarı algısındaki toplam varyansın %56'lık psikolojik sermaye ile açıklandığı görülmektedir. Analiz bulgularından elde edilen sonuçların, çalışma hipotezini (H) desteklediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile, sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin onların öznel kariyer başarı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

4. TARTIŞMA

Çalışma “Bireyin psikolojik sermayesinin, öznel kariyer başarı algısı üzerinde etkisi var mıdır?” araştırma sorusuna dayanmaktadır ve ampirik sonuçlar araştırma hipotezini doğrulamıştır. Çalışmanın nihai bulgusu, psikolojik sermayenin öznel kariyer başarı algısı üzerindeki etkisini göstermiştir ki bu da konuyla ilgili yapılan önceki çalışmaların bulgularıyla tutarlı bir sonuç sergilemektedir. Yazında, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin aynı paralelde performanslarının da yüksek olduğu (Cenciotti vd., 2017; Ciu vd., 2021; Basinska ve Rozkwitalska, 2022), verimliliklerinin arttığı, yükselen bir başarı grafiğine sahip oldukları (Abdolshah ve Vaziri, 2014), istihdam edilebilirlik oranlarının arttığı ve kariyer basamaklarını daha hızlı çıktıkları (Sultana ve Malik, 2020) raporlanmıştır. Yine ilgili yazında yer alan, bireyin kariyer beklentisinin, kariyer bağlılığının ve kariyer memnuniyetinin psikolojik iyi oluş ile anlamlı bir korelasyonunun var olduğu (Seema ve Sujatha, 2017) bulgusu, bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bireyin, örgütün desteğini aldığı yüksek oranda hissettiği çalışma ortamında, örgüt ve çalışan ikilisinin karşılıklı bir fayda sağlamaları kaçınılmazdır.

Bahsi geçen çalışmalarla aynı paralelde, psikolojik sermayenin kariyer başarısını pozitif ve doğrudan etkilediği ve bu ilişkiye iş yaşam kalitesinin aracılık ettiği durumlarda kariyer başarısının daha da arttığını gösteren (Zhang vd., 2025) çalışmaların varlığı, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Benzer bir çalışmada, psikolojik sermaye ve sosyal özyeterliliğin, istihdam edilebilirlik ve öznel

kariyer başarısını doğrudan olumlu bir şekilde etkilediği (Dao ve Bui, 2023) tespit edilmiştir. Toyata vd. (2024), Jung vd. (2024), Fahmy vd. (2025), Guang vd. (2025), Wang ve Gao (2022) gibi birçok çalışmada, bu çalışmanın bulgusuyla özdeş bir şekilde bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular, öznel kariyer başarı algısını yükseltmede, bireylerin psikolojik sermayelerini geliştirmeleri, en üst düzeye çıkarmak için desteklemeleri gerekliliğinin önemini açığa çıkarmaktadır. Görülmektedir ki, psikolojik sermaye düzeyini yükseltmek, mesleki gelişimi arttırmakta, bu sayede bireyin refahını da desteklemek adına pratik bir yaklaşımdır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, yukarıda yer verilen araştırmaların elde ettikleri sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Çalışmada, bireylerin psikolojik sermayelerinin onların öznel kariyer başarı algılarını %56 oranında değişkeni açıklama düzeyi bulunmuştur. Bu oran, bireyin iyi oluş halinin, onun başarısını fazlaca etkilediğinin bir kanıtı niteliğindedir. Dolayısıyla, zor görevleri başarma konusunda güven, olumlu bir tutum, kararlılık ve hedefe giden yolu yeniden tasarlama becerisini içeren psikolojik sermaye (Luthans ve Youssef, 2007), bireyin kariyer yolu için vazgeçilmez bir ön koşuldur. Son gelişmeler ve bulgular, psikolojik sermayenin bireyin varlığının ve yönetiminin temel bir kaynağı olduğunu açıkça göstermektedir.

SONUÇ

Çalışanların kariyer başarılarını olumlu yönde etkilediği düşünülen etmenlerden biri olan psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarı algısı arasındaki ilişkiyi tespit etmek bu çalışmanın gayesini oluşturmuştur. Bu bağlamda, psikolojik sermaye boyutları olan “iyimserlik, umut, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık” ve öznel kariyer başarı algısı boyutları olan “tanınma, işin anlamlılığı, işin niteliği, otantiklik, kişisel yaşam, etki, büyüme gelişme, tatmin” bu araştırmanın kapsamında yer almaktadır. Bu doğrultuda, ilgili yazın paralelinde, psikolojik sermaye ve öznel kariyer başarı algısı arasındaki ilişki üzerine tasarlanan araştırma hipotezi çerçevesinde gerekli analizler yapılmıştır.

Analizler, çalışanların psikolojik sermayesinin öznel kariyer başarı algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ve psikolojik sermayedeki değişimlerin öznel kariyer başarı algısında da anlamlı bir değişime yol açtığını göstermiştir.

Çalışmanın yazına bazı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Öncelikle, kariyer başarısının ölçümü, gelir ve hiyerarşik ilerleme değişkenleri bağlamında ele alınma eğiliminde olduğundan (Hirschi vd., 2021), bu çalışmanın öznel kariyer başarı algısına odaklanarak, bireyin kendini nasıl tanımladığı ve kendini başarı konumlandırmasında nerede gördüğü hususuna odaklanarak, başarının bireysel çabalara ve algılayışlara da dayandırılabilceği vurgusu yapılmaktadır. Bu sayede çalışma, yazındaki diğer çalışmalardan farklılaşmış ve bu yönde yapılan az sayıdaki çalışma ile birlikte yazına katkı sunmuştur. Yine, bireylerin işlerine verdikleri ehemmiyet, çalıştıkları yerde kendilerini görünür kılmaları, fikirlerini rahatça ifade

edebilmeleri, karar süreçlerinde yer almaları, kendilerinden memnun olmaları gibi pozitif etmenlerin ön plana çıkarılması, bu çalışmanın özgün katkılarından bir diğeridir. Çalışmanın katkılarında bir diğeri ise, çalışmanın ele aldığı sektör bağlamıdır. Konuyla ilgili yapılan birçok çalışmanın eğitim, finans, halkla ilişkiler gibi çeşitli sektörlerde gerçekleştirilmiştir. Bu noktada çalışmanın sağlık sektörü bağlamında gerçekleştirilmesi, çalışmanın özgün yönlerinden birini oluşturmaktadır. Çalışmanın son katkısı ise, psikolojik sermaye alanında yapılan bazı çalışmalar daha çok takım ve örgüt düzeyindeki öncül ve sonuçlarına odaklanılarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ise psikolojik sermaye birey düzeyinde ele alınarak önceki pek çok çalışmadan ayrılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma ile, yukarıda bahsi geçen unsurlar sebebiyle sağlık sektöründeki bireylerin öznel kariyer başarı algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıdaki çalışmadan biri olacağı ve yazına katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Sağlık sektörünün stresli ve yoğun iş yapısı düşünüldüğünde, bireyin pozitif bir bakış açısına sahip olması, zorlukların üstesinden gelebilecek gücü kendinde bulması, kendine inancının yüksek olması, değişen iş koşullarına rağmen kendi sahip olduğu kaynakların (entelektüel, beşeri, sosyal, fiziksel, ruhsal vb.) farkında olarak daha motive olması, onu diğer bireylerden bir adım daha öne çıkarıp başarılı kılacağı açıktır.

Diğer çalışmalara benzer şekilde, bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları mevcuttur. Çalışmanın sonuçlarını daha iyi değerlendirebilmek adına bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bahse konu kısıtlardan biri, literatür taramasının yazarların ulaşabildiği çalışmalarla sınırlı olmasıdır. İkinci sınırlılık ise sonuçların çalışma katılımcıları tarafından sınırlandırılmasıyla ilgilidir. Katılımcı sayısı analiz için yeterli olsa da, daha büyük bir örneklem büyüklüğü ve farklı şehirlerde çalışan sağlık personelinin de katılımı sağlanarak yapılabilecek analizler daha etkili ve genele yayılabilir nitelikte olabilecektir.

Gelecekte çalışmalarda, daha çok sağlık çalışanına ulaşıp, aynı konu üzerinde tekrar çalışılıp elde edilen sonuçlar gözlenebilir. Yine psikolojik sermaye ekseninde, kariyer başarısı öznel ve nesnel boyutuyla irdelenebilir ve iki kariyer başarısı boyutu arasında, farklı sonuçlar elde edilip edilmeyeceği gözlemlenebilir. Böylece, kariyer başarısı olgusu tam bir perspektifle ele alınıp değerlendirilebilir. Son olarak, kariyer başarısına dair yazında yer bulan çalışmaların birey ve örgüt bağlamında değerlendirildiği görülmektedir. Bu noktada kariyer başarısının yordayıcılarının ve bu yordayıcıların etki düzeyinin, ülkeden ülkeye farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmalar ilgiye değer olarak görülebilir ve ilgili yazına önemli katkılar sağlayabilir.

A STUDY ON THE EVALUATION OF SUBJECTIVE CAREER SUCCESS OF HEALTH SECTOR PERSONNEL IN THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL

1. INTRODUCTION

It is stated in the related literature that career success, which is one of the important goals of an individual's life, positively affects subjective well-being and individual satisfaction (Abele-Brehm, 2014; van Vianen et al., 2019). Today, human resources are seen as the most distinctive and value-creating capital of organizations, and it is known that individuals with a positive psychological perspective increase their success and provide competitive advantages to both themselves and their organization (Lin, 2008).

The purpose of this study is to examine the relationship between individuals' psychological capital and their subjective *perception of* career success. When the related literature is examined, it is seen that there is a positive correlation between these variables. It is among the findings that individuals with high psychological capital also have high performance.

In the light of this information, the following hypothesis was developed.

Hypothesis: Individuals' psychological capital has a significant and positive effect on their subjective *perception of* career success.

2. METHODS

The main purpose of this study is to examine the relationship between individuals' psychological capital and their subjective *perception of* career success. The population of the study consists of doctors and nurses working in state, university and private hospitals in Van. As a result, a total of 427 people consisting of doctors and nurses constituted the sample of the study. For a population of 4866 units, the appropriate sample size is 357 with a 5% margin of error and 95% confidence rate (Raosoft, 2021). Therefore, the sample of 427 people is large enough.

Luthans et al.'s (2007) psychological capital scale and Shockley et al.'s (2015) subjective *perception of* career success scale were used in the study.

In addition, the correlation coefficients between the variables were found to be below 0.90. Thus, the problem of common method variance could be ignored.

3. RESULTS

Information on the descriptive statistics of the participants is given in Table 1. Factor and reliability values of the psychological capital scale are given in Table 2. As a result of the analysis, a structure with 4 factors and 21 questions was obtained.

The results showed that the KMO value of the scale was .934 and Bartlett's test of sphericity was significant [$X^2(210) = 4619.011, p < .001$], indicating that the correlation relationships between the items were suitable for factor analysis. The factors explained 62.283% of the total variance. All these results point to the validity of the four-factor structure of the scale consisting of 21 items. These factors of the scale were found to be highly reliable with $\alpha=.885$ for self-efficacy and $\alpha=.760$ for hope, $\alpha=.509$ for optimism and $\alpha=.573$ for resilience.

The fact that the KMO value of the subjective *perception of* career success scale was .937 and Bartlett's test of sphericity was significant [$X^2(276) = 7105.202, p < .001$] indicates that the correlation relationships between the items are suitable for factor analysis. The factors explained 79.171% of the total variance. All these results point to the validity of the eight-factor structure of the scale consisting of 24 items.

Table 3 shows that the reliability coefficients of the career success scale are above .700. Recognition dimension $\alpha=.810$, meaningfulness dimension $\alpha=.900$, impact dimension $\alpha=.801$, job quality dimension $\alpha=.822$, authentic dimension $\alpha=.834$, personal life dimension $\alpha=.845$, growth and development dimension $\alpha=.874$ and satisfaction dimension $\alpha=.917$ have factor reliability. The alpha values of the factors show that the scale is highly reliable.

The results of the correlation analysis revealed the existence of a significant and highly positive relationship between psychological capital and subjective *perception of* career success ($r(427) = .751, p < .01$). The results are presented in Table 5.

A simple linear regression analysis was conducted to examine the extent to which individuals' psychological capital affects their subjective *perception of* career success, and the results are shown in Table 6. The results of the simple regression analysis are statistically significant [$F(1,43) = 550.157, p < .001$]. The regression equation for the simple linear relationship between the variables is subjective *perception of* career success (SCS) = $1.688 + 0.559(PC)$. The adjusted R^2 value of the analysis results is 0.56. According to this value, 56% of the total variance in subjective *perception of* career success is explained by psychological capital. As a result of these results, the hypothesis (H) of the study was accepted.

4. DISCUSSION

The final finding of the study is consistent with the findings of previous studies on the subject. In the study, it was determined that individuals' psychological capital affects their subjective *perception of* career success by 56%. This rate is evidence that an individual's well-being has a great impact on their success. The findings clearly show that psychological capital is a fundamental source of an individual's existence and management.

CONCLUSION

It is thought that this study will contribute to the literature. First of all, since the measurement of career success tends to be considered in the context of income and hierarchical advancement variables (Hirschi et al., 2021), this study focuses on subjective *perception of* career success and emphasizes that success can also be based on individual effort and perceptions by focusing on how the individual defines himself/herself and where he/she sees himself/herself in success positioning. Another contribution of the study is many studies on the subject have been conducted in various sectors such as education, finance and public relations, and the realization of this study in the context of the health sector is one of the unique aspects of the study. The last contribution is study differs from many previous studies by addressing psychological capital at the individual level.

The limitation of the study is that although the number of participants is sufficient for the analysis, a larger sample size and the participation of health personnel working in different cities would make the analysis more effective and generalizable.

Future studies can be applied to a larger sample set. In addition, career success can be evaluated both subjectively and objectively in the context of psychological capital. Finally, it can be investigated whether the predictors of career success differ from country to country.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., ve Raja, U. (2010). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2(32), 128-138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>.
- Abdolshah, M. ve Vaziri, J. (2014). Studying Appropriate Labour Market As One Of Prerequisites Of Developing Psychological Capital. *Middle East Journal of Management (MEJM)*, 1(4), 299–312. doi. 10.1504/MEJM.2014.066051
- Abele-Brehm, A.E. (2014), The Influence Of Career Success On Subjective Well-Being. Keller, A.C., Samuel, R., Bergman, M.M. ve Semmer, N.K. (Ed.), in *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development*, (pp.-7-18). Dordrecht: Springer.
- Al-Habil, W., Aboramadan, M. ve Zaqout, E. (2019). Leadership Competencies Of Middle Managers And Employees' Job Performance: Evidence From A Palestinian Media Channel. *Middle East Journal of Management (MEJM)*, 6(6), 671–694. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2019.102825>
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. ve Wilderom, C.P. (2005). Career Success in A Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, 26.(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>.
- Avey J. B., Luthans F., ve Youssef C. M. (2010). The Additive Value Of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes And Behaviors. *Journal of Management*, 2(36),430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>.
- Avey, J.B., Avolio B. J. ve Luthans F. (2011). Experimentally Analyzing The Impact Of Leader Positivity On Follower Positivity And Performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 282-294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>.
- Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter For Accelerating Authentic Leadership Development*, New York: McGraw-Hill.
- Basinska, B. A. ve Rozkwitalska, M. (2022). Psychological Capital And Happiness At Work: The Mediating Role Of Employee Thriving in Multinational Corporations. *Current Psychology*, 41, 549-562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>
- Budak G., ve Gürbüz S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarılama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99. <https://doi.org/10.18394/iid.280529>.
- Burt R. S. (1997). The Contingent Value Of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.

- Büyüköze H. ve Kavak Y. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32. doi:10.14527/kuvey.2017.001.
- Cenciotti, R., Alessandri, G. ve Borgogni, L. (2017). Psychological Capital And Career Success Over Time: The Mediating Role Of Job Crafting. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(3), 372-384. <https://doi.org/10.1177/154805181668055>
- Chen, G., Gully, S. ve Eden, D. (2001). Validation Of A New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83. <https://doi.org/10.1177/10944281014100>.
- Chen, Don J. Q. ve Lim Vivien, K. G. (2012). Strength In Adversity: The Influence Of Psychological Capital On Job Search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>.
- Ciu, M., Xiong, W. ve Kuan, P. (2021). Graduates' Career Success Predicted By Mathematical And Affective Abilities, Effective Higher-Education Learning And Economic Contexts: A Bioecological Positivity To Success Model. *Journal of Education and Work*, 34(3), 313-330. doi: 10.1080/13639080.2021.1931668
- Çetin, F. ve Basım, N., (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103653>.
- Dao, T. ve But, T. T. H. (2023). The Role Of Social Self-Efficacy And Psychological Capital in IT Graduates' Employability And Subjective Career Success. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2204630, DOI: 10.1080/23311886.2023.2204630
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R. ve Iskandar, A. S. (2022). The Effect Of Psychological Capital On Performance Through The Role Of Career Engagement: Evidence From Indonesian Public Organizations. *Cogent Social Sciences*, 8:1, 2012971, doi: 10.1080/23311886.2021.2012971
- Fahmy, R., Bachtar, N., Rahman, H., ve Triani, L. A. (2025). An Individual-Level Analysis Of Academic Staff's Subjective Well-Being And Career Success: Examining The Mediating Role Of Psychological Capital And The Moderating Effects Of Gender, Generation Type And Educational Level. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2543052>.

- Geçkil, T. ve Koçyiğit N. (2017). Örgütsel Demokrasi İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 6(4), 331-346.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (10th edition), Boston: Pearson.
- Goertzen, B. J. ve Whitaker, B. L. (2015). Development Of Psychological Capital In An Academic Based Leadership Education Program. *Journal of Management Development*, 34(7), 773-786. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0100>.
- Goldsmith, R. E. ve Newell, S. J. (1997). Innovativeness And Price Sensitivity: Managerial, Theoretical And Methodological Issues. *Journal of Product and Brand Management*, 6(3), 163-174. <https://doi.org/10.1108/10610429710175682>.
- Guang P, Long Y, An L, Tao Y. (2025). Psychological Capital As A Pathway To Academic Career Success And Well-Being: The Roles Of Work-Family Conflict, Self-Directed Career Management, And Demographic Factors. *Asian J Indiv Organ Behav.*, 5, 128-42. <https://doi.org/10.51847/LH4LvglPi>.
- Gunz, H. P. ve Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26,105-111. doi:10.1002/job.300.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*, (7th edition), Upper Saddle River: Pearson Education.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In And Out Of Organizations*, U.S.: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231174>.
- Helmstadter, G. C. (1964). *Principles of Psychological Measurement*, New York: Appleton-Century-Crofts.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing And Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>.
- Hirschi, A., Johnston, J.S., De Fruyt, F., Ghetta, A. ve Orth, U. (2021). Does Success Change People?: Examining Objective Career Success As A Precursor For Personality Development. *Journal of Vocational Behavior*, 127, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103582>.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office And The Person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413. <https://doi.org/10.1086/217711>.

- İbrahim, M.M.S. ve Amari, A.A. (2018). Influence Of The Psychological Capital And Perceived Organizational Support On Subjective Career Success: The Mediating Role Of Women's Career Adaptability In The Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9), 189-206.
- Jung, H. S., ve Yoon, H. H. (2015). The Impact Of Employees' Positive Psychological Capital On Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviors In The Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 1135-1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>.
- Jung, S., Han, K. ve Kim, K. (2024). Individual-Level Positive Psychological Capital That Enhances Managers' Transformational Leadership Effectiveness On Nurse Career Success. *International Nursing Review*, 71, 977-984. <https://doi.org/10.1111/inr.12958>
- Karatekin Alkoç, Y. (2022). *Sosyal, Beşeri ve Psikolojik Sermayenin Kariyer Başarısına Olan Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/server/api/core/bitstreams/f69a6691-ce0b-4413-a983-acc57e48639e/content>.
- Karatekin Alkoç, Y. ve Eryılmaz, M. (2026). The Influence Of Social, Human And Psychological Capital On Career Success: A Study In The Turkish Banking Sector. *Middle East J. Management*, 13 (1), 21-58.
- Kauffeld, S. ve Spurk, D. (2022). Why Does Psychological Capital Foster Subjective And Objective Career Success? The Mediating Role Of Career-Specific Resources. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 285-308. <https://doi.org/10.1177/106907272111040>.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>.
- Lin, N. (2008), Building A Network Theory Of Social Capital. Lin, N., Cook, K. and Burt, R.S. (Ed.), in *Social Capital Theory and Research*, (pp. 3-30). United Kingdom: Routledge.
- Luthans, F., Avolio, J. B., Avey, J. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007.

- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003.
- Luthans F. ve Youssef C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/014920630730081>.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, J. B. ve Avey, J. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, NY:McGraw Hill.
- Oh, E. ve Tak, J. (2012). Study On The Influence Of Career Planing And Positive Psychological Capital On Subjective Career Success: Moderating Effects Of Future Time Perspective And Coaching Leadership. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(4), 727-748. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v25i4.727-748>.
- Özer, S., Topaloğlu, P. ve Özmen, T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Academic Review*, 13(4), 437-447.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. ve Podsakoff, N. P. (2012). Sources Of Method Bias In Social Science Research And Recommendations On How To Control It. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Polatçı, S., Uçan Özcan, S., Atak, İ. (2025). Psikolojik Sermaye Ve İşte Mutluluk Etkileşiminde Mesleki Kimlik Algısı Ve Role Tutulmanın Aracılık Rolü, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27/Özel Sayı, s. 74-93.
- Raosoft, (2024). Sample Size Calculator. Erişim: 02 Temmuz 2024, <http://www.raosoft.com/samplesize.html>.
- Ren, H., Wen, Z., Chen, Q. ve Ye, B. (2013). The Impact Mechanism Of Work Team Leaders' Psychological Capital On Followers' Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Model. *Acta Psychologica Sinica*, 45(1), 82-93. doi: 10.3724/SP.J.1041.2013.00082.

- Sağlık Bakanlığı, (2022). Sağlık İstatistikleri. Erişim: 20 Ekim 2024, <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/48054/0/siy202205042024pdf.pdf>.
- Salik Ata, N. ve Aksu, N. (2023). Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 10(99), 2389–2393. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396838>.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, And Health: Assessment And Implications Of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. doi: 10.1037//0278-6133.4.3.219.
- Seema, A. ve Sujatha, S. (2017). Perceived Organisational Support On Career Success: An Employee Perspective: An Empirical Study From An Indian Context. *Middle East J. Management*, 4(1), 22–38.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. ve Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation Of Interventions. *American Psychologist*, 60, 410–421. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.410.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. ve Dullaghan, T. R. (2015). Development Of A New Scale To Measure Subjective Career Success: A Mixed-Methods Study. *Journal of Organizationam Behavior*, 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. ve Higgins, R. (1996). Development And Validation Of The State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>.
- Sturges, J. (1999). What is Means To Succeed: Personal Conceptions Of Career Success Held By Male And Female Managers At Different Ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00130>.
- Sultana, R. ve Malik, Ö. F. (2020). Protean Career Attitude, Perceived Internal Employability And Perceived External Employability: Does Self-Efficacy Make A Difference?. *Middle East Journal of Management (MEJM)*, 7,4, 343-364. doi: 10.1504/MEJM.2020.108076
- Şen, C. ve Mert, İ. S. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21. <https://doi.org/10.18506/anemon.453906>.

- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. ve Soysal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*, İstanbul: Can Yayınları.
- Toyata, B., Kızrak, M. ve Çakar, M. (2024). The Impact Of High-Performance Human Resource Practices On Subjective Career Success: The Mediating Role Of Psychological Capital And Organizational Commitment. *JEEMS*, 29(2), 215 – 241 Doi: 10.5771/0949-6181-2024-2-215.
- Türker, G. (2023). Sigortacılık Sektöründe Başarı Kriteri Olarak Pozitif Psikolojik Sermaye (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- van Vianen, A.E.M., de Pater, I.E. ve Preneen, P.T.Y. (2019), Career Success: Employability And The Quality Of Work Experiences. Athanasou, J.A. and Perera, H.N. (Ed.), in *International Handbook of Career Guidance*, (pp. 241-262). Switzerland: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_11
- Wagnild, G. M. ve Young, H. M. (1993). Development And Psychometric Evaluation Of The Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi Ve Geçerlilik: Keşfedici Ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.
- Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X. ve Liu, Y. (2023). The Mediating Role Of Job Satisfaction Between Psychological Capital And Work Engagement Among Chinese Nurses During Covid-19 Outbreak: A Comparative Study Between Nurse Specialists And General Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 990216.
- Zhang, C., Xu, W., Zhu, L., Liao, C. (2025) Relationships Between Psychological Capital, Quality Of Work Life And Career Success Among Nurse Managers In Tertiary General Hospitals: A Cross-Sectional Study. *BMC Nurs* 24. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03854-8>.
- Zyberaj, J., Seibel, S., Schowalter, A. F., Pötz, L., Richter-Killenberg, S., ve Volmer, J. (2022). Developing Sustainable Careers During A Pandemic: The Role Of Psychological Capital And Career Adaptability. *Sustainability*, 14(5), 3105. <https://doi.org/10.3390/su14053105>

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Yasemin KARATEKİN ALKOÇ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Yasemin KARATEKİN ALKOÇ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Yasemin KARATEKİN ALKOÇ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Yasemin KARATEKİN ALKOÇ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Yasemin KARATEKİN ALKOÇ