



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2020, 4(6): 386-402

DOI: [10.29226/TR1001.2020.232](https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.232)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Pozitif Psikolojik Sermayenin Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi: Özel Hastane Sektörü Kadın Çalışanları ile Bir Araştırma

Doç. Dr. Murat KOÇ, Çağ Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, e-posta: muratkoc@cag.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-3848-3111](https://orcid.org/0000-0002-3848-3111)

Ayşe İpek KOCA BALLI, Çukurova Üniversitesi, Kozan İşletme Fakültesi, e-posta: ikocaballi@cu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-7808-5807](https://orcid.org/0000-0001-7808-5807)

Dr. Ferah KEKLİK OKUL, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-posta: ferah.keklik06@gmail.com

ORCID ID: [0000-0001-6047-0045](https://orcid.org/0000-0001-6047-0045)

Öz

Bu çalışmanın amacı yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, unvan ve gelir gibi demografik faktörler açısından pozitif psikolojik sermayenin farklılıklarını tespit etmektir. Çalışmada veri toplamak amacıyla Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2018-2019 yıllarında Mersin iline bağlı özel hastanelerde istihdam edilen 2249 kadın çalışan oluşturmaktadır. Araştırma evreninden kolayda örnekleme yoluyla seçilen örneklem grubundan toplanan 412 anket analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 23 istatistik paket programı ve Lisrel programı kullanılmıştır. Çalışma kapsamında verilerin analiz edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, frekans değeri, yüzde, varyans), T testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin unvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer yandan kadın çalışanların yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, çalışma sürelerine ve aylık gelirlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Demografik Faktörler, Özel Hastane Sektörü

Makale Gönderme Tarihi: 10.08.2020

Makale Kabul Tarihi: 8.10.2020

Önerilen Atıf: Koç, M., Koca Ballı, İ. A., Keklik Okul, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi: Özel Hastane Sektörü Kadın Çalışanları ile Bir Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 386-402.

© 2020 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

**Bu çalışma, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalında, Doç. Dr. Murat KOÇ ve Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI danışmanlığında, Ferah KEKLİK OKUL tarafından tamamlanan doktora tezinden türetilmiştir.*



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2020, 4(6): 386-402

DOI: [10.29226/TR1001.2020.232](https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.232)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

Investigation of Positive Psychological Capital in Terms of Demografic Factors : A Research with Female Employees in the Private Hospital Sector

Assoc. Prof. Murat KOÇ, Çağ University, Faculty of Science and Literature, e-mail: muratkoc@cag.edu.tr
ORCID ID: [0000-0002-3848-3111](https://orcid.org/0000-0002-3848-3111)

Asst. Prof. Ayşe İpek KOCA BALLI, Çukurova University, The Faculty of Kozan Business Administration, e-mail: ikocaballi@cu.edu.tr
ORCID ID: [0000-0001-7808-5807](https://orcid.org/0000-0001-7808-5807)

Dr. Ferah KEKLİK OKUL, Çağ University, Institute of Social Sciences, e-mail: ferah.keklik06@gmail.com
ORCID ID: [0000-0001-6047-0045](https://orcid.org/0000-0001-6047-0045)

Abstract

The aim of this study is to determine the differences of positive psychological capital in terms of age, marital status, educational status, working time, title and income demographic factors. The “Positive Psychological Capital Scale”, developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) were used for data collection. The research population of the study consists of 2247 female employees employed in private hospitals in Mersin province in 2018-2019. 412 questionnaires collected from the sampling group selected by convenience sampling from the research population were included in the study. SPSS 23 statistical package program and Lisrel program were used for data analysis. Confirmatory factor analysis, descriptive statistics (arithmetic mean, standard deviation, percentage and frequency values), T test and one way anova were used within the scope of the study. As a result of the research, it has been determined that the positive psychological capital of female employees varies significantly according to the title. On the other hand, it was concluded that there is no significant differences in psychological capital levels of the female employees according to their marital status, age, educational status, working time and monthly income.

Keywords: Positive Psychological Capital, Demografic Factors, Private Hospital Sector

Received: 10.08.2020

Accepted: 8.10.2020

Suggested Citation: : Koç, M., Koca Ballı, İ, A., Keklik Okul, F. (2020). Investigation of Positive Psychological Capital in Terms of Demografic Factors: A Research with Female Employees in the Private Hospital Sector, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 4(6), 386-402

GİRİŞ

Son yıllarda gelişim süreci hızlanan pozitif psikoloji ve örgütsel psikoloji alanındaki gelişmeler örgütlerdeki iş gücünün güçlü yönlerinin ortaya çıkartılması ve arttırılmasının en az diğer sermaye yatırımları kadar örgüte katkı sağlayacağını göstermektedir. Özellikle 2002 yılından itibaren pozitif psikolojiye ilginin artması ile insan hayatında negatif duygu, düşünce ve yaklaşımların yerine pozitifliği esas alan yaklaşımlar araştırılmaya başlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı da pozitif psikolojiye bağlı gelişmelerin ürünü olarak ortaya çıkmış pozitif eğilimlerin oluşumunu temsil eden yeni bir kavramdır. Bireylerin pozitif yönlerine odaklanan; özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlikle karakterize edilen bu 4 önemli boyut yapılan çalışmalar sonucunda “Pozitif Psikolojik Sermaye” başlığı altında belirlenen bir alan oluşturmuştur (Luthans vd., 2004: 45-50). Pozitif psikolojik sermaye örgütlerdeki insan unsurunun pozitif psikolojik kaynakları, pozitif psikolojik gelişimi, sağlığı ve aynı zamanda mutluluğuyla yakından ilişkilidir. Bireysel ve örgütsel düzeyde performansın arttırılması için çalışanın iş tutumlarıyla ilişkili deneyim veya eğitimle geliştirilebilen özellikler bütünüdür (Yıldız ve Örü, 2016: 270). Bu bağlamda çalışanların geliştirdiği pozitif psikoloji sermaye algısı örgütler için önemli çıktıları olan ve sürekli gelişen bir değerdir.

Bu çalışmanın amacı, kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin demografik faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Araştırmanın sadece kadın çalışanlar ile yapılmasının nedeni; bireyin belirli bir andaki psikolojik durumunu ve psikolojik kapasiteni yansıtan pozitif psikolojik sermaye algısının bireyin içsel ve dışsal faktörlerden etkilenmesine dayanmaktadır. Örneğin özyeterliliğin ve umudun yüksek seviyede olması bireyin kendisine bağlı iken iyimserlik ve dayanıklılık ise dış çevre koşullarına bağlıdır. Bu nedenle toplumdaki kültürel yapı, yaşam kalitesi, eğitim, çalışma koşulları, deneyim gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle bireyin pozitif psikolojik sermayesi farklılık gösterebilmektedir. Kadın çalışan, iş hayatı ile birlikte ailevi sorumluluklarını da yerine getirmesine ek olarak iş-aile çatışması, cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu, cinsel taciz gibi pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Kadın çalışan erkek çalışana göre pozitif psikolojik sermaye algısını farklı düzeylerde yaşayabilmektedir. Bu nedenle araştırma sadece kadın çalışan özelinde gerçekleştirilmiştir. Nitekim, Erkmek ve Esen (2012), Kızanlı ve Çöp (2017), Şevik (2019), Akduru (2019) ve Yılmaz (2020) tarafından yapılan çalışmalarda erkek çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin kadın çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu ve cinsiyetin anlamlı farklılıklara kaynaklık ettiği ortaya konulmuştur.

Örgütlerde çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirebilmek ve sürekli değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmek için pozitif örgütsel davranışın ileri sürdüğü özelliklere gereksinim vardır. Örgütsel yaşamın daha iyi anlaşılması, insan faktörünü geliştirmek ve örgüt yönetimine yardımcı olmasını sağlayabilmek için bu alanda yapılan çalışmaların, literatüre ve uygulayıcılara önemli faydalar sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde araştırmanın amacı, genel yaklaşımı ve mantığı ile araştırmada kullanılan kavramlarının açıklanmasına yer verilmiştir. İkinci bölüm konuyla ilgili alan yazın araştırması sonucu elde edilen bilgilerin yer aldığı kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Araştırma yönteminin detaylı bir şekilde anlatıldığı üçüncü bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırma hipotezleri, veri toplama araçları, verilerin toplanması, araştırmanın prosedürü, yapılışı ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır. Son bölümde ise araştırma bulguları alan yazındaki diğer araştırma sonuçları ile tartışılarak daha sonraki araştırmalar için öneriler bulunmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Pozitif Psikolojik Sermaye ve Bileşenleri

Pozitif psikoloji, insan, grup ve kurum bazında işlevini en iyi şekilde yerine getirebilmeye katkı sağlayan koşulları ve süreçleri inceleyen bilim dalıdır (Gable ve Haidt, 2005: 104). Seligman ve

Csikszentmihalyi (2000) tarafından pozitif psikoloji bilimsel kaynaklara dayanarak birey, aile ve toplumun gelişimini sağlamak için etkili müdahale alanları oluşturmaya çalışan yeni bir psikolojik hareket olarak tanımlanmıştır. Günümüzde pozitif psikoloji ile ilgili dünya genelindeki fikir birliği bireylerin ruhsal hastalıkları, zihinsel problemleri ve bunların tedavi yöntemleri gibi sadece negatif durumları değil bununla birlikte pozitif kavramları da göz önünde bulunduran daha dengeli bir yaklaşımın gerekli olduğudur (Luthans ve Youssef, 2007: 321-322).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış kriterlerini bir araya getiren bütünleştiren üst düzey çekirdek bir yapıdır ve öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlikle karakterize edilen 4 bileşenden oluşmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 45-50). Pozitif örgütsel davranış alanındaki 4 önemli bileşen yapılan çalışmalar sonucunda "Pozitif Psikolojik Sermaye" başlığı altında toplanarak bir alan oluşturmuştur. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri aşağıda tanımlanmıştır.

İyimserlik: Bireyin moralinin ve beklentilerinin yüksek olması, pozitif bir tutum içerisinde amaç belirleyen, güdüleyici, zorluklar karşısında daha sağlam durabilen, kişisel yeterlilikleri az olsa da fiziksel ve psikolojik yönden hareketli bireylerin ruh halini ifade etmektedir (Çalışkan ve Erim, 2010: 265). Keleş'e (2011) göre iyimserlik, bireyin amacına ulaşabilmesi için çaba göstermesi, gösterdiği çabanın sürekliliğini sağlaması ve hayatta iyi şeylerle karşılaşacağına dair genellenmiş bir beklentidir.

Özyeterlilik: Özyeterlilik, çalışanların görev ve sorumluluklarını belirli koşullarda yerine getirmek suretiyle başarıya ulaşabilmeleri için gerekli olan davranış örüntülerini, motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını harekete geçirebilme yeteneklerine olan inancı ve güveni olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu bağlamda özyeterlilik, bireyin yeteneğini gösteren bir algı değil, bireyin kendi yeteneklerine olan inancıdır. Özyeterlilik, amaca ulaşabilmek için gerekli çabayı, zorluklar karşısında ne kadar süre dayanabileceğini ve başarısızlık durumunda bireyin göstereceği tepkiyi etkilemektedir.

Umut: Umut kavramı pozitif psikolojide bireyin hedefe yönelik kararlılığı ve bu hedefe ulaşırken kullandığı yolların etkileşimi sonucunda oluşturduğu bilişsel eğilim olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre, istenen hedeflere yönelik yollar geliştirmek ve bu yolları kullanmadaki kararlılığı içeren algılanan yeteneklerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Snyder, 2000: 8).

Psikolojik Dayanıklılık: Stres, başarısızlık, belirsizlik, çatışma, sorumluluğu arttıran durumlar ve olumlu strese neden olan olaylarda bireyin kendini toparlama ve iyileşme kapasitesidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 112-116). Ayrıca dayanıklılık sadece olaylar meydana geldiğinde tepkisel davranmak için kullanılan bir kavram değil, aynı zamanda proaktif olarak öğrenme ve sorumlulukları önceden keşfederek ilerlemek için de kullanılan bir kavramdır.

Pozitif psikolojik sermayenin yukarıda ifade edilen tüm bileşenleri bağımsız ancak birbirleriyle ilişkilidir. Örneğin umutlu insanlar aynı zamanda psikolojik açıdan daha dayanıklıdırlar ve zorlukların üstesinden gelmek konusunda daha fazla güdülenmektedirler. Özyeterlilikleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve psikolojik dayanıklılıklarını daha kolay bir şekilde hayatlarına transfer edip uygulayabilmektedirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 19). Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayenin etkisinin, her bir bileşenin etkisinin toplamından daha fazla olduğu ileri sürülmektedir (Keleş, 2011: 348).

Alan yazında pozitif psikolojik sermayeyi demografik faktörler bağlamında inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Yılmaz (2020) tarafından yapılan çalışmada kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu, 6-10 yıl arası sürelerde çalışanların özyeterliliğinin en yüksek düzeyde olduğunu bulgulamıştır. Ancak pozitif psikolojik sermaye algısının yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Şen, Mert ve Eroğlu (2019) tarafından yapılan çalışmada çalışanların yaşları ve çalışma süreleri arttıkça öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliklerinin de arttığı tespit edilmiştir. Ancak çalışanların psikolojik sermaye ve bileşenlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Tösten ve Özgan (2017) yaptıkları çalışmada evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğunu; iş tecrübesi ile maaş memnuniyet düzeyi arttıkça pozitif psikolojik sermaye algısının da arttığını tespit etmişlerdir.

Guan, Li ve Ma (2017) tarafından iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin kontrolünde psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Yıldız ve Örü (2016) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi, statüsü yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu, yaş, iş tecrübesi ve örgütteki çalışma süresi arttıkça psikolojik sermaye düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Erkmen ve Esen (2012) tarafından yapılan çalışmada erkek çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin, kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu ayrıca toplam çalışma süresi arttıkça, çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Luthans vd., (2007) tarafından pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının geliştirilebilir ve müdahalelere açık olduğunu belirterek yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye müdahalesinin ardından deney grubundaki işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığını tespit etmişlerdir. Luthans vd., (2010) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise çalışanların cinsiyetleri, yaşları ve çalışma süreleri açısından psikolojik sermaye alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Werner ve Smith (1982) tarafından yapılan çalışmada yaş gruplarına göre ayrılan çalışanların dayanıklılıklarının gelişmesinde çocukluk dönemlerinin önemli rol oynadığı, ailesel ve toplumsal destek gören kişilerin öz yeterliliklerinin olumlu yönde arttığı belirtilmiştir.

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı özel hastane sektörü kadın çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma süresi ve unvan gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu çalışmada, nicel yönelimli araştırma deseni uygulanmıştır. Çalışmada sayısal veriler kullanılarak, genellenebilir sonuçlara ulaşmak hedeflenmiştir. Evreni temsil edebilme gücüne sahip örneklem kitlesinden kolayda örneklem yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma evrenini Mersin Tabip Odası'ndan alınan bilgiye göre 2018-2019 yılları arasında Mersin ilinde faaliyet gösteren 32 adet özel hastanede istihdam edilen 2249 kadın çalışan oluşturmaktadır. Örneklem sayısının belirlenmesinde Gürbüz ve Şahin (2014) tarafından farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüklerini tespit etmek için hazırlanan tablo referans olarak kabul edilmiştir. Kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen 12 özel hastanede çalışan 500 kadın katılımcıdan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Veriler toplandıktan sonra 42 anketin boş bırakılması, 46 anketin eksik ve hatalı doldurulması nedeniyle toplam 412 anket araştırma kapsamına alınmıştır.

Bu araştırmanın sınırlılıkları, zaman, maliyet ve kullanılan ölçme aracı ile ilgilidir. Araştırma evreninin tamamına ulaşmak zaman, maliyet ve sağlık sektöründeki çalışanlara ulaşmanın daha zor olması gibi nedenlerden mümkün değildir. Çalışma, evreni temsil edebilme gücüne sahip olan örneklem ile sınırlıdır. Araştırma kapsamındaki kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri, "Pozitif psikolojik sermaye ölçeği" nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Araştırmanın geçerlilik analizi doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Verilerin güvenilirliğini tespit etmek için ise "Cronbach's Alfa" değerinden yararlanılmıştır. Araştırma örneklemini için tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, frekans, yüzdelik dilim ve varyans) hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin medeni duruma anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız gruplarda t-testi yapılmıştır. Yaş, eğitim durumu, gelir

düzeyi, çalışma süresi ve unvan değişkenlerinde farklılıkların analizi için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ise Post Hoc testi uygulanmıştır.

Verilen bilgiler ışığında oluşturulan hipotezler şunlardır:

H₁: Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H₂: Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₃: Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₄: Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

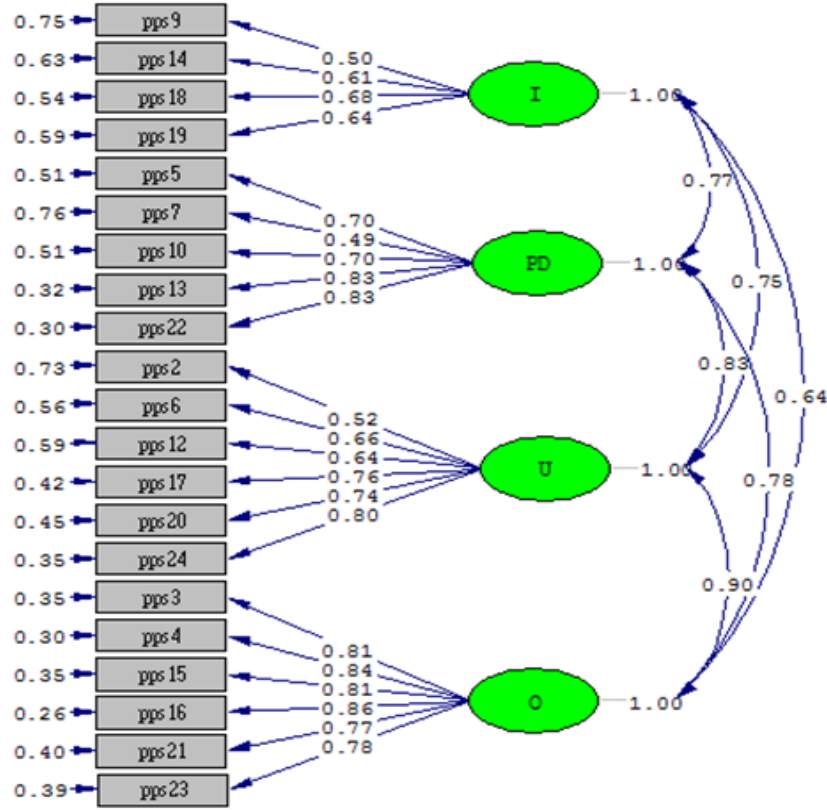
H₅: Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₆: Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri unvana göre farklılaşmaktadır.

Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorulardan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” bulunmaktadır. İkinci bölümde, Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyut, 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği bulunmaktadır. Luthans ve arkadaşları (2007) geliştirdikleri pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliğini dört farklı örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla test etmişlerdir. Araştırma sonucunda ölçeğin genel güvenilirlik sonuçlarının dört örneklem için kabul görmüş sınırların üzerinde olduğu ortaya konulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğini Türkçe’ye uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları; Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan çalışma sonucunda ölçeğin 1, 8 ve 11. maddelerin değerlerinin 0,20’nin altında kalması nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. 21 maddelik ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,45 ile 0,73 arasında değiştiği bulgulanmıştır. Ölçeğin genel güvenirlik (Cronbach’s Alfa) katsayısı; .91, iyimserlik için .67, psikolojik dayanıklılık için .68, öz yeterlilik için .85, umut için .81, , olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Çetin ve Basım, 2012). Psikolojik sermaye ölçeği 6’lı derecelendirme olarak hazırlanmıştır. Ölçeğin derecelendirme yapısı; Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen katılmıyorum, Kısmen katılıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur.

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Bu araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğinin ve faktör yapısının elde edilen verilerle uyumlu olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile tespit edilmiştir. Analizde iyimserlik bileşenindeki 1. ve 11. maddeler ile psikolojik dayanıklılık bileşenindeki 8. madde geçerlilik katsayıları kabul görmüş sınırların altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.



Chi-Square=612.70, df=183, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği 21 Maddelik Faktör Yapısı

Şekil 1’de ölçekte yer alan 21 madde ile ölçeğin 4 faktörlük yapısı doğrulanmıştır ve maddelerin faktör yüklerinin. 0.49 ile. 0.86 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 1’de DFA ile elde edilen mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri ile araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları

İndeks (Uyum Ölçüleri)	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Bulguları	Sonuç
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,35	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.078	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	0.055	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.96	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.97	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.97	Mükemmel Uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003: s.53.; Munro, 2005

Tablo 1’de ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3,35, SRMR değerinin 0,05, CFI değerinin 0,97; RMSEA değerinin 0,078, NFI değerinin 0,96, IFI değerinin 0,97 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin yeterli uyum değerlerine ulaştığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yükleri ve Cronbach’s Alfa katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları

Sorular	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE		,937
İYİMSERLİK		
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	0,50	
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	0,61	,689
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceğı konusunda iyimserimdir.	0,68	
Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	0,64	
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK		
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	0,70	
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	0,49	,828
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	0,70	
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	0,83	
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	0,83	
UMUT		
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	0,52	
Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	0,66	
Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	0,64	,823
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	0,76	
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	0,74	
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	0,80	
ÖZYETERLİLİK		
Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0,81	
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,84	
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,81	
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	0,86	,920
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,77	
Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçi, tüketici vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0,78	

Tablo 2'teki Cronbach's Alfa katsayıları incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı ,937, iyimserlik bileşeninin ,689, psikolojik dayanıklılık bileşeninin ,828, umut bileşeninin ,823 ve özyeterlilik bileşeninin ,920 olduğu gözlenmiştir. Elde edilen katsayılar ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

BULGULAR

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ölçeğı ve boyutlarına ilişkin açıklayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

	N	Ort.	SS.
POzitif Psikolojik Sermaye	412	3,984	0,636
İyimserlik	412	3,754	0,757
Psikolojik Dayanıklılık	412	3,994	0,769
Umut	412	4,005	0,667
Özyeterlilik	412	4,109	0,762

Tablo 3’de görüleceği üzere pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt bileşenlerinden daha düşük düzeyde ortalama değere sahip olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik bileşeninin ortalama değerinin en düşük düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın ise özyeterlilik bileşenine ait olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma süresi ve unvan ile ilgili frekans ve yüzdelik değerleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans (f) n= 412	Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	219	53,2
	Bekar	193	46,8
Yaş	18-29 yaş arası	173	42
	30-39 yaş arası	128	31,1
	40-49 yaş arası	80	19,4
	50 yaş ve üzeri	31	7,5
Eğitim Durumu	Lise	145	35,2
	Ön lisans	128	31,1
	Lisans	109	26,5
	Lisansüstü	30	7,3
Çalışma Süresi	1 yıldan Az	69	16,7
	1-5 Yıl Arası	103	25,0
	6-10 Yıl Arası	112	27,2
	11-15 Yıl Arası	46	11,2
	16-20 Yıl Arası	46	11,2
	21Yıl ve Üzeri	36	8,7
Aylık Gelir	1500-2000 TL	211	51,2
	2001-3000 TL	115	27,9
	3001-4000 TL	30	7,3
	4001 TL ve Üzeri	56	13,6
Unvan/Pozisyon	Hasta Bakıcı	36	8,7
	Sekreter	72	17,5
	Hemşire	115	27,9
	Doktor	43	10,4
	Yönetici	15	3,6
	Sağlık Teknisyeni	131	31,8

Tablo 4’te görüleceği üzere araştırmaya katılan 412 kadın çalışanın %53,2’sinin evli, % 46,8’inin bekadır. % 42’si 18-29 yaş aralığında, % 31,1’i 30-39 yaş aralığında, % 19,4’ü 40-49 yaş aralığında, % 7,5’i 50 yaş ve üzerindedir. % 35,2’si lise, % 31,1’i ön lisans, % 26,5’i lisans, % 7,3’ü lisansüstü programlardan (Yüksek Lisans, doktora) mezundur. %16,7’si 1 yıldan az, % 25’i 1-5 yıl arası, % 27,2’si 6-10 yıl arası, % 11,2’si 11-15 yıl arası, % 11,2’si 16-20 yıl arası, % 8,7’si 21 yıl ve üzeri sürelerde çalışmaktadır. % 51,2’si 1500-2000 TL arası, % 27,9’u 2001-3000 TL arası, % 7,3’ü 3001-4000 TL arası, %

13,6'sı 4001 TL ve üzeri gelire sahiptir. % 8,7'si hasta bakıcı, % 17,5'i sekreter, % 27,9'u hemşire, % 10,4'ü doktor, % 3,6'sı yönetici ve % 31,8'i ise sağlık teknisyeni olarak çalışmaktadır.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları bazında demografik özelliklerden kaynaklanan algı farklılıklarının analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi İçin t Testi

	Medeni Durum	N	Ort.	SS.	t	P
Pozitif Psikolojik Sermaye	Evli	219	4,013	,596	,982	0,264
	Bekar	193	3,952	,678		
İyimserlik	Evli	219	3,751	,743	,-71	0,581
	Bekar	193	3,757	,774		
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	219	4,019	,758	0,716	0,474
	Bekar	193	3,965	,782		
Umut	Evli	219	4,051	,631	1,486	0,138
	Bekar	193	3,953	,702		
Özyeterlilik	Evli	219	4,145	,717	1,014	0,315
	Bekar	193	4,069	,811		

p<0,05

Tablo 5'te katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05). **H₁ hipotezi** olan, "Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır" **reddedilmiştir**.

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t Testi

	Yaş Aralığı	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	18-29	173	3,994	0,561	1,299	0,274
	30-39	128	3,968	0,599		
	40-49	80	3,863	0,778		
	50 ve üzeri	31	3,958	0,509		
İyimserlik	18-29	173	3,689	0,708	0,441	0,724
	30-39	128	3,642	0,654		
	40-49	80	3,667	0,705		
	50 ve üzeri	31	3,541	0,626		
Psikolojik Dayanıklılık	18-29	173	4,109	0,650	3,043	0,567
	30-39	128	3,976	0,761		
	40-49	80	3,847	0,917		
	50 ve üzeri	31	3,793	0,912		
Umut	18-29	173	4,034	0,607	3,160	0,648
	30-39	128	4,056	0,589		
	40-49	80	3,808	0,896		
	50 ve üzeri	31	4,139	0,492		
Özyeterlilik	18-29	173	4,113	0,710	1,253	0,290
	30-39	128	4,145	0,726		
	40-49	80	3,983	0,776		
	50 ve üzeri	31	4,263	0,499		

Tablo 6’da katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$). **H₂ hipotezi** “Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır” **reddedilmiştir**.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıklarının Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Lise	145	3,919	0,660		
	Ön Lisans	128	4,071	0,621		
	Lisans	109	3,984	0,639	1,374	0,250
	Lisansüstü	30	3,933	0,549		
İyimserlik	Lise	145	3,703	,7575		
	Ön Lisans	128	3,873	0,734	1,757	0,155
	Lisans	109	3,723	0,792		
	Lisansüstü	30	3,600	0,684		
Psikolojik Dayanıklılık	Lise	145	3,992	0,771		
	Ön Lisans	128	4,117	0,725		
	Lisans	109	3,901	0,806	2,197	0,88
	Lisansüstü	30	3,813	0,761		
Umut	Lise	145	3,951	0,726		
	Ön Lisans	128	4,047	0,644		
	Lisans	109	4,032	0,638	0,552	0,647
	Lisansüstü	30	3,994	0,556		
Özyeterlilik	Lise	145	3,970	0,770		
	Ön Lisans	128	4,189	0,765		
	Lisans	109	4,180	0,756	2,531	0,057
	Lisansüstü	30	4,194	0,668		

Tablo 7’de katılımcıların pozitif psikolojik sermayenin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$). **H₃ hipotezi** “Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır” **reddedilmiştir**.

Tablo 8. Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi

	Aylık Gelir	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	1500-2000	211	3,971	,654		
	2001-3000	115	3,976	,545		
	3001-4000	30	4,00	,660		
	4001 TL ve Üzeri	56	4,043	,731	,200	,897
İyimserlik	1500-2000	211	3,787	,784		
	2001-3000	115	3,656	,712		
	3001-4000	30	3,783	,678	,893	,445
	4001 TL ve Üzeri	56	3,812	,780		
Psikolojik Dayanıklılık	1500-2000	211	4,008	,750		
	2001-3000	115	3,956	,761		
	3001-4000	30	4,100	,843	,336	,799
	4001 TL ve Üzeri	56	3,961	,826		
Umut	1500-2000	211	3,984	,682		
	2001-3000	115	4,014	,571		
	3001-4000	30	4,028	,601		
	4001 TL ve Üzeri	56	4,054	,815	,186	,906
Özyeterlilik	1500-2000	211	4,051	,787		
	2001-3000	115	4,167	,668		

3001-4000	30	4,039	,762		
4001 TL ve Üzeri	56	4,253	,834	,1387	,246

Tablo 8’ de katılımcıların psikolojik sermayelerinin aylık gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$). **H₄ hipotezi**, “Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri aylık gelir durumuna göre farklılaşmaktadır” **reddedilmiştir**.

Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi

	Çalışma Süresi	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	1 yıldan az	69	3,981	,595		
	1-5 yıl	103	4,008	,676		
	6-10 yıl	112	3,942	,655		
	11-15 yıl	46	4,014	,564	,164	0,976
	16-20 yıl	46	4,012	,715		
	21 yıl ve üzeri	36	3,984	,538		
İyimserlik	1 yıldan az	69	3,899	,766		
	1-5 yıl	103	3,767	,762	,964	0,440
	6-10 yıl	112	3,730	,722		
	11-15 yıl	46	3,690	,796		
	16-20 yıl	46	3,7610	,830		
	21 yıl ve üzeri	36	3,583	,679		
Psikolojik Dayanıklılık	1 yıldan az	69	4,052	,656		
	1-5 yıl	103	4,052	,740	,835	0,528
	6-10 yıl	112	3,923	,759		
	11-15 yıl	46	4,004	,783		
	16-20 yıl	46	4,070	,864		
	21 yıl ve üzeri	36	3,822	,935		
Umut	1 yıldan az	69	3,969	,626		
	1-5 yıl	103	4,008	,752		
	6-10 yıl	112	3,979	,673	,231	0,949
	11-15 yıl	46	4,058	,506		
	16-20 yıl	46	4,004	,748		
	21 yıl ve üzeri	36	4,083	,548		
Özyeterlilik	1 yıldan az	69	3,990	,710		
	1-5 yıl	103	4,133	,811		
	6-10 yıl	112	4,063	,8085	,896	0,484
	11-15 yıl	46	4,192	,645		
	16-20 yıl	46	4,141	,860		
	21 yıl ve üzeri	36	4,273	,536		

$p<0,05$

Tablo 9’da katılımcıların psikolojik sermayelerinin çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). **H₅ hipotezi**, “Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır” **reddedilmiştir**.

Tablo 10’da ise, katılımcıların psikolojik sermaye, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık boyutlarına verdiği cevaplar unvana göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($p<0,05$). **H₆ hipotezi**, “Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri unvana göre farklılaşmaktadır” **kabul edilmiştir**.

Tablo 10. Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi

	Unvan/Pozisyon	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Hasta bakıcı	36	3,685	,879	3,714	<u>,003</u>
	Sekreter	72	3,873	,596		
	Hemşire	115	3,985	,562		
	Doktor	43	4,081	,631		
	Yönetici	15	4,362	,388		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,053	,630		
İyimserlik	Hasta bakıcı	36	3,514	,910	1,911	,091
	Sekreter	72	3,653	,759		
	Hemşire	115	3,737	,728		
	Doktor	43	3,826	,673		
	Yönetici	15	4,083	,638		
	Sağlık Teknisyeni	131	3,828	,758		
Psikolojik Dayanıklılık	Hasta bakıcı	36	3,594	,923	3,900	<u>,002</u>
	Sekreter	72	3,967	,674		
	Hemşire	115	3,974	,782		
	Doktor	43	3,935	,754		
	Yönetici	15	4,493	,500		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,098	,747		
Umut	Hasta bakıcı	36	3,708	,957	2,807	<u>,017</u>
	Sekreter	72	3,896	,638		
	Hemşire	115	4,004	,558		
	Doktor	43	4,116	,745		
	Yönetici	15	4,211	,469		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,088	,640		
Özyeterlilik	Hasta bakıcı	36	3,852	1,02	3,859	<u>,002</u>
	Sekreter	72	3,919	,777		
	Hemşire	115	4,139	,667		
	Doktor	43	4,337	,749		
	Yönetici	15	4,589	,537		
	Sağlık Teknisyeni	131	4,139	,732		

p<0,05

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği bazında farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan “Post Hoc” test sonuçları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Unvana Göre Çoklu Karşılaştırma

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta Bakıcı	Hemşire	-,2995*	,1194	,013
	Doktor	-,3957*	,1413	,005
	Yönetici	-,6768*	,1922	,000
	Sağlık Teknisyeni	-,3675*	,1177	,002
Hemşire	Hasta bakıcı	,2995*	,1194	,013
	Yönetici	-,3772*	,1717	,029
Yönetici	Hasta bakıcı	,6767*	,1922	,000
	Sekreter	,4889*	,1775	,006
	Hemşire	,3772*	,1717	,029

* p<0,05

Tablo 11’de görüleceği üzere; hasta bakıcıların pozitif psikolojik sermayelerinin diğer gruplardan daha düşük olduğu, hemşirelerin pozitif psikolojik sermayelerinin hasta bakıcılardan daha yüksek yöneticilerden ise daha düşük olduğu; yöneticilerin pozitif psikolojik sermayelerinin ise hasta bakıcı, sekreter ve hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. “Psikolojik Dayanıklılık” Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta bakıcı	Sekreter	-,3722*	,1543	,016
	Hemşire	-,3795*	,1443	,009
	Doktor	-,3404*	,1708	,047
	Yönetici	-,8989*	,2323	,000
	Sağlık Teknisyeni	-,5033*	,1422	,000
Doktor	Hasta bakıcı	,3404*	,1708	,047
	Yönetici	-,5585*	,2267	,014
Yönetici	Hasta bakıcı	,8989*	,2323	,000
	Sekreter	,5267*	,2145	,015
	Hemşire	,5194*	,2075	,013
	Doktor	,5585*	,2267	,014

*p<0,05

Tablo 12’de görüleceği üzere; hasta bakıcıların psikolojik dayanıklılıklarının diğer gruplardan daha düşük olduğu, doktorların psikolojik dayanıklılıklarının yöneticilerden daha düşük, hasta bakıcılardan daha yüksek olduğu, yöneticilerin psikolojik dayanıklılıklarının ise hasta bakıcı, sekreter, hemşire ve doktorlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. “Umut” Boyutunda Unvana Göre Çoklu Karşılaştırma

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta bakıcı	Hemşire			
	Doktor	-,2960*	,1258	,019
	Yönetici	-,4079*	,1489	,006
	Yard. Sağlık	-,5028*	,2025	,013
	Teknisyeni	-,3795*	,1240	,002
Yönetici	Hasta bakıcı	,5028*	,2025	,013
Sekreter	Yard. Sağlık	-,1919*	,0967	,048
	Teknisyeni			

* p<0,05

Tablo 13’te görüleceği üzere; hasta bakıcıların umutlarının diğer gruplardan daha düşük düzeyde olduğu, yöneticilerin umutlarının hasta bakıcı, sekreter ve hemşirelerden daha yüksek olduğu, sekreterlerin dayanıklılıklarının ise yardımcı sağlık teknisyenlerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. “Özyeterlilik “ Boyutunda Katılımcıların Unvanına Göre Çoklu Karşılaştırma

I (Unvan)	J (Unvan)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Hasta bakıcı	Hemşire	-,2873*	,1431	,045
	Doktor	-,4854*	,1693	,004
	Yönetici	-,7370*	,2303	,001
	Sağlık Teknisyeni	-,2779*	,1410	,049

Sekreter	Doktor	-,4182*	,1444	,004
	Yönetici	-,6699*	,2127	,002
Yönetici	Hasta bakıcı			
	Sekreter	,7370*	,2303	,001
	Hemşire	,6699*	,2127	,002
	Yard. Sağlık	,4498*	,2057	,029
	Teknisyeni	,4591*	,2043	,025

Tablo 14'te görüleceği üzere; hasta bakıcıların özyeterliliklerinin diğer gruplardan daha düşük olduğu, sekreterlerin özyeterliliklerinin doktor ve yöneticilerden daha düşük olduğu, yöneticilerin özyeterliliklerinin ise diğer gruplardan daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Pozitif psikoloji yaklaşımının ürünü olan pozitif psikolojik sermaye, örgütler için önemli bir değer olan insan unsurundan etkili bir şekilde yararlanmak, insan kaynağının gerçek potansiyelini kullanmak ve arttırmak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar pozitif psikolojik sermayenin çalışan devamsızlığı (Erkuş ve Fındıklı, 2013), stres (Avey, Luthans ve Jensen, 2009), örgütsel bağlılık (Youssef ve Luthans, 2007; Aslan, 2017), iş tatmini (Kaplan ve Bıçkes, 2013), iş performansı (Luhans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010) gibi bireysel ve örgütsel düzeyde pek çok davranış değişkeniyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma, özel hastane sektörü kadın çalışanları örnekleminde psikolojik sermayenin demografik faktörler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulguları kadın çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, aylık gelir değişkenleri açısından farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer yandan pozitif psikolojik sermayenin unvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Katılımcılardan pozitif psikolojik sermayesi en düşük seviyede olanların hasta bakıcılar en yüksek seviyede olanların ise yöneticiler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç alan yazınla paralellik göstermektedir. Benzer bulguya Erkmen ve Esen (2012), McMurray ve ark., (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da ulaşılmıştır. Erkmen ve Esen (2012) tarafından bilişim sektöründe yapılan çalışmada yönetici olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucu yöneticilerin gerekli bilgi birikiminin olması, teknik ve insan ilişkileri becerilerinin gelişmiş olması, kurumda çalıştıkları süre boyunca pek çok sorunun üstesinden gelebilme gibi olması gereken özelliklere bağlamak mümkündür. Diğer bir ifadeyle kendi mesleğinin inceliklerini anlayan yöneticilerin psikolojik kaynaklarının da artması da muhtemeldir.

Bireyin psikolojik durumunu yansıtan ve psikolojik bir kapasite olarak ifade edilen psikolojik sermaye algısının pek çok faktöre göre azalması ya da artması mümkündür. Bu nedenle bu alanda yapılan araştırmaların farklı evren ve örnekleme tekrarlanması öncelikle alan yazını geliştirmek ve diğer araştırma sonuçlarını desteklemek açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan alan yazın araştırması sonucunda pozitif psikolojik sermayenin daha çok diğer örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkisi ile pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranış değişkenlerine etkisinin incelendiği görülmektedir. Daha sonra yapılacak araştırmalar için pozitif psikolojik sermayeye bireysel ve örgütsel düzeyde etki edebilecek araştırma modellerinin test edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akduru, H. E. (2019). *Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.

- Avey, J., Luthans F. and Jensen, S. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5): 677-693.
- Çalışkan, S. C. ve Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (pod) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: Pod'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri, 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Adana.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1): 121-137.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 55-72.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2): 302-318.
- Gable, S. L. and Haidt, J. (2005). What (and why) is Positive Psychology?, *Review of General Psychology*, 9(2): 103-110.
- Guan, C. S., Li Y. and Ma, H. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association Between Occupational Stress and Job Satisfaction Among Township Cadres in a Specific Province of China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(972): 1-12.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz*. Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Kaplan, M. ve Bıçkes, D.M. (2013). The Relationship Between Psychological and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2): 233-242.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye:Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 343-350.
- Kızanıklı, M. ve Çöp, S. (2017). Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Algısı Arasındaki İlişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3): 268-287.
- Luthans, F., Luthans, K. and Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Going beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3): 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3): 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. and Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1): 41-67.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C. and Islam, M. M. (2010). Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in A Nonprofit Organization. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(5): 436-457.

- Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods for Health Care Research*. Philadelphia:Lippincott Williams & Wilkins.
- Schermelleh, K., and Moosbrugger, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2): 23-74.
- Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(1): 5-14.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, A. S. and Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4): 62-74.
- Şen, C., Mert İ.S. ve Eroğlu, K. (2019). Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4): 1171-1192.
- Şevik, Ü. (2019). *Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Werner, E. E. and Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but Invincible: A Study of Resilient Children*, New York: McGraw-Hill.
- Yıldız, H. ve Örü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 269-285.
- Youssef, C. M. and Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency, *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Yılmaz, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, *International Journal of Management and Administration*, 4(4): 71-83.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62): 867-889.