

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK POZİTİF SERMAYE
ÖZDEĞERLENDİRME VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ÖZAL

**Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı: Sağlık Yönetimi**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Mart – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ




SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK POZİTİF SERMAYE
ÖZDEĞERLENDİRME VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ÖZAL

Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi

“Bu tez 01.03/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doc. Dr. Mahmut AKBOLAT	KABUL	
Doç. Dr. Ali Yılmaz	KABUL	
Doc. Dr. Cemal SEZER	KABUL	



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Mustafa ÖZAC
Öğrenci Numarası	:	1360347002
Enstitü Anabilim Dalı	:	Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	Sağlık Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Sağlık Çalışmalarında Psikolojik Parçık Sarmaya Öz Değerlendirilme ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi
Benzerlik Oranı	:	%..18

.....İşletme..... ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesiİşletme..... Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

Mustafa ÖZAC

01.03.2019
İmza

Sakarya Üniversitesiİşletme..... Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Mahmut ARBOLAT
Tarih: 01.03.2019
İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Yüksek lisans dönemim boyunca bilgi ve tecrübeleriyle beni aydınlatan, bana her şartta destek olan ve akademik kariyerinin yanında kişiliğiyle de örnek aldığım çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT hocama teşekkür ederim. Lisans dönemimde fikirleriyle bana destek olan ve bugünlere gelmemde emeği olan çok değerli Doç. Dr. Oğuz IŞIK ve Dr. Öğr. Üyesi Ali YILMAZ hocalarıma teşekkür ederim.

Lisans döneminden başlayarak, akademik hayatta da aynı çatı altında devam eden ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen çok sevgili dostum Öğr. Gör. İsmail BİÇER'e ve yine lisans döneminden süregelen, bana her zaman destek olan çok değerli arkadaşlarım Arş. Gör. Fatma BENK, Arş. Gör. Derya KARABAY ve Havva Hande KORKMAZ'a teşekkür ederim.

Özellikle de beni her zaman destekleyen, çalışmam boyunca bana inanıp destek olan ve her durumda ve her koşulda yanımda olan eşim Dilara'ya ve bugünlere gelmemde emekleri olan ve desteklerini esirgemeyen değerli anneme ve babama, kardeşlerim Müzeyyen ve Ahmed'e teşekkürlerimi borç bilirim.

Mustafa ÖZAL

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	2
TABLolar LİSTESİ.....	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	v
SUMMARY.....	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: POZİTİF PSİKOLOJİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE.....	4
1.1. Pozitif Psikoloji.....	4
1.1.1. Pozitif Psikolojinin Amacı	5
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi	5
1.1.3. Pozitif Psikolojinin İlişkili Olduğu Kavramlar	7
1.2. Psikolojik Sermaye	8
1.2.1. Psikolojik Sermayenin Özellikleri	9
1.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları.....	10
1.2.3. Psikolojik Sermayenin Doğuşuna Neden Olan Faktörler	10
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye	11
1.3.1. Pozitif Psikolojinin Bileşenleri	11
BÖLÜM 2: ÖZ DEĞERLENDİRME	14
2.1. Öz-Değerlendirme Tanımı	14
2.1.1. Öz-Değerlendirmeyi Etkileyen Faktörler.....	14
2.1.2. Öz-Değerlendirmenin Avantajları ve Dezavantajları.....	16
2.1.3. Öz-Değerlendirmeyi Oluşturan Bileşenler.....	17
BÖLÜM 3: YAŞAM DOYUMU	20
3.1. Yaşam Doymu Tanımı	20
3.1.1. Yaşam Doymunun Önemi.....	21
3.1.2. Yaşam Doymuna Etki Eden Faktörler	22

BÖLÜM 4: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	23
4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	23
4.2. Veri Toplama Aracı.....	24
4.3. Veri Toplama Süreci	26
4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	26
4.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler.....	29
4.6. Araştırmanın Kısıtları.....	30
4.7. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	30
BÖLÜM 5: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	37
5.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışmanın Genel Bulguları ...	37
5.2. Genel olarak Psikolojik Sermaye, Öz Değerlendirme ve Yaşam Memnuniyetine Katılım Düzeyi	38
5.3. Psikolojik Sermaye, Öz Değerlendirme ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki ...	38
5.4. Psikolojik Sermaye ve Öz Değerlendirmenin Yaşam Doyumuna Etkisi.....	40
5.5. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Fark Analizi sonuçları	42
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	51
KAYNAKÇA	57
EKLER.....	67
ÖZGEÇMİŞ.....	72

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Normallik Testi Sonuçları.....	29
Tablo 2: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları..	33
Tablo 3: Özbenlik Değerlendirme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	35
Tablo 4: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	36
Tablo 5: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	37
Tablo 6: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama Standart Sapmaları	38
Tablo 7: Psikolojik Sermaye, Özbenlik Değerlendirme ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki.....	40
Tablo 8: Psikolojik Sermayenin Özbenlik Değerlendirmeye Etkisi	41
Tablo 9: Psikolojik Sermaye ve Özbenlik Değerlendirmenin Yaşam Doyumuna Etkisi	41
Tablo 10: Psikolojik Sermayenin Yaşam Doyumuna Etkisinde Özbenlik Değerlendirmenin Aracı Rolü.....	42
Tablo 11: Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 12: Medeni Duruma Göre Fark Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 13: Çalışma Süresine Göre Fark Analizi Sonuçları	46
Tablo 14: Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi Sonuçları	47
Tablo 15: Eğitim durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 16: Görev Yapılan Birime Göre Fark Analizi Sonuçları	50

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Rekabet avantajı için genişleyen sermaye.....	11
Şekil 2: Çalışmanın Modeli	29

Tezin Başlığı: Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Pozitif Sermaye, Özdeğerlendirme ve Yaşam Doymu İlişkisinin İncelenmesi	
Tezin Yazarı: Mustafa ÖZAL	Danışman: Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Kabul Tarihi: Mart 2019	Sayfa Sayısı: vi (ön kısım) +66 (tez) +5 (ek)
Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi	
<p>Günümüzde örgütler giderek karmaşıklaşan ekonomik bir sistemle mücadele etmektedir. Böyle bir ortamda rekabet avantajı sağlamak için insan kaynaklarının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu sebeple pozitif psikoloji, verimliliğin ve performansın artışında bireysel gelişime önem vermektedir. Bu çalışma, pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek olan bireylerin öz değerlendirmesinin olumlu, yaşam doyumunun yüksek olması varsayımıyla planlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde özdeğerlendirmenin aracı rolünü belirlemektir. Çalışma, bir özel sağlık kuruluşunda gerçekleştirilmiştir. Söz konusu sağlık kuruluşunda 290 kişi görev yapmakta olup; bunlardan 180'i çalışmaya katılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra, korelasyon analizi, regresyon analizi, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında ($p=0,05$) analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında güçlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, öz değerlendirmeyi ve yaşam doyumunu istatistiksel olarak pozitif yönde etkilemektedir. Psikolojik sermaye ve öz değerlendirme birlikte değerlendirildiğinde yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Öz değerlendirme medyatör olarak kullanıldığında psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisine pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve görev yapılan birime göre psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunda herhangi bir farklılık bulunmamasına karşılık; medeni durum ve çalışma süreleri bakımından yaşam doyumunda anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sonuç olarak psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunu etkilediği için kişilerin psikolojik durumu kendilerini değerlendirmesi ve yaşam kalitesini yükseltmeleri açısından önemlidir. Çalışanlara bu alanlarda destek ve eğitimler verilmesi önerilmektedir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, psikolojik sermaye, yaşam doymu, öz değerlendirme.	

Title of the Thesis: Examination of the relationship between positive psychological capital, self-assessment and life satisfaction in health care workers	
Author: Mustafa ÖZAL	Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT
Date: March 2019	Nu. of Pages: vi (pretext) +66 (mainbody) +5 (app.)
Department: Health Management	
<p>Today, organizations struggle with an increasingly complex economic system. The importance of human resources is increasing day by day in order to provide a competitive advantage in such an environment. Therefore, positive psychology gives importance to individual development in improving productivity and performance. This study was planned with the assumption that the self-assessment of individuals with high positive psychological capital perception is positive and life satisfaction is high. In this context, the aim of this study was to determine the relationship between psychological capital, psychological satisfaction, self-assessment and the mediating role of self-assessment has in the effect of psychological capital on life satisfaction. The study was conducted in a private health institution. Two hundred ninety people work in this health institution and 180 of participated in the study. In addition to descriptive statistical methods, correlation analysis, regression analysis, Mann Whitney U test and Kruskal Wallis H Test were used for data analysis. Data were analyzed at 95% confidence interval ($p=0.05$). According to the findings obtained from the study, there is a strong and statistically significant relationship between the variables. Psychological capital statistically significant and positively affects personal assessment and life satisfaction. When evaluated together, psychological capital and self-evaluation affect life satisfaction positively. Self-evaluation is a positive contribution to the effect of psychological capital on life satisfaction when used as a mediator. Although there was no difference in psychological capital, self-assessment and life satisfaction according to gender, age educational status and task unit; a significant difference was found in life satisfaction in terms of marital status and working time. As a result, psychological capital affects self-assessment and life satisfaction, so the psychological situation of the people's is important in terms of improving the quality of life and self-assessment. Providing support and training of employees in these areas are advised.</p>	
Keywords: Positive psychology, psychological capital, life satisfaction, self-assessment.	

GİRİŞ

Dünya genelinde oluşan ekonomik krizler sonucunda küresel rekabetin son derece şiddetli ve acımasız olmasıyla işletmelerin ayakta kalması zorlaşmıştır. Yoğun rekabet ortamına uyum sağlayamayan işletmeler hayatlarına son vermekte, sadece rekabet ortamında doğru hamleler yapan işletmeler varlıklarına devam edebilmektedir. Günümüzde işletmelerinde en değerli rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlardan biri insan kaynağına yapılan yatırımdır. İnsana yapılan yatırımlarla ilgili olarak son yıllarda psikologlar; mutluluk, sevgi, gelişim, pozitif bakış, haz gibi insani duyguların araştırmacılar tarafından ilgilenilmediğini, yapılan çalışmaların daha çok insanların negatif yönleriyle ilgilendiğini vurgulayarak, pozitif düşüncelere önem verilmesi konusunda çağrılar yapmıştır. Yapılan bu çağrılar pozitif sosyal bilimlerin temellerinin atılmasına yol açtığı ileri sürülmektedir (Gillham ve Seligman, 1999: 163).

Bu yönelimlerin sonucunda pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmış ve psikolojinin hayattaki kötü şeyleri iyileştirme odağını, pozitif nitelikleri geliştirmeye yöneltecek bir değişimi harekete geçirmeye başlaması pozitif psikolojinin amacı olmuştur (Seligman, 2002: 3). Ayrıca pozitif psikolojinin örgütsel alanda yararlanan pozitif örgütsel davranış hareketi örgüt içindeki çalışanların geliştirilebilir pozitif yetenekleriyle ilgilenmektedir. Kişinin psikolojik pozitif durumu olarak ifade edilen psikolojik sermaye ve bileşenleri ile olumlu bir etkileşim içerisinde örgütsel çıktıları etkilemektedir (Luthans ve diğerleri, 2007: 541). Pozitif örgütsel davranış hareketinde temel olarak ilgilenilen konular arasında; iş doyumunu, çalışma mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi iş çıktılarına etki eden umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık gibi kavramlar sayılabilir (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı örgütsel davranış ve insan kaynakları açısından büyük bir öneme sahip olan pozitif psikoloji ve psikolojik sermaye kavramlarını tanımlamak boyutlarını ve olumlu yanlarını ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın uygulama amacı, pozitif psikolojik sermayenin, yaşam doyumuna ve öz benlik değerlendirmesine etkilerinin rolünü tespit etmektir. Bu amaçla yapılacak araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem literatüre hem de uygulayıcılara yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Beş bolümden oluşın çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikoloji akımından başlayarak, pozitif örgütsel davranış ve son olarak tez çalışmasına konu olan psikolojik sermaye kavramına yer verilmiştir. Psikolojik sermaye başlığında bu sermaye türünün özelliklerine, önemi ve faydalarına ve psikolojik sermayenin doğuşuna neden olan faktörlere yönelik bilgiler yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde öz-değerlendirme ile ilgili literatür bilgisine yer verilmiştir. Öz-değerlendirmenin tanımı, öz-değerlendirmeyi etkileyen faktörler ve öz-değerlendirmenin olumlu ve olumsuz yönleri incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde yaşam doyumunu ile ilgili literatür tartışılmıştır. Bu bağlamda yaşam doyumunun tanımı, önemi ve yaşam doyumuna etki eden faktörlerin üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise araştırmanın yönetimi yer almaktadır. Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, veri toplama süreci, araştırmanın modeli ve hipotezleri, verilerin analizinde kullanılan yöntemler, araştırmanın kısıtları ve araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri hakkında bilgi verilmektedir.

Araştırmanın daha sonraki bölümlerinde verilerden elde edilen bulgular ve bu bulguların tartışılması yapılmakta ve sonuçlara ilişkin öneriler sunulmaktadır.

Çalışmanın Konusu

Çalışmayla öncelikle psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki sağlık çalışanları açısından incelenmektedir. Daha sonra çalışanların iyilik halini ortaya koymasını bakımından önem arz eden psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde öz değerlendirme aracısı rolü üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Psikolojik sermaye kavramını, örgütsel davranış ve insan kaynakları açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda sağlık kurumlarında görev alan sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini geliştirerek örgüte olan bağlılıklarının arttırmak, yaşam kalitelerini yükseltmek, öz değerlendirme seviyelerini geliştirmek için bir araştırma modeli tasarlanmıştır. Bu tasarım, hem kişisel hem de kurumsal anlamda daha etkin ve verimli çalışma koşullarını oluşturma açısından önem arz etmektedir.

Çalışma psikolojik sermaye, özbenlik değerlendirme ve yaşam doyumunun birlikte ele alınması bakımından önem arz etmektedir. Yukarıdaki kavramları farklı kombinasyonlarda ikişerli kullanarak yapılan çalışmalar bulunmasına karşılık; üçünün bir arada olduğu ve özbenlik değerlendirmenin aracı olarak kullanıldığı çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Bu durum literatüre katkı sağlaması bakımından çalışmanın özgün değerini ortaya koyduğu için önemli bulunmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma ile psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin öz değerlendirmelerinin olumlu ve yaşam doyumlarının da yüksek olması beklenmektedir. Bu amaçla, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye algısı, öz değerlendirme ve yaşam doyumunu düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada ayrıca psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde özbenlik değerlendirmenin aracı rolü ve katılımcıların sosyo demografik özelliklerine göre psikolojik sermaye, özbenlik değerlendirme ve yaşam doyumunda farklılık oluşturup oluşturmadığının da ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek olan sağlık çalışanlarının öz değerlendirmesinin olumlu ve yaşam doyumunun yüksek olması varsayımıyla yapılacak olan bu çalışmanın evreni 290 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 programından yararlanılarak tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, Process macro regresyon analizi, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında ($p=0,05$) analiz edilmiştir. Verilerin normalliğini test etmek için Kolomorov-Smirnov testi kullanılmıştır.

BÖLÜM 1: POZİTİF PSİKOLOJİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikolojiden ilk kez Maslow (1954)'un "Motivasyon ve Liderlik" adlı kitabının "pozitif psikolojiye doğru" bölümünde söz edilmiştir. Maslow, psikoloji biliminin negatif olaylarla ilgilenerek işin sadece yarısıyla uğraştığını, bunlarla birlikte psikoloji biliminin, sevgi, iyimserlik, cesaret, aşk, iyilik, doğallık ve harekete geçme gibi yeni ve temel kavramlara ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. (Wright, 2003: 437) .

Maslow tarafından ilk kez ele alınan pozitif psikoloji kavramı daha sonra Seligman ve arkadaşları tarafından kapsamlı bir şekilde incelenip tanımı yapılmıştır. Seligman ve ekibi sağlıklı ve mutlu insanların daha üretken olduklarını belirtmiş ve hedeflerine ulaşmak için pozitif psikoloji yaklaşımına gereksinim duyacaklarını vurgulamıştır (Avolio ve diğerleri, 2007: 7).

Pozitif psikoloji bir bireyin normal şartlarda nasıl olduğunu, bu bireyde olumlu durumların neler olduğunu ve nelerin gelişmekte olduğunu bulmaya çalışarak bu durumları bir gözden geçirme aracı olarak değerlendirmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007: 542). Başka bir deyişle pozitif psikoloji insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve bunun nasıl geliştirilebileceğine odaklanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2006: 29).

Pozitif psikoloji, negatif durumlarla ilgilenmek yerine pozitif durumlarla ilgilenmeyi yeğlemiştir. Bu kapsamda, pozitif psikoloji insanları, kurumları ve grupları geliştiren veya bunlardan en uygun şekilde katkı sağlayan koşullar ve süreçler bilimi olarak tanımlanmaktadır (Gable ve Haidt, 2005: 103). Benzer bir yaklaşım gösteren Sheldon ve King (2001: 216) ise pozitif psikolojiyi "insana özgü olağan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesidir" şeklinde tanımlamaktadır. Buna göre pozitif psikoloji, uzmanların dikkatlerini hasta insanlar yerine, sağlıklı insanlara çekme amacı taşımaktadır. Yetkinlikleri güçlü bireyler oluşturma amacıyla hareket eden pozitif psikoloji akımı, bu yolla bireylerin iyilik halini geliştirerek ruhsal bozuklukların ortaya çıkmasının önlenebileceği savunmaktadır (Seligman, ve Csikszentmihalyi, 2014: 279).

1.1.1. Pozitif Psikolojinin Amacı

Pozitif psikoloji bilimi insanların hayatlarında mutlu olmalarını, iş hayatındaki verimi artırmaya yardımcı olmayı amaçlar ve bu nedenden ötürü insanların güçlü yönlerinin ve yeteneklerinin doğru bir şekilde tespit edilip anlaşılması için çalışmayı amaçlar. (Luthans, 2002: 696). Bu nedenle pozitif psikoloji akımı, geçmişten beri süregelen psikolojik yaklaşımdaki tek yönlülükten (negatiflik) oluşan zayıflığı ortadan kaldırmayı amaçlamakta ve insanların olumlu ve olumsuz duygularını bir arada incelemektedir (Polatçı, 2011: 12).

İkinci Dünya Savaşı'ndan önce psikolojinin; zihinsel hastalıkları iyileştirmek, insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirmek, üstün yetenekleri belirlemek ve geliştirmek olmak üzere üç farklı amacı bulunmaktaydı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 279). Ancak savaştan hemen sonra; 1946'da Eski Muharipler Dairesi'nin kurulmasıyla psikologlar, zihinsel hastalıkları iyileştirerek geçinebileceklerini, 1947'de Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü'nün kurulmasıyla da akademisyenler, hastalıklarla ilgili araştırma yaparlarsa hibe alabileceklerini keşfettiler (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 279). Bu gelişmeler sayesinde, zihinsel hastalıkların anlaşılması ve tedavi edilmesi konusunda birçok çalışma yapıldı ve faydalı sonuçlar elde edildi. Diğer taraftan psikolojinin; insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirme, üstün yetenekleri belirleme ve geliştirme ile ilgili amaçları unutulmuştur. Bu süreçte psikoloji, deneysel odağı bireylerin ıstıraplarını değerlendirmek ve tedavi etmek olan bir kurban bilimine dönüşmüştür (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 279). Bütün bu gelişmelerin tersine pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin hayattaki kötü şeyleri iyileştirme odağını, pozitif nitelikleri geliştirmeye yöneltecek bir değişimi harekete geçirmeye başlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014: 279). Buna göre pozitif psikoloji bilimi ve uygulaması, insanların daha mutlu yaşamalarına ve daha verimli olmalarına yardımcı olabilmek için insanların güçlü yönlerinin ve yeteneklerinin tanımlanması ve anlaşılmasını amaçlamaktadır (Synder ve Lopez, 2010: 10).

1.1.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi

Maslow 1950'li yıllarda psikolojinin düzensizlik ve işlevsel bozukluk ile bu denli meşguliyetinden yakınlıkla şunları söylemiştir: “Psikoloji bilimi pozitive oranla negatif tarafta çok daha fazla başarılı olmuştur. Bizleri insanoğlunun eksikleri, hastalıkları,

günahları konusunda fazlaca aydınlatırken, onun potansiyelleri, erdemleri, psikolojik zenginliği konusunda karanlıkta bırakmıştır. Sanki psikoloji kendini bile bile misyonunun daha karanlık, daha sert olan yarısıyla kısıtlamıştır” (Linley ve diğerleri, 2006:5).

Geçmişte yapılan çalışmalarda psikoloji alanında yazılan 375.000 makalenin depresyon, akıl hastalıkları, anksiyete, korku, sinir gibi insanın negatif durumlarıyla ilgilenirken bunların dışında sadece 1000 makalenin pozitif kavramları konu edindiği ileri sürülmektedir (Luthans, 2002: 697). Bu süreçte psikolojik bozuklukların ve zarar veren davranışların tedavi edilme yolları ile büyük bir titizlikle ilgilenen psikologlar ve bilim insanları, sağlıklı bireyler yetiştirip bunların olumlu yanlarından faydalanarak daha üst düzeyde faaliyet sergilemeyi göz ardı etmişlerdir (Nelson ve diğerleri, 2007:9). Başka bir ifadeyle psikologlar gelişime olumlu etki gösteren faktörlerle ilgilenmeyip, insanları olumsuz etkileyen nedenler üzerine odaklanmışlardır.

Yukarıda belirtilen tüm bu olumsuz bakış açılarına karşın olumlu duyguları daha olumluya götürmek; insan hayatını daha anlamlı hale getirmek; insanın yaşamdan keyif almasını sağlamak ve mutlu etmek; insanların yeteneklerini göz ardı etmeden bu yeteneklerini geliştirmek için çalışmak; insanları olumsuzluklar karşısında güçlü durabilen ve bu olumsuzlukların üstesinden gelebilen birer varlık olarak görmek de bir başka bakış açısıdır (Linley ve diğerleri, 2006: 5).

Bahsedilen bu olumlu bakışın en büyük aktörlerinden olan Amerikan Psikoloji Birliği Başkanı Martin Seligman 1998 yılında insanlarla ilgili yanlışa odaklanmak yerine, doğrularla ilgilenmeye önem vererek, insanları daha iyi anlayabilmek için çaba sarf etmesi, pozitif alandaki ilk büyük atılım olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Bu tarihten itibaren pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, kitaplar, web siteleri ve makaleler ile günümüzde artarak devam etmektedir.

Pozitif psikoloji alanında literatüre eklenen yeni çalışmalar, yayınlanan kitaplar, dergiler, kongre ve seminerler sayesinde sürekli olarak büyüme eğilimindedir. Pozitif psikoloji, psikoloji biliminin ilgilenmediği veya eksik bıraktığı pek çok alanda insanların olumlu yaşamı için araştırmalar yapmış ve etkili sonuçlar elde etmiştir. Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasından bu yana insan psikolojisi ile ilgili yapılan çalışmaların yönünde negatiften pozitifte doğru bir kayma açık bir şekilde görülmektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 275).

Pozitif psikolojinin geleceği açısından uzmanların bu alanla ilgili düşünceleri daha çok olumlu yöndedir. Uzmanlar gelecekte böyle bir alanda farkındalık yaratmaya gerek kalmayacağını, herkesin bu alanı tanımış ve psikolojinin bir parçası olarak görmeye başlamış olacağını tahmin etmektedir (Linley ve diğerleri, 2006: 8). Diener (2003:120)'e göre de pozitif psikoloji akımı sonunda yok olacak bir akımdır, çünkü bu akım psikolojinin dokusunun bir parçası haline gelecektir. Başarılı bir adım olacağı için de bu hareket zamanla kendisini yok edecektir.

1.1.3. Pozitif Psikolojinin İlişkili Olduğu Kavramlar

Pozitif duygular, psikolojik yönden iyi oluş ve kişisel gelişim için etkili bir belirleyici unsurdur ve bundan dolayı pozitif duygular pozitif psikoloji içinde önemli bir yere sahiptir (Fredrickson ve diğerleri, 2003: 219). Yıllar boyunca psikologlar olumsuz duygularla ilgilenmiş ve bunların depresyon, sinirlilik, stres ve anksiyete gibi olumsuz sonuçları üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Negatif duyguları içeren çalışmalar çok sayıda olmasına karşın, pozitif duygular ile ilgili pek fazla araştırma yapılmamıştır. Bunun sebebi pozitif duyguların anlık olduğunun düşünülmesi ve bu duyguların etkisinin uzun vadede olmayacağını düşünülmesidir (Boniwell, 2008: 7).

Pozitif psikoloji insanlardaki pozitif yönleri ortaya çıkarıp bu yönlerini geliştirmeyi amaçlayan bir yaklaşım olduğundan bazı olumlu kavramlarla ilişkisi bulunmaktadır. Bu kavramlardan bazıları duygusal zeka, yaratıcılık, mutluluk ve psikolojik iyi oluş şeklinde sıralanabilir (Snyder ve Lopez, 2002: 189) .

Duygusal Zeka: Örgüt içerisinde pozitif duyguların oluşmasında, duygusal zeka büyük önem arz etmektedir. Bunun yanında, duygusal zekaya sahip çalışanların örgüt içerisinde olumsuz duyguları giderebilmek için geliştirilmiş stratejileri diğer çalışanlardan daha iyi uyguladıkları görülmüştür (Karim, 2009: 31).

Yaratıcılık: Bu kavram geçmişte bir kişinin sahip olabileceği olumsuz bir kalite olarak algılanmaktaydı. Günümüzde ise insanlar, sergileyebilecekleri ya da genellikle sergiledikleri yaratıcılık boyutunda önemli ölçüde farklılık gösterir. Bazı kişiler oldukça sıradan bir şekilde kağıtları ve projeleri bir araya getirirken, diğerleri etkileyici hayal gücü ve zekayla aynı şartları yerine getirmektedir (Snyder ve diğerleri, 2002: 189) . Yaratıcılık, çoğu modern toplumun yaratıcı davranış sergileyen vatandaşlarını teşvik etmek için özel

araçlara sahip olan bir insan kaynağı olarak çok değerlidir (Snyder ve diğerleri, 2002: 189).

Mutluluk: Kötü, güzel, iyi, çılgın ve kötülük olarak düşünülen şey aklımızın ürünleridir. Bunların içinde bulunan mutluluk kavramı da pozitif psikoloji kavramının içinde yer almaktadır. Güzellik ve iyilikle dolu bir dünyada mutlu olmanın yolu daha kolaydır. Kendimizi bu şeylerin içinde düşünürsek mutlu olmamız çok daha kolay olacaktır (Snyder ve diğerleri, 2002: 214).

Psikolojik iyi oluş: İnsanı güçlendiren özellikler kavramı beraberinde psikolojik iyi oluş kavramını da akıllara getirmektedir. Psikolojik iyi oluş kavramı bakış açısına göre insanın iyi oluşunu, kendini iyi hissetmesinden daha çok iyi yaşama ve iyi şeyler ortaya koyma olarak tanımlanmaktadır (Forgeard ve diğerleri, 2011: 85). Kapasite ve yetenek geliştirme bir süreç olarak ele alındığında; kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurmak, özerklik, yetkinlik, kişisel büyüme ve yaşama anlam yükleme gibi faktörler bu sürecin önemli araçları olarak görünmektedir (Keyes, 2005:539).

1.2. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış alanındaki pozitif duyguları içerisinde bulunduran bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye kavramı, son yıllarda ülkemizde ve dünyada, hem akademik çalışmalarda, hem de yüksek lisans ve doktora tezlerinde araştırma konusu olarak ele alınmaktadır (Erkmen ve Esen, 2013: 23).

Psikolojik sermaye kaynağının tanımlanmasında, birçok teori ve araştırmada, geçerli ölçümlere uygun olması, pozitif sonuçlarla ilişkilendirilmesi, dolayısıyla gelişime ve değişime açık olduğu görülmüş ve performans etkisine sahip olduğu öne sürülmüştür (Luthans ve diğerleri, 2010: 42). Bu görüşten yola çıkılarak pozitif psikolojik sermaye, organizasyonel alanlarda performans arttırmak için kullanılmaktadır. Bilgi ve iletişim ağlarını varlıklar olarak gösteren beşeri ve sosyal sermaye teorilerinin yanında, pozitif psikolojik sermaye kişilerin kim olduklarından çok, kim olabileceklerine doğru bir gelişime vurgu yapmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 20). Ayrıca psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde de önemli bir etkisi vardır. Psikolojik sermaye, bireysel anlamda gelişim performansını artıran psikolojik bir kaynakken; örgütsel anlamda diğer sermaye türleriyle birleşerek etkili bir yönetim aracı olmaktadır. (Luthans

ve diğlerleri, 2005: 249). Diğler sermaye türlerinde olduğu gibi psikolojik sermayede de yatırım imkânı bulunabilmektedir ve bu durum gelişime açıktır. Pozitif psikolojideki durumsal (state like) düzen; sabit olmadan, geliştirilebilir boyutlardan ortaya çıkmış olması bu durumun yönetilmesine ve geliştirilebilmesine olanak sağlamıştır (Luthans ve diğlerleri., 2004:47).

1.2.1. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Pozitif psikolojik yapılar umut, esneklik, iyimserlik ve öz-yeterliği içerir ve birleştirildiğinde psikolojik sermaye olarak adlandırılan şeyi temsil etmektedir. Bu yapı, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanmıştır ve aşağıdakiler ile karakterize edilmektedir (Luthans ve diğlerleri., 2007: 542):

1. Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli olan çabayı sarf etmek ve bu çabayı gerçekleştirmek için özgüvene (öz-yeterlik) sahip olmak.
2. Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir ilişki kurmak (iyimserlik).
3. Hedeflere karşı azimle çalışmak, gerektiğinde başarıya ulaşmak için hedefe doğru yönelmek (umut).
4. Problemler ve sıkıntılardan kuşku duyulduğunda, başarıya ulaşmak için geri çekilmeyi ve hatta ötesine geçmeyi başarabilmek (esneklik).

İnsan kavramının ve kaynaklarının anlaşılabilmesi ve geliştirilebilmesi konusunda psikolojik sermaye yeni bir bakış açısı getirmektedir. Bu bakış açısı doğrultusunda psikolojik sermayenin sahip olduğu bazı özellikler mevcuttur (Nelson ve Cooper, 2007: 11). Bu özelliklerden bazıları; psikolojik sermaye beşeri ve sosyal sermayelerden daha kapsamlıdır, psikolojik sermaye eşsizdir, psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde etkisi vardır, psikolojik sermaye geliştirilebilirdir (Nelson ve Cooper, 2007: 11).

Psikolojik sermayenin istenen çalışan davranışları, tutum ve performans ile önemli ölçüde ilişkili olduğuna dair kanıtlar artmaktadır. Bunun yanında yakın zamandaki araştırmalar psikolojik sermayenin stresle mücadelede etkileri olduğunu, olumlu örgütsel değişimi kolaylaştırmaya yardımcı olabileceğini ve destekleyici örgüt iklimi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. (Luthans ve Norman, 2008: 219)

1.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları

Kurumsal başarının ölçülmesi sürekli bir zorluktur, maddi ve maddi olmayan kriterleri dikkate alan farklı değerlendirme yaklaşımlarının kullanılmasını gerektirmektedir(Maltz, Shenhar ve Reilly, 2003: 187). Bu bağlamda çeşitli sermaye türlerini dikkate alarak değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Bir başka deyişle, sermaye kavramı artık daha farklı bir anlayışa doğru uzanmaktadır ve yalnızca finansal bağlamla sınırlı değildir (Anheier ve diğerleri, 1995). Bu gelişmeye dayanarak, başarılı ve sürdürülebilir olmak için, bir işletmenin insan, kültürel, sosyal ya da itibar gibi farklı sermaye biçimlerine ihtiyacı olduğu öne sürülmüştür ve bu durum sonucunda psikolojik sermayenin önemi açıkça belirtilmiştir (Luthans ve diğerleri, 2008: 214).

Sweetman ve Luthans (2010: 54) ise Psikolojik sermayeyi, çalışanların kendi kaynaklarının yanı sıra kurumsal boyutlar ve işle ilgili sonuçlara karşı artan farkındalık ve duyarlılık yaratan bir kaynak olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma paralel olarak birçok çalışmada da psikolojik sermayenin iş tatmininde ve örgüte olan bağlılıkta çalışanların üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir (Paek ve diğerleri, 2015: 12).

Günümüz şartlarında örgütlerin psikolojik sermayeye önem verip gelişimi için çaba göstermeleri yukarıda sayılan etkiler dolayısıyla hayati önem taşımaktadır. Gelecekte psikolojik sermaye kavramı ve bileşenlerinin örgütler içerisinde daha fazla önem verilerek yer tutacağı ve bu alanda yatırımlar yapılacağı düşünülmektedir (Polatçı, 2011: 55).

1.2.3. Psikolojik Sermayenin Doğuşuna Neden Olan Faktörler

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması sebebiyle pozitif kavramlar arasında araştırma konusu yapılmış ve psikolojik sermaye; umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik kavramlarıyla ifade edilmiştir (Avey ve diğerleri, 2008: 52).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış kriterlerini bir araya getiren ve birleştiren üst seviyede temel bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin bütün unsurlarının birbirleri ile bağlı olduğu bilinmektedir. Öz yeterlikleri veya özgüvenleri yüksek olan insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanaklarını kolaylıkla hayatlarına uygulamaya koyabilirler ve uygularlar (Luthans ve diğerleri, 2007: 19).

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

İnsan sermayesi ve maddi sermayenin birbirleriyle olan ilişkisi arasında bir bütün olan ve böylece insanı daha fazla anlamlandıran iki farklı öge olmakla birlikte, çalışanların verimliliğini, yaptıkları işin niteliğini ve niceliğini etkileyen, kişiliklerini oluşturan pozitif psikolojilerine de bağlıdır (Goldsmith, 1998: 15). Bu düşünce, insan psikolojisi üzerine daha fazla yatırım yapılması düşüncesini desteklemiş ve böylelikle pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1.3.1. Pozitif Psikolojinin Bileşenleri

Sermaye kavramı, ekonomi ve finans alanındaki geleneksel kullanımının yanı sıra, insan kaynakları değerini (insan sermayesi) göstermek için kullanıldığı gibi, diğer bazı kavramları (entelektüel sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye gibi) ifade etmek için de kullanılmaktadır. Psikolojik sermaye kavramı ise temel olarak etkililik, iyimserlik, umut ve esneklik gibi motivasyon eğilimlerini ortaya koyan pozitif psikolojik yapıları temsilen kullanılmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007: 542).

Şekil 1’de görüldüğü gibi, zamanla genişleyen sermaye kavramı, çalışanların psikolojik üstünlüklerini bir değer ve bir rekabet avantajı olarak görmektedir. Bu anlamda psikolojik sermaye insan sermayesi ve sosyal sermayeden daha ileri bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 1. Rekabet avantajı için genişleyen sermaye

Kaynak: Luthans ve diğerleri., 2004: 46

1.3.1.1. Umut

Synder'e göre umut; bireylerin başarı duygularına ulaşmada onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma ek olarak, kişinin "başarılı olabileceğine ilişkin düşünceye sahip olması" başarılı olmanın ana sebeplerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Umut ile ilgili yapılan araştırmalar, umudun hem zihinsel ve fiziksel sağlık, hem de ortaya çıkan sorunlarla başa çıkmada etkili bir özellik olduğunu göstermektedir (Synder ve diğerleri., 1991: 287).

Son yıllarda yapılan araştırmalarda çalışanların umudunun performans, iş tatmini ve örgüte bağlılık üzerindeki pozitif etkileri saptanmıştır (Luthans, 2007: 541). Umut düzeyi yüksek olan bireyler düşük olanlara karşın, yeni görevlerde ve sorumluluk alma konusunda daha isteklidir; sorunlar karşısında çözüm yolları üretip yüksek performansla sonuca başarıyla ulaşmaktadırlar. Başka bir ifade ile yüksek umut düzeyine sahip çalışanların, düşük umut seviyesine sahip çalışanlara göre daha başarılı sonuçlar elde etmektedirler (Luthans, 2002: 701).

1.3.1.2. Öz Yeterlilik

Pozitif psikoloji ile uyumlaştırılan öz yeterlilik tanımına göre; kişinin mevcut durum içerisindeki görevini başarıyla yapabilmesi için istekli olmasını sağlayan, bilgi kaynakları ve başarıya ulaşma konusunda gerekli olan davranış biçimleri hakkındaki yeteneklerini ortaya çıkaran özgüvenidir (Luthans, 2002: 699).

Öz-yeterlik bir pozitif inancı (ne yeteneği, ne de beklenen bir sonucu değil) gösterir. Kavram olarak, çalışanların kendilerinden istenilen bağlamda belirli bir görevi başarılı bir şekilde yürütmeleri için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar veya eylemleri harekete geçirmek için kendi yeteneklerini hakkındaki inanç ya da güveni ifade etmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007: 548).

1.3.1.3. Esneklik

Esneklik; pozitif psikolojinin bir bileşeni olarak işyerinde dirençli olmayı ele alır ve bunu zorluktan, çatışmadan, başarısızlıktan, ilerleme durumundan ve artan sorumluluktan geri tepme veya geri sıçrama, bunun yanında olumlu olaylar geliştirme, ilerleme ve sorumluluğu artırma kapasitesi olarak tanımlar (Luthans, 2002: 702).

Esneklik; sıradan, normal insan kaynaklarının gündelik yaşantısından kaynaklanır. Bireylerde ve toplumda yetkinliği ve beşeri sermayeyi teşvik etmede büyük etkileri vardır (Masten, 2001: 235).

1.3.1.4. İyimserlik

İyimserlik en çok konuşulan ancak en az anlaşılan psikolojik güçlerden biridir. Gündelik bir dilde, iyimser, gelecekte olumlu ve arzulanan olayları beklerken, kötümser, sürekli olumsuz düşüncelere sahip olan ve istenmeyen olayların gerçekleşeceğine ikna olan kişidir. Örneğin, yöneticisinden övgü ve takdir alan iyimser kişiler, bunu sahip oldukları kişiliğe bağlarlar ve bu sebebi genelleyerek ve daha fazla çalışarak sadece bu işte değil, bundan sonraki diğer tüm görevlerde de başarılı olacaklarını düşünürler. Kötümser insanlar ise iyimserlere nazaran, yaşadıkları pozitif olayları geçici ve durumsal olarak dış nedenlere dayandırmasına karşılık; negatif olayları ise içsel sürekli ve genellenebilir olarak yorumlarlar (Luthans ve diğerleri, 2007: 87).

BÖLÜM 2: ÖZ DEĞERLENDİRME

2.1. Öz-Değerlendirme Tanımı

Çalışan performansının belirlenmesi ve ölçülebilmesi amacıyla yıllar içinde birçok yöntem ve yaklaşım geliştirilmiştir. Örgütlerin farklılıklar göstermesi sebebiyle her örgüt kendi ihtiyacına göre en makul yöntemi geliştirmeye çalışmaktadır. Belirlenen yöntemin bilimsel ölçütlere uygun olması ve bu konuda evrensel kabul edilen yöntem ve yaklaşımların kullanılması gerekmektedir. Bu yaklaşımlar arasından örgütler; amaç ve hedeflerine çalışanların ilgi alanı ve yeteneklerine göre seçim yaparak bir, yetmediği durumlarda birden fazla yöntemi birlikte kullanarak performans değerlendirmesi yapabilmektedirler (Alıtkan, 2016: 9). Son yıllarda gelişen yaklaşımlardan bir tanesi çalışanların performanslarını kendilerinin değerlendirmesi olarak adlandırılan öz-değerlendirme düşüncesidir (Akçakanat, 2009: 45). Öz-değerlendirme kavramı, bireyin kendi performansının güçlü ve zayıf yönlerini yine kendi performanslarını iyileştirmek, geliştirmek veya öğrenme ihtiyaçlarını belirlemek için değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Birey kendini çeşitli ölçütlere göre değerlendirir. Bu ölçütlere bakılarak birey kendini, iş süreçlerinde gösterdiği performans, başarı ve bu süreçler neticesinde elde ettiği kazanımlar açısından değerlendirir (Kortak, 2014: 6).

Çalışanlar kendi performanslarını değerlendirme şansı verildiğinde çalışanların dürüst ve açık sözlü olmaya, bağlı buldukları yöneticilerinin göremediği zayıf noktalarını açığa çıkarmaya eğilimli olurlar. Bununla birlikte kendi yeteneklerini gerçekte olduğundan büyük görmemeyi de öğrenirler (Akçakanat, 2009: 45). Yine öz-değerlendirme yöntemi, çalışanların kendilerine ulaşabilecekleri hedef belirleyebilmeleri ve o hedefe ulaşabilmek için motivasyonlarının artırılması bakımından önemlidir (Şimşek, 2016: 23).

Öz-değerlendirme; öğrenenlerin kendi başarı ve başarısızlıklarına, kendileri veya başkaları tarafından belirlenmiş hedefler doğrultusunda karar vermeleri sağlayan bir süreç olarak tanımlanmıştır (Lewkowicz ve Moon, 1985: 45).

2.1.1. Öz-Değerlendirmeyi Etkileyen Faktörler

Yüksek öz-değerlendirmeye sahip bireylerin, kendi bakış açılarından çevrelerinin değerlendirmelerine kadar olumlu yayılma etkileri olması muhtemeldir. Üstelik yüksek yaklaşım ve düşük kaçınma yönelimleri nedeniyle yüksek öz-değerlendirmeye sahip

bireyleri, günlük karşılaşmalarının olumlu yönlerine daha fazla önem vermekte ve böylece heyecan gibi olumlu duygular yaşamaktadır. Öz-değerlendirme bu nedenle iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık gibi kavramlarla pozitif ilişki içerisindedir. Öz-değerlendirme psikolojik zorlanma, fiziksel zorlanma gibi strese dayalı reaksiyonlarla negatif bir ilişkili ilişki içerisindedir. Yapılan birçok araştırma, öz-değerlendirmenin bu kavramlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Chang ve diğerleri, 2012: 83).

Duygusal genellemenin ötesinde, öz-değerlendirme, bilişsel değerlendirmeler yoluyla sonuçları da etkileyebilir. Özellikle çevresel özellikleri değerlendirirken, yüksek öz-değerlendirmeye sahip bireyler çevrelerinin olumlu değerlendirmelerine sahip olma eğilimindedirler ve nadiren durumları tehdit edici veya bunaltıcı olarak görürler. Örneğin, öz-değerlendirme, işlerin yüksek özerkliğe ve kişinin bilgi ve becerilerini gösterme fırsatlarına sahip olduğu şekilde algılanan iş özellikleriyle anlamlı pozitif ilişkilere sahiptir. Öz-değerlendirmenin örgütsel politika ve iş-aile çatışması üzerindeki rol belirsizliği kişilerarası kötü muamele algıları da dahil olmak üzere iş stresi algıları ile negatif ilişkili olduğuna birçok çalışma bulunmaktadır (Chang ve diğerleri, 2012: 84).

Öz-değerlendirmenin sonuçları etkileyebileceği başka bir süreç, çalışanların stres uyarıcıları ve iş özellikleri de dahil olmak üzere çevre uyaranlarına karşı tepkilerini yönlendirmektir. Örneğin, akademisyenler, öz-değerlendirmenin, çalışanların stres etkisiyle etkili bir şekilde baş etmesini sağlayan önemli bir kişisel kaynak olduğunu öne sürmektedir. Öz-değerlendirme, bireylere güçlü bir kontrol duygusu ve başa çıkma çabaları için olumlu bir bakış açısı sağlayabilir, böylece yüksek öz-değerlendirmeye sahip bireyler potansiyel stres unsurlarıyla karşılaştıklarında zararlarından daha az etkilenirler (Kacmar ve diğerleri, 2009: 1572).

Öz-değerlendirme ayrıca algılanan iş özelliklerinin sonuçlara etkilerini de şekillendirmektedir. Bir kişinin yaptığı işin olumlu yönlerinin, yüksek öz-değerlendirmeye sahip çalışanlar için daha belirgin olduğu görüşünü desteklemek amacıyla yapılan bir çalışmada öz-değerlendirme, algılanan iş özellikleri ile örgüt temelli benlik saygısı arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir (Pierce ve Gardner, 2009: 396). Ancak, yukarıdakilere benzer çalışmaların bazılarında bu denetleyici etkiler tutarsızlık göstermektedir. Çalışmaların bazılarında moderasyon etkisi bulunmamakla birlikte,

bazılarında düşük öz-değerlendirmenin iş özelliklerinin yararlı etkilerini güçlendirdiği gözlemlenmiştir (Thomas ve Feldman, 2010: 420).

Öz-değerlendirmenin çıktılar üzerindeki doğrudan etkilerine ek olarak, bir dizi deneysel çalışma, bilişsel değerlendirmelerin ve hedefle ilgili eylemlerin öz-değerlendirmenin etkilerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Örneğin, yüksek öz-değerlendirmeye sahip çalışanlar, iş özellikleri ve çevreleri hakkında daha olumlu değerlendirmeler yapma eğilimindedirler ve bu da daha yüksek iş ve yaşam memnuniyeti ile sonuçlanmaktadır (Judge ve diğerleri, 1998: 169). Başka bir çalışmaya göre, çalışanların iş arkadaşlarıyla yaptıkları yukarı ve aşağı karşılaştırmaların iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Brown ve diğerleri, 2007: 73). Bilişsel değerlendirmelere ek olarak, hedefe dayalı değişkenler, öz-değerlendirme etkilerinin araçları olarak incelenmiştir. Böyle bir arabulucu, performans hedeflerini belirlemekte ve böylelikle yüksek öz-değerlendirme, daha yüksek hedef performansına yol açan daha güçlü bir hedef belirleme motivasyonuna yol açmaktadır (Erez ve Judge, 2001: 1270). İşe bağlılık, yani, bireyin çalışma hedeflerine yönelik fiziksel, dikkat ve duygusal kaynaklara bağlılıkları ve görev performansı üzerinde öz-değerlendirmenin etkili olduğu bulunmuştur.(Rich ve diğerleri, 2010: 618).

2.1.2. Öz-Değerlendirmenin Avantajları ve Dezavantajları

Öz-değerlendirme ile bireyler kendi haklarında yorumda bulunmayı sağlayabilecek bilgiyi, dışsal değerlendirmecilerin elde edebileceklerinden çok daha kapsamlı olarak elde edebilirler. Ayrıca çaba gösterme gibi performansın önemli bazı boyutlarına ilişkin bilgiler elde edilebilir ki, bu bilgiye dış gözlemciler aracılığı ile ulaşmak daha güçtür (Shrauger ve Osberg, 1981).

Performans bazında bireysel hedefleri bulunan çalışanlar, hedeflerini bağlı buldukları yöneticileri ile birlikte belirlemektedir. Performans değerlendirmelerde bu hedefler doğrultusunda gerçekleştirildiğinden dolayı hedeflerin ortak olarak belirlendiği kurumlarda çalışanın önce kendi kendisini değerlendirmesi sonrasında da yöneticisi ile değerlendirme, görüşmesi yapmasının objektif sonuçların alınmasına katkı sağlayabilir. Çalışanın kendisini değerlendirirken kişisel yargıları ve taraflı yaklaşım sergilemesi durumunda değerlendirme sonuçlarının güvenilirliği zayıflar hatta bu durum yönetici ile çalışan arasında çatışmalara neden olabilir. Öz-değerlendirme uygulamalarında ulaşılan

sayısal sonuçlar, yöneticilerin değerlendirmeleri ile birlikte dikkate alınarak uygun kararlarda uygulanmaktadır (Doğuş, 2017: 48).

Öz-değerlendirme, bahsedilen avantajlarının yanında bazı dezavantajlara da sahiptir. Örneğin öz-değerlendirmenin geçerliğine ilişkin eleştiriler vardır. Bu eleştirilerin iki ana dayanağı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bireyler bazı özellikleri ve değerleri hakkında farkındalığa sahip olamayabilirler. İkincisi ise, bireylerin taraflı olabileceğidir (Shrauger ve Osberg, 1981).

2.1.3. Öz-Değerlendirmeyi Oluşturan Bileşenler

Nevrotiklik: Duygusallık, hüznün, duyarlılık ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimidir. Bu açıdan nevroitiklik düzeyi yüksek olan bireyler, kendine güveni olmayan, sınırlı, dış dünyaya kapalı kişilerdir. Bu kişiler karşılaştıkları küçük sorunlar karşısında aşırı duygusal tepkiler veren ve tekrar normale dönmekte güçlük yaşayan kimselerdir (Costa ve McCrae, 1995: 308). Bu alanda yapılan çalışmalarda nevroitiklik ile negatif duygusallık (depresyon, sinir, anksiyete), fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur (Newby ve diğerleri, 2017: 264). Nevrotik bireyler günlük problemleri daha fazla yaşar ve negatif uyarıcılara karşı daha güçlü tepkiler gösterirler. Başkalarının olumsuz tepkileri kendileri için çok önemlidir ve bu tepkilere fazlasıyla duyarlıdırlar (Lahey, 2009: 241). Sonuç olarak, yüksek nevroitiklik seviyeleri olan bireyler çevresiyle istikrarsız ilişkilerine, daha düşük evlilik memnuniyetine, istihdam kaybına ve yaşam kalitesinin düşmesine neden olabilir (Lahey, 2009: 241).

Tüm bu olumsuzlukların yanında nevroitiklik düzeyi düşük olan bireyler ise sakin, çevresiyle uyumlu, aşırı ve uyumsuz duygusal tepkilere yatkın olmayan bireylerdir. Bu bireyler stresli durumlarla alt üst olmadan baş edebilirler (Costa ve McCrae, 1995: 308).

Genelleştirilmiş öz-yeterlik: Genelleştirilmiş öz-yeterlilik, bir kişinin çeşitli durumlarda ne kadar iyi performans gösterebileceğinin bir yargısını temsil eder. Locke'un belirttiği gibi, McClear ve Knight (1996) genel öz-yeterlilik benlik saygısı ile ilişkilidir, çünkü her ikisi de bir kişinin başarısı veya başarısızlığıyla ilgili olarak kendini değerlendirme meselesidir. Ancak Locke ve diğerleri (1996:5) öz-yeterliliğin benlik saygısının yaptığı öz-değer bileşenine sahip olmadığı konusunda farklı olduklarını belirtmiştir. Örneğin,

bireyin yüksek oranda genelleştirilmiş bir öz-yeterliliğe sahip olabileceği için, çoğu durumda kendi kendini ya da kendi kendine yetebilme yeteneğine sahip olabilir.

Genelleştirilmiş öz-yeterlilik ve nevrotiklik ile kontrol odağı ilişkileri çok açık değildir (Bandura, 1982: 122). Genelleştirilmiş öz-yeterlilik durumunda, öz-yeterlilik geleneksel olarak görev özel olarak kabul edildiği için, sadece sınırlı bir araştırma olmuştur. Dahası, hem genelleştirilmiş öz-yeterlilik hem de kontrol odağı, birinin yetenekleri ile ilgili inançları içerir. Genelleştirilmiş öz-yeterlilik durumunda, değerlendirme, kişinin başarılı olmak için gerekli eylemleri yapıp yapamayacağıdır, oysa kontrol odağı durumunda değerlendirme, bireyin sonuçlara etki edebileceğine inanıp inanmadığıdır. Bu özelliklerin odak noktası biraz farklı olsa da, bu soru, bu inançların ortak kaynağı olarak nevrotikliğin yeterince geniş bir yapı olup olmadığıyla ilgilidir (Judge ve diğerleri, 2002: 693).

Öz Saygı (Benlik Saygısı): Benliğe karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum ya da bir kişinin değerinin genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır (Rosenberg, 2015: 31). Kişilerin fiziksel ve psikolojik iyi oluşları ve gelişimine ilişkin yapılan çalışmalarda, benlik saygısı yüksek olanların psikolojik olarak mutlu ve sağlıklı oldukları, düşük benlik saygısı olanların ise sıkıntılı ve depresyona daha yatkın bireyler olduğuna inanılmaktadır (Branden, 1995: 3). Yüksek benlik saygısı genellikle daha iddialı, memnun ve kendine saygılı olan insanlarla ilişkilendirilirken, düşük benlik saygısı olan insanlar kaygılı, güvensiz ve öz-eleştireldir. Benlik saygısı, kişisel ve sosyal refahın önemli bir göstergesidir (Orth ve Robins, 2014: 381).

Kontrol odağı: Bireyin davranışları ile bu davranışlar sonucunda oluşan ilişkinin kavramsallaştırılmasıdır (Rotter, 1966: 3). Kişilerin beklentileri içsel veya dışsal olarak adlandırılmakta ve kişilerin yaşamındaki olumlu veya olumsuz olayları belirleyen unsurlara kontrol odağı adı verilmektedir. Kontrol odağı, bireyin iyi ya da kötü olarak kendisini etkileyen olayları; kendi yetenekleri, özellikleri, kaderi ya da güçlü olan başka insanlar gibi değişkenlere bağlama eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Kendilerini etkileyen olayların, daha çok kendi denetimlerinde olduğu inancını taşıyan bireyler iç kontrol odaklı, yaşamlarının daha çok kendileri dışındaki güçlerin denetiminde olduğu inancını taşıyan bireyler ise dış kontrol odaklı olarak nitelendirilmektedir (Rotter, 1966: 4). Dış kontrol odaklı bireyler, çevresi üzerinde etkisi olmadığını düşünerek kendilerini daha pasif görürler ve özgüvenleri diğer kişilere göre daha düşüktür (Loosemore ve Lam,

2004: 386). İç kontrol odaklı bireyler ise, başlarına gelen olaylarda kendilerini sorumlu tutar ve olayların kendi kontrollerinde olduğunu düşünürler (Rotter, 1966: 4). Bu alanda yapılan araştırmalara göre iç kontrol odaklı bireylerin olumlu bir kişilik özelliğine sahip olduğunu belirtirken, dış kontrol odağına sahip bireylerin durumunu olumsuz kişilik özelliğı olarak ortaya koymaktadır (Yalçın ve diğerleri, 2010: 21).

BÖLÜM 3: YAŞAM DOYUMU

3.1. Yaşam Doymu Tanımı

Genel bir tanıma göre yaşam doymu; kişinin yaşamındaki olgulardan yola çıkarak, öznel iyilik ve yaşam kalitesiyle ilgili ulaştığı yargıları ifade etmektedir (Dikmen, 1995: 118). Bir başka tanımda yaşam doymu; bireyin yaşamının bir bölümünden değil, genel yaşamının tümünden aldığı doym olarak ifade edilmektedir. Yaşam doymu bireyin iş yaşamı dışındaki verdiği duygusal tepkilerdir. Kısaca kişinin hayata karşı tutumudur. (Özdevecioğlu, 2003: 697).

Yaşam doymu, bireyin sürdürmekte olduğu yaşamından ne kadar hoşlandığını göstermektedir. Bu durumda yaşam doymu sübjektif bir değerlendirmeye dayanmaktadır ve kişinin kendi seçtiği kriterlere göre değişim gösterebilmektedir. Eğer birey seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesini olumlu buluyor ve yaşamdan haz alıyorsa yaşam doymu gelişmektedir. Yaşam doymu pek çok etkenden etkilenmektedir. Bu anlamda yaşam doymunun belirleyicileri arasında yaş, stres düzeyi, fiziksel sağlık durumu, yaşam şekli ve kişilik özellikleri gibi birçok değişken sayılabilmektedir (Chow, 2005: 140).

Literatür incelendiğinde görüleceği gibi, birçok araştırmacı yaşam doymunu farklı kavramlarla ilişkilendirerek çalışmalar yapmıştır. Pozitif psikolojinin öncülerinden olan Seligman (2000:5), yaşam doymunu pozitif psikoloji açısından değerlendirmiştir. Yazara göre pozitif psikoloji, yaşam doymu ve mutluluk gibi kavramlarla ilgilenmektedir ve yaşam doymunu kişinin kendini olduğu gibi kabullenmesi, hayata dair pozitif duygular geliştirmesi ve gelecek planlarını bir amaca doğru yönlendirmesi olarak açıklamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Görüldüğü gibi yaşam doymunu çeşitli öğeler yardımıyla tanımlamak kolay değildir. Çünkü yaşam zaten her şeyi kapsayacak kadar geniştir ve bu noktada yaşam doymunu ölçmek için küresel anlamda bir bakış açısına ihtiyaç vardır (Dikmen, 1995: 118). Literatürdeki birçok araştırma, yaşam doymunu tanımlarken; medeni durum, yaş, cinsiyet, kendine güven, sorumluluk alanı ve sağlık gibi farklı değişkenleri kullanmaktadır (Schmitt ve Bedeian, 1982: 806).

3.1.1. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumu genel anlamda duygusal temeli olan bir kavramdır. Bir kişinin yaşamını kendi görüşü ve yorumuyla değerlendirmesiyle oluşan bir durumu ya da sonucu ifade etmektedir. Bununla birlikte, bireyin yaşamının kalitesini ve yaşamından aldığı mutluluğu da yansıtmaktadır (Piccolo, ve diğerleri, 2005: 966).

Günümüzde çalışanların bireyselliği daha ön plana çıkmakta olup, işe bağlılık giderek zayıflamaktadır. Bu durum örgütlerin işine bağlı çalışanları bünyesinde tutmasını zorlaştırmaktadır. Bu noktada önemli olan motivasyon kaynaklarından biri olan ücret faktörü dahil birçok faktör etkisiz kalabilmektedir. Bu durumda örgütün kendisini işine adanmış çalışanını bünyesinde tutabilmesi için, çalışanların iş dışındaki yaşamını ve aile yaşamını da göz önünde bulundurması ve önemsemesi gerekmektedir. Çalışanın iş yaşamını ve iş dışı yaşamını önemseyen örgütler, bünyesinde daha etkin ve verimli bir şekilde çalışan ve adanmışlık seviyesi yüksek çalışanlara sahip olmak zorundadır. Böyle bir durumda iş yerinde önemsenen ve kurum imkanlarından faydalanan çalışan iş doyumuna ulaşmaktadır ki, bu da iş dışı yaşamına genellikle olumlu olarak yansımaktadır (Keser, 2003: 185)

Çalışma hayatının lokomotif konumundaki kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlarla sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Aksine idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içine girmektedir. İş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bu tutum zaman içerisinde yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Karakuş, 2011: 47).

Yaşam doyumunun olumlu yönde olabilmesi için yaşam ve iş dengesinin oluşturulması gerekir. Çünkü çalışanların iş ile ev arasında sağlıklı bir denge kurulabilecek durumda olan işverenlerin daha yüksek bir üretkenlik düzeyi yakaladığını, personelini daha uzun süre elde tutabildiğini, bünyesine daha çok ve kaliteli eleman katabildiğini, daha az hastalık ve işe gelmeme olayının yaşandığını ve daha yüksek moral ve bağlılık düzeyine ulaştığını göstermektedir. Eğer bireyler yaşamları içinde kendilerine uyku, tatil, eğlence vb. gibi etkinlikler için yeterli kadar zaman ayırmazsa bu durum iş performanslarını olumsuz etkileyecek ve bu durumda iş/yaşam dengesinin bozulmasına neden olacaktır.

İş/yaşam dengesini sağlayan bireylerin yaşama, daha enerjik, olaylara karşı daha net ve kesin, daha yaratıcı ve daha motivasyonlu bir şekilde yaklaşacağı belirtilmektedir. Bu sayede bireyler, 'Çalışmak için yaşamak'' yerine'' yaşamak için çalışmak'' kuralını benimseyecektir. (Morgenstern, 2004: 28). Bu anlamda literatürde "yaşam doyumu yüksek olan bireyin yaşam kalitesi de anlamlı olarak yükselecektir" tezini savunan araştırmalar bulunmaktadır (Keser, 2003: 186).

3.1.2. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Bireyin yaşantısındaki çeşitli boyutların tümünü kapsayan öznel iyi oluş kavramıyla yakından ilgili olan yaşam doyumu, öznel iyi oluş kavramının bilişsel bileşeni olarak bilinmektedir (Dorahy ve diğerleri, 2000: 569). Yaşam doyumu ve öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu yaşamdan doyum alma, olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları az yaşama şeklinde tanımlanmıştır. Dışsal boyutta olumlu duygular, heves, onur, ilgi, neşe, sevinç gibi duyguları içerirken; olumsuz duygular, utanç, suçluluk, nefret, öfke, kin gibi duyguları içermektedir (Argyle ve Martin, 1989: 190).

Yaşam doyumu kavramı ülkeden ülkeye, toplumdan topluma, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bununla birlikte yaşam doyumuna ilişkin yapılan çalışmalarda yaşam doyumu üzerinde etkisi olan yüzlerce öge tespit edilmiştir (Dikmen, 1995: 118). Belirlenen bu ögeler arasında yaş, fiziksel sağlık durumu, stres düzeyi, yaşam stili ve kişilik özellikleri gibi birçok değişken bulunmaktadır. (Chow, 2005: 140).

BÖLÜM 4: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, veri toplama süreci, araştırma modeli ve hipotezleri, verilerin analizinde kullanılan yöntemler, araştırmanın kısıtları ile ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği bu başlık altında yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini İstanbul Avrupa yakasında faaliyette bulunan bir özel hastanede çalışan, hemşirelik hizmetleri, hasta hizmetleri ve destek hizmetleri personel grubu oluşturmaktadır. Çalışma 16 Temmuz-31 Temmuz 2018 tarihleri arasında yapılmış olup, bu dönemde söz konusu meslek gruplarından çalışan toplam personel sayısı 290 kişidir. Çalışmada basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmış olup; örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Karagöz, 2014: 152; Bal, 2001: 113-114; Güredin, 1987: 368-370).

$$n = \frac{N * p * q * Z^2}{[(N - 1) * t^2] + (p * q * Z^2)}^1$$
$$n = \frac{290 * 0,5 * 0,5 * 1,96^2}{[(290 - 1) * 0,05^2] + (0,5 * 0,5 * 1,96^2)}$$
$$n = \frac{278,516}{1,6829} = 165,49 \cong 165$$

Formüle göre minimum örneklem büyüklüğü 165 bulunmuştur. Çalışmada 180 çalışandan veri toplanmış olup; eksiklikler sebebiyle 14 anket kullanılmamış olup; 166 analize uygun anketten elde edilen veriler çalışmada kullanılmıştır.

¹ Formülde;

N = Evren

n = Örneklem sayısı

p = Evren içinde ilgilendiğimiz özelliğin görülme sıklığı (0,50 alınmıştır)

q = Evren içinde ilgilendiğimiz özelliğin görülmememe sıklığı (1-p)

Z = Güven düzeyine göre standart değer (normal dağılım tablolarından bulunur %95 için 1,96)

t = Göz yumulabilir yanılğı (0,05 alınmıştır)

4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç farklı ölçek ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden oluşan bir anket formu kullanılmıştır (Ek-1). Anket aşağıda ayrıntısı verilen üç farklı ölçek ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden oluşmaktadır. Çalışmayla ilgili alan araştırması yapılmadan önce Arel Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna dair rapor alınmıştır. (Ek-2).

Psikolojik sermaye ölçeği (Psychological Capital Scale-PsyCAP): Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği, Öz yeterlilik (1-6. ifadeler), umut (7-12. ifadeler), Psikolojik dayanıklılık (13-18. ifadeler) ve iyimserlik (19-24. ifadeler) alt boyutlarını içeren 24 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçekte 13, 20 ve 23. ifadeler olumsuz olduğu için ters kodlanarak analiz edilmektedir. Ancak bu ifadeler Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlama çalışmasında uyumsuzluk gösterdiği için ölçekten çıkarılmıştır. Bu çalışmada da 13 (İşte bir aksilik yaşadığım zaman, bu durumdan kurtulmak için harekete geçmede sıkıntı yaşıyorum.(R)), 20 (Benim için işle ilgili ters gitme olasılığı olan bazı şeyler varsa, mutlaka olur. (R)) ve 23 (Bu işte, hiçbir şey benim istediğim şekilde gerçekleşmez. (R)) Nolu ifadeler Türkçe uyarlamasına uygun olarak kullanılmamıştır. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra ölçeğin Öz yeterlilik ve umut boyutları altışar, Psikolojik dayanıklılık boyutu 5 ve iyimserlik boyutu dört ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, 6'lı Likert tipinde (1. Hiç katılmıyorum, 2. Çok az katılıyorum, 3. Biraz katılıyorum, 4. Oldukça katılıyorum, 5. Çok katılıyorum ve 6. Tamamen katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında ise umut boyutu için 0,81, psikolojik dayanıklılık boyutu için 0,68, öz yeterlilik boyutu için ise 0,85, iyimserlik boyutu için 0,67 ve ölçeğin tamamı için 0,91 bulunmuştur (Çetin ve Basım, 2012: 129). Ölçekten alınan yüksek puanlar, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin orijinalinde dört örneklem üzerinde yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değerleri umut boyutu için 0,72-0,80; psikolojik dayanıklılık için 0,66- 0,72; öz yeterlilik için 0,75-0,85; İyimserlik için 0,69- 0,79 arasında; ölçeğin tamamı için ise 0,88- 0,89 arasında bulunmuştur (Luthans ve diğerleri, 2007).

Öz benlik değerlendirme ölçeği (The Core Self-Evaluations Scale): Öz değerlendirmeye ilişkin verileri toplamak amacıyla Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Kisbu (2006) tarafından gerçekleştirilen ölçek (Nevrotiklik 2, 4 ve 12. İfadeler), genelleştirilmiş öz-yeterlik (5, 8 ve 11. İfadeler) ve öz-saygı (1, 3 ve 7. İfadeler), kontrol odağı (6, 9 ve 10. İfadeler) alt boyutları ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert yapıda düzenlenmiş olup; (1. Tamamen yanlış, 2. Yanlış, 3. Ne doğru ne yanlış, 4. Doğru ve 5. Tamamen doğru); 2, 4, 6, 8, 10 ve 12. maddeleri olumsuz olduğu için analiz yapılırken bu maddeler ters kodlanmıştır. Kisbu (2006) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin 2, 4, 6, 8, 10 ve 12. ifadeleri özsaygı, 3, 5, 7 ve 11. maddeleri öz yeterlik ve 1 ve 9. maddeleri kontrol odağı olarak adlandırılmıştır. Ölçekte nevroitiklik boyutu ile özsaygı boyutu birleştirilmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısını Judge ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan çalışmada 0,80; Türkçe uyarlamasında ise 0,70 bulunmuştur (Kisbu, 2006: 33). Ancak, ayrıntısı geçerlilik ve güvenilirlik başlığında görüleceği gibi, bu çalışmada ölçek orijinaline uygun bir dağılım göstermiştir.

Yaşam doyumu ölçeği (The Satisfaction With Life Scale): Çalışmada Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevrilmesi ve uyarlanması Köker (1991), tarafından yapılan yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. Daha sonra Dağlı ve Baysal (2016) tarafından da Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Yaşam Doyumu Ölçeği tek boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır. 7'li Likert yapıda hazırlanan ölçeğin (1. Hiç uygun değil, 2. Uygun değil, 3. Biraz uygun değil, 4. Ne uygun ne uygun değil, 5. Biraz uygun, 6. Uygun ve 7. Çok uygun) tüm ifadeleri olumlu olarak düzenlenmiştir. Diener ve arkadaşları (1985) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha 0,82 bulunmuş olup; İlk uyarlamasında ölçeğin güvenilirliği, test-tekrar test yöntemiyle 0,85, madde-test korelasyonları ise 0,71 ile 0,80 arasında hesaplanmıştır. Daha sonra farklı çalışmalarda Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçeğin cronbach alpha değeri Dağlı ve Baysal (2016) tarafından 0,88 ve Akın ve Yalnız tarafından (2015) 0,87 bulunmuştur.

Sosyo-demografik özellikler: Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, hastanedeki görevi ve toplam çalışma süresinden oluşmaktadır.

4.3. Veri Toplama Süreci

Veriler toplanmadan önce ilgili sağlık kuruluşundan izin alındı. İzin alınırken kurum isminin çalışmada belirtilmemesi şartıyla izin verildiği için çalışmada kurum isminden söz edilmemiştir. Kurum'dan alınan izne uygun olarak veriler 16-31 Temmuz 2018 tarihleri arasında, 250 anket dağıtılarak gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan anketlerden 180'inin geri dönüşü sağlanabilmiştir. Geri dönüşü sağlanan anketlerden 14 adedi çeşitli eksikler sebebiyle kullanılmamıştır.

4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Öznel iyi oluş kavramını oluşturan bileşenlerden biri yaşam doyumudur (Emmons ve Diener, 1985: 89). Başka bir ifadeyle öznel iyi oluş yapısı; bilişsel unsurları yaşam doyumunu tarafından temsil edilmektedir (Pavot ve diğerleri, 1991: 149). Yapılan araştırmalar pozitif psikolojiyle öznel iyi olma halinin ilişkili olduğunu göstermektedir (Coleve diğerleri, 2009: 464). Dolayısıyla yaşam doyumunun da pozitif psikolojiyle ilişkili olması beklenmektedir. Seligman da (2000: 5) pozitif psikolojinin, yaşam doyumunu ve mutluluk gibi kavramlarla ilişkili olduğunu ve yaşam doyumunu kişinin kendini olduğu gibi kabullenmesi, hayata dair pozitif duygular geliştirmesi ve gelecek planlarını bir amaca doğru yönlendirmesi olarak açıklamaktadır. Görüldüğü gibi pozitif psikoloji ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğuna dair literatür bilgisi mevcuttur. Bu bilgilere dayanılarak, pozitif psikolojinin yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyeceği görüşünden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Pozitif psikolojiyle yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Pozitif psikoloji yaşam doyumunu etkiler.

Genel anlamda kendini yorumlama olarak tanımlanan öz değerlendirme kişisel ve örgütsel başarının güçlü bir yol göstericisidir (Howard, 2017: 108). Öz-değerlendirme kavramında bireyin, kendi performansının güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek bunların geliştirilmesi için sarf edilen çaba gösterilir. Birey kendini çeşitli ölçütlere göre değerlendirir. Bu ölçütlere bakılarak birey kendini, iş süreçlerinde gösterdiği performans, başarı ve bu süreçler neticesinde elde ettiği kazanımlar açısından değerlendirir (Kortak, 2014: 6). Benzer şekilde, koşullara ve algılanan başarı olasılığına ilişkin olarak benliğin değerlendirmesi olarak tanımlanan Pozitif Psikolojik Sermaye, kişisel iyi olma ve

örgütsel çıkarımların güçlü bir etkenidir. Geçmişte yapılan araştırmaların genelinde araştırmalar iki yapıyı ayrı olarak ele alırken, bazı yazarlar psikolojik sermayenin öz-değerlendirme ile ilgisi bulunan sonuçlar olabileceğini öne sürmüşlerdir (Howard, 2017: 108). Tüm bu yargılar neticesinde pozitif psikolojinin öz değerlendirmeyle olumlu yönde etkileyeceği yaklaşımından hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H3: Pozitif psikolojiyle öz değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Pozitif psikoloji öz değerlendirmeyle etkiler.

Yaşam doyumu, kişinin kendini çeşitli kriterlere göre yaşam kalitesinin genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Shin ve Johnson, 1978: 475). Sosyal destek, hayattaki krizlere, adaptasyona ve stresle başa çıkmadaki kolaylaştırıcı rolüyle, yaşam doyumuna olumlu yönde yol açan bir kaynak olabileceği düşünülmektedir (Cobb, 1976: 300). Genel sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki bu olumlu ilişki, kişinin yaşam süresi boyunca kariyer gelişim yolculuğunun önemi göz önüne alındığında, kişinin yaşamındaki öz değerlendirme katkısına ışık tutmuştur (Savickas, 2013:147). Bir başka ifadeyle; kendini tanımlama, kendini yorumlama olarak tanımlanan öz değerlendirme, sonuçları pozitif olan kişilerin yaşam doyumununun yüksek olduğu düşünülmektedir (Jiang, 2015: 451). Tüm bu yargılardan hareketle, öz değerlendirme ile yaşam doyumunda pozitif ilişki olduğu düşünülerek aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H5: Öz değerlendirme ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Öz değerlendirme yaşam doyumunu etkiler.

Psikolojik sermayenin ve öz değerlendirmeyle yaşam doyumunu etkilemesi durumunda, psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde öz değerlendirmeyle aracılık rol oynamasını da söz konusu yapabilecektir. Bu beklentiyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H7. Psikolojik Sermayenin yaşam doyumuna etkisinde öz değerlendirme aracılık rolü vardır.

Literatürdeki birçok araştırma, yaşam doyumunu tanımlarken; medeni durum, yaş, cinsiyet, kendine güven, sorumluluk alanı ve sağlık gibi farklı değişkenleri kullanmaktadır.(Schmitt ve Bedeian, 1982: 806). Yapılan araştırmalarda yaş ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Genç ve yaşlıların orta yaşta kişilere

göre yaşam doyumu daha yüksek olduğu bulunmuş, medeni durum açısından ise yaşam doyumunda bir anlamlılık bulunamamıştır. Çalışma sürelerine bakıldığında yaşam doyumu ile bir anlamlılık bulunamamıştır. Yaş ile yaşam doyumu üzerinde anlamlılık bulunmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 702). Kadınlar erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine karşın, yaşam doyumları daha yüksek bulunan çalışmalar vardır. Buna karşın cinsiyet farklılığının yaşam doyumu üzerinde her hangi bir anlam ifade etmediğini bildiren çalışmalarda vardır. Buda erkek ve kadının farklı kişilere ve rollere sahip olmaları diye açıklanabilir (Keser, 2003: 199).

Öz-değerlendirme açısından demografik özellikler karşılaştırıldığında ise yapılan bir çalışmada öz değerlendirme becerisinin cinsiyetle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, erkeklerin kendi yeteneklerini olduğundan daha yüksek, kadınların ise daha düşük değerlendirdiğini ifade etmişlerdir (Shen ve Pedulla, 2000: 240). Yurdabakan (2011b: 161) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, kız öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla daha doğru Özbenlik değerlendirme yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Pozitif psikoloji yaklaşımında ise demografik özellikler karşılaştırıldığında; cinsiyete göre değişkenlik gösterilmediği saptanmıştır (Polatçı, 2011: 159). Yaşa göre yapılan araştırmalar karşılaştırıldığında ise yaşları genç olanların, ileri yaşlılara göre iyimserliği ve pozitif psikolojik sermayesinin daha az olduğu saptanmıştır (Polatçı, 2011: 160).

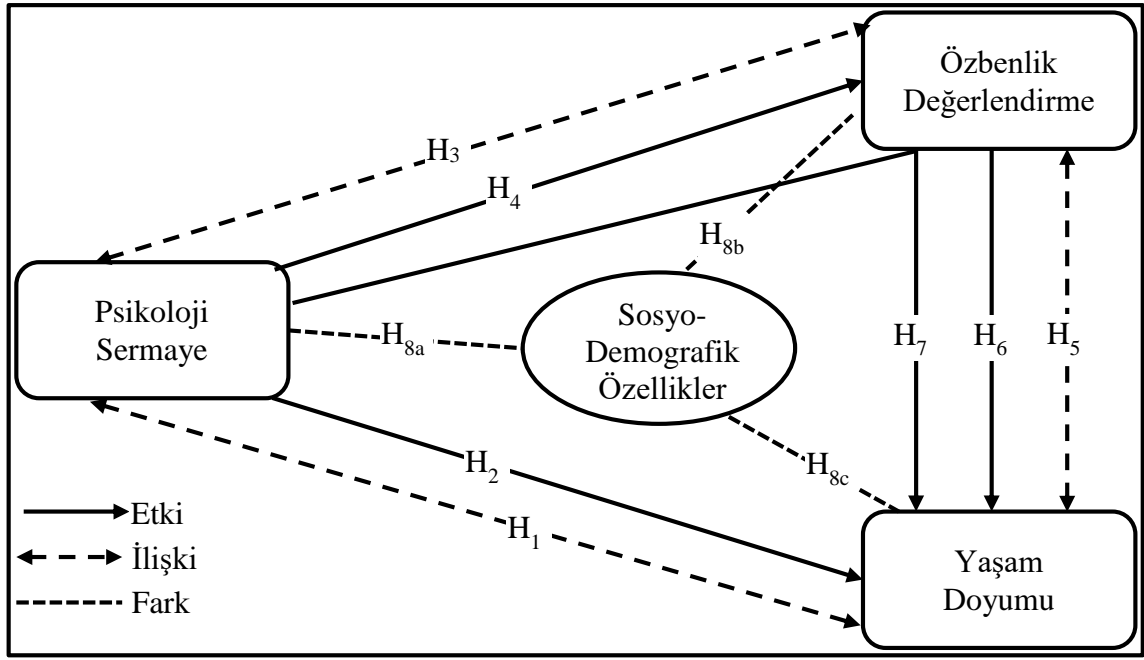
Yukarıda verilen açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₈: Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre;

H_{8a}: Psikolojik sermayeleri anlamlı farklılıklar gösterir

H_{8b}: Öz değerlendirmeleri anlamlı farklılıklar gösterir

H_{8c}: Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.



Şekil 2. Çalışmanın Modeli

4.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Çalışmada verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 programından yararlanılarak tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, Process macro regresyon analizi, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında ($p=0,05$) analiz edilmiştir. Verilerin normalliğini test etmek için Kolomorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 1’de görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere veriler normal dağılım koşullarını sağlamamaktadır.

Tablo 1

Normallik Testi Sonuçları

Ölçek Adı	Normallik Testi	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik sermaye	$p < 0,05$	$\alpha_3 < 0$ Sola çarpık	$\alpha_4 < 3$ Normal dağılıma göre daha basık
Öz benlik değerlendirme	$p < 0,05$	$\alpha_3 > 0$ Sağa çarpık	$\alpha_4 < 3$ Normal dağılıma göre daha basık
Yaşam doyumu	$p < 0,05$	$\alpha_3 > 0$ Sağa çarpık	$\alpha_4 < 3$ Normal dağılıma göre daha basık

4.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıtı, çalışmanın sadece bir özel hastanede yapılmış olmasıdır. Diğer önemli bir kısıt ise hastaneden alınan izne uygun olarak yalnızca hemşirelik, hasta karşılama ve yardımcı personelle sınırlı tutulmasıdır. Ayrıca çalışma zaman ve maddi kaynakların sınırlı olması sebebiyle daha geniş bir örneklem grubu ya da farklı hastanelerde çalışma yapılamamıştır. Bu sebeple çalışma yalnızca çalışma yapılan örnekleme sınırlıdır, tüm sağlık çalışanlarına genellenemez.

4.7. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı bir şekilde ölçmesi olarak tanımlanabilecek güvenilirlik, bir test ya da ölçeğin benzer şartlarda tekrar uygulandığında benzer sonuçları vermesidir (Coşkun ve diğerleri, 2015: 124). Dolayısıyla güvenilirlik ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını göstermektedir (Kalaycı, 2014: 403).

Çalışmada kullanılan “Psikolojik sermaye ölçeği”, ” Öz benlik değerlendirme ölçeği” ve “Yaşam Doyumu ölçeği”nin öncelikle güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach’s Alpha Katsayısı 0 ile 1 arasında değer almakta ve alınan değer 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artmaktadır. Buna göre; $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değildir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında ölçeğin güvenilirliği düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014: 405). Ayrıntısı Tablo 2’de görüldüğü gibi, Çalışmada kullanılan Psikolojik Sermaye ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,904, öz değerlendirme ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,750 ve Yaşam Doyumunun Cronbach’s Alpha değeri 0,822 bulunmuştur. Bu bulgular ölçeklerin orijinaleri ve Türkçe çalışmalarda elde edilen sonuçlara benzerlik göstermektedir ve bu bulguya göre çalışmada kullanılan ölçekler güvenilirdir ve çalışma yapmak için gerekli koşullara sahiptir.

Ölçeklerin tamamının güvenilirliği belirlendikten sonra çalışmada kullanılan her üç ölçeğin geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamında ilk olarak Psikolojik Sermaye ölçeği faktör analizine tabi tutulmuştur (Tablo 2). Psikolojik Sermaye ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği test sonucu, 0,893 bulunmuştur. KMO 1'e yaklaştıkça çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğü mükemmel ulaşmakta olup, 0,80 çok iyi ve 0,90 mükemmel olarak kabul edilmektedir (Karagöz, 2014: 651). Bu sonuca göre çalışmanın örneklem büyüklüğünün iyi olduğu söylenebilir.

Veri setinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla kullanılan Barlett test sonucu da Psikolojik Sermaye ölçeği için anlamlıdır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Sermaye ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi neticesinde, Psikolojik Sermayeyi açıklamaya yönelik olarak orijinali ve Türkçe uyarlamasına uygun olarak 4 boyut bulunmuştur. Bu boyutlardan oluşan ölçeğin açıklanan toplam varyans % 62,536'dır. Bu bakımdan da ölçeğin kullanılabilmesi için gerekli koşullara sahip olduğu söylenebilir.

Psikolojik Sermaye ölçeğinin faktör analizinde toplam varyans içinde açıklayıcılığı en yüksek faktör, Umut'tur. Bu faktör, toplam varyansın % 18,316'sını açıklamakta olup; faktör altında yer alan 6 ifadede genel olarak sağlık çalışanlarının geleceğe ve işte karşılaştıkları sorunlara karşı olumlu bakış açısını ortaya koymaktadır. Boyutu oluşturan ifadelerin faktör yükleri 0,585-0,740 arasında değişmektedir. Boyutun temel değişkenini 0,712-0,740 arasında faktör yükü alan 4 değişken oluşturmaktadır. Bu değişkenler; "Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçları takip etmekteyim" (0,740), "Şu anda kendim için planladığım iş amaçlarını gerçekleştiriyorum" (0,737), "Mevcut işimle ilgili amaçlara ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim" (0,734) ve "Her sorunun çok sayıda çözüm yolu vardır" (0,712) ifadelerinden oluşmaktadır.

Psikolojik Sermaye ölçeğinin ikinci faktörünü toplam varyansın % 16,279'unu açıklayan Özyeterlilik faktörü oluşturmaktadır. Orijinaline uygun olarak 6 ifadeden oluşan faktörde; faktör adından da anlaşılacağı gibi, iş ortamında çalışırken sağlık çalışanının kendisini ne

oranda yeterli hissettiğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Boyutun temel değişkenini 0,712-0,740 arasında faktör yükü alan 4 değişken oluşturmaktadır. Faktörü oluşturan temel değişkenler, “Kendi çalışma alanımdaki amaçları belirlemek için yardım ederken kendimi güvende hissediyorum” (0,758) ve “Çalıştığım hastanenin stratejileri hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimi güvende hissediyorum” (0,737) değişkenleridir.

Psikolojik Sermaye ölçeğinin üçüncü faktörü Psikolojik dayanıklılıktır. Türkçe uyarlamasına uygun olarak 5 ifade altında toplanan faktör, toplam açıklanan varyansa % 14,849 katkı sağlamaktadır. Bu faktör altında sağlık çalışanlarının karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilmelerine ya da sorunların üstesinden gelirken kendilerini nasıl hissettiklerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu faktörün ana değişkenlerini en yüksek faktör yüküne sahip olan “Daha önce karşılaştığım güçlüklerden elde ettiğim tecrübeler sebebiyle, işte ortaya çıkan zor zamanların üstesinden gelebilirim” (0,794) ve “Halen çalıştığım işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum” (0,790) değişkenleri oluşturmaktadır.

Psikolojik Sermaye ölçeğinin son faktörü açıklanan toplam varyansın %13,093'lük kısmını açıklayan iyimserliktir. Orijinalinde ikisi ters olmak üzere toplam 6 sorudan oluşan faktör, Türkçe uyarlamasında iki ifade uyumsuzluk gösterdiği için ölçekten çıkarıldığından bu çalışmada da 4 ifade olarak kullanılmıştır. Faktör temelde sağlık çalışanlarının geleceğe ne oranda olumlu baktıklarına ilişkin yargılarından oluşmaktadır. Bu faktörün temel değişkenini ölçek içerisinde de en büyük faktör yüküne sahip olan “İşimle ilgili konulara her zaman olumlu yandan bakarım (0,826) ifadesi oluşturmaktadır.

Tablo 2
Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.				0,893
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square			1736,703
	df			210
	Sig.			0,000
Açıklanan Toplam Varyans	%62,536	Cronbach Alpha		0,904
Boyutlar/ İfadeler		Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Umut (Özdeğer= 7,703)			18,316	0,794
PS8		0,740		
PS12		0,737		
PS11		0,734		
PS9		0,712		
PS10		0,689		
PS7		0,585		
Özyeterlilik (Özdeğer= 2,292)			16,279	0,840
PS4		0,758		
PS3		0,737		
PS2		0,686		
PS5		0,684		
PS1		0,652		
PS6		0,536		
Psikolojik dayanıklılık (Özdeğer= 1,794)			14,849	0,791
PS17		0,794		
PS18		0,790		
PS14		0,707		
PS15		0,699		
PS16		0,564		
İyimserlik (Özdeğer= 1,344)			13,093	0,816
PS21		0,826		
PS22		0,773		
PS19		0,765		
PS24		0,737		

Tablo 3’de çalışmada kullanılan ikinci ölçeğın geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları görölmektedir. Öz değerlendirme ölçeğı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem

yeterliliği test sonucu 0,700 bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışmanın örneklem büyüklüğünün uygun olduğu söylenebilir.

Veri setinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla kullanılan Barlett test sonucu da öz değerlendirme leği için anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre, veri seti faktör analizi için uygundur.

z değerlendirme leğine ilişkin yapılan faktör analizi neticesinde, öz değerlendirmeyi açıklamaya yönelik olarak orijinaline uygun olarak 4 boyut bulunmuştur. Bu boyutlardan oluşan ölçeğin açıklanan toplam varyans % 65,524'dur. Bu bakımdan da ölçeğin kullanılabilmesi için gerekli koşullara sahip olduğu söylenebilir.

z değerlendirme leğinin faktör analizinde toplam varyans içinde açıklayıcılığı en yüksek faktör genelleştirilmiş öz-yeterliliklerdir. Bu faktör, toplam varyansın % 17,215'ini açıklamakta olup faktör altında yer alan 3 ifadede genel olarak çalışanların sorunlarla başa çıkabilme konusundaki yeterlilikleri ortaya konulmaya çalışmaktadır. Boyutu oluşturan ifadelerin faktör yükleri 0,766-0,792 arasında değişmektedir. Boyutun en güçlü değişkenini ise 0,792 faktör yükünü alan "sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim" ifadesi oluştururken, "Yeteneklerimle ilgili şüphe duyarım." (0,770) ve "sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim." (0,766) ifadelerinin boyuta katkısı da oldukça fazladır.

z değerlendirme leğinin ikinci faktörünü toplam varyansın %16,769'unu açıklayan özsaygı faktörü oluşturmaktadır. Faktör genel olarak çalışanların yaptıkları işten duydukları memnuniyet neticesinde kendilerine duydukları saygıyı ortaya koyan  ifadeden oluşmaktadır. Boyutu oluşturan ifadelerin faktör yükleri 0,707-0,843 arasındadır. Boyutun temel değişkeni 0,843 faktör yükü ile "uğraştığım zaman genelde başarımla" ifadesi olmuştur. Bunu "genel olarak, kendimden memnunum (0,827) ifadesi takip etmektedir ki, bu ifadenin de faktör yükü oldukça iyi düzeydedir.

z değerlendirme leğinin nc faktörü kontrol odağıdır. 3 ifade altında toplanan faktör, toplam varyansın %16,271'ine karşılık gelmektedir. Bu alt faktörlerde genel olarak çalışanların iş ve sosyal yaşamdaki başarı ya da başarısızlıklarında kendilerini ne kadar sorumlu ya da güçlü hissettikleri ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Boyutu oluşturan ifadelerin faktör yükleri 0,718-0,819 arasında saptanmıştır ve boyutun temel değişkeni 0,819 ile "meslek yaşamımdaki başarımla kontrolünü elimde olmadığını

hissederim.” ifadesi olmuştur. “Hayatımda ne olacağını ben belirlerim.” (0,725) ve “Bazen kendimi işime hakim hissetmem” (0,718) ifadelerinin faktör yükleri biraz daha düşük bulunmuştur.

Öz değerlendirme ölçeğinin dördüncü ve son faktörü, toplam varyansın %15,268’ini oluşturan nevrotikliklerdir. Bu boyutta genel olarak çalışanların depresif durumları ve karamsarlıkları ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Boyutu oluşturan ifadeler 0,631-0,776 faktör yükü arasındadır. Boyutun temel değişkeni 0,776 ile “bazen kendimi depresyonda hissederim” ifadesi olmuştur. “Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissederim.” (0,631) ifadesi ise boyuta en az katkı sağlayan ifadedir.

Tablo 3

Özbenlik Değerlendirme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,700
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		568,580
	df		66
	Sig.		0,000
Açıklanan Toplam Varyans	65,524%	Cronbach Alpha	0,750
Boyutlar/İfadeler	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Genelleştirilmiş özyeterlilik (Özdeğer= 3,461)		17,215	0,740
ÖBD11	0,792		
ÖBD8	0,770		
ÖBD5	0,766		
Özsaygı (Özdeğer= 1,675)		16,769	0,725
ÖBD3	0,843		
ÖBD7	0,827		
ÖBD1	0,707		
Kontrol odağı (Özdeğer= 1,546)		16,271	0,682
ÖBD10	0,819		
ÖBD9	0,725		
ÖBD6	0,718		
Nevrotiklik (Özdeğer= 1,181)		15,268	0,626
ÖBD2	0,776		
ÖBD12	0,767		
ÖBD4	0,631		

Araştırma kapsamında faktör analizine tabi tutulan son ölçek Yaşam doyumu ölçeğidir (Tablo 4). Yaşam doyumu ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği test sonucu, 0,832 bulunmuştur. Ölçeğin Barlett test sonucu anlamlıdır ($p<0,05$). Açıklanan toplam varyans %65,524'dur. Bu bakımdan da ölçeğin kullanılabilmesi için gerekli koşullara sahip olduğu söylenebilir.

Yaşam doyumu ölçeğinde genel olarak yaşam memnuniyeti ve hayat şartlarının iyiliği üzerinde durulmaktadır. Ölçeği oluşturan 5 ifadenin faktör yükleri 0,645-0,822 arasındadır. Ölçeğin temel değişkenlerini 0,822 ile “hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.” ve 0,813 ile “hayatımdan memnunum.” oluşturmaktadır.

Tablo 4
Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,832
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		283,243
	df		10
	Sig.		0,000
Açıklanan Toplam Varyans	59,289%	Cronbach Alpha	0,822
İfadeler			Faktör Yüğü
YM4			0,822
YM3			0,813
YM1			0,788
YM2			0,768
YM5			0,645

BÖLÜM 5: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

5.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışmanın Genel Bulguları

Bu bölümde araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu değişkenlere ilişkin verilerin dağılımına ilişkin bilgilerin yanı sıra; sağlık hizmetlerinden ne şekilde hizmet aldığı ve hasta ile olan yakınlık derecesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Demografik özelliklere bakıldığında Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %74,7'si kadınlardan, %25,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %44,6'sı 25 yaş altıdır. 25-29 yaş aralığındaki katılımcı yüzdesi %25,9'dur. 30 yaş ve üzeri katılımcıların yüzdesi ise %29,5 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise %65,1'i bekar, %34,9'u ise evli çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim durumlarında ise katılımcıların %28,3'ü lise mezunu, %37,4'ü ön lisans ve %34,3'ü lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların birimleri %54,2'si hasta hizmetleri, %25,3'ü hemşirelik hizmetleri ve %20,5'i destek hizmetleri olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %71,1'i 5 yıldan daha az süreyle çalışmış olup, %28,9'u ise 5 yıl ve üzerinde çalışma süreleri bulunmaktadır.

Tablo 5
Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	124	74,7
	Erkek	42	25,3
Yaş	<25	74	44,6
	25-29	43	25,9
	≥30	49	29,5
Medeni durum	Bekâr	108	65,1
	Evli	58	34,9
Eğitim durumu	Lise	47	28,3
	Önlisans	62	37,4
	Lisans*	57	34,3
Görev yaptığı birim	Hasta hizmetleri	90	54,2
	Hemşirelik hizmetleri	42	25,3
	Destek hizmetleri	34	20,5
Toplam çalışma süresi	<5	118	71,1
	≥5	48	28,9

* Yüksek lisans yapan 2 ve doktora yapan 1 çalışan lisans eğitimi alanlara dahil edilmiştir

5.2. Genel olarak Psikolojik Sermaye, Öz Değerlendirme ve Yaşam Memnuniyetine Katılım Düzeyi

Tablo 6’da katılımcıların psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumlarına ilişkin değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, genel olarak katılımcıların psikolojik sermaye durumları orta düzeydedir ($4,47\pm 0,690$). Ölçeğin alt boyutlarında da genel olarak katılım iyi düzeydedir. İyimserlik alt boyutunda katılım diğer boyutlara göre biraz daha aşağıdadır. Buna karşılık öz değerlendirme ortanın biraz altındadır ($3,55\pm 0,480$). Ölçeğin alt boyutlarında nevroitiklik düşük ($2,95\pm 0,870$), geliştirilmiş öz değerlendirme ortanın üzerinde ($4,08\pm 0,625$), diğer alt boyutları ortanın biraz altındadır. Özellikle üç ters sorudan oluşan ve çalışmada bu sorular ters kodlandığı için yüksek çıkması olumlu kabul edilen nevroitiklik boyutunun ortalamasının düşük çıkması katılımcıların kendilerini ne oranda olumlu değerlendiklerini göstermesi bakımından önemli bulunmaktadır. Yaşam doyumunun ortalama değerlerine bakıldığında ise değerlerin tıpkı psikolojik sermayede olduğu gibi ortalama civarında olduğu ($4,24\pm 1,201$) görülmektedir.

Tablo 6
Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama Standart Sapmaları

	Minimum	Maksimum	Ortalama	S.S.
Psikolojik Sermaye	1	6	4,47	0,690
Özyeterlilik	1	6	4,51	0,860
Ümit	1	6	4,57	0,832
Dayanıklılık	1	6	4,47	0,758
İyimserlik	1	6	4,26	0,837
Özbenlik değerlendirme	1	5	3,55	0,480
Özsaygı	1	5	3,86	0,649
Nevrotiklik	1	5	2,95	0,870
Genelleştirilmiş özyeterlilik	1	5	4,08	0,625
Kontrol odağı	1	5	3,30	0,735
Yaşam doyumunu	1	7	4,24	1,201

5.3. Psikolojik Sermaye, Öz Değerlendirme ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

Araştırmada yer alan psikolojik sermaye, öz değerlendirme, yaşam doyumunu ve alt boyutları değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkileri analiz etmek amacıyla yapılan

korelasyon analizinde araştırma değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Tablo 7).

Psikolojik sermaye ile araştırmadaki diğer değişkenler arasında güçlü düzeyde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile Öz değerlendirme arasında orta düzeye yakın bir ilişki ($r=0,425$; $p<0,01$) bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ile Öz değerlendirmenin alt boyutlarından özsaygı ($r=0,379$; $p<0,01$), nevrotiklik ($r=0,305$; $p<0,01$), genelleştirilmiş özyeterlilik ($r=0,359$; $p<0,01$) değişkenleri arasında düşük seviyede ilişki bulunmasına karşılık; kontrol odağı ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r= 0,107$; $p>0,05$). Psikolojik sermaye değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında da Özbenlik düşük düzeyde ilişki ($r=0,363$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca, alt boyutlar esas alınarak bakıldığında psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları ile öz değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarından nevrotiklik arasında ve psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık boyutu ile öz değerlendirme ölçeğinin nevrotiklik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$); diğer boyutlar arasında anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Psikolojik sermaye değişkeni dışındaki diğer iki değişkenin birbirleri ile arasındaki ilişki incelendiğinde ise, öz değerlendirme ile yaşam doyumu arasında da düşük düzeyde ($r=0,317$; $p<0,01$) bir ilişki vardır. Öz değerlendirmenin alt boyutlarının yaşam doyumu ile ilişkileri incelendiğinde özsaygı ($r=0,392$, $p<0,01$) ve genelleştirilmiş özyeterlilik ($r=0,235$, $p<0,01$) ile düşük, nevrotiklik ($r=0,177$, $p<0,05$) ile ise oldukça zayıf bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna karşılık kontrol odağı değişkeni ile de anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 7**Psikolojik Sermaye, Özbenlik Değerlendirme ve Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişki**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Psikolojik Sermaye (1)	1									
Özyeterlilik (2)	,858**	1								
Ümit (3)	,878**	,627**	1							
Dayanıklılık (4)	,470**	,482**	,402**	1						
İyimserlik (5)	,665**	,351**	,436**	,205**	1					
Özbenlik Değerlendirme (6)	,425**	,343**	,371**	,263**	,317**	1				
Özsaygı (7)	,379**	,260**	,378**	,214**	,286**	,596**	1			
Nevrotiklik (8)	,305**	,263**	,276**	,090	,189*	,695**	,190*	1		
Genelleştirilmiş özyeterlilik (9)	,359**	,293**	,318**	,318**	,257**	,685**	,317**	,244**	1	,
Kontrol odağı (10)	,107	,105	,037	,122	,134	,680**	,178*	,257**	,370**	1
Yaşam Doyumu (11)	,363**	,259**	,345**	,155*	,281**	,317**	,392**	,177*	,235**	,071

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yukarıdaki bulgulara göre, H₁ (Pozitif psikolojiyle yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.), H₃ (Pozitif psikolojiyle öz değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.) ve H₅ (öz değerlendirme ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak, çalışmanın bulguları öz değerlendirmenin kontrol odağı alt boyutu ile psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları, öz değerlendirmenin nevroitiklik alt boyutu ile psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ve yaşama doyumunu ile öz değerlendirmenin kontrol odağı alt boyutunda hipotezleri desteklememiştir.

5.4. Psikolojik Sermaye ve Öz Değerlendirmenin Yaşam Doyumuna Etkisi

Bu bölümde aralarında ilişki tespit edilen psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunu değişkenleri kullanılarak; psikolojik sermayenin öz değerlendirme ve yaşam doyumuna; öz değerlendirmenin yaşam doyumuna doğrudan etkileri ile psikolojik sermayenin yaşama doyumunda etkisinde öz değerlendirmenin aracı rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 8’de psikolojik sermayenin öz değerlendirmeye etkisini gösteren regresyon modeli görülmektedir. Model; istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=36,050; p=0,000). Tabloda da görüldüğü gibi, psikolojik sermayenin öz değerlendirme üzerinde pozitif yönlü; ancak

zayıf etkisi ($\beta=0,295$) bulunmaktadır. Modele göre psikolojik sermaye öz değerlendirilmenin %18'ini açıklayabilmektedir. Bu bulguya göre çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi durumunda öz değerlendirme, başka bir ifade ile kendilerini değerlendirme durumlarının da gelişeceği söylenebilir. Ancak bu etki çok güçlü bir şekilde ortaya çıkmayacaktır ($\beta=0,295$). Bu bulgulardan hareketle H₄ (Pozitif psikoloji öz değerlendirmeyi etkiler.) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8
Psikolojik Sermayenin Öz Değerlendirmeye Etkisi

Bağımlı Değişken	Özbenlik değerlendirme	Regresyon						Model Özeti		
		β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F	p
Bağımsız Değişken	Sabit	2,228	0,222	10,021	0,000	1,789	2,668	0,180	36,050	0,000
	Psikolojik Sermaye	0,295	0,049	6,004	0,000	0,198	0,392			

Tablo 9’da psikolojik sermaye ve öz değerlendirilmenin yaşam doyumuna etkisini gösteren regresyon modeli görülmektedir. Model; istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=15,962; p=0,000). Model incelendiğinde de görüleceği gibi psikolojik sermaye ($\beta=0,485$) ve öz değerlendirilmenin ($\beta=0,498$) yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönlü ve orta düzeye yakın anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (p<0,05). Modele göre psikolojik sermaye ve öz değerlendirilmenin yaşam doyumunu yordamadaki toplam varyansı %16,4’tür. Bu bulguya göre çalışanların psikolojik sermaye ve öz değerlendirme çok güçlü olmamakla birlikte yaşama doyumunu etkilemektedir. İki değişken birlikte modele sokulduğunda psikolojik sermayenin β katsayısı yükselmekte; ancak etkinin varyansın da kısmi bir azalma meydana gelmektedir.

Tablo 9
Psikolojik Sermaye ve Öz Değerlendirilmenin Yaşam Doyumuna Etkisi

Bağımlı Değişken	Yaşam doyumunu	Regresyon						Model Özeti		
		β	S.H.	t	P	LLCI	ULCI	R ²	F	p
Bağımsız Değişkenler	Sabit	0,313	0,716	0,437	0,663	-1,101	1,728	0,164	15,962	0,000
	Psikoloji sermaye	0,485	0,138	3,517	0,001	0,212	0,757			
	Özbenlik değerlendirme	0,498	0,198	2,511	0,013	0,106	0,889			

Yukarıdaki bulgular H₂ (Pozitif psikoloji yaşam doyumunu etkiler.) ve H₆ (Öz değerlendirme yaşam doyumunu etkiler.) hipotezlerini desteklemektedir. Buna göre her iki hipotez de kabul edilmiştir.

Tablo 10’da psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde özsaygının medyatör olarak kullanılması durumunda nasıl bir değişiklik meydana getirdiği görülmektedir. Psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisini ortaya koymak için SPSS Process Macro Model 4 regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin yaşam doyumunu üzerinde orta düzeye yakın bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0,485$). Öz-değerlendirmenin aracı rolü modele dahil edildiğinde ($\beta=0,147$) toplam etkinin ($\beta=0,485+0,147\cong 0,631$) daha da arttığı görülmektedir ($p<0,05$). Başka bir ifade ile psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisi bulunmaktadır. Öz değerlendirme aracılığıyla dolaylı etki pozitif yönlü olarak bu etkinin gelişmesine katkı sağlamakta ve psikolojik sermayenin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini artırmaktadır.

Tablo 10

Psikolojik Sermayenin Yaşam Doyumuna Etkisinde Öz Değerlendirmenin Aracı Rolü

Direkt Etki			Etki	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Psikolojik Sermaye	Yaşam doyumunu		0,485	0,138	3,517	0,001	0,212	0,757
Dolaylı Etki			Etki	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Psikolojik Sermaye	Öz-değerlendirme	Yaşam doyumunu	0,147	0,067			0,015	0,278
Toplam Etki			0,631	0,127	4,981	0,000	0,381	0,882

Tablo 10’den elde edilen bulgulara göre, H₇ (Psikolojik Sermayenin yaşam doyumuna etkisinde öz değerlendirme aracılığıyla dolaylı etki pozitif yönlü olarak bu etkinin gelişmesine katkı sağlamakta ve psikolojik sermayenin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini artırmaktadır.) hipotezi kabul edilmiştir.

5.5. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Fark Analizi sonuçları

Bu başlık altında katılımcıların sosyo demografik özelliklerine psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam memnuniyetlerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koyan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11’de katılımcıların cinsiyet özelliklerine göre psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşama memnuniyetlerinde farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam memnuniyetlerinde istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p < 0,05$). Bu bulgudan hareket ederek, H_8 (Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre; H_{8a} . Psikolojik sermayeleri, H_{8b} . Öz değerlendirmeleri ve H_{8c} . Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.) hipotezi cinsiyet özelliği bakımından reddedilmiştir.

Tablo 11
Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama Değer	Mann-Whitney U	p
Özyeterlilik	Kadın	124	81,55	2362,500	0,369
	Erkek	42	89,25		
	Toplam	166			
Ümit	Kadın	124	84,69	2457,000	0,584
	Erkek	42	80,00		
	Toplam	166			
Dayanıklılık	Kadın	124	84,79	2444,000	0,551
	Erkek	42	79,69		
	Toplam	166			
İyimserlik	Kadın	124	82,27	2451,000	0,568
	Erkek	42	87,14		
	Toplam	166			
<i>Psikolojik sermaye</i>	<i>Kadın</i>	<i>124</i>	<i>83,11</i>	<i>2556,000</i>	<i>0,858</i>
	<i>Erkek</i>	<i>42</i>	<i>84,64</i>		
	<i>Toplam</i>	<i>166</i>			
Özsaygı	Kadın	124	84,48	2483,000	0,649
	Erkek	42	80,62		
	Toplam	166			
Nevrotiklik	Kadın	124	82,69	2504,000	0,708
	Erkek	42	85,88		
	Toplam	166			
Genelleştirilmiş özyeterlilik	Kadın	124	84,67	2459,000	0,584
	Erkek	42	80,05		
	Toplam	166			
Kontrol odağı	Kadın	124	84,84	2437,500	0,531
	Erkek	42	79,54		
	Toplam	166			

Tablo 11 Devamı

	Cinsiyet	N	Ortalama Değer	Mann-Whitney U	p
<i>Özbenlik değerlendirme</i>	<i>Kadın</i>	124	84,29	2506,500	0,717
	<i>Erkek</i>	42	81,18		
	<i>Toplam</i>	166			
<i>Yaşam doyumu</i>	<i>Kadın</i>	124	85,14	2401,000	0,450
	<i>Erkek</i>	42	78,67		
	<i>Toplam</i>	166			

Tablo 12’de katılımcıların medeni Durumlarına göre psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumuna ilişkin fark analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve öz değerlendirmede katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşılık yaşam doyumunda istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır ($p<0,05$). Ortalama değerler üzerinden bakıldığında görüleceği gibi, evli katılımcıların bekar katılımcılara göre yaşam doyumu daha yüksek seviyededir. Ayrıca, ölçeklerin alt boyutlarına göre bakıldığında yalnızca psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu boyutta da evlilerin bekarlara göre daha dayanıklı oldukları görülmektedir. Bu sonuçlarda Türk toplumunda evli olmanın toplumsal bir statü olarak görülmesinin etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında H_8 (Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre; H_{8a} . Psikolojik sermayeleri, H_{8b} . Öz değerlendirmeleri ve H_{8c} . Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.) hipotezi medeni durum özelliği bakımından psikolojik sermayenin geneli ve öz değerlendirme için reddedilmiş; yaşam doyumu ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan dayanıklılık için kabul edilmiştir.

Tablo 12
Medeni Duruma Göre Fark Analizi Sonuçları

	Medeni durum	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Özyeterlilik	Bekar	108	79,47	2696,500	0,139
	Evli	58	91,01		
	Toplam	166			
Ümit	Bekar	108	79,46	2695,500	0,138
	Evli	58	91,03		
	Toplam	166			

Tablo 12 Devamı

	Medeni durum	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Dayanıklılık	Bekar	108	76,83	2411,500	0,014
	Evli	58	95,92		
	Toplam	166			
İyimserlik	Bekar	108	83,50	3132,000	1,000
	Evli	58	83,50		
	Toplam	166			
Psikolojik sermaye	<i>Bekar</i>	<i>108</i>	<i>80,40</i>	<i>2797,000</i>	<i>0,256</i>
	<i>Evli</i>	<i>58</i>	<i>89,28</i>		
	<i>Toplam</i>	<i>166</i>			
Özsaygı	Bekar	108	84,01	3077,000	0,850
	Evli	58	82,55		
	Toplam	166			
Nevrotiklik	Bekar	108	82,10	2981,000	0,607
	Evli	58	86,10		
	Toplam	166			
Genelleştirilmiş özyeterlilik	Bekar	108	79,94	2747,000	0,185
	Evli	58	90,14		
	Toplam	166			
Kontrol odağı	Bekar	108	82,46	3020,000	0,701
	Evli	58	85,43		
	Toplam	166			
Özbenlik değerlendirme	<i>Bekar</i>	<i>108</i>	<i>81,02</i>	<i>2864,500</i>	<i>0,364</i>
	<i>Evli</i>	<i>58</i>	<i>88,11</i>		
	<i>Toplam</i>	<i>166</i>			
Yaşam doyumu	<i>Bekar</i>	<i>108</i>	<i>77,61</i>	<i>2495,500</i>	0,031
	<i>Evli</i>	<i>58</i>	<i>94,47</i>		
	<i>Toplam</i>	<i>166</i>			

Tablo 13’de katılımcıların çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye, yaşam doyumu ve öz değerlendirmelerine ilişkin fark analizi sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında psikolojik sermaye ve öz değerlendirmede katılımcıların çalışma sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşın yaşam doyumunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Çalışma sürelerine bakıldığında 5 yıl ve daha fazla sürede çalışanların 5 yıldan daha az sürede çalışanlara göre yaşam doyumu daha yüksek seviyededir. Ölçeklerin alt boyutlarına bakıldığında psikolojik sermaye ölçeğinin ümit ve dayanıklılık alt boyutunda, öz değerlendirme ölçeğinin de özsaygı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu

boyutların tamamında çalışma süreleri 5 ve daha fazla olan katılımcıların değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Bu bilgiler sonucunda H₈ (Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre; H_{8a}. Psikolojik sermayeleri, H_{8b}. Öz değerlendirmeleri ve H_{8c}. Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.) hipotezi çalışma süresi özelliği bakımından psikolojik sermayenin geneli ve öz değerlendirme için reddedilmiş; yaşam doyumu, psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan ümit, dayanıklılık ve öz değerlendirme ölçeğinin alt boyutu olan özsaygı için kabul edilmiştir.

Tablo 13
Çalışma Süresine Göre Fark Analizi Sonuçları

	Çalışma süresi	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Özyeterlilik	<5 Yıl	118	83,00	2772,500	0,832
	≥5 yıl	48	84,74		
	Toplam	166			
Ümit	<5 Yıl	118	78,56	2248,500	0,037
	≥5 yıl	48	95,66		
	Toplam	166			
Dayanıklılık	<5 Yıl	118	77,93	2175,000	0,019
	≥5 yıl	48	97,19		
	Toplam	166			
İyimserlik	<5 Yıl	118	85,87	2552,000	0,316
	≥5 yıl	48	77,67		
	Toplam	166			
Psikolojik sermaye	<5 Yıl	118	81,86	2638,500	0,490
	≥5 yıl	48	87,53		
	Toplam	166			
Özsaygı	<5 Yıl	118	78,84	2282,500	0,047
	≥5 yıl	48	94,95		
	Toplam	166			
Nevrotiklik	<5 Yıl	118	84,92	2664,500	0,548
	≥5 yıl	48	80,01		
	Toplam	166			
Genelleştirilmiş özyeterlilik	<5 Yıl	118	80,50	2478,500	0,201
	≥5 yıl	48	90,86		
	Toplam	166			
Konrol odağı	<5 Yıl	118	83,04	2777,500	0,844
	≥5 yıl	48	84,64		
	Toplam	166			

Tablo 13 Devamı

Özbenlik değerlendirme	<5 Yıl	118	81,87	2640,000	0,493
	≥5 yıl	48	87,50		
	Toplam	166			
Yaşam doyumu	<5 Yıl	118	77,99	2181,500	0,020
	≥5 yıl	48	97,05		
	Toplam	166			

Tablo 14’de katılımcıların yaş gruplarına göre fark analizi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, yalnızca psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından dayanıklılık bakımından istatistik bakımından anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna karşılık diğer değişkenlerde anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p>0,05$). Dayanıklılık alt boyutunda fark, 25-29 yaş grubu Ortalama değer=38,22) ile 30 ve üzeri yaş grubundan (Ortalama değer=53,77) kaynaklanmaktadır ($p<0,05$)

Bu bilgiler ışığında H_8 (Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre; H_{8a} . Psikolojik sermayeleri, H_{8b} . Öz değerlendirmeleri ve H_{8c} . Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.) hipotezi yaş grupları özelliği bakımından psikolojik sermayenin geneli, öz değerlendirme ve yaşam doyumu için reddedilmiş; yalnızca psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık alt boyutu için kabul edilmiştir.

Tablo 14**Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi Sonuçları**

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	p
Özyeterlilik	<25	74	86,86	3,466	0,177
	25-29	43	71,85		
	≥30	49	88,65		
Ümit	<25	74	83,91	0,983	0,612
	25-29	43	77,91		
	≥30	49	87,80		
Dayanıklılık	<25	74	81,16	7,768	0,021*
	25-29	43	70,84		
	≥30	49	98,15		
İyimserlik	<25	74	87,97	1,838	0,399
	25-29	43	84,26		
	≥30	49	76,08		
Psikolojik sermaye	<25	74	87,73	1,423	0,491
	25-29	43	76,77		
	≥30	49	83,02		

Tablo 14 Devamı

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	p
Özsaygı	<25	74	83,88	0,312	0,856
	25-29	43	80,29		
	≥30	49	85,74		
Nevrotiklik	<25	74	88,77	1,640	0,440
	25-29	43	78,69		
	≥30	49	79,77		
Genelleştirilmiş özyeterlilik	<25	74	89,95	2,993	0,224
	25-29	43	74,53		
	≥30	49	81,63		
Konrol odağı	<25	74	83,86	0,124	0,940
	25-29	43	81,41		
	≥30	49	84,80		
Özbenlik değerlendirme	<25	74	88,72	1,815	0,404
	25-29	43	76,72		
	≥30	49	81,56		
Yaşam doyumu	<25	74	80,76	0,683	0,711
	25-29	43	83,03		
	≥30	49	88,04		

İkişerli gruplar (1-2,1-3 ve 2-3) Yapılan Mann Whithney U testi sonuçlarına fark 25-29 yaş grubu (Ortalama değer=38,22) ile 30 ve üzeri yaş grubundan (Ortalama değer=53,77) kaynaklanmaktadır (p=0,005)

Tablo 15’te katılımcıların eğitim durumuna göre fark analizi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, eğitim durumuna göre değişkenlerin hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05).

Bu bilgilere göre H₈ (Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre; H_{8a}. Psikolojik sermayeleri, H_{8b}. Öz değerlendirmeleri ve H_{8c}. Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.) hipotezi eğitim durumu özelliği bakımından tüm değişkenler için reddedilmiştir.

Tablo 15**Eğitim durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları**

	Eğitim Durumu	N	Mean Rank	Chi-Square	p
Özyeterlilik	Lise	47	93,98	3,130	0,209
	Önlisans	62	79,27		
	Lisans	57	79,46		
Ümit	Lise	47	93,47	2,942	0,230
	Önlisans	62	80,95		
	Lisans	57	78,05		

Tablo 15 Devamı

	Eğitim Durumu	N	Mean Rank	Chi-Square	p
Dayanıklılık	Lise	47	95,22	3,928	0,140
	Önlisans	62	78,95		
	Lisans	57	78,78		
İyimserlik	Lise	47	91,62	2,327	0,312
	Önlisans	62	83,07		
	Lisans	57	77,27		
Psikolojik sermaye	Lise	47	94,80	3,702	0,157
	Önlisans	62	80,19		
	Lisans	57	77,78		
Özsaygı	Lise	47	83,44	0,109	0,947
	Önlisans	62	82,15		
	Lisans	57	85,02		
Nevrotiklik	Lise	47	75,26	3,527	0,171
	Önlisans	62	81,50		
	Lisans	57	92,47		
Genelleştirilmiş özyeterlilik	Lise	47	93,72	3,231	0,199
	Önlisans	62	81,18		
	Lisans	57	77,60		
Kontrol odağı	Lise	47	81,16	5,226	0,073
	Önlisans	62	75,03		
	Lisans	57	94,64		
Özbenlik değerlendirme	Lise	47	82,46	2,418	0,298
	Önlisans	62	77,40		
	Lisans	57	91,00		
Yaşam doyumu	Lise	47	80,04	0,376	0,828
	Önlisans	62	84,06		
	Lisans	57	85,74		

Tablo 16’da katılımcıların görev yapılan birime göre psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşama doyumunda farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi katılımcıların görev yaptıkları birimlere değişkenlerde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p < 0,05$). Bu bulgudan hareket ederek, H_8 (Katılımcıların sosyo – demografik özelliklerine göre; H_{8a} . Psikolojik sermayeleri, H_{8b} . Öz değerlendirmeleri ve H_{8c} . Yaşam doyumu anlamlı farklılıklar gösterir.) hipotezi görev yapılan birimlere bakımından reddedilmiştir.

Tablo 16
Görev Yapılan Birime Göre Fark Analizi Sonuçları

	Görev yapılan birim	N	Mean Rank	Chi-Square	p
Özyeterlilik	Hasta hizmetleri	90	86,51	0,871	0,647
	Hemşirelik hizmetleri	42	78,38		
	Destek hizmetleri	34	81,87		
Ümit	Hasta hizmetleri	90	87,17	4,247	0,120
	Hemşirelik hizmetleri	42	87,86		
	Destek hizmetleri	34	68,40		
Dayanıklılık	Hasta hizmetleri	90	83,02	1,298	0,523
	Hemşirelik hizmetleri	42	78,48		
	Destek hizmetleri	34	90,97		
İyimserlik	Hasta hizmetleri	90	81,12	0,522	0,770
	Hemşirelik hizmetleri	42	87,25		
	Destek hizmetleri	34	85,16		
Psikolojik sermaye	Hasta hizmetleri	90	86,09	0,849	0,654
	Hemşirelik hizmetleri	42	83,05		
	Destek hizmetleri	34	77,21		
Özsaygı	Hasta hizmetleri	90	81,43	1,213	0,545
	Hemşirelik hizmetleri	42	90,43		
	Destek hizmetleri	34	80,41		
Nevrotiklik	Hasta hizmetleri	90	87,71	1,567	0,457
	Hemşirelik hizmetleri	42	77,57		
	Destek hizmetleri	34	79,68		
Genelleştirilmiş özyeterlilik	Hasta hizmetleri	90	90,09	4,442	0,108
	Hemşirelik hizmetleri	42	71,83		
	Destek hizmetleri	34	80,46		
Kontrol odağı	Hasta hizmetleri	90	87,80	3,899	0,142
	Hemşirelik hizmetleri	42	71,00		
	Destek hizmetleri	34	87,56		
	Toplam	166			
Özbenlik değerlendirme	Hasta hizmetleri	90	88,79	3,276	0,194
	Hemşirelik hizmetleri	42	72,57		
	Destek hizmetleri	34	83,00		
Yaşam doyumu	Hasta hizmetleri	90	81,97	0,300	0,861
	Hemşirelik hizmetleri	42	83,74		
	Destek hizmetleri	34	87,25		

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Ülkelerdeki ekonomik sıkıntılar ve küresel rekabet hiç bir ayırım yapmaksızın herkes üzerinde etkisini açıkça göstermektedir. İnsanlar yaşamlarını idame ettirmek için paraya ihtiyaçları olduğundan, bu rekabetin içine düşmektedir. Kadın-erkek, genç-yaşlı ya da işçi-yönetici farkı gözetilmeksizin her insan kendini rekabet çarkının bir noktasında bulmaktadır. Rekabetin bu kadar yüksek düzeyde olması da insanlarda stres, iş yükü, depresiflik ve mutsuzluk gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Günümüz çalışanlarının bu şartlar altında çalışıp başarı sağlanması gerekmektedir. Çalışanlarla birlikte örgütlerin de yüksek rekabet ortamında başarılı olması ve hayatlarına devam etmesi beklenmektedir. Örgütler bu ortamda hayatlarını devam ettirebilmek için elinde bulunan her kaynağı iyi bir şekilde kullanmak zorundadır. Bu kaynakların en önemlisi de insan kaynağıdır. Bu noktada sosyal bilimler ve davranış bilimleri pozitif psikoloji alanında yoğunlaşmaya başlanmıştır. Bireyleri özellikle psikolojik yönden koruyup onları mutlu edebilmek amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşılması halinde bireysel başarının yanında örgütsel başarı ve hatta toplumsal başarının da geleceği aşikârdır. Pozitif psikolojinin asıl amacı, kişilerin potansiyellerinin ortaya çıkarılıp güçlü yönlerini geliştirerek zayıf yönlerinin üstesinden gelmeye çalışmaktır.

Çalışmada üç farklı değişken incelenmiştir. Bu değişkenlerden biri psikolojik sermaye değişkenidir.

Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların psikolojik sermaye değişkeni ortalaması (4,47±0,690) oldukça yüksek seviyededir. Alt boyutlar itibari ile bakıldığında da bu değişkenin aldığı değerler 4,26±0,837 ile 4,57±0,832 arasında değişmektedir ki, bu rakamlar da oldukça yüksek seviyelerde bulunmuştur. Bulunan bu sonuçlar örneklem grubunun psikolojik sermaye katılım düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Literatüre baktığımızda psikolojik sermaye değişkeni için Polatçı (2011: 156) (3,85±0,540), alt boyutları için Çetin ve Basım (2012: 128) (4,44±0,670 ile 4,575±0,640 arasında) sonuçlar bulmuşlardır. Bu sonuçlar da çalışmamızda bulunan sonuçları destekler niteliktedir.

İkinci değişken olan özbenlik değerlendirmenin ortalama puanı (3,55±0,480) olup; orta düzeyde kalmaktadır. Bununla birlikte ölçeğin genelleştirilmiş özyeterlilik (4,08±0,625)

ve özsayı (3,86±0,649) alt boyutu oldukça yüksek bir değer almıştır. Nevrotiklik alt boyutuna katılım daha düşük seviyelerde gerçekleşmiştir (2,95±0,870). Bu değişkenle ilgili literatür taraması yapıldığında Özer ve Tozkoparan (2013: 4940) (3,54±0,486) ve Uysal (2008: 52)'ın sonuçlarında genel olarak bulunan sonucumuza yakın sonuçlara rastlanmıştır.

Üçüncü değişken olarak kullanılan yaşam doyumunun ortalama katılımı da oldukça yüksek seviyelerdedir (4,24±1,201). Yaşam doyumunu değişkeniyle ilgili yapılan çalışmalarda Emeç ve Kümbül Güler (2006: 147)'in (22,28±6,148), Özer ve Tozkoparan (2013: 4940)'ın (3,22±0,812) ve Dönmez (2014: 180)'in (5,01±0,882) çalışma sonuçları da bulunan sonucu destekler niteliktedir.

Üç değişken bir arada değerlendirildiğinde genel olarak katılımcıların psikolojik sermaye, özbenlik değerlendirme ve yaşam doyumlarının iyi seviyelerde olduğu söylenebilir. Bireylerin psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunu düzeylerinin daha da fazla geliştirilmesiyle personel ve dolayısıyla hastalar ve diğer paydaşlar bakımından olumlu sonuçların gelişmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Günümüz insanların zorlu şartlarda çalışmasının vermiş olduğu psikolojik bozukluk şüphesiz ki insan hayatındaki birçok duruma direkt olarak etki etmektedir. İnsanların hayatlarının büyük bir kısmı iş yerlerinde geçmektedir. Bu sebeptendir ki kişilerin psikolojik sermayesini yüksek tutmak aynı zamanda onların yaşam doyumuna da etki ettiği düşünülmektedir. Bu düşünceyle tez çalışmasında pozitif psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunun birbirleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde psikolojik sermayenin alt boyutları arasında güçlü düzeyde ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği bakımından da önem arz etmektedir. Bu sonuçları Luthans ve arkadaşları (2006:388) ile Akçay (2012:136)'ın yaptıkları çalışmalar da desteklemektedir. Bu sonuçlara göre psikolojik sermaye bireysel ve örgütsel başarı için ciddi bir öneme sahiptir ve psikolojik sermaye boyutlarından birini dahi geliştirmemiz yeterli olacaktır. Çünkü boyutlardan birine yapılan yatırım diğerlerini de olumlu bir şekilde etkileyecektir. Ayrıca psikolojik sermaye ile yaşam doyumunu ve öz değerlendirme arasında da anlamlı olumlu bir ilişki vardır. Bulunan bu sonucu destekleyen bir çalışmada psikolojik sermaye ve öz değerlendirme arasındaki ilişki incelenmiş ve iki değişken

arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Howard, 2014: 114). Yaşam doyumunu ile öz değerlendirme arasında da güçlü düzeyde olumlu bir ilişki vardır, yapılan çalışmalarda Jiang ve arkadaşları (2017: 131) bu durumu destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Buna göre yaşam doyum veya öz değerlendirmesi yüksek olan bireyin psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin alt boyutları da gelişmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ve öz değerlendirme yaşam doyumunu pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinin incelendiği bir başka çalışmada da psikolojik sermayenin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği ileri sürülmektedir (Dönmez, 2014: 235). Jiang ve arkadaşlarının (2017: 131) yaptığı çalışmada ise öz değerlendirmenin yaşam doyumuna etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen sonuçların literatürdeki farklı çalışmaların sonuçları tarafından desteklendiği söylenebilir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyet özelliklerine göre psikolojik sermaye, öz değerlendirme ve yaşam doyumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuçları psikolojik sermaye değişkenleri bakımından Abbas ve Raja (2015) ile Avey ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları; yaşam doyumunu değişkeni için Kıvılcım (2014: 43) öz değerlendirme değişkeni için (Cruz ve Tacoronte (2018: 98) tarafından yapılan çalışmalar desteklemektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların medeni durumlarına göre psikolojik sermaye ve öz değerlendirmelerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Berberoğlu (2013: 82) tarafından yapılan araştırma sonucu da psikolojik sermaye ve öz değerlendirmede medeni durum bakımından fark olmaması sonucunu desteklemektedir. Bu değişkenler dışında yaşam doyumunu ve psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık değişkenlerinde anlamlı bir farklılık meydana gelmektedir. Benzer şekilde yaşam doyumunu ve dayanıklılık boyutunda elde edilen sonuçları da Turgut (2010: 79) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları desteklemektedir. Bulunan bu sonuçlara göre, evli katılımcıların bekar insanlara göre yaşam doyumunu ve dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

Katılımcıların çalışma sürelerine göre ümit, dayanıklılık, özsaygı ve yaşam doyumunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışma sürelerine göre psikolojik sermayenin

genelinde anlamlı fark bulunmamasına karşılık; ümit ve dayanıklılık alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bulunan bu sonuçlar benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında, Yıldız ve Örucü (2016: 277) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarında ve Polatçı (2011:166) tarafından yapılan çalışmada ümit alt boyutu hariç psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yaşam doyumu ölçeğinde Ünal ve arkadaşlarının (2001: 116) yaptığı çalışmada ise kişilerin çalışma süreleri arttıkça yaşam doyumu düzeyleri de artmaktadır şeklinde sonuç bulunmuştur ki bulunan bu sonuç bizim çalışmamızı destekleyen bir sonuçtur. Çalışanların çalışma süreleri arttıkça beklenti düzeyleri, olaylara karşı dayanıklılık düzeyleri ve yaşam doyumu düzeyleri de artmaktadır şeklinde açıklanabilmektedir.

Yaş gruplarına göre psikolojik sermaye ve alt boyutları (dayanıklılık hariç) ile öz değerlendirme ve yaşam doyumu değerlerinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yaşam doyumu bakımından benzer sonuçlar, Kıvılcım (2014: 46) ve Akçadağ (2018: 40)'ın çalışmalarında da bulunmaktadır. Yaş gruplarında anlamlı farklılık oluşturan tek değişken dayanıklılık değişkenidir. Dayanıklılık düzeyleri yaş gruplarına göre sıralandığında ise en yüksek değeri otuz yaş ve üzerinde olan kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Bu sonuç genel olarak dayanıklılık düzeyi yaşça büyük olan çalışanların yaşça küçük olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu gösterir. Otuz yaş altındaki yaş gruplarının dayanıklılık düzeyinin daha düşük olmasının nedeni de çalışanların iş hayatına yeni atıldığını ve gelecek kaygısı diğerlerinden daha yüksek olduğu şeklinde açıklanmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumuna göre fark analizi sonuçları incelendiğinde, değişkenlerin hiçbirinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Literatürde de bu konuda tam bir konsensüs bulunmamaktadır. Örneğin; Kaya ve arkadaşlarının (2014: 60) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada mezuniyet derecesi yüksek olan kişilerin psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmasına karşılık; Berberoğlu (2013: 88)'nin hemşireler üzerindeki çalışmasında mezuniyet derecesi düşük olanlarda psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Erkmen ve Esen (2012: 67)'in bilişim sektörü üzerinde yaptığı çalışmada, Kaya (2012: 167)'nin hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında ve Büyükgöze (2014: 79)'nin öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında mezuniyet derecelerinin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı farklılık

saptamadığı tespit edilmiştir, bu sonuçlar da bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Yaşam doyumu ve özbenlik değerlendirme konusunda yapılan çalışmalar ile bu çalışma arasında ise uyum olduğu söylenebilir. Örneğin; Yılmaz ve Altınok (2009:465)'un çalışması yaşam doyumu; Cruz ve Tacoronte (2018: 98)'un sonucu ise öz benlik değerlendirme bakımından bu çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Genel anlamda yapılan çalışma sonuçları literatürde bulunan diğer çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu noktada sonuçlar hem bireysel hem de toplumsal anlamda daha kaliteli bir yaşam açısından fayda sağlayacaktır. Bireyler stres, iş yükü ve mutsuzluk gibi hayatlarını olumsuz yönde etkileyecek şartlardan kurtulmak için ve başarıyı yakalayabilmek için kendilerini daha rahat hissedecekleri ortamlarda çalışmak istemektedir. Yapmış olduğumuz araştırma, bireylerin psikolojik durumlarla ve psikolojik sorunlarla başa çıkabilmesi ve kişisel değerlendirme yapabilmeleri için yol gösterici niteliktedir. Çalışma sonuçları, özellikle çalışma hayatı içinde bireylerin kişisel gelişimine yönelik atılacak adımlar ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda sağlık kurumlarına değerlendirme fırsatı vermektedir. Sağlık kurumlarında görev alan yöneticiler akademik çalışmaların sonucunda ulaşılan sonuçları, kurumlarında karar alırken değerlendirebilir. Çalışanların daha etkin ve verimli çalışabilmeleri ve daha başarılı bir iş hayatına sahip olabilmeleri açısından bu sonuçlar önemlidir.

Araştırmanın belirli meslek gruplarında sınırlandırılması, çalışma sonuçlarının evrene genellenebilirliği açısından kısıtlılık oluşturmaktadır. Farklı meslek gruplarının çalışmaya dâhil edilmesi ya da tek bir meslek grubu üzerinde çalışılması gelecekte yapılacak olan çalışmalar için öneri olarak sunulabilir. Ayrıca özel ve kamu hastanelerinde bu çalışmaların arttırılması, karşılaştırma yapabilmeye olanağı sağlayacaktır. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe görev alan sağlık çalışanlarının kurumsal anlamda çalışma şartlarındaki farklılıkları anlama konusunda yardımcı olacaktır. Bu farklılıklar bireylerin yaşamlarında da kendilerini değerlendirebilme ve yaşam kalitelerini ayarlayabilmeleri açısından önemlidir. Bu değişkenlerin göz önünde bulundurulması yapılacak olan çalışmalar için önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmasının sonuçları incelendiğinde sonraki çalışmalara, alana ve uygulayıcılara yardımcı olması düşünülerek bazı öneriler geliştirilmiştir.

Alana özgü öneriler;

- Psikolojik sermaye, yaşam doyumu ve özbenlik değerlendirme konusunda eğitim vererek çalışanların bu konularda gelişmeleri sağlanabilir.
- Çalışmanın sonuçları psikolojik sermayenin yaşam doyumunu geliştirdiğini gösteren pozitif psikoloji çalışmalarıyla çalışanların yaşam doyumları geliştirilebilir.
- Çalışma sonuçları incelendiğinde psikolojik sermayenin yaşam doyumuna etkisinde öz benlik değerlendirmenin de katkısı olduğundan çalışanların psikolojik sermaye ve öz benlik değerlendirme düzeylerinin geliştirilmesiyle yaşam doyumlarının da geliştirileceği beklenmektedir.
- Çalışmanın sonuçları, yöneticilerin astlarını yaşam doyumu, psikolojik sermaye ve öz değerlendirme düzeylerine göre değerlendirmesi açısından ışık tutması beklenmektedir.
- Çalışmanın sonuçları, personelin motivasyonunu artırma konusunda yöneticilere yol gösterici bir değerlendirme aracı olarak kullanılması beklenmektedir.

Akademik camiaya yönelik öneriler;

- Araştırma üç meslek grubu ile sınırlandırılmıştır. Farklı meslek gruplarının da araştırmaya dahil edilmesi, ortaya çıkan sonuçların tüm mesleklere genellemesinde yardımcı olacağı düşünülmektedir.
- Araştırmanın evrenine tek hastane dışında farklı bir özel hastane veya devlet hastanesi dahil edilip bulunan sonuçların birbirleri arasında karşılaştırılıp ortaya çıkan sonuca etkisinin olup olmadığı incelenebilir.
- Araştırma modeli tek meslek grubu üzerinde daha fazla örnekleme çalışılarak tek meslek grubuyla ilgili ayrıntılı sonuç ve değerlendirmeler elde edilebilir.
- Çalışmamızda kullanılan psikolojik sermaye, yaşam doyumu ve öz değerlendirme ölçekleri ile örgütsel davranış konularını ele alan ölçekler ilişkilendirilerek farklı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Boniwell, I. (2008). *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*. London: Personal Well-Being Centre.
- Cobb, S. (1976). *Social support as a moderator of life stress*. Psychosomatic medicine.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve E. Yıldırım (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri - SPSS Uygulamalı*, 8. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 6. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Keser, A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon Ve Yaşam Tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayını
- Morgenstern, J. (2004) *İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin: İki Bir Arada*. Ö. Tüzel Akal (Çev.), Birinci Basım, İstanbul: Optimist Yayınları.
- Schutz, W. (1994). *The human element: Productivity, self-esteem, and the bottom line*. Jossey-Bass.
- Seligman, M. E. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. Handbook of positive psychology, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. In Flow and the foundations of positive psychology (pp. 279-298). Springer Netherlands.
- Seligman, M.E., Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: an introduction*. American Psychologist, 35, 5-14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). *Why positive psychology is necessary*. American psychologist, 56(3), 216.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press, USA.

Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). *Hope and health. Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 162, 285-305.

Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.

Sürelî Yayınlar

Abbas, M., & Raja, U. (2015). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress*. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 32(2), 128-138.

Akdoğan, A. ve S. Polatçı (2013). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 273-293

Akın, A ve A. Yalnız (2015). *Yaşam Memnuniyeti Ölçeği (YMÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14(54), 95-102.

Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). *Positive psychology: Past, present, and (possible) future*. The Journal of Positive Psychology, 1(1), 3-16.

Anheier, H. K., Gerhards, J., & Romo, F. P. (1995). *Forms of capital and social structure in cultural fields: Examining Bourdieu's social topography*. American journal of sociology, 100(4), 859-903.

Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). *Happiness as a function of personality and social encounters. Recent advances in social psychology: An international perspective*, 189-203.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). *Impact of positive psychological capital on employee well-being over time*. Journal of occupational health psychology, 15(1), 17.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). *Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors*. The journal of applied behavioral science, 44(1), 48-70.

- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. American psychologist, 37(2), 122.
- Bolívar-Cruz, A., & Verano-Tacoronte, D. (2018). *Self-assessment of the oral presentation competence: Effects of gender and student's performance*. Studies in Educational Evaluation, 59, 94-101.
- Branden, N. (1995). *The six pillars of self-esteem*. Bantam Dell Publishing Group.
- Brown, D. J., Ferris, D. L., Heller, D., & Keeping, L. M. (2007). *Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 102(1), 59-75.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). *Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature*. Journal of management, 38(1), 81-128
- Chow, H. P. (2005). *Life satisfaction among university students in a Canadian prairie city: A multivariate analysis*. Social indicators research, 70(2), 139-150.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). *Primary traits of Eysenck's PEN system: Three- and five-factor solutions*. Journal of personality and social psychology, 69(2), 308.
- Çetin, F ve H. N. Basım (2012) *Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.
- Dağlı, A. ve N. Baysal (2016) *Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E. (2003). *What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna*. Psychological Inquiry, 14(2), 115-120.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve S. Griffin (1985). *The Satisfaction with Life Scale*. Journal of Personality Assessment, 49 (1), 71-75.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). *Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life*. Annual review of psychology, 54(1), 403-425.

- Dikmen, A. A. (1995). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50(03).
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). *Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base*. The Journal of Positive Psychology, 5(3), 177-191.
- Dorahy, M. J., Lewis, C. A., Schumaker, J. F., Akuamoah-Boateng, R., Duze, M. C., & Sibiya, T. E. (2000). *Depression and life satisfaction among Australian, Ghanaian, Nigerian, Northern Irish, and Swazi university students*. Journal of Social Behavior and Personality, 15(4), 569.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Emeç, H., & Kümbül Güler, B. (2006). *Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi*. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 2 (2), 129-149.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). *Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance*. Journal of applied psychology, 86(6), 1270.
- Erkmen, T., & 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.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). *Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması*. Öneri Dergisi, 10(39), 23-30.
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. (2011). *Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy*. International journal of wellbeing, 1(1).
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). *What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001*. Journal of personality and social psychology, 84(2), 365.

- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). *What (and why) is positive psychology?*. Review of general psychology, 9(2), 103.
- Gillham, J. E., & Seligman, M. E. (1999). *Footsteps on the road to a positive psychology*. Behaviour research and therapy, 37(1), S163.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., & Veum, J. R. (1998). *Race, cognitive skills, psychological capital and wages*. The Review of Black Political Economy, 26(2), 9-21.
- Howard, M. C. (2017). *The empirical distinction of core self-evaluations and psychological capital and the identification of negative core self-evaluations and negative psychological capital*. Personality and Individual Differences, 114, 108-118.
- Jiang, Z. (2015). *Core self-evaluation and career decision self-efficacy: A mediation model of value orientations*. Personality and Individual Differences, 86, 450-454.
- Jiang, Z., Wang, Z., Jing, X., Wallace, R., Jiang, X., & Kim, D. S. (2017). *Core self-evaluation: Linking career social support to life satisfaction*. Personality and Individual Differences, 112, 128-135.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). *The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance*. Human performance, 11(2-3), 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. ve C. J. Thoresen, (2003). *The Core Self-evaluations Scale: Development of a Measure*. Personnel Psychology, 56 (2), 303-331.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). *Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?*. Journal of personality and social psychology, 83(3), 693.
- Kacmar, K. M., Collins, B. J., Harris, K. J., & Judge, T. A. (2009). *Core self-evaluations and job performance: the role of the perceived work environment*. Journal of Applied Psychology, 94(6), 1572
- Karakuş, H. (2011). *Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(6), 46-57.

- Karim, J. (2009). *Emotional intelligence and psychological distress: Testing the mediatory role of affectivity*. *Europe's Journal of Psychology*, 5(4), 20-39.
- Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Keyes, C. L. (2005). *Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health*. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539.
- Lewkowicz, J. A., & Moon, J. (1985). *Evaluation: A way of involving the learner*. *Lancaster practical papers in English language education*, 6, 45-80.
- Locke, E. A., McClear, K., & Knight, D. (1996). *Self-esteem and work*. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Loosemore, M., & Lam, A. S. Y. (2004). *The locus of control: a determinant of opportunistic behaviour in construction health and safety*. *Construction management and economics*, 22(4), 385-394.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. *Journal of organizational behavior*, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). *The development and resulting performance impact of positive psychological capital*. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). *The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance*. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). *The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship*. *Journal of organizational behavior*, 29(2), 219-238.

- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Maltz, A.C., Shenhar, A.J., Reilly, R.R., 2003. *Beyond the balanced scorecard: refining the search for organizational success measures*. Long Range Plann. 36 (2), 187–204.
- Masten, A. S. (2001). *Ordinary magic: Resilience processes in development*. American psychologist, 56(3), 227.
- Mistar, J. (2011). A study of the validity and reliability of self-assessment. *Teflin Journal*, 22(1), 1.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Eustress at work: Extending the holistic stress model*. Positive organizational behavior, 9-25.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). *Idiosyncratic deals and organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 76(3), 419-427.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). *The development of self-esteem*. Current Directions in Psychological Science, 23(5), 381-387.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 1, 90-97.
- Özer, P., & Tozkoparan, G. (2013). *Öz Benlik Değerlendirmeleri ile İş ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Sorgulanmasına Yönelik Görgül Bir Araştırma*. Journal of Yasar University, 30, 4933-4947.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). *Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale*. International Journal of Hospitality Management, 50, 9-26.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). *Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness*. Journal of Organizational Behavior, 26(8), 965-984.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2009). *Relationships of personality and job characteristics with organization-based self-esteem*. Journal of Managerial Psychology, 24(5), 392-409.

- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). *Job engagement: Antecedents and effects on job performance*. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Schmitt, N., & Bedeian, A. G. (1982). *A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship*. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 806.
- Shen, C., & Pedulla, J. J. (2000). *The relationship between students' achievement and their self-perception of competence and rigour of mathematics and science: A cross-national analysis*. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 7(2), 237-253.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). *Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life*. *Social indicators research*, 5(1-4), 475-492.
- Shrauger, J. S., & Osberg, T. M. (1981). *The relative accuracy of self-predictions and judgments by others in psychological assessment*. *Psychological Bulletin*, 90(2), 322.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54-68.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). *Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi*. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Wright, T. A. (2003). *Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come*. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Yalçın, B., Tetik, S., & Açıkgöz, A. (2010). *Yükseköğretim öğrencilerinin problem çözme becerisi alguları ile kontrol odağı düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).

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

Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). *Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(3), 451-470.

Yurdabakan, I. (2011). *The investigation of peer assessment in primary school cooperative learning groups with respect to gender*. Education 3–13, 39(2), 153-169.

Tezler

Akçadağ, P. (2018). *Evlü Bireylerde Evlilik Uyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akçakanat, T. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi. SBE. İşletme ABD. Isparta: Yüksek Lisans Tezi.

Alıtkan, F. (2016). *360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Çalışanların Davranışsal Sonuçları Üzerine Etkileri*. İstanbul Gelişim Üniversitesi. SBE. İstanbul. Yüksek Lisans Tezi.

Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Doğuş, E. (2017). *Hastanelerde Performans Değerleme Sisteminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri Hakkında Çalışan Görüşleri (Çankaya İlçesi Örneği)*. Gazi Üniversitesi. SBE. Sağlık Yönetimi ABD. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Öz yeterlik İnancı Ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi
- Kisbu, Y. (2006). *Influences of Regulatory Focus, Core Self Evaluations and Age on Biases in Perception and Choice*. Koç University, Graduate School of Social Sciences, Istanbul: The thesis of Master of Arts in Psychology.
- Kortak, M. Emin: (2014). *Web- Tabanlı Akran ve Öz-değerlendirme Sisteminin Tasarlanması Ve Geliştirilmesi*. Dumlupınar Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İlköğretim ABD. Doktora Tezi: Kütahya
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polatcı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. The Role Of Work Family Spillover And Psychological Well-Being On The Effect Of Psychological Capital On Performance*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Şimşek, B.(2016). *360 Derece Performans Değerlendirmeye İlişkin Çalışan Tutumlarının Belirlenmesi: Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi. SBE. İşletme ABD. İstanbul.
- Turgut, E. M. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

EKLER

EK-1 Çalışmada Kullanılan Anket formu

Sayın katılımcı

Bu çalışma akademik amaçlı olarak hazırlanmış olup, anketten elde edilen veriler başka amaçla kullanılmayacaktır. Anketi oluşturan sorular literatüre uygun olarak hazırlanmış olup, hiçbir ifadenin tek bir doğru cevabı yoktur. Lütfen size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.

A. Bu bölümdeki sorular sağlık çalışanlarının işlerini yaparken kendilerini nasıl algıladıklarına ilişkindir. Lütfen yandaki ölçeği kullanarak size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.

	1. Hiç katılmıyorum	2. Çok Az Katılıyorum	3. Biraz Katılıyorum	4. Oldukça Katılıyorum	5. Çok Katılıyorum	6. Tamamen Katılıyorum
Öz Yeterlilik						
1. Uzun vadeli bir probleme çözüm bulmak için analiz yaparken kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
2. Yönetimle yapılan toplantılarda kendi iş alanımla ilgili sunumlar yaparken kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
3. Çalıştığım hastanenin stratejileri hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
4. Kendi çalışma alanımdaki amaçları belirlemek için yardım ederken kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
5. Sorunları tartışmak üzere hastane dışındaki kişilerle (tedarikçiler ve müşteriler gibi) irtibat kurarken kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
6. İş arkadaşlarıma bir konuda bilgi sunarken kendimi güvende hissedirim.	1	2	3	4	5	6
Umut						
7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissedersen, bu durumdan kurtulmanın pek çok yolunu düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçları takip etmekteyim.	1	2	3	4	5	6
9. Her sorunun çok sayıda çözüm yolu vardır.	1	2	3	4	5	6
10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5	6

11. Mevcut işimle ilgili amaçlara ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
12. Şu anda kendim için planladığım iş amaçlarımı gerçekleştiriyorum.	1	2	3	4	5	6
Psikolojik Dayanıklılık						
13. İşte bir aksilik yaşadığım zaman, bu durumdan kurtulmak için harekete geçmede sıkıntı yaşarım.(R)	1	2	3	4	5	6
14. Genellikle işte karşılaştırdığım zorlukların bir şekilde üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5	6
15. Eğer zorunlu kalırsam, işte kendi kendime yetebilirim.	1	2	3	4	5	6
16. Genellikle işte bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17. Daha önce karşılaştığım güçlüklerden elde ettiğim tecrübeler sebebiyle, işte ortaya çıkan zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
18. Halen çalıştığım işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
İyimserlik						
19. İşte benim için bazı belirsizlikler olduğu zaman, genellikle en iyisinin olmasını ümit ederim.	1	2	3	4	5	6
20. Benim için işle ilgili ters gitme olasılığı olan bazı şeyler varsa, mutlaka olur. (R)	1	2	3	4	5	6
21. İşimle ilgili konulara her zaman olumlu yandan bakarım.	1	2	3	4	5	6
22. İşimle ilgili olarak gelecekte başıma gelebilecekler hususunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
23. Bu işte, hiçbir şey benim istediğim şekilde gerçekleşmez. (R)	1	2	3	4	5	6
24. İşime, "her sıkıntının sonunda bir hayır vardır" düşüncesiyle yaklaşırım.	1	2	3	4	5	6

B. Bu bölümdeki sorular sağlık çalışanlarının kendilerini değerlendirmeleri ile ilgilidir ve hiçbir sorunun tek doğru bir cevabı yoktur. Lütfen yandaki ölçeği kullanarak size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.

	1. Kesinlikle katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle katılıyorum
1. Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.	1	2	3	4	5
2. Bazen kendimi depresyonda hissedirim. R	1	2	3	4	5
3. Uğraştığım zaman genelde başarıyorum.	1	2	3	4	5
4. Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissedirim. R	1	2	3	4	5
5. İşleri başarıyla tamamlarım.	1	2	3	4	5
6. Bazen kendimi işime hakim hissetmem. R	1	2	3	4	5
7. Genel olarak, kendimden memnunum.	1	2	3	4	5
8. Yeteneklerimle ilgili şüphe duyarım. R	1	2	3	4	5
9. Hayatımda ne olacağına ben belirlerim.	1	2	3	4	5
10. Meslek yaşamımdaki başarımların kontrolünün elimde olmadığını hissedirim. R	1	2	3	4	5
11. Sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
12. Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz görünür. R	1	2	3	4	5

C. Bu bölümdeki sorular sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini ölçmeye yöneliktir ve hiçbir sorunun tek doğru bir cevabı yoktur. Lütfen yandaki ölçeği kullanarak size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.

	1. Tamamen katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kısmen katılmıyorum	4. Kararsızım	5. Kısmen katılıyorum	6. Katılıyorum	7. Tamamen katılıyorum
1. Yaşantım pek çok yönden hayal ettiğime yakın	1	2	3	4	5	6	7
2. Hayat şartlarım mükemmel.	1	2	3	4	5	6	7
3. Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
4. Hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Hayatı tekrar yaşasam, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmem.	1	2	3	4	5	6	7

D. Sosyo Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

Yaşınız:

Medeni Durumunuz: Bekâr Evli

Eğitim Durumunuz: Lise Önlisans Lisans
 Y.Lisans Doktora

Hastanedeki Göreviniz:(Lütfen belirtiniz)

Toplam çalışma süreniz:yıl



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Tarih: 24/07/2018 13:43
Sayı: 69396709-050.01.01-
E.00000041490
E.00000041490

Sayı : 69396709-050.01.01
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Mustafa ÖZAL

Üniversitemiz Etik Kurulu'nun 11/07/2018 tarih ve 2018/09 sayılı toplantısında alınan kararlar ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. İsa EŞME
Rektör V.

11/07/2018 tarih ve 2018/09 Sayılı Etik Kurulu kararı:

KARAR NO-2: Üniversitemiz Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı öğretim elemanlarından Öğr. Gör. **Mustafa ÖZAL**'ın "*Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Pozitif Sermaye, Öz Değerlendirme ve Yaşam Doymu İlişkisinin İncelenmesi*" isimli çalışması görüşüldü. Yapılan görüşmeler sonucunda; Öğr. Gör. Mustafa ÖZAL'ın çalışmasıyla ilgili Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Yılmaz ÖZAKPINAR'ın da görüşü doğrultusunda söz konusu projenin uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Türkoba Mahallesi Erguvan Sokak No:26 / K 34537 Tepekent - Büyükçekmece/İSTANBUL (www.arel.edu.tr)
Aynur EKEN (Yazı İşleri Memuru) aynureken@arel.edu.tr
Tel: +90 850 8502735 Fax: +90 212 860 04 81

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.arel.edu.tr> adresinden ebe52420-627a-4716-bbd3-d4d0d936db5e kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

19/11/1991 tarihinde Hatay'ın Antakya ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Antakya'da tamamladı. 2013 yılında Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nü bitirdi.

2013-2017 yılları arasında Acıbadem Fulya Hastanesi'nde ve Özel Reyap Hastanesi'nde hasta kabul yetkilisi – gece amiri olarak çalıştı. Eylül 2017'de İstanbul Arel Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü'nde öğretim görevlisi olarak çalışmaya başladı. Halen aynı okulda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır.