

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE ADANMIŞLIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜSTÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Gonca İLTER

KOCAELİ 2023

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞE ADANMIŞLIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜSTÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Gonca İLTER

**Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve
No:21/06/2023-18**

Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL

Dr. Öğr. Üyesi Merve GERÇEK

KOCAELİ 2023

TEŞEKKÜRLER

Çalışmamda değerli bilgi ve katkılarıyla bana yön gösteren, her zaman desteğini hissettiğim kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL'e, Dr. Öğr. Üyesi Merve GERÇEK'e ,ders aldığım değerli hocalarıma, eğitim hayatımın tüm süreçlerinde anlayışlı, sabırlı ve fedakârlık göstererek yanımda olan sevgili aileme, arkadaşlarıma sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Gonca İLTER

2023

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
KISALTMALAR	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	3
1.1. Psikoloji.....	3
1.2. Pozitif Psikoloji	4
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	29
2. İŞE ADANMIŞLIK.....	29
2.1. İşe Adanmışlık Kavramı	29
2.2. İşe Adanmışlığın Tarihsel Gelişimi	34
2.3. İşe Adanmışlık Kavramının Boyutları	37
2.4. İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	38
2.5. İşe Adanmışlığın Sonuçları	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	47
3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ.....	47
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	50
4. METODOLOJİ	50
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	50
4.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Sınırları.....	51
4.3. Araştırma Metodu	51
4.4. Ölçekler ve Örneklem	52
4.5. Araştırmanın Verilerinin İstatistiksel Analizi	52
BEŞİNCİ BÖLÜM	53
5. BULGULAR.....	53

5.1. Frekans Analizleri	53
5.2. Geçerlik ve Güvenirlilik.....	54
5.3. Hipotez Testleri	59
ALTINCI BÖLÜM.....	65
6. TARTIŞMA.....	65
SONUÇ.....	69
KAYNAKÇA	70
EKLER.....	81
ÖZGEÇMİŞ	85



ÖZET

Bu araştırma, pozitif psikolojik sermayenin hemşirelerin işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların psikolojik kapasitelerinin ve güçlü taraflarının örgüte değerli, üretken ve sürdürülebilir sonuçlar sağlamada önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu çalışmada, Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık, işe adanmışlık düzeylerini arttırmak için kullanılmıştır.

İşe adanmışlık, işletmelerin insan kaynaklarının yetenek, bilgi, beceri ve yaratıcılık potansiyelinden tam olarak faydalanmasına olanak tanır. Kahn'ın (1990) orijinal boyutları kullanılarak, bu araştırma hemşirelerin işe adanmışlığını fiziksel, duygusal ve bilişsel düzeylerinde incelemektedir.

Kocaeli Üniversitesi Hastanesinde görev yapan 310 hemşire üzerinden toplanan verinin IBM SPSS programı analizi sonucu veriler: (i)pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik , umudun duygusal adanmışlık üzerinde direkt ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermekte, ve ii) yine umudun bilişsel adanmışlık üzerindeki direkt ve pozitif rolüne dair kanıt sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında umut, işe adanmışlık noktasında en önemli pozitif psikolojik sermaye bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, hemşirelerin işe adanmışlık düzeylerini arttırmak için pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin etkili bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, sağlık hizmetleri yöneticilerinin, hemşirelerin işe adanmışlık düzeylerini arttırmak için pozitif psikolojik sermaye bileşenlerine yatırım yapmaları önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, İşe Adanmışlık, Sağlık Sektörü

ABSTRACT

This research examines the effect of positive psychological capital on nurses' work engagement levels. Positive psychological capital states that employees' psychological capacities and strengths play an important role in providing valuable, productive and sustainable results to the organization. In this research, self-efficacy, hope, optimism and resilience, which are the positive psychological capital components, were used to increase the levels of work engagement.

Work Engagement allows businesses to take full advantage of the talent, knowledge, skills and creativity potential of their human resources. Using Kahn's (1990) original dimensions, this research examines nurses' work engagement at physical, emotional and cognitive levels.

The findings obtained as a result of the IBM SPSS program analysis of the data collected from 310 nurses working at Kocaeli University Hospital: (i) it shows that optimism and hope, which are positive psychological capital components, have a direct and positive effect on emotional commitment, (ii) hope has a direct and positive effect on cognitive commitment and provides evidence of its positive role. From this point of view, hope emerges as the most important positive psychological capital component in terms of work dedication. The results of this research show that positive psychological capital components can be used effectively to increase nurses' work engagement levels. For this reason, it is recommended that health care managers invest in positive psychological capital components to increase the level of nurses' work engagement.

Keywords: Positive Psychological Capital, Work Engagement, Healthcare Industry

KISALTMALAR

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye

TDK: Türk Dil Kurumu



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Pozitif psikolojinin bileşenleri.....	7
Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermaye kavramının diğer pozitif kavramlarla ilişkisi.....	9
Şekil 3: Sermaye Türleri.....	14
Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	19
Şekil 5: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Odaklandığı Zaman ve Bireye Katkısı.....	27
Şekil 6: İşe Adanmışlık Kavramın Türkçe Karşılıkları.....	30
Şekil 7: Kahn'ın Kişisel Adanmışlık Modeli.....	35
Şekil 8: Maslach vd. Tükenmişlik Antitezi Yaklaşımı Modeli.....	35
Şekil 9: İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler.....	40
Şekil 10: Araştırmanın Modeli.....	49

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Kişisel ve Mesleki Durum Değişkenlerinin Dağılımı.....	53
Tablo 2: Bağımsız Değişkenler Faktör Analizi.....	56
Tablo 3: Bağımlı Değişkenler Faktör Analiz.....	57
Tablo 4: Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Ve Güvenilirlik Değerleri.....	58
Tablo 5: İyimserlik, Özyeterlilik, Umut ve Dayanıklılığın Fiziksel Adanmışlık Üzerindeki etkilerini gösteren Regresyon Analizi.....	60
Tablo 6: İyimserlik, Özyeterlilik, Umut ve Dayanıklılığın Fiziksel Adanmışlık Üzerindeki etkilerini gösteren Regresyon Analizi.....	61
Tablo 7: İyimserlik, Özyeterlilik, Umut ve Dayanıklılığın Bilişsel Adanmışlık Üzerindeki etkilerini gösteren Regresyon Analizi.....	63
Tablo 8: Hipotez Sonuçları.....	64

GİRİŞ

İş dünyasındaki değişimler, örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmek için kullandıkları sermaye türlerinin değişmesine ve çeşitlenmesine yol açmıştır. Finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye, geleneksel olarak önemli kabul edilse de artık yeterli ve tercih edilen kaynaklar değildir. Bu nedenle, insan odaklı yeni sermaye türleri, yani beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye, örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamada öne çıkmaktadır (Güler, 2009: 140).

İşe adanmışlık kavramı ise ilk olarak Kahn (1987) tarafından psikoloji alanında kullanılmak üzere geliştirilmiştir ve zaman içinde farklı disiplinlerde çalışma ve araştırma konusu haline gelmiştir. Kahn'ın (1990) öncülüğünde geliştirilen işe adanmışlık kavramı, “Çalışanların kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tamamen işlerine vermeleri” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda, çalışanlar kendi istekleriyle tüm fiziksel kapasitelerini işlerine odaklayarak, sahip oldukları enerjinin büyük bir kısmını ya da tamamını işlerine gönüllü olarak vermektedirler. Kendilerini işlerine adayan çalışanlar, bu durumda bile kendilerini yorgun veya tükenmiş hissetmezler (Atabay, 2019).

Günümüz iş dünyasında, çalışanların işlerinde daha mutlu, tatminli ve üretken olmalarını sağlayan faktörlerin araştırılması giderek önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermaye kavramı, iş yerinde mutluluğun ve işe adanmışlığın artırılmasında etkili bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyin işle ilgili olumlu duygularını, güçlü yönlerini, umut ve kendine güvenini ifade eden bir kavram olarak çalışanların işe adanmışlıklarının artmasıyla doğrudan ilişkilidir.

İşletmeler için insan kaynaklarının önemi ve bu kaynakların en iyi şekilde kullanılması gerektiği, bilgi çağında açık bir gerçektir. İşletmeler için önemli bir faktör olan işe adanmışlık kavramı, işletmelerin insan kaynaklarının yetenek, bilgi, beceri ve yaratıcılık potansiyelinden tam olarak faydalanmasına olanak tanır (Denizli, 2018: 97). İşe adanmış bireylerin işleriyle ilgili olumlu deneyimleri, yaptıkları işlerin sonuçları için de olumlu bir etkiye sahiptir (Keser ve Yılmaz, 2018: 112). Dolayısıyla örgütsel

davranış literatürü, işletmeler ve çalışanlar açısından böylesi önemli sonuçlara sahip olan bu kavramın olası öncülleri üstünde hassasiyetle durmaktadır. Örgütsel davranış literatüründe, pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlık arasındaki olası bir ilişkinin varlığını destekler çalışmalar mevcuttur (Bakker ve Leiter, 2010, Salanova vd., 2010). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerde olumlu duyguların güçlenmesini sağlamaktadır. İşte pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide, olumlu duyguların etkili bir rol oynadığı görülmektedir. Bu etki, iki farklı şekilde ortaya çıkar. İlk olarak, olumlu duygular iş yerinde olumlu tepkiler alınmasına neden olur ve bu da çalışanların işe adanmışlıklarını artırır (Salanova vd., 2010). Öte yandan, olumlu duygular arasındaki pozitif davranışları teşvik eder ve bu da örgüt içinde sosyal bir iklim oluşturarak çalışanların işe adanmışlıklarını artırır (Albrecht, 2010). Bu bakış açısı doğrultusunda Güneş'in (2022) kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, mutluluk ve işten zevk alma gibi olumlu duyguları daha yoğun yaşayan çalışanlarda işe adanmışlık seviyelerinin de daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu tez, hemşireler kapsamında pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Hemşireler, sağlık sektöründe en çok çalışan grubunu oluşturmakta ve zorlu bir iş yükü altında çalışmaktadırlar. Bu nedenle, hemşirelerin işe adanmışlıklarını artırmak için pozitif psikolojik sermayenin etkilerinin araştırılması önemlidir.

Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye kavramı detaylı bir şekilde incelenmekte ve fiziksel, duygusal ve bilişsel adanmışlık olmak üzere üç boyutla tanımlanan işe adanmışlık kavramı açıklanmaktadır. Bu kavramlar, hemşirelerin işle ilgili tutumları ve davranışları açısından ele alınmaktadır.

Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin hemşirelerin işe adanmışlığı üzerindeki etkisini araştırmak için, öncelikle bu kavramın özellikleri ve bileşenleri detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Daha sonra, işe adanmışlık kavramının üç boyutu da ayrı ayrı ele alınarak, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, özyeterlik umut ve dayanıklılık boyutlarının fizikseli duygusal ve bilişsel adanmışlık üzerindeki etkileri analiz edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Kurumlar için en önemli kaynak, çalışanlarıdır ve bu kaynağın verimli bir şekilde kullanılması, kurumun başarısıyla doğrudan ilişkilidir. İnsanların doğru bir şekilde yönlendirilmesi, pozitif psikolojik sermaye ile sağlanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, insanların olumlu yönlerine odaklanarak oluşturulur ve pozitif bilim yöntemi temeline dayanır. Dolayısıyla, pozitif psikolojik sermaye kavramını tam olarak anlamak için öncelikle psikoloji ve pozitif psikolojinin ne olduğunu anlamak önemlidir.

1.1. Psikoloji

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre, psikoloji birinci olarak ruh bilimini ve ruhiyatı, ikinci olarak bir grubu ya da bireyi belirleyen hareket, düşünce ve duygu biçimlerinin bütünü olan toplum psikolojisini, üçüncü olarak ruhsal, dördüncü olarak da edebiyat ürünlerindeki kişilerin davranış, düşünce ve duygu biçimleri gibi kişiliklerini belirleyen özellikleri ifade etmektedir. Psikoloji kelimesi, kökeni Eski Yunanca "psyche" kelimesinden gelir ve ruh, zihin ve kelebek anlamlarına gelir (Yörükhan, 2000). İlk yazılı tanımı 16. yüzyılda yapılmıştır ve akıl ve ruhun incelenmesine dayalı olarak yapılmıştır.

Psikoloji terimi XIX. yüzyılın başlarında ortaya çıkmış olsa da, insan ruhsal uzun zamandan beri felsefe, edebiyat ve tıp gibi alanlarda incelenmektedir. Eski çağlardan günümüze kadar, psikoloji tartışılan ve gelişen bir bilim dalıdır. Psikolojinin bağımsız hale gelmesi ve gelişmesi, gerçeklik üzerindeki etkilerinin ortaya çıkmasıyla eş zamanlıdır. Psikoloji, teorik bir bilim dalı olmanın yanı sıra, uygulamalı tekniklerin bir araya gelmesiyle oluşan bütünsel bir disiplindir. Psikolojinin tek başına değerlendirilmesi, tam olarak açıklanmasını zorlaştırmaktadır (Delay ve Pichot, 1971:5). Psikoloji en basit ve en genel tanımıyla zihinsel ve davranışsal gelişimi inceleyen bilim dalıdır (Şengün, 2016:1).

Psikoloji, insan davranışlarını inceleyen bir bilimdir ve temel olarak üç görevi vardır; ruhsal hastalıkların tedavisi, insanların yaşam kalitesini arttırmak ve üstün yetenekleri belirlemek ve geliştirmek olarak tanımlanır (Polatçı, 2017). Geçmişte, psikolojinin öncelikli amacı ruhsal hastalıkların tedavisine odaklanmak ve olumsuz davranışları çözmekti ve bu konuda başarılı sonuçlar elde edildi. Ancak, yıllar sonra Seligman ve ekibi, diğer iki önemli görevi olan yaşam kalitesini arttırmak ve üstün yetenekleri geliştirmeyi de vurguladılar (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve ark., 2007). Seligman'a göre (2002), "Psikoloji sadece hastalık, zayıflık ve yaralanmayı inceleyen bir bilim değildir; psikoloji aynı zamanda güçlü yönleri ve ruhsal olgunluğu da inceleyen bir bilimdir. Tedavi, sadece yanlış olanı düzeltmek değil, aynı zamanda doğrunun da temelini oluşturmaktır.

Psikoloji alanındaki çalışmalar, insanın temel ihtiyaçlarını karşılamak adına öğrenme, bellek, algı, zeka, anormal davranışlar ve itaat gibi konuların yanı sıra yapay zeka, nörolojik aktiviteler, sanal ilişkiler, teknoloji kullanımı, çok kültürlülük ve göç gibi sorunları da içermektedir. Bu şekilde, psikoloji sistematik bir şekilde gelişmektedir (Ertürk, 2017: 162).

1.2.Pozitif Psikoloji

İkinci Dünya Savaşı öncesi psikolojinin üç farklı amacı vardı. Bunlar; akıl hastalıklarını tedavi etmek, bireylerin yeteneklerini keşfetmek ve bireylerin daha verimli bir yaşam sürmesini sağlamaktır. Ancak, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından savaştan etkilenen insanların iyileştirilmesi amacıyla psikolojik medikal alanında çalışmalar yapılmaya başlandı. Bu dönemde, insanların güçlü yönleri geri plana atıldı ve gazilerin akıl sağlığına yönelik ödenekler, psikolojinin medikal alanını daha çekici hale getirdi. Ekonomik desteğin artmasıyla birlikte, insanların hastalıkları ve negatif alanlara yönelimi araştırma konularının odak noktası oldu (Paşa, 2018: 4). İkinci Dünya Savaşı sonrasında, psikologlar da dünyada değişen her şey gibi değişim yaşadılar. Yapılan psikoloji çalışmalarında, insanların başarı kaynakları üzerinde duruldu ve pozitif psikoloji, insanların mutluluk, tatmin, başarı ve motivasyon duyguları üzerinde yoğunlaştı (Soyman, 2020: 27).

İlk olarak 1998 senesinde Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı ünlü psikolog Martin Seligman liderliğinde pozitif psikoloji yaklaşımı, psikolojinin patolojik ve olumlu olmayan davranışları üzerinde duran bir bilim olmadığını savunmuştur (Özkalp, 2009:494). Pozitif psikoloji hareketi, psikolojik güçlerin ve kaynakların davranışları şekillendirebileceği ve kurumda istenen sonuçları elde edilebilmesi düşüncesini kuvvetlendirmiştir. Bu yaklaşım, bireyleri olumlu niteliklerine ve özelliklerine yöneltmeyi amaçlamıştır. Psikolojinin temel odak noktasını "yanlış" olandan uzaklaştırmayı ve bireylerin olumlu özelliklerine ya da “doğru” olana yöneltmeyi hedeflemiştir (Kassing J. W., 2008). Seligman ve diğer pozitif psikoloji uzmanları, sağlıklı insanların daha üretken ve mutlu olmalarını sağlamak için pozitif duyguları, kişilik özelliklerini ve bunları ortaya çıkaran faktörleri inceleyerek pozitif psikolojinin önemini vurgulamışlardır (Luthans ve vd., 2007).

Csikszentmihalyi (2009), pozitif psikolojinin insanların nasıl daha iyi ve daha anlamlı bir hayata sahip olabileceğiyle ilgilendiğini öne sürmüştür. Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasında önemli olan üç temel unsurdan da söz etmiştir. Bunlar (Csikszentmihalyi, 2009: 205):

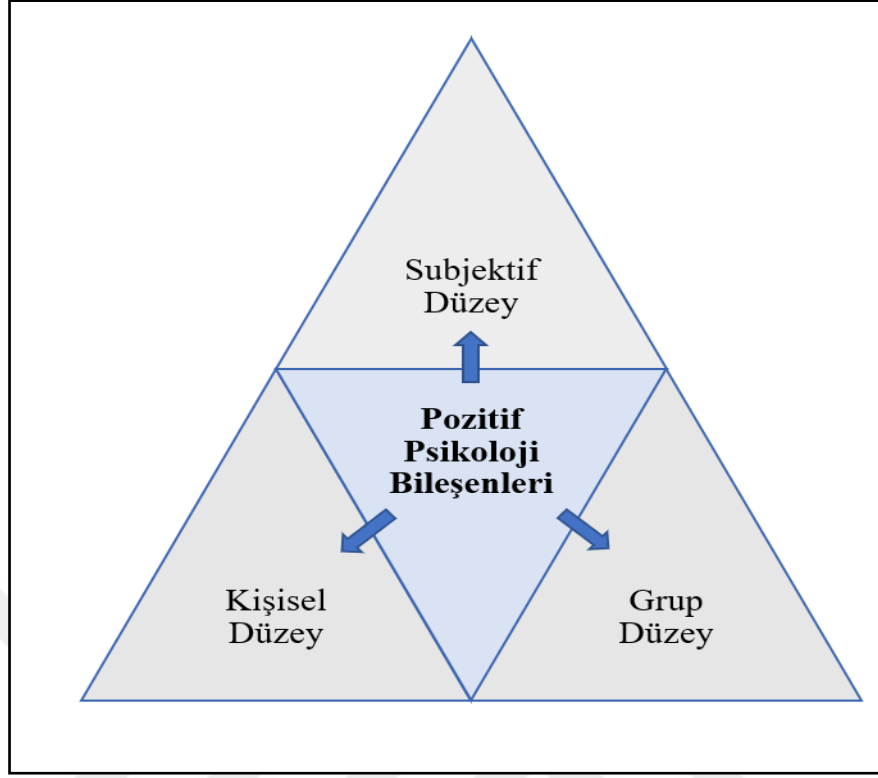
- a)** Birey olmanın ne anlama geldiğine dair yeni bir imgeye ihtiyaç var çünkü insanların öz kimlikleri hakkındaki düşünceleri olabildiğince şizofreniktir.
- b)** Bireyler özlerini kâinatın efendileri ve yaratılmışların en üstünleri olarak düşünmektedir.
- c)** Bireyler kendilerini hırs, açgözlülük ve şehvet tarafından yönetilen, dünyanın kaderiyle hiçbir bağlantısı olmayan organizmalar olarak tanımlama düşüncesindedirler.

Yukarıda söz edilen üç unsurdan da anlaşılacağı üzere insanların kendilerini sadece karamsar, suçlayıcı, yargılayıcı, kadercı veya çıkarıcı olarak tanımlamamaları gerektiği savunulmaktadır. Aslında her insanda hayatı anlamlandırma ve olumlu yönde gelişme eğilimi vardır. Hayattaki olumlu deneyimlerle artan bu eğilim, insanların daha etkin, üretken, mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmelerini sağlar (Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013: 1475).

Sheldon ve King (2001) ise pozitif psikoloji tanımını kişiye has güçlü yanların bilimsel olarak araştırılması olarak tanımlamışlardır. Bu yaklaşım, kişilerin daha mesut, huzurlu ve anlamlı bir yaşam sürmelerine olanak sağlamada, olumlu bir bakış açısı benimsemelerini desteklemektedir. Pozitif psikoloji, umut, cesaret, azim, mutluluk, iyi oluş, yaratıcılık ve hayal gücü gibi olumlu özelliklere odaklanarak insanların bu özelliklerini geliştirmelerine yardımcı olur. Bu özelliklerin gelişmesiyle, patolojik sorunların ortaya çıkmasının önüne geçilebileceği görüşüne dayanmaktadır. Bir diğer literatür çalışmasında, bireylerin, toplumların ve örgütlerin gelişmesine ve optimal işleyişine, katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesi olarak pozitif psikolojiyi tanımlanmıştır (Gable ve Haidt 2005).

Pozitif psikoloji kavramı üç düzeyde incelenmektedir. Bu düzeyler; subjektif, kişisel ve grup düzeyleri olarak belirtilmektedir.

- Subjektif düzeyde, geçmişte yaşanmış iyi-oluş, memnuniyet, tatmin, ileriye yönelik umut ve iyimserlik hali, mevcut yaşama uyum sağlama ve mutluluk algısı gibi önemli kişisel deneyimlerdir.
- Kişisel düzeyde ise, sevgiye ve mesleğe yönelik kapasite, cesaret, kişiler arası yetenek, estetik duyarlılık, kararlılık, affetme, özgünlük, geleceğe yönelik vizyon, maneviyat, ileri düzeyde beceri ve bilgelik gibi olumlu kişisel özelliklere vurgu yapılmaktadır.
- Grup düzeyinde ise, sivil erdem ve vatandaşlık davranışlarını geliştiren kurumlar ele alınmaktadır. Bu kurumlar, sorumluluk, eğitim, özgecilik, toplumsallık, ılımlılık, hoşgörü ve iş etiği gibi özellikleri teşvik etmektedirler. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000:5).



Şekil 1: Pozitif Psikolojinin Bileşenleri

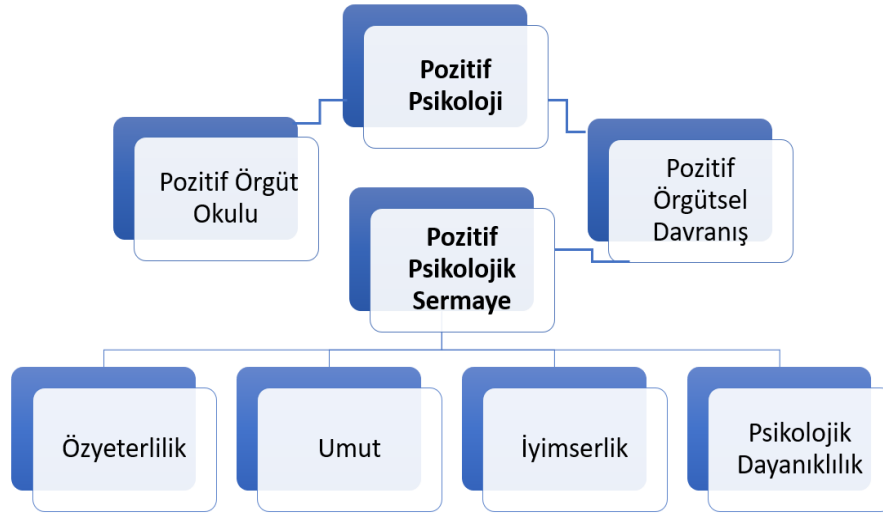
Kaynak: Seligman & Csikszentmihalyi, 2000

Pozitif psikoloji, genellikle, bireylerin, toplulukların ve  korumların işleyişı ve gelişimine katkı sağlayan süreçleri ve koşulları incelemek olarak tanımlanır (Keleş, 2011:345). Pozitif psikoloji, zorlukların, olumsuzlukların veya hayatın kötü taraflarının görmezden gelinmesi değildir. Pozitif psikoloji alanında araştırmalar yapan uzmanlar, acı çekmenin, egoizmin, geçersiz aile yapılarının ve yararsız kurumların varlığını kabul ederler. Bununla birlikte, pozitif psikolojide ki amaç, insanların mutluluk duygusunu anlamaları, başkalarını düşünme davranışlarını benimsemeleri, sağlıklı aileler ve örgütler oluşturma yollarını araştırmaktır. Başka bir ifade ile pozitif psikoloji, insan deneyiminin tüm çeşitliliğini değerlendirmektedir (Büyükbeşe vd., 2018:2).

Pozitif psikoloji, kişilerin kuvvetli taraflarının ve olumlu bireysel gelişiminin, performans ve üretkenlik açısından olumlu etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Bunun sebebi, iş ortamında pozitif bir atmosferin çalışanların tatmin seviyelerini artırmasıdır. Ayrıca, pozitif psikoloji, müşteri memnuniyeti ve üretkenlikteki artış ile birlikte çalışanların tatmin seviyeleri için uygun bir ortam sağlamaktadır (Gohel, 2012). Pozitif psikoloji, yalnızca zayıf davranışları düzeltmekle ilgili değil, aynı zamanda doğal iyilikleri destekleyen davranış ve durumlarla da ilgilidir (Özkalp ve Seçgin, 2013).

1.2.1. Pozitif Psikolojinin Amacı

Pozitif psikoloji, insanların ve toplumların gelişimini destekleyen faktörleri keşfetmeyi ve bunları teşvik etmeyi amaçlayan bir alan olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, pozitif psikoloji, rahatsızlıklar ve hastalıklarla ilgilenmenin ötesinde, psikolojik sağlık kaynaklarına odaklanmaktadır. Pozitif odaklılık aracılığıyla pozitifliğe önem veren pozitif psikoloji hareketi, kısa sürede kamu sağlığı, nörobilim, liderlik, eğitim, yönetim, ekonomi, sağlık bakımı, insan hizmetleri ve diğer örgütsel alanlarda önemli bir yer edinmiştir (Yıldız H., 2015). Seligman ve diğerleri, pozitif psikolojinin, insanların zayıflıklarını, acı çekmelerini ve işlev bozukluğunu ele alan davranışların yerini almayı değil, aksine psikolojinin daha önce bilinen bu psikopatolojik yönüne destek olmayı amaçladığını belirtmişlerdir (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005). Pozitif psikolojinin bakış açısı, sorunları çözmenin yanı sıra olumlu yönlerine odaklanarak, insanların uzun vadede pozitif sonuçlar elde etmesine yardımcı olabileceğine inanmaktadır (Kumlu ve Nergiz, 2018: 2).



Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi

Kaynak: Luthans, Youssef & Avolio, 2007

Şekil 2'ye göre, pozitif psikolojinin kurumsal ortamdaki yansımaları iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlardan biri Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, diğeri ise Pozitif Örgütsel Davranış olarak adlandırılmaktadır (Güler, 2009:140). Pozitif psikolojinin etkileriyle birlikte ortaya çıkan Pozitif Örgütsel Davranış kavramı, pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının oluşumu ve gelişimine öncülük eden bir yaklaşımdır. Bu kavram aynı zamanda pozitif psikolojik sermayeyle ilgili araştırma alanlarını da içermektedir. Pozitif örgütsel davranışın bir bileşeni olarak ifade edilen pozitif psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi unsurları içermektedir (Luthans et al., 2007) (Şekil 2-2).

1.2.2. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu

Pozitif örgüt okulu, olumsuzluklara karşı koruyucu bir yaklaşımı benimseyerek kurumların olumlu ve güçlü yönlerini geliştirmeye odaklanan bir yöntemdir. Bu yaklaşım, bireylerin, toplulukların ve grupların kurum içindeki gelişimini desteklemekte ve verimli dinamiklerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Pozitif örgüt

okulunun temel düşüncesi, iş yerindeki olumlu davranışların kurumları yeni başarılarla taşıyacağı inancıdır. Pozitif örgüt okulu, önceki araştırmalardan farklı olarak, pozitifliği destekleyen mekanizmaları ortaya çıkarmak için çalışmalar yapmaktadır. Bu yaklaşım, işlevsel sorunları ve olumsuzluğu reddetmek yerine, geleneksel yöntemlerin sorunlarla uğraşırken olumlu dinamiklere yeterli önem vermediğini eleştirir (Narcıkara, 2017: 20-30).

Michigan Üniversitesi'nde görev yapan araştırmacıların çalışmalarına dayanan pozitif örgütsel düşünce okulu, kriz ve olumsuz durumlarda bile örgütlerin devamlılığını sağlamak ve dinamik kalabilmesi için gereken olumlu kurumsal niteliklere değinmektedir (Luthans ve Youssef, 2004:152). Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, pozitif sonuçlar, süreçler ve özelliklerle ilgili örgütler ve üyeleri konusunu ele almaktadır. Bu yaklaşım dayanıklılık, yetkinlik, başarı, gelişim, insan refahı ve erdem gibi kavramları içeren geniş bir perspektife odaklanmaktadır. Ayrıca iyilik ve pozitif insan sermayesi gibi konulara da odaklanmaktadır. Pozitif özelliklere sahip olaylara ilişkin motivasyon faktörleri, kolaylaştırıcılar ve etkiler benzeri konulara öncelik vererek, bu özelliğiyle geleneksel örgüt çalışmalarından ayrılarak, erdemlilik, giderek yükselen olumluluk, pozitif yönde sorgulama, yeni bilgi üretme ve çalışanı güçlendirme gibi konulara öncelik veren bir yaklaşımı benimsemektedir (Donaldson ve Ko, 2010:179; Dönmez, 2014:86). Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'nun temel özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Narcıkara, 2017:6):

- **Erdemlilik**, kurumdaki ahlaki yapıların güçlendirilmesi, olumlu ve olumsuz etkilerin belirlenmesi ve bu etkilerin örgütün daha iyi yaşanabilir hale gelmesine katkıda bulunacak inanış, davranış ve yaklaşımların geliştirilmesidir.
- **Giderek yükselen olumluluk**, olumlu duyguların, bireyin görüşünü genişletmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan psikolojik dayanıklılıktır.
- **Pozitif yönde sorgulama**, kurumda, sorunlar ile ilgilenmek yerine iyi giden şeyler ile ilgilenerek kurum kapasitesini olumlu yönde ilerletme ve güçlendirme sürecidir.
- **Yeni bilgi üretme**, olumlu duyguların yeni fikirlerin gelişmesine yardımcı olduğu ve yeni bilgi üretiminin de olumlu duyguları teşvik ettiği ifade

edilmiştir. Sonuç olarak, bu süreçlerin zaman içinde bireysel ve kurumsal performansa olumlu katkı sağladığı söylenebilmektedir.

- **Çalışanı güçlendirme**, bireylerin kendi potansiyellerine ulaşmalarını sağlamak için, onlara izin vermek, desteklemek, yardım etmek ve güvenmek önemlidir. Bu, çalışanların örgüt hedeflerine yönelik olarak motive olmalarını sağlar ve bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermelerine olanak tanımaktadır. Bu süreç, güçlendirme olarak adlandırılabilir.

İnsanların negatif duyguları ve davranışları olabilir, ancak bu özelliklerin tüm kararlarını etkilemesi sorunlara yol açabilmektedir. Önemli olan insanların hem olumlu hem de olumsuz yönlerini dengelemeleridir. Sadece negatif duyguların yol açtığı saldırganlık veya sadece pozitif bakış açısının insanlara, gruplara, toplumlara ve kurumlara zarar verebileceği unutulmamalıdır. Pozitif örgüt okulu, kurumlarda olumlu durumların nedenlerini ve sonuçlarını anlamak için örgütsel kuramlardan yararlanmaktadır. Ayrıca, önceden tahmin edilebilecek durumları öngörmek ve önceden kullanılan kuramların gözden kaçırdığı pozitif durumları, süreçleri ve etkileşimleri ortaya çıkarmak için çaba harcamaktadır (Narcıkara, 2017: 20-30).

1.2.3. Pozitif Örgütsel Davranış

İnsanlık, doğayla mücadele etme ve yaşamını sürdürme arzusunu birleştirerek toplumda var olma yolunda ilerlemiştir. Ancak günümüzde modern iş hayatı ve detaylı iş bölümleri, yaşamı karmaşık hale getirerek insanlar arasında sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar, sosyoloji, psikoloji gibi insan odaklı bilim dallarının müdahalesi olmadan çözülemez hale gelmiştir.

Rekabet ortamının sertleşmesi, araştırmacıların yeni yaklaşımlarını geliştirmesine sebep olmuştur ve bu yaklaşımlar kurumlar için önem kazanmıştır (Şahinbaş, 2019). Kurumların çalışanlarının davranışları ve örgütsel davranış kavramı altında incelenen davranışların nedenleri de bilimsel yöntemlerle araştırılmaktadır. Kurum çalışanlarının duygusal durumları ile kurum arasında bir ilişki bulunduğu bilinmesine rağmen, genellikle göz ardı edilmiştir (Şahinbaş, 2019). Pozitif psikolojinin gelişmesi, kurumlara uyarlanarak pozitif örgütsel yaklaşım ve pozitif örgütsel bilim kavramlarının oluşmasına yol açmıştır (Koç ve Keklik, 2019: 571).

Sekil-2'de görülebileceği gibi, pozitif psikolojinin kurumlara uyarlanması sonucunda pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel bilim kavramları ortaya çıkmıştır. Ancak, pozitif psikolojik sermaye kavramına bakıldığında, daha çok pozitif örgütsel davranışın çevresinde odaklandığı görülmektedir. Pozitif örgütsel davranış, içinde öz-yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik temellerini barındırdığından, pozitif psikolojik sermayenin oluşumuna katkıda bulunmuştur.

Pozitif örgütsel davranış, iş hayatında işte performansı yükseltmek ve gelişimi sağlamak için kullanılan bir kavramdır. Bu kavram, insan kaynaklarındaki pozitif odaklı güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri ölçülebilir, geliştirilebilir ve uygun şekilde yönetilebilen bir şekilde uygulamayı içerir. Luthans ve Youssef (2004) tarafından tanımlanan pozitif örgütsel davranış, iş hayatında performansın yükselmesine katkıda bulunma ve ölçülebilir olma koşullarını içerir (Luthans, 2002). Bu kavram aynı zamanda Saks ve Gruman (2011) tarafından da açıklanmış olup, pozitif odaklı kapasiteleri şekillendirerek örgütsel gelişime ve değişime olanak sağlamaktadır.

Avey, Luthans ve Jensen (2009), örgütlerde pozitif yaklaşımın amacının, pozitifliğin önemini öne çıkarmak değil, herkes tarafından bilinen negatif bakış açısından pozitif bakış açısına geçişi sağlamak olduğuna inanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın yeni bir kavram olarak ortaya çıkmasıyla birlikte, örgütlerde etkinliği ve verimliliği artırmak için çalışanların pozitif yönelimlerine, güçlü yönlerine ve pozitif psikolojik kapasitelerine odaklanan çabalar geliştirilmeye başlanmıştır (Luthans vd 2007:18).

Pozitif örgütsel davranış, örgütlerde çalışanların verimliliğini artırmak için bir araç olarak değil, bireysel performanslarının, sağlıklarının ve mutluluklarının iyileştirilmesine odaklanmaktadır (Karacan, 2018). Bu yaklaşımda, bireyler örgütün merkezinde yer almaktadır ve duygu ve düşünceleriyle örgüte pozitif ya da negatif etki etmektedirler. Dolayısıyla, kurumda yenilik elde etmek için öncelikle mihrak noktasındaki çalışanların değişimine odaklanılmalıdır. Çalışanların pozitif taraflarının güçlendirilmesiyle motive olmaları, iş performansları ve takım içi iletişimin istenen seviyede olmaları ile çalışanların özlerine güven, inanç ve öz-yeterlilik düzeylerinde artış sağlanabileceği ifade edilmiştir (Özdilek, 2019). Kısacası, pozitif örgütsel davranış, çalışanların kişilik ve karakterini değiştiren bir yaklaşım olmak yerine,

örgütün var olan koşullarından yola çıkarak çalışanların deneyimlerini, performanslarını arttırmaya odaklanır (Sarıcı, 2015).

Örgütsel davranış üzerine yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, örgüte somut katkıları olan geliştirmeye ve desteklemeye odaklanan pozitif davranışlara pek yer vermeden, daha çok yönetim sorunları ve sorun çözümlerine odaklanmaktadır. Yapılan çalışmalar, çoğunlukla az performans gösteren iş görenleri motive etmek, değişime karşı direnç kaynaklarını ortadan kaldırmak, stres ve tükenmişlikle mücadele etmek negatif davranış ve negatif tutumları iyileştirici durum planları oluşturmak gibi konuları ele almaktadır (Luthans, 2002a: 57). Genel olarak, pozitif ve negatif kavramların bir arada ele alınarak dengeli bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği yönünde bir görüş mevcuttur (Luthans ve Youssef, 2007: 321).

Pozitif örgütsel davranış prensibi benimsendiğinde, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık benzeri niteliklere dayanan pozitif psikolojik sermaye gibi yeni alt kavramlar da ortaya çıkmaktadır (Woolley ve Lester, 2011).

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Sermaye kavramı, bireysel veya örgütsel amaçlar için kullanılan imkanların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı, 1990). Teknolojinin hızlı gelişimi ve küreselleşmenin etkisiyle birlikte iş hayatındaki zorunlu değişim, işletmelerin ayakta kalabilmesi için gereken sermaye kavramını da etkilemiştir. Günümüzde sermaye kavramı, bireylerin ya da bir grup insanın sahip olduğu maddi kaynaklarla sınırlı kalmayıp, artık manevi değerleri de kapsamaktadır. Bu manevi değerler, işletmeye katma değer sağlayan ve rekabet avantajı sağlayan bilgi birikimi, deneyim, tecrübe, yetenek, sosyal ağ, kültür veya psikolojik kapasite gibi unsurları içermektedir (Aslan, 2017: 9).

Hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçiren insanlar, değişen beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamada geleneksel psikoloji yaklaşımının yetersiz kaldığını fark ederek yeni arayışlara yönelmişlerdir (Topaloğlu ve Özer, 2014:157). Bu bağlamda pozitif psikolojinin ortaya çıkması, kurumların örgütsel davranış biçimlerinde gelişmeler sağlamasına yol açmıştır (Topaloğlu ve Özer, 2014:157). Psikolojik

sermaye kavramı, pozitif psikoloji akımı ile birlikte ortaya çıkan en yeni sermaye türüdür ve kurumlar tarafından kullanılmaktadır (Akdoğan ve Polatcı, 2013: 274).

Günümüzde iş dünyasındaki değişimler, örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmek için kullandıkları sermaye türlerinin değişmesine ve çeşitlenmesine yol açmıştır. Finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye, geleneksel olarak önemli kabul edilse de artık yeterli ve tercih edilen kaynaklar değildir. Bu nedenle, birey merkezli günümüz sermaye çeşitleri, yani beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye, örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamada öne çıkmaktadır (Güler, 2009: 140).

Geleneksel Ekonomik Sermaye	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye Sahipsiniz?	Ne Biliyorsunuz?	Kimi Tanıyorsunuz?	Kimsiniz?
- Finansal Varlıklar (Para vs.) - Varlıklar (fabrika, ekipman, patentler...)	- Deneyim - Eğitim - Yetenek - Bilgi - Düşünce	- İlişkiler - İletişim Ağları - Arkadaşlar	- Öz Yeterlilik - Umut - İyimserlik - Psikolojik Dayanıklılık

Şekil 3: Sermaye Türleri

Kaynak: Luthans vd., 2004

Adam Smith (2004), ekonomik sermayeyi, insanların faaliyetlerini devam ettirmek, gelirlerini yükseltmek için kullandıkları maddi kaynaklarının bir parçası olarak tanımlar. Diğer yandan, Luthans ve diğerleri (2004:45), ekonomik sermayeyi ilerisi için ayrılan gelir kaynakları olarak tanımlar. Ekonomik sermaye, tüm finansal ve maddi varlıkların odak noktasıdır. Başka bir deyişle, ekonomik sermaye, kar amacı güden bir kuruluşun faaliyetleri için ihtiyaç duyduğu finansal varlıkları ifade eder (Tonta ve Küçük, 2005). Örgütler tarafından bakıldığında, insanların mevcut donanım ve yeteneklerin, kuruma somut katkısı insani sermayenin değerine vurgu yapmaktadır.

Sosyal sermaye, bireyler arasındaki bağları, sosyal ağları ve uzantıları kapsayan bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004: 149). Bunun yanı sıra sosyal sermaye, kişilerin aralarındaki bağlar ve bu bağların bireyin hayatına olan

yansımasından oluşmuştur. Bu üç sermaye türünün eksikliklerini tamamlayan ve etkisini artıran bir başka sermaye türü ise psikolojik sermayedir (Luthans vd., 2006).

Birey merkezli görüşü benimseyen kurumlarda bireyin önemini vurgulayan, bireyin potansiyelini ortaya koymasında önemli bir rolü olan, iyileştirilebilir psikolojik varlık olduğu bilinen psikolojik sermaye ifadesi ön plana gelmektedir. Toparlayıcı etkisi olan yeni bir sermaye çeşidi olarak psikolojik sermaye olarak gündeme gelmiştir. (Kutunis ve Oruç, 2014: 150).

"Pozitif psikolojik sermaye" olarak bilinen kavram, yabancı literatürde "PsyCap" olarak adlandırılmaktadır ve pozitif psikoloji araştırmaları ve teorilerinden faydalanmaktadır. İlk olarak Luthans ve Youssef (2004) tarafından tanımlanan psikolojik sermaye, daha sonra yıllar içinde geliştirilerek "pozitif örgütsel davranış kapasitesi" olarak literatürlerde kullanılmıştır. Bu kavramın gelişimi sürecinde ise "pozitif psikolojik sermaye" terimi ortaya çıkmıştır ve alan yazınında yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Yıldız H., 2015).

Psikolojik sermaye kavramı, Luthans ve diğer araştırmacılar tarafından 2000'li yıllarda yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır ve kaynağı pozitif örgütsel davranıştır (Oruç ve Kutunis, 2015:37). Bu kavram, pozitif örgütsel davranışın bir parçası olarak geliştirilmiş ve günümüzde örgütlerde gündeme gelen yeni sermaye kavramıdır (Akdoğan ve Polatçı, 2013:274).

Psikolojik sermaye, insan sermayesiyle ne bildiği, ekonomik sermayeyle neye sahip olduğu ve sosyal sermayeyle kimi tanıdığı gibi kavramlardan farklılaşarak, "kim olduğu, ne olduğunu ve ne olmayı amaçladığını" vurgulamaktadır (Avolio & Luthans, 2006). Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı ise, çalışanların zayıf yönleri yerine güçlü yanlarını keşfetmelerine, ardındaki psikolojik faktörleri geliştirmelerine ve yönetmelerine odaklanarak kurum içinde performans iyileştirmeleri sağlamayı amaçlamaktadır (Lewis, 2011). Luthans, psikolojik sermayeyi "bireyin pozitif psikolojik gelişme durumu" olarak tanımlamakta ve psikolojik sermayenin "Ben kimim?" sorusunun yanıtını aramaya yardımcı olduğunu belirtmektedir (Luthans & Youssef, 2007).

Psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yönlerinin keşfedilerek geliştirilebilen bir dizi özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir (Luthans & Youssef, 2007:326). Bu kavram genel anlamda "kim olduğumuzu" ve "pozitif gelişimle neye dönüşebileceğimizi" tanımlamaktadır (Luthans vd., 2007:20). Bu açıdan psikolojik sermaye, ekonomik sermayeden (neye sahip olduğumuz), beşerî sermayeden (ne bildiğimiz) ve sosyal sermayeden (kimleri tanıdığımız) farklıdır (Luthans vd 2004:46). Örgütlerde, tüm çalışanların güçlü yönlerine odaklanmak, yeni stratejiler geliştirme ve rekabet avantajı kazanma açısından önemli bir unsurdur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). İnsan kaynaklarının doğru kullanımı, pozitif psikolojinin yaygınlaşması ile birlikte, örgütlerin önemli bir gücü olarak kabul edilmektedir. İnsan faktörü, örgütlerde önemli bir rol oynamakla birlikte, bireyin psikolojik durumu da en önemli güçlerinden biridir. Bireyin pozitif psikolojik sermayesi güçlü olduğunda, sahip olduğu potansiyeli etkili bir şekilde kullanarak örgüte olumlu katkı sağlayabilmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018).

Pozitif psikolojik sermaye, genellikle kişilerin örgütsel alanda güçlü yanlarının keşfedilerek etkin hale getirilmesi ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak tanımlanır (Luthans F., 2002a, Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Bu kavram, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve girişimcilik gibi birçok araştırma alanını kapsar. Bireysel olarak, pozitif psikolojik sermaye örgütsel bağlılığı, başa çıkma becerilerini, performansı ve önemli hedeflere ulaşma olasılığını etkileyebilir. Örgütsel olarak ise, pozitif psikolojik sermaye yenilikçiliği ve firma performansını etkileyebilir. Artan bir araştırma grubu, pozitif psikolojik sermayenin bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde etkili bir rol oynadığını belgelemektedir (Anglin vd 2018).

Çalışanların pozitif psikolojik sermayesi, iş başarısına motivasyon sağlayan bir eğilimi içerir. Bu özellik sağlam bir kişilik özelliği değildir, ancak ölçüldüğünde ve geliştirildiğinde performansın artırılabilir olduğu önemli bir unsur olarak görülmektedir. Çalışanların psikolojik yetenekleri, motivasyon açısından anlamlı bir rol oynayarak performansın iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır (Oh ve Tak, 2012). Pozitif psikolojik sermaye, örgütlerde bireyin organizasyon içindeki olumlu davranışına katkıda bulunabilecek önemli bir değişkendir. Bu nedenle kuruluşlar, çalışanların

olumlu psikolojik koşullarını koruyarak kurumsal performanslarını geliştirmeyi sürdürebilirler. Yapılan araştırmalar, örgütlerin performanslarını artırmak için genellikle finansal, beşerî ve sosyal sermaye unsurlarına odaklandıklarını, pozitif psikolojik sermaye unsurlarını ise göz ardı ettiklerini göstermektedir (Zeynel, 2018: 460).

Pozitif psikolojik sermaye, zor süreçlerin üstesinden gelmek için bir inanca sahip olmayı; şu an veya gelecekte başarılı olabileceğine dair pozitif beklentiler içinde olmayı, zorlu hedeflerin üstesinden gelme kabiliyetini ve başarı sürekliliğinde ortaya çıkan problemleri çözebilme yeteneğini ifade etmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Bu özellikler, bireyin gelişiminin pozitif psikolojik durumunu yansıtmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Psikolojik sermaye, insan kaynakları yönetimi ve anlayışı konusunda yeni bir perspektif sunmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin diğer yaklaşımlardan farklı kılan bazı nitelikleri vardır (Luthans, 2010: 234):

- Pozitif psikolojik sermaye, insanî sermayenin ötesinde bir kavramdır ve kişinin uzmanlığından veya önemli şeylerden daha fazlasını içerir.
- Sosyal sermayenin ötesinde de bir kavramdır ve etkili bir kişi ya da kişiler grubundan daha fazlasını içerir.
- Pozitif psikolojik sermaye, pozitif ve örgüt davranışlarına ve insanî kaynakların kontrolüne ilişkin yeni bir pozitif perspektif sunar.
- Pozitif psikolojik sermaye, diğer negatif teorilerin ve yapıların karşıtı değildir. Benzersiz ve reformcu teorik sınırlar, önlemler, müdahaleler ve dizgeler aracılığıyla yakalanabilir ve uygulanabilir.
- Bilimsel araştırma yöntemleri ve tümdengelimli muhakeme kullanarak işletmelerde beşerî kaynakların gelişimiyle ilgili olguları ve sağgörüyü artırmak amacıyla kullanılmaktadır.
- Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilirdir ve anket ölçüsüne sahiptir. Pozitif yapıların güvenilirliği ve yapı geçerliliği kanıtlanmıştır.

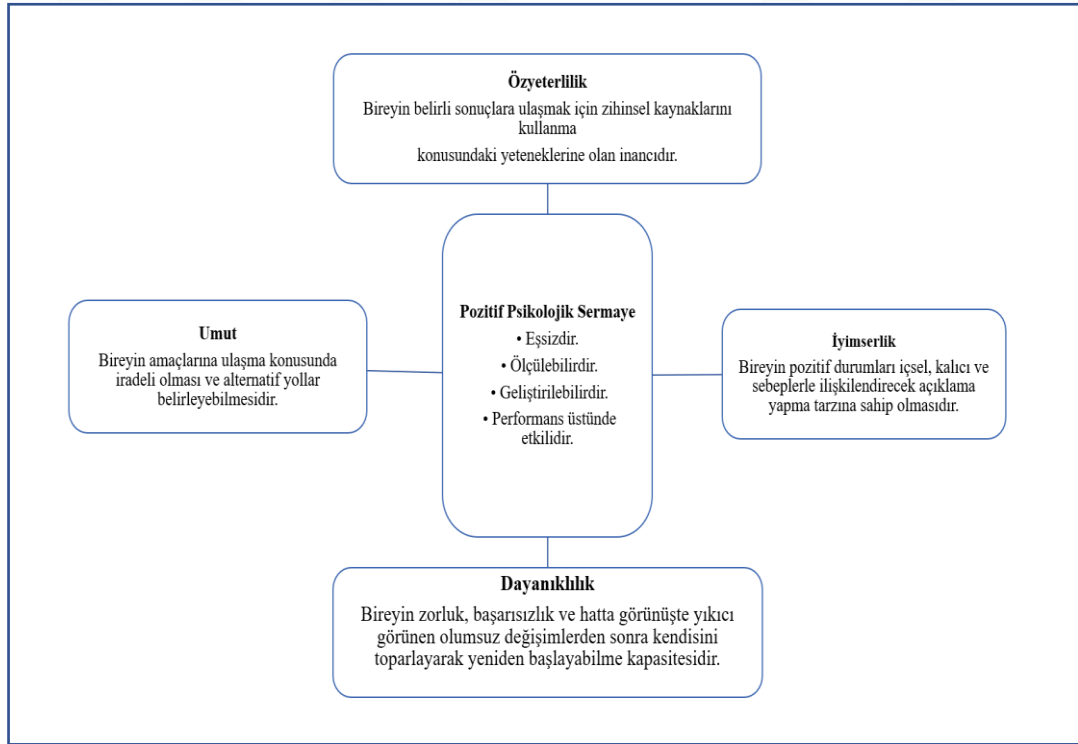
- Pozitif psikolojik sermaye, durum temelli olduğundan sürekli olarak geliştirilebilir ve mikro müdahaleler yoluyla önemli ölçüde gelişme sağlayabilir.
- Pozitif psikolojik sermaye, işyerindeki bireysel bileşenlerle (umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık) birlikte iş performansı ile da önemli ölçüde ilişkilidir.

Pozitif psikolojik sermaye, güçlü yönlerin etkilerini incelemekle sınırlı kalmayıp karşılaşılan güçlüklerle mücadele etmek için gerekli olan pozitif psikolojik kaynakları bulmayı, geliştirmeyi amaçlar (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu kavram, kişinin zorlu görevleri başarması olarak tanımlanabilir. Gereken emeği gösterebilmesi, öz-yeterlilik hissiyatına sahip olması, zorluklar karşısında çözümler üretme becerisi (umut), ulaşmak istenen hedeflere varmada inanış ve iyimserlik, aşılabilir zorluklarla yüzleşildiğinde bile mücadeleyi bırakmayıp pes etmeme tekrar başlama gücüne sahip olma (dayanıklılık) olmak üzere, dört ana başlıktan oluşur (Luthans vd 2007b: 3).

Pozitif Psikolojik Sermaye, öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi dört ana özellikten oluşan bir yapıdır. Bu dört özellik, teorik ve deneysel araştırmalar tarafından desteklenen kavramsal bağımlılık ile birbirleriyle ilişkilidir. Öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında benzerlikler vardır, ancak ayrı ayrı farklı yapılar olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, Bandura (1997) öz yeterliği yüksek olan bireylerin, olumsuzluklara karşı daha esnek olduklarını ve Snyder (2000) umut düzeyi yüksek olan bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, bu dört özellik arasında temel bir bağlantı olduğu ve birbirlerini tamamlayarak Pozitif Psikolojik Sermaye'nin oluşumuna katkı sağladığı düşünülmektedir (Hite, 2015).

1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları

Kurumlar artık fiziksel ve finansal sermayenin tek başına rekabet avantajı sağlamakta yeterli olmadığına farkına varmışlardır. Bunun yerine, kurumların verimliliğini ve rekabet avantajını elde etmek için insan faktörü önem kazanmaktadır. İnsan faktörünün doğru bir şekilde yönlendirilmesi için, pozitif psikolojik sermaye en etkili yöntemdir. Araştırmacılar, insanların pozitif psikolojik sermaye seviyesini ölçmek için bu kavramı dört boyutta incelemişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere dört önemli boyuttan oluşur (Yazkan, 2020 :11; Elçi, 2020: 28; Cavus vd 2015: 244). Pozitif psikolojik sermaye, örgüt çalışanlarının kendilerini tanımlama ve algılama şekillerine yanıt bulmak için ölçülmesi gereken özelliklerin ana boyutlarını oluşturur. Luthans'a göre, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri (umut, iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık) dışındaki unsurların pozitif psikolojik sermaye kapsamında yer almamasının nedenleri, bu dört unsurun performansının ölçülebilir olması ve diğer unsurların geliştirilebilir olmasıdır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2007).



Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004

1.3.1.1. Umut

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan umut boyutu, kişinin kendini motive etmesi için değişik stratejiler geliştirebilme ve bu stratejileri uygulamaya koyabilme becerisini içerir. Snyder ve ekibi (1991), umut ifadesini insanın hedeflerini gerçekleştirmede eyleme geçme ve sürekli çaba sarf etme inancı ile hedeflere ulaşmak için çözüm yolları üretme inancını içeren bilişsel bir yapı olarak ifade etmektedir. Bu tanım, umudun hem kişinin harekete geçmesini sağlayan hem de zorluklar karşısında kararlılığını korumasını mümkün kılan önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Geçmişte birçok yazar, umut kavramına karamsar bir şekilde yaklaşmış ve ölçülmesinin mümkün olmadığını, hatta gerek olmadığını savunmuştur. Nietzsche de umudun aslında bir yanılsama olduğunu ve kişilere mutluluktan çok acı verdiğini belirtmiştir (Snyder, 1995: 355). Ancak, sonraki dönemlerde umut kavramının önemi anlaşılmış, üzerine pek çok araştırma yapılmış ve yeni teoriler ileri sürülmüştür (Erdoğan ve İraz, 2019: 51). Çetin ve Basım (2011) tarafından ise umut, bireyin belirlediği amaçları gerçekleştirebilmek için gerekli olan güç ve kararlılık ile bu hedeflere ulaşabilme inancı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, umudun kişinin kendini geliştirmesine ve zorluklar karşısında mücadele etmesine yardımcı olan önemli bir kaynak olduğunu vurgular.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut kavramı ikili bir yapı olarak tanımlanır ve arzu edilen olumlu bir durumu ifade eder. Umudun ilk boyutu olan temsil, bir kişinin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik kararlı, güdülenmiş ve iradeli olması durumunu ifade ederken, ikinci boyutu olan metotlar, bir kişinin amacına ulaşması için gerekli yöntem ve yolları yaratabilme yeteneğini gösterir (Snyder vd 1991). Bu çift boyutlu yapıda, sürecin her iki boyutu da birbirleriyle etkileşim halindedir (Snyder vd 1996). Dolayısıyla umut kavramı, hedefi gerçekleştirme arzusuyla, bunu başarmak için gerekli olan yolları ve yöntemleri içeren bir terimdir (Çetin ve Basım, 2012: 123). Snyder'a göre umut kavramının alt boyutlarının ortak noktası, amaç oluşturmastır. İnsanların ulaşmak istedikleri son noktayı ifade ettiği için, amaç yapısı gereği insanları motive eden bir nitelik taşımasıdır (Erol, 2018: 34-35).

Umudu olan kişiler, hedeflerini gerçekleştirmek için çaba gösterirken, karşılarına çıkan engellerle başa çıkmak için farklı stratejiler geliştirebilirler (Peterson ve Byron, 2008: 786). Bu kişiler, istedikleri olumlu sonuçlara ulaşmak için yararlı olmayacak yöntemleri bırakarak, yeni yollar keşfetme kararlılığı gösterirler (Youssef ve Luthans, 2007b). Bu nedenle, umut kavramı, bireylerin psikolojik sermayelerini güçlendiren ve verimliliklerini artıran bir faktör olarak kabul edilmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 124).

Umut algısı yüksek kişilerde, hedeflerine varma konusunda daha istekli olurlar ve karşılaşılabilecek sorunları önceden tahmin edebilirler. Bu sayede ilerleyecekleri yolları o soruna göre şekillendirerek bağımsız düşünme eğilimi gösterirler ve daha fazla risk alabilirler (Luthans, 2002a: 62). Ayrıca, umut seviyesi yüksek olan kişiler, belirli amaçlar üzerinde yoğunlaşarak o amaca ulaşmak için çaba gösterirler ve değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayabilirler. Yeni insan ilişkileri, farklı kültürler ve sosyal çevreler gibi faktörlere uyum sağlamakta zorlanmazlar (Luthans, 2002a: 62). Bugünün iş dünyasında, umut seviyesi yüksek olan kişilerin örgütlerdeki önemi artmaktadır. Yüksek umut seviyesine sahip kişiler, örgüt içindeki sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirirler ve umutlu yöneticiler, çalışanlara rol model olur ve onların işe daha çok motive olmalarına yardımcı olur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 74).

Pozitif psikolojik sermaye, umut boyutu da dahil olmak üzere geliştirilebilir bir boyuttur. Umut sahibi insanlar, başladıkları işi tamamlayacaklarına inandıklarından dolayı karşılaştıkları zorluklar karşısında alternatif yollar geliştirip kendilerini karamsarlığa bırakmazlar. Bu özellikleri sayesinde kurum içinde performanslarını arttırmaları ve tükenmişlik seviyesini azaltırlar (Kılınç, 2018: 11-27).

1.3.1.2.Özyeterlilik

Öz yeterlilik terimi Bandura tarafından 1986 yılında ilk kez sosyal bilişsel teori perspektifinde incelenmiş ve betimlenmiştir (Üngüren ve Ercan, 2015:125; Erkutlu, 2015:71). Ele alınan teoride kişilerin tutumlarının anlaşılıp farklılaştırılmasında önemli bir yere sahiptir (Bandura, 1997). Aynı zamanda Korkmazer ve ekibi (2016)

bireyin hedeflerine ulaşmada ortaya koyduğu davranışları yönetme ve yeteneklerini gerçekleştirmede sahip olduğu inanış ve itimadı ifade ettiğini belirtmektedir.

Luthans'ın ifadelerinde öz-yeterliliğin 5 özelliği bulunmaktadır (Luthans vd. 2006). Bu özellikler şunlardır:

- Bağlama özgüdür: Bireyin belirli konularda sahip olduğu öz yeterlilik, farklı alanlarda geçerli olmayabilir. Örneğin, bir kişi bilgisayar kullanımında öz yeterliyse, bu onun bir başka konuda da öz yeterli olduğu anlamına gelmez.
- Uygulamaya dayanır: Birey öz yeterli olduğu konularda eylemde bulunma imkanına sahiptir. Ancak öz yeterliği olmayan konularda deneyimli değildir.
- Gelişime açıktır: Birey, öz yeterli olduğu konularda bile sürekli olarak kendisini geliştirebileceğinin farkındadır.
- Başkalarından etkilenir: Birey, benzer hedefleri olan ve kendisine benzeyen kişilerin başarılı olduğunu gördüğünde kendisinin de aynı konularda başarılı olacağına inanır. Ancak diğer insanların düşünceleri, bireyin öz değerlendirmesini etkileyebilir.
- Değişkendir: Öz yeterlilik, bazı faktörlere bağlı olarak değişebilir ve bireyin kontrolünde olmayan etmenler de etkili olabilir.

Luthans ve çalışma ekibi (2007), öz-yeterliliği fazla insanlar, belirli 5 özellikle fark edilirler:

- Kendileri için yüksek hedefler belirlerler ve zorlu görevler üstlenirler.
- Mücadeleyle yüzleşme ve meydan okumayı kabul etme konusunda ilerleme kaydederler.
- Kendilerini motive etmek için yüksek bir seviyede performans sergilerler.
- Hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı gösterirler.
- Engellerle karşılaştıklarında, sabırlı ve dirençli bir şekilde hareket ederler.

Yüksek öz-yeterlilik sahibi kişiler, kendilerine güç maksatlar belirleyerek maksatlarına ulaşmak için çaba gösterirler ve bu durum onları daha dayanıklı hale getirir. Bireyin öz yeterlilik seviyesi arttıkça, gelecekte karşılaşacağı zorlu görevlere karşı daha istekli mücadele eder. Yüksek öz yeterlilik duygusu, insanların yeni deneyimler edinmelerine ve çevrelerini keşfetmelerine olanak sağlar. Bu durum, bireyin kendine yeterli olduğuna dair bir inanç geliştirmesine yardımcı olur. Başarılı davranışlar ise içsel öz saygıya ve geleceğe yönelik bir bakış açısına sahip olmanın göstergesidir (Üngüren ve Ercan, 2015:125).

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlar arasında, verimliliği en çok etkileyen boyutun öz yeterlilik olduğu kabul edilir. Öz yeterlilik, örgütteki bireyleri güdüleyen en önemli faktörlerden biridir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarının öz yeterliliklerinden faydalanarak, örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayabilirler (Erenler Tekmen, Çetin ve Torun, 2016: 76). Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerine olan inançları sayesinde zorlu görevleri başarıyla tamamlayarak performanslarında olumlu sonuçlar elde ederler. Bu nedenle, öz yeterlilik ve performans güçlü bir ilişkiye sahiptir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

1.3.1.3.İyimserlik

İyimserlik, bireyin hayatta karşılaşacağı olaylar için olumlu beklentilere sahip olması ve bu beklentilere ulaşmak için kararlılıkla çaba göstermesidir. İyimser kişiler, herhangi bir durumda olumlu sonuçlar elde edebileceklerine inanırlar ve bu nedenle hayata daha umutlu ve pozitif bir bakış açısıyla yaklaşırlar (Güler, 2009:149).

İyimserlik, bireylerin sıhhat, uygunluk ve başarıyla ilişkilendirdiği güçlendirici yapıdır (Erol, 2018). Gerçekçi iyimserlik, insanın olaylar karşısında başarılı olup olamayacağını değerlendirmesiyle öz etkililiğini artırarak izlediği nesnel değerlendirmeleri gerektirir (Kaplan ve Biçkes, 2013). İyimser olan kişiler, gelecek için fazla endişeli olmayıp, yaşadıkları pozitif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak yorumlarlar. Kötümser kişiler ise, iyimser kişilerin tam tersine, olumlu olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olarak; olumsuz olayları ise içsel, kalıcı ve genellenebilir olarak yorumlamaktadırlar (Tösten ve Özgan, 2017).

İyimserlik, başarılı olmak için şimdiki ve gelecekteki durumlarda pozitif düşüncelerin kullanılmasını ifade eder. Bu nedenle, iyimserliğin geliştirilmesi iki

adımında gerçekleştirilir (Soylu, 2018: 58-65). İlk adım, geçmişteki hataları, pişmanlıkları ve suçluluk duygusunu şimdiki duygulardan ayırmakla ilgilidir. İyimserliğin geliştirilmesinin ikinci adımı ise, şimdiki durum ve gelecekteki başarı seviyesini arttıracak olan olumlu düşünce biçimidir. Yani, insanların önleyemeyeceği olumsuz durumlarla birlikte gelecekteki durum ve şimdiki algılanan durum arasındaki farkı görebilmeleridir. İnsanlar, olumsuz duygulardan kurtulduklarında, pozitif hislerin yerini alır ve zamanlarını daha olumlu ve verimli bir şekilde değerlendirirler (Soylu, 2018: 58-65).

Pozitif psikolojik sermaye alt terimlerinden "iyimserlik" ve "umut" terimleri sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır, ancak bu iki terimin önemli farklılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, umut bileşeninde yer alan "alternatif yolları belirleme" boyutu, iyimserlikte yer almaz. İkinci fark ise, iyimserlikte beklenen sonuçların kaynağı dışsal faktörler olabilirken, umutta hedefe varma arzusu kişinin kendisinde yer almaktadır.

İyimser kişiler yenilginin sadece geçici bir sorun olduğuna ve nedenlerinin de sadece bir olayla sınırlı kalacağına inanırlar. Genellikle yenilgiyi kendilerine değil, koşullara, şanssızlığa ve diğer insanlara bağlarlar. Bu tür bireyler yenilgiden etkilenmezler. Olumsuz bir durumla karşılaştıklarında, onu bir zorluk olarak görürler ve daha çok çaba harcarlar. (Şengün, 2016: 56-57).

Örgütler, iyimserliğin üç farklı yönünden faydalanabilir. İlk olarak, zorlu durumlarda daha fazla katma değer sağlayabilecek iyimser çalışanları işe alarak yararlanabilirler. İkinci olarak, başarısızlık ihtimali yüksek ve stres düzeyi fazla olan birimlere uygun pozisyonlara yerleştirilerek iyimser çalışanların getirilmesi daha uygun olabilir. Son olarak, çalışanlara iyimserlik bilinci kazandırılarak, eğitimlerle iyimser bir tutum sergilemeleri sağlanarak, daha istekli bir şekilde çalışıp zorlukların üstesinden daha kolay gelebilirler (Şen, Mert ve Eroğlu, 2019: 1175).

Schulman (1999: 34) tarafından yapılan bir araştırma, iş verimliliği ile iyimserlik arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır. Gerçekçi bir perspektiften bakıldığında, Luthans ve Youssef (2004: 152), pozitif psikolojik sermayeye sahip olan iyimser çalışanların daha verimli olduklarını belirtmektedir. Bu nedenle, iyimser çalışanlar zorlukları başarısızlık nedeni olarak görmezler. Bunun

yerine, bir fırsat ve olumsuz durumlara karşı bir dinlenme fırsatı olarak algılarlar (Çetin ve Basım, 2012: 125). Peterson (2000: 45) tarafından yapılan bir araştırma, iyimser çalışanların iş ve eğitim hayatlarında daha verimli olduklarını ve fiziksel özelliklerini daha iyi geliştirmek için daha çok çaba sarf ettiklerini ortaya koymaktadır. Luthans (2002: 64) tarafından ifade edildiği gibi, iyimserlik psikolojik sermayenin kalbidir ve pozitif psikoloji alanında da uzun yıllardır incelenmektedir. İyimser kişiler olumlu tecrübeler beklerler ve olumsuz koşulları başarısızlık olarak değil, geliştirilebilecek fırsatlar olarak görürler. Bu nedenle, iyimserlik öğrenme ve gelişim ile yakından ilişkilidir (Luthans, 2002: 64). Taylor vd. (2012: 138) ve Parmaksız (2020: 288) tarafından yapılan araştırmalar, iyimser kişilerin daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlığa, daha pozitif sosyal ilişkilere, daha iyi başa çıkma yeteneklerine ve daha uzun ömürlere sahip olduklarını göstermektedir.

1.3.1.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık (resilience), birçok alanda (psikoloji, sosyoloji, yönetim, ekoloji, mühendislik vb.) kullanılan bir terimdir. Dayanıklı bireylerin dayanıklı kurumlar kurması ve dayanıklı kurumların da dayanıklı toplumların oluşmasına destek olduğu belirtilmektedir (Çetin, 2018:182). Türkiye'de yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılık kavramı farklı şekillerde ifade edilmiştir; örneğin kendini toparlama gücü, güçlenme, psikolojik güç, direnç, kararlılık, sağlamlık, dayanıklılık ve psikolojik sağlamlık gibi (Basım ve Çetin, 2011:4).

Coutu (2004) dayanıklı bireyleri niteliklerine göre üç kategoriye ayırır:

- **Gerçeği kabul etmekte kararlı olmak:** Gerçeklerle yılmadan yüzleşen bireyler, olağanüstü olumsuzluklar karşısında dirençli kalmalarını sağlayacak davranışlar sergilemeye hazır bulunmaktadır. Gerçekler karşısında daha dayanıklı olmak için kendilerini eğitirler.
- **Hayatın anlamına inanç:** Frankl, İnsanın Anlam Arayışı adlı kitabında, hayatın anlamına olan bu inancı “unutmayalım ki, hayatta en umutsuz durumlarda bile, değişmez bir kaderle karşı karşıya kalarak anlam bulabiliriz.” Şeklinde belirtmektedir (Frankl, 2009:126).

- **Doğaçlama yeteneği:** Bu, eldeki kaynaklarla bir şeyler yapmak olarak anlamlandırılabilir. Sınırlı kaynaklarla veya amaca yönelik araçlar olmaksızın bir soruna yaratıcı bir çözüm bulma yeteneğidir (Coutu, 2004:17-27).

Bir bireyin yukarıda söz edilen nitelikleri taşıması, zorlu durumlarla daha etkin bir şekilde baş edebilmesine ve bu zorlukları daha güçlü bir şekilde atlatmasına yardımcı olur. Bu nitelikler, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de dayanıklılığın geliştirilmesine katkıda bulunur. Psikolojik dayanıklılık, bir insanın zihinsel ve duygusal tepkisine derinden işlemiş bir tepkidir. Aynı zamanda dünya ile yüzleşme ve dünyayı anlama şeklidir. Dayanıklı bireyler ve örgütler gerçeklikle yüzleştiklerinde, çaresizlik halinde hayıflanmak yerine, zorluklara anlam verir ve hiç yoktan çözümler üretmek için büyük bir kararlılık gösterirler (Coutu, 2004:27).

Coutu ve arkadaşları dayanıklılığı, zorlu zamanlarda olumlu bir uyum kapasitesi olarak tanımlamışlardır. Bireylerin psikolojik dayanıklılık becerilerinin geliştirilmesi, istenilen uyuma ulaşmayı kolaylaştırabilir şeklinde ifade etmişlerdir. Bu becerilerin geliştirilmesi için kullanılan yöntemler arasında, olumsuz düşünme tuzaklarından kaçınmak, mevcut veya olası sorunların doğruluğunu ve çözümlerinin işe yarayıp yaramayacağını test etmek, duygu ve stresi kontrol altına almak için sakin davranmak ve bir şeye odaklanmak yer almaktadır (Luthans vd 2004). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin stresin neden olduğu fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklardan korunabileceği belirtilmektedir. Ayrıca, bireyin çalışma ortamında refah içinde olması, mevcut veya olası zorluklarla mücadele etme isteği, kişilik özellikleri arasında dayanıklılığın işaretleri olabilmektedir (Hamuluoğlu, 2019).

Dayanıklılık konusunda araştırma yapan teorisyenler, dayanıklılığı ya yanlış anlamış ya da önemini az değerlendirmiş olabilirler. Eskiden, dayanıklılık insanlar tarafından az görülen bir özellik olarak kabul ediliyordu. Ancak, yapılan gözlemsel çalışmalar bunun aksine, dayanıklılığın birçok insanda yaygın bir özellik olduğunu ve sağlık durumunu olumsuz etkilemediğini göstermektedir (Gürler, 2018: 32-39). Bu özellikleri taşıyan kişiler, zorlayıcı durumlarla karşılaştıklarında diğer insanlara göre daha kolay uyum sağlayabilirler (Bozkurt, 2018: 31). Dayanıklılık, bazı olumsuz koşullarla başa çıkmada faydalı olabilir. Yüksek dayanıklılık seviyesine sahip insanlar,

beklenmedik olumsuz durumlarla karşılaştıklarında daha hızlı toparlanıp, uyum sağlayabilirler (Kodaş, 2018: 16-21).

Psikolojik sermaye, öz yeterlilik, umut, iyimserlik bileşenlerinin, dayanıklılık bileşeniyle benzerlik gösterdiği ve farklılık gösterdiği durumları vardır. Luthans ve arkadaşları, diğer bileşenlerin dayanıklılığa doğru ilerlemeyi kolaylaştırabileceğini öne sürerek, öz güveni yüksek, umutlu ve iyimser kişilerin zorluklardan kurtulma ve toparlanma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Dayanıklılık, diğer bileşenlerin de performans ve dayanıklılık arasındaki ilişkiyi geliştirebileceği bir bileşendir. Ayrıca dayanıklılık, diğer bileşenlerin aksine reaktif bir bileşendir ve zorlu deneyimlerden sonra öz yeterliliği, umudu ve iyimserliği geri kazandırmaya yardımcı olabilir. Bireylerin kendilerine olan inançları, bir görevi başarmada dayanıklılığa ulaşma olasılıklarını artırır. Dayanıklılık, kişinin olumsuz ya da olumlu stresli durumlara başarıyla yanıt verebilme kapasitesi iken, umut hedefe doğru ilerleme gücü olarak tanımlanır. Dayanıklı bireyler, sıkıntıların üstesinden gelme konusunda iyimser bireylerden daha hazırlıklıdır. Bu nedenle, dayanıklı insanlar stresle başa çıkmada, daha stratejik ve pragmatik bir yaklaşım benimseyerek, uyum sağlama, üstesinden gelme ve performans seviyesinde normal dengenin ötesine geçmek için daha yeterli olabilirler. (Luthans ve diğerleri, 2006: 29-31).

BOYUTLAR	ODAKLANDIĞI YÖN	BİREYE KATKISI
UMUT	Gelecek zamanı yönlendiren bir boyuttur.	Bireyin amacını belirlemesine ve belirlediği amacına ulaşmasına katkı sağlar.
ÖZ-YETERLİLİK	Şimdiki zamanı ve gelecek zamanı etkileyen bir olgudur.	Hedefleri karşısında her zaman önüne pürüz çıkabileceği bilincine sahip olmaya ve bu pürüzleri ortadan kaldırmak için çaba sarf etmeye katkı sağlar.
İYİMSERLİK	Gelecek zamanı yönlendiren bir boyuttur.	Yaşanan olumsuz olayların etkileri minimum seviyeye indirip, pozitif durumların etkilerini artırmaya katkı sağlar.
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	Geçmiş zamanı ve şimdiki zamanı kontrol etmeye yardımcı bir boyuttur.	Geçmişte meydana gelmiş ve etkisi hala devam eden olumsuz durumların ortaya çıkardığı stres faktörünün azaltılmasına ve var olan pozitif durumun sürdürülebilirliğinin artırılmasına yardımcı olur.

Şekil 5: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Odaklandığı Zaman ve Bireye Katkısı

Kaynak: Page, Liam ve Ross Donohue, 2004

Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermaye farklı bir sermaye türüdür. Eşi olmayan, ölçülebilen, geliştirilebilen ve performansın sürdürülebilirliğinin istenen düzeyde sağlanmasında etkisi oldukça büyüktür (Luthans ve Youssef 2004). Pozitif psikolojik sermaye düzeyi, bu dört bileşenin sinerjisiyle geliştirilebilir.



İKİNCİ BÖLÜM

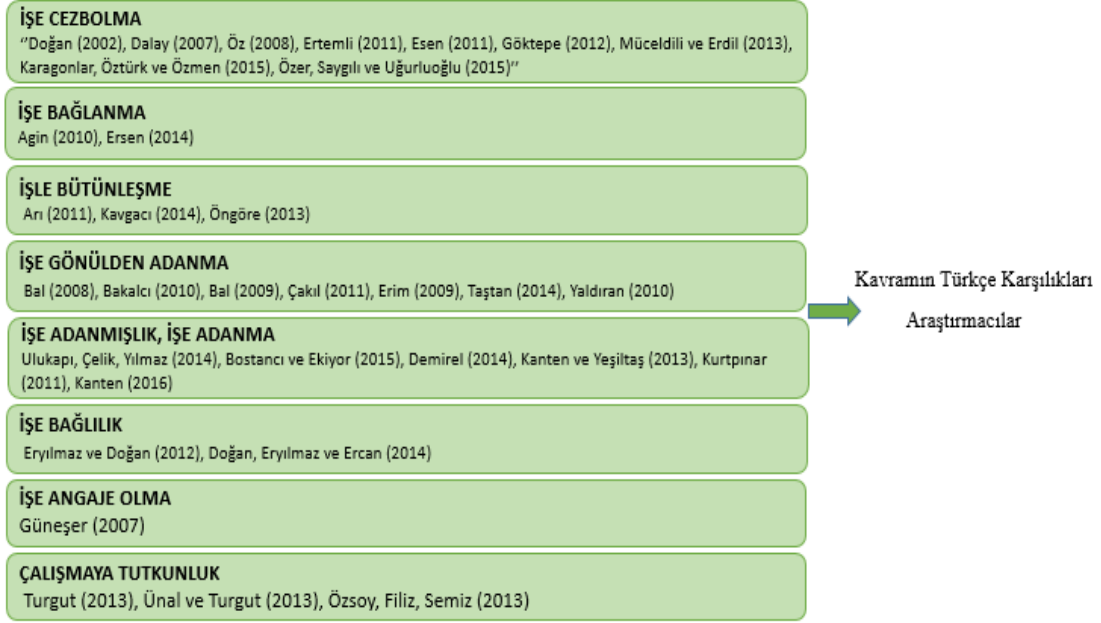
2. İŞE ADANMIŞLIK

2.1.İşe Adanmışlık Kavramı

İşletmeler, diğer işletmeler tarafından taklit edilemeyen en önemli kaynağının insan kaynağı olduğunu kabul ederler. Bu nedenle, işletmeler için hayati önem taşıyan bu kaynağın verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. İşletmelerin başarısı için en önemli faktör, verimli çalışanlar, kendilerini işlerine bağlı hisseden, inisiyatif alabilen ve tutkuyla çalışan çalışanlardır. İşine adanmış çalışanlar, beklenenden daha yüksek bir performans sergileme eğilimindedir. Bu sebeple, çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri ve tükenmişlik davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir alanda araştırmalar yapılmaktadır (Atabay, 2019).

Adanmışlık kavramını açıklamadan önce, tanımını yapmak önemlidir. Adanmışlık, bir görev veya hedef için kararlılıkla çalışarak o hedefe yoğunlaşmaktır. Adanmışlık, bireylerin dikkatlerini ve çabalarını bir noktada toplayarak tüm kaynaklarını kullanmalarını içermektedir (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018). İngilizce kaynaklarda “work/ job engagemant” olarak tanımlanan kavramın Türkçe karşılığı henüz netleşmemiştir. Bu çalışmada, "işe adanmışlık" olarak kabul edilen kavramın literatürde farklı şekillerde kullanıldığı görülebilir.

Şekil 6, kavramın ulusal yazında karşılaşılan diğer kullanımlarını listelemektedir (Güneş, 2022).



Şekil 6: İşe Adanmışlık Kavramının Türkçe Karşılıkları

Kaynak : Gürlek ve Tuna, 2019

İşe adanmışlık kavramı, ilk olarak Kahn (1987) tarafından psikoloji alanında kullanılmak üzere geliştirilmiştir ve zaman içinde farklı disiplinlerde çalışma ve araştırma konusu haline gelmiştir.

Kahn'ın (1990) öncülüğünde geliştirilen işe adanmışlık kavramı, "İşgörenlerin kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tamamen işlerine vermeleri" olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda, çalışanlar kendi istekleriyle tüm fiziksel kapasitelerini işlerine odaklayarak, sahip oldukları enerjinin büyük bir kısmını ya da tamamını işlerine gönüllü olarak vermektedirler. Kendilerini işlerine adayan çalışanlar, bu durumda bile kendilerini yorgun veya tükenmiş hissetmezler (Algan Atabay,2019).

Kahn, çalışmalarında çalışanların adanmışlık düzeyini etkileyen faktörleri de ele almıştır. Bu faktörler arasında güven, anlamlılık ve uygunluk yer almaktadır.

Collins'in (2009) ifade ettiği üzere, anlamlılık bir işin birey için ne kadar değerli olduğunu yansıtırken, güven çalışanın kuruluşa, çalışma koşullarına ve yöneticilere olan genel inancını ifade etmektedir. Uygunluk ise, bir insanın işinde gereken psikolojik, fiziksel ve duygusal kaynaklara sahip olduğunu hissetmesiyle ilgilidir. Üç faktör bir araya geldiğinde, kişilerin bağlılıklarını büyük ölçüde

etkilenmektedir. Simpson'a (2009) göre, anlamlılık, kişinin çabalarının karşılığını alacağına olan inancını arttırırken, güven işini kaybetme korkusu olmadan performans gösterebilme yeteneğini, uygunluk ise iş ile ilgili rolleri, kişisel özellikleri, değerleri ve beklentileri arasındaki uyumu ifade etmektedir.

Kahn'a göre, her çalışan farkında olsun ya da olmasın, özüne aşağıdaki soruları sorarak işe olan adanmışlığını sorgulamalıdır:

1. Bu iş benim için ne kadar anlamlı ve bu iş için göstereceğim performansın önem derecesi nedir?
2. Çalıştığım kurumda, güvenim ne düzeyde yöneticilerime ve bu kurumda ben ne kadar güvendeyim?
3. Çalıştığım iş bana göre mi? Bu 3 faktör, çalışanların işleriyle yaptıkları içsel sözleşmelerin kaynağıdır. Bu kaynaklara sahip olduğunu düşünen kişiler mevcut rollerini kabul edip beklenen performansı gösterebilmektedirler (Kahn, 1990: 703).

Lodahl ve Kejner (1965), işe adanmışlık kavramını "kişinin işin değerini ve önemini içselleştirdiği ve işe yönelik tutum ve eğilimlerle kimliğini işe bağladığı" şeklinde tanımlamıştır (Karagöz, 2007: 20; Demir, 2022) Attridge (2009) ise, işe adanmışlığı pozitif psikoloji yaklaşımıyla açıklamaktadır. Attridge'a (2009) göre, işinde olumlu hisler besleyen, olumlu görüşe sahip olan bireylerin, zorluklarla mücadele edebileceğine inanan ve işlerinde anlam bulan kişilerin işe adanmışlık seviyeleri yüksek olacaktır şeklinde ifade etmiştir (Altıntaş, 2022). Bu nedenle, işe adanmışlığı artırmak için işin anlamını vurgulamak ve çalışanların işlerinde anlam bulmalarını sağlamak önemlidir.

Attridge (2009) işe adanmışlığı, bireylerin işlerine karşı olumlu duygular beslemesi, işlerinin bireysel olarak anlamlı olmasını hissetmeleri, iş sorumluluklarının yönetilebilir olduğuna inanmaları ve işlerinin geleceği hakkında pozitif düşünmeleri olarak tanımlamaktadır. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, işe adanmışlık seviyesinin yükselmesine neden olmaktadır (Attridge, 2009: 383-394).

Yavan'a (2016: 279) göre, işe adanmışlık terimi, coşku ve işten gurur duyma hissi şeklinde tanımlanabileceği gibi, hedefe yönelik davranışları teşvik eden, yüksek

seviyede hareketlilik gerektiren, belirlenen hedeflere ulaşmak için sürekli çaba gösteren ve işsel motivasyonun temel boyutlarını ele alan bir terimdir. Bu terim, çalışanların iç motivasyonlarının bir göstergesi olarak görülür aynı zamanda aklın olumlu ve işlevsel bir ifadesidir (Yavan, 2016: 279).

İşe adanmışlık alanında çalışma yapmış diğer araştırmacılar Leiter ve Maslach, işe adanma kavramının, çalışanların işle ilgili faaliyetlere enerjik, verimli ve coşkulu bir katılımını ifade ettiğini belirtmektedir. Bazı uzmanlar ise tükenmişliğin, işe adanmanın tam tersi olduğunu ileri sürmekte ve iş görenlerin işe adanma seviyesini ölçmek için tükenmişlik düzeyinin ölçülmesinin yeterli olabileceğini savunmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008: 498-499). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002), işe adanmışlığı canlılık ve bağlılık ile ilişkili, işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlamışlardır. Bu durumun olumlu, tatmin edici ve işle ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Schaufeli ve diğerleri (2008), işe adanmışlığı pozitif psikoloji yaklaşımıyla açıklanabilir ve bireyin işine yönelik olumlu bir davranış benimsemesi olarak ifade etmişlerdir. Bu perspektifte, psikolojik refah, iyimserlik, mutluluk gibi pozitif psikoloji faktörleri, bireyin işine görüşünü, bağlılığını, tatminini ve işe adanmışlığını mühim düzeyde etkiler. Bu nedenle, Schaufeli ve diğerleri (2008), işe adanmayı, kişinin işinde enerjisi yüksek, alakalı ve bağlılık göstererek işine pozitif bir yaklaşım göstermesi olarak belirtmekte ve işe adanmışlığın dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarıyla tanımlanabileceğini vurgulamaktadır. (Altıntaş, 2022).

Schaufeli, işe adanmışlığı yüksek seviyede enerji ve zihinsel esneklikle, işinde çaba harcama arzusu ve zorluklarla mücadele etme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, işe adanmışlık coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygularıyla da ilişkilendirilir. Bu kavram, bir kişinin işe tamamen odaklanarak zamanın hızlıca geçmesini sağlayacak kadar dalmış olmasını ve işyerinden ayrılmakta zorlanmasını ifade etmektedir.

İşe adanmışlık, sadece geçici bir ruh hali değil, daha kalıcı bir zihinsel durumdur ve özellikle belirli bir nesneye, olaya, kişiye veya davranışa odaklanmamaktadır. Tam tersine, işe bağlılık, çalışanın işine yoğunlaştığı ve meşgul olduğu bir zihinsel durumu ifade etmektedir. İşe adanmışlık, çalışanların işsel

motivasyonlarından kaynaklanmaktadır ve çalışanların davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte ve Van Hootegem, 2015).

Schaufeli ve diğerleri, işe adanmışlığı, enerjik olma (dinçlik), güçlü bağlılık (adanmışlık) ve içselleştirme (benimseme) olarak üç boyutta ele aldıkları için bu konuda kapsamlı bir araştırma yapmışlardır.

İşe adanmışlık tutumunun alt boyutları, kısaca şöyle tanımlanabilir:

- **Enerjik olmak (Dinçlik):** İngilizce “vigor” olarak kullanılan ve dilimizde “enerjik ve dinç olmak” olarak çevrilen bu kavram, yüksek seviyede enerji, işi yaparken esneklik, istekli çaba gösterme ve zorluklar karşısında metanet gösterme gibi özellikleri içerir (Schaufeli vd 2006:702).
- **İşe adanmak (Güçlü bağlılık):** Orijinal kaynağında “dedication” olarak tanımlanan bu kavram, bir kişinin işine güçlü bir şekilde bağlanması, işini önemsemesi, heyecan, ilham, gurur ve meydan okuma duygularını hissetmesini ifade eder (Schaufeli vd 2006:702).
- **İlgilenmek (Benimsemek):** İngilizce “involvement” olarak tanımlanan ve dilimizde katılım, ilgilenme ve benimseme olarak kullanılan bu kavram, bir kişinin işine tamamen odaklanması ve mutlulukla işine dalması anlamına gelir. Bu durumda zaman hızla geçer ve işten ayrılmak zorlaşır. İş yaptığı kişi için bir hobi haline gelir (Schaufeli ve Bakker, 2010:11; Aktaş, 2015: 307-348).

Yapılan araştırmalar, işe adanmış çalışanların yüksek bir enerji seviyesine ve güçlü bir inanca sahip olduklarını, olumlu tutumlarının takdir, başarı ve tanınma gibi olumlu geri bildirimlere ulaşmalarına yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır. Kendini işine adanmış bireyler, uzun ve yoğun çalışma günlerine rağmen yorgunluğu olumlu bir şekilde karşılarlar (Bakker vd 2011:5). Ayrıca, işkoliklerden farklı olarak, kendini işe adanmış kişiler, yapmış oldukları işleri eğlenceli buldukları için fazla çalışırlar ve bunu kuvvetli ve kabul edilemez bir içgüdüyle değil, doğal bir istekle yaparlar (Gorgievski vd 2010:85).

İşe adanmışlık düzeyi yüksek çalışanlar, sadece bireysel açıdan değil, işletmelere örgütsel açıdan da fayda sağlamaktadır, ki bu da daha önceki tanımlarda bahsedilen bir gerçektir (Hughes ve Rog, 2008: 749). Adanmışlık düzeyi yüksek olan

bir çalışanın diğerklerinden ayrıldığı en belirgin özellikleri, işine enerjik ve duygusal olarak bağılı olması, güçlü iletişim kurabilmesi ve çözüm odaklı bir yaklaşıma sahip olmasıdır. İşe adanmışlığı yüksek olan çalışanlar, yaptıkları işin önemli olduğunu, emek gerektirdiğini ve belirli bir amacı olduğunu düşünürler. Bu nedenle, işlerini büyük bir istekle yaparlar ve işleriyle gurur duyarlar (alışkan, 2014: 370-371).

2.2. İşe Adanmışlığın Tarihsel Gelişimi

İşe adanmışlık kavramının gelişmesinde etkili olan yaklaşımlar aşağıdaki gibidir.

2.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı

İşe adanmışlık terimi, tarihte ilk kez William Kahn (1990) literatüre kazandırmıştır. Kahn, işe adanmışlık üzerine yaptığı çalışmada Goffman'ın (1961) rol teorisinden yararlanmıştır. Rol teorisine göre bireylerin, sahip oldukları rollerle ilgili olarak bağılılıkları ve bu rollerinden ayrılmaları incelenmektedir.

Goffman, rol teorisinde bireylerin rollerine bağılılığı ve rollerinden ayrılmalarını rol benimseme ve rol mesafesi kavramlarıyla açıklamaktadır. Rol benimseme, birey ile rolü arasındaki bütünlüğü sağılayan davranışları ifade ederken, rol mesafesi ise bireyi rollerinden ayıran davranışları ifade eder. Bu teori, Kahn'ın işe adanmışlık kavramı üzerine yaptığı çalışmanın temelini oluşturmaktadır (Güneş, 2022).

Kahn (1990), işe adanmışlığı, çalışanların fiziksel ve zihinsel enerjilerini işlerine isteyerek vererek, işlerine tam kapasiteyle, heves ve bağılılıkla odaklandıkları gönüllü bir eylem olarak tanımlamaktadır. İşlerine bağılı olan bireyler, böyle bir durumda bile yorgun veya tükenmiş hissetmezler. (Atabay,2019).

Kahn (1990) işe adanmışlığı üç boyuta ayırmıştır. Bu boyutlar; fiziksel, duygusal ve bilişsel boyutlar olmak üzere tanımlanmaktadır.

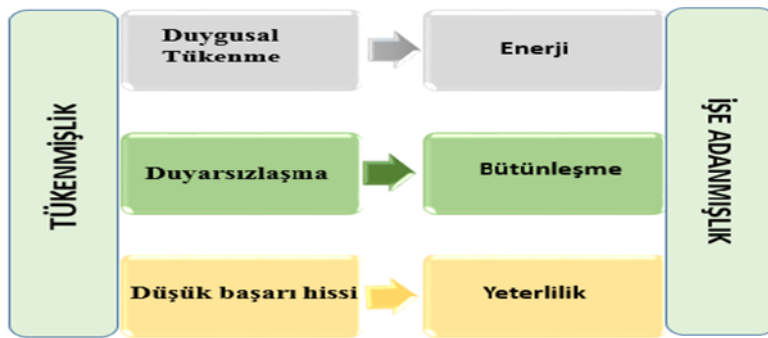
Psikolojik şartlar	Etkilenme seviyesi	Boyutları
➤ Anlamlılık ➤ Güvenlik ➤ Uygunluk	➤ Bireysel ➤ Kişilerarası ➤ Grup ➤ <u>Gruplararası</u> ➤ Örgütsel	➤ Fiziksel ➤ Duygusal ➤ Bilişsel

Şekil 7: Kahn'ın Kişisel Adanmışlık Modeli

Kaynak: Kurtpınar, 2011

2.2.2. Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Maslach ve Leiter (1997), işe adanmışlık kavramı üzerine bir araştırma yapmışlardır. Pozitif psikolojinin etkisiyle, işe adanmışlığı, olumsuz bir kavram olan tükenmişlik kavramının antitezi olarak önermişlerdir. Maslach ve Leiter'a (1997: 23) göre, tükenmişlik kavramı "adanmışlıkta meydana gelen erozyon" olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, tükenmişlik, işe adanmışlığın zıddı olarak kabul edilir. Maslach ve diğerlerinin tükenmişliğin antitez yaklaşımı modeli Şekil 8'de sunulmaktadır.



Şekil 8: Maslach vd. Tükenmişlik Antitezi Yaklaşımı Modeli

Kaynak: Kurtpınar, 2011

Maslach ve Leiter, tükenmişlik kavramının üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi ile işe adanmışlık kavramının zıddı olduğunu iddia etmişlerdir. Ayrıca, işe adanmışlık kavramının boyutlarını enerji, bütünleşme ve yeterlilik olarak sınıflandırmışlardır.

Enerji:

Enerji, çalışanın örgüt içinde karşılaştığı olumsuz durumlara karşı tamamen işine odaklanmak ve tüm gücünü işine harcamak isteği olarak tanımlanabilir.

Bütünleşme:

Bütünleşme, bir bireyin kendi özellikleriyle örgütünü özdeşleştirme eğilimidir.

Yeterlilik:

Yeterlilik, bir bireyin işindeki yetkinliği ve yetenekleri sayesinde elde ettiği başarı hissidir (Atabay, 2019: 33). Maslach ve Leiter (1997: 24) tarafından yapılan çalışmaya göre, bir kişide tükenmişlik hissi başladığında, adanma duygusu azalmakta ve enerji duygusal tükenmeye, bütünleşme duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise düşük başarı hissine dönüşmektedir. Bu nedenle, bir kişinin işe adanmışlık seviyesini belirlemek için tükenmişlik seviyesini ölçmek yeterli olabilmektedir. Maslach ve Leiter'in çalışması, işe adanmışlık kavramının gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır.

2.2.3. Schaufeli İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Schaufeli ve arkadaşları (2002: 74), işe adanmışlık kavramının tükenmişliğin zıddı olduğunu kabul etmelerine rağmen, bu iki kavramın aynı ölçek ile ölçülmesinin yeterli olmadığını vurgulamışlardır. Çünkü işe adanmışlık alt boyutları olan dinçlik ve adanma, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlık alt boyutlarının tam zıddı olarak kabul edilirken, yoğunlaşma boyutu tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan düşük başarı hissini karşıtı olarak kabul edilmemiştir. Bu nedenle Schaufeli ve ekibi, işe adanmışlık kavramının tükenmişlik kavramından ayrı olarak ölçülebileceğini göstermiştir ve Utrecht İşe Adanmışlık Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Bu ölçekte, işe adanmışlığın üç alt boyutu olan dinçlik, adanma ve yoğunlaşma üzerinde durulmaktadır.

2.3. İşe Adanmışlık Kavramının Boyutları

Literatürde işe adanmışlığın boyutlarına ilişkin farklı sınıflandırmaların yer aldığı belirtilmiştir. William Kahn, işe adanmışlık kavramını ilk kez ortaya attığı 1990 yılındaki çalışmasında, duygusal, fiziksel ve bilişsel boyutlara ayrılmıştır. Maslach ise 2001 yılındaki çalışmasında, işe adanmışlığı bütünleşme, yeterlilik ve enerji boyutlarına ayırmıştır. Schaufeli ise 2002 yılındaki çalışmasında işe adanmışlığın boyutlarını dinçlik, adanma ve yoğunlaşma olarak sınıflandırmıştır. Bu araştırmada ise hemşirelik mesleği noktasında işe adanmışlığı fizikseli duygusal ve bilişsel düzeyde incelemek daha uygun olacağından Kahn'ın (1990) orijinal boyutları kullanılacaktır. Bu boyutlara dair detaylı bilgi aşağıda yer almaktadır.

Kahn (1990) tarafından yapılan araştırmaya göre, işe adanmışlık fiziksel, bilişsel ve duygusal olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır.

2.3.1.Fiziksel Adanma:

Fiziksel adanma; tamamen bedensel olarak işine odaklanması, yüksek enerji harcaması, yoğun çalışma ve tüm imkanlarını kullanarak yüksek performans göstermesi anlamına gelmektedir. Ayrıca çalışanın tüm fiziksel imkanlarını işine adanmış olmasıdır. Sonuç olarak fiziksel adanma boyutunda bireyin işine bedenlen tamamen bağlanması, en yüksek performansı göstermek için tüm gücünü işine harcaması, yoğun bir şekilde çalışması ve büyük bir enerji harcaması gerektirmektedir.

2.3.2.Duygusal Adanma:

Duygusal adanma ise, kişinin işiyle yüksek duygusal bir bağ kurması, işine istekli ve arzulu olması, gurur duyması, işini benimsemesi, enerjik olması ve işiyle ilgili olumlu duygulara sahip olması anlamına gelmektedir. Duygusal adanma boyutunda bir çalışanın işine karşı canlı ve hevesli olması, işine olumlu hisler beslemesi ve işiyle duygusal bir bağ kurması gerekmektedir.

2.3.3.Bilişsel Adanma:

Bilişsel bağlılık olarak adlandırılan zihinsel adanma, çalışanın işine odaklanması, işini yaparken tamamen dikkatini vermeye çalışması, işine özen göstermesi ve yoğunlaşmasıdır (Kanbur ve Kanbur, 2018). Bilişsel adanma boyutunda çalışanın zihinsel olarak tüm bilgi ve dikkatini işine vermesi gerekmektedir. Kısacası iş görenin iş esnasında her şeyi unutarak işine yoğunlaşmasını ifade etmektedir (Algan Atabay, 2019).

2.4. İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların işletmenin verimliliğine katkı sağlayabilmeleri için işlerine adanmaları ve işletme içerisinde huzur buldukları bir çalışma ortamına sahip olmaları gerekmektedir. İşletmeler açısından önemli olan adanma kavramını anlamak ve geliştirebilmek için adanmayı etkileyen faktörlerin neler olduğunu bilmek gereklidir (Baran, 2022).

Son yıllarda, işletmelerde işe adanmışlık kavramına olan ilgi artmaktadır. Bu artışın temel nedeni, işe adanmışlığın işletmelerde somut sonuçlar doğurmasıdır. Yapılan araştırmalar, işe adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların, işletmelerin finansal performansını, müşteri sadakatini ve genel başarısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Yavan, 2016).

İşe adanmışlığın artması, kurum içi performans seviyesini olumlu yönde etkileyen olumlu davranışsal sonuçlar sağlayan örgütsel bağlılık, iş tatmini, yüksek performans ve ekstra gönüllü davranış sergilemeyi içeren unsurları da beraberinde getirir (Schaufeli ve Salanova, 2008: 396). Ayrıca, Hallberg ve Schaufeli (2006) gibi bazı araştırmacılar işe adanmışlığın çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, işe adanmışlığın artması, olumlu bir çalışma ortamı yaratır ve çalışanların sağlıklı, mutlu ve üretken olmalarını sağlayarak örgütün genel başarısına katkıda bulunur.

Robert ve Davenport'a göre, işe adanmış kişiler işlerine karşı büyük bir motivasyon ve çalışma eğilimine sahiptirler çünkü işleriyle kendilerini özdeşleştirmektedirler. Ayrıca, işe adanmışlık düzeyi fazla iş görenlerin ortaya

koyduğu heyecan, bağlılık, isteklilik ve özverisi yüksek gibi tutumlar, işletmenin verimliliğine direkt etkileyerek pozitif yönde sonuçlandırmaktadır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019). Bu bağlamda işe adanmışlığı etkileyen faktörleri belirlemek örgüt için oldukça büyük öneme sahiptir. Çalışmalarda, işe adanmışlığı etkileyen faktörlerin önemlilerinin, çalışma ortamı, işin kendisi, ekip arkadaşları ve bireysel nedenler olduğu vurgulanmaktadır (Wildermuth ve Pauken, 2008).

İşe adanmışlığı olumlu yönde değiştirmede için geliştirilen bir dizi strateji vardır ve bunlar bireysel ve örgütsel seviyede ayrı olarak ele alınabilir.

Örgütsel seviyede işe adanmışlığın geliştirilmesi için bir dizi strateji uygulanabilir. Bu stratejiler arasında adil bir ödül sistemi oluşturma, takım çalışmalarına önem verme, iş görenlerin kurumda karar verme sürecine dahil edilmesi, belirli aralıklarla olumlu geri bildirim sağlama, kariyer fırsatları sunma ve herkesin fikirlerini açıkça dile getirebileceği güvenilir ortam yaratma yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 39; Çankır, 2016: 33).

İşe adanmışlığı artırmada kişisel olarak yapılabilecek stratejiler, bireyin kendini bilmesi, işle ilgili gerçekleşebilir beklentilerinin olması, kurumun beklentilerine uygunluğunu ölçebilmesi, durumlara olumlu bir yaklaşım gösterme becerisi, stresle başa çıkabilmesi, uzman yardımına başvurma ve işin mevcut risklerini ve güç taraflarını değerlendirme ve zamanı etkin yönetme konularını başarıyla ele almasıdır. Öte yandan, kurumsal ve kişisel seviyede yapılacak iyileştirmelerin, kişilerin adanmışlıklarında pozitif etkilenmesi ve işe adanmışlık tutumunun gelişip iyileştirilebilir nitelikte olduğu gösterilmiştir.

Anitha (2014) yapmış olduğu çalışmada işe adanmışlığı etkileyen faktörleri yedi alt gruba ayırmaktadır. Bu faktörler Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 9: İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Anitha, 2014

2.4.1. Çalışma Ortamı

Üst düzey yöneticilerin çabası, çalışanların ihtiyaçlarını, taleplerini ve beklentilerini karşılamak için hayati önem taşır. Bu faktörler, çalışanların duyguları ve değerlerine saygı gösterilmesi, hata ve başarılarına yapıcı bir geri bildirim sağlanması gibi unsurların yer aldığı destekleyici bir çalışma ortamının varlığını gösterir. Bu destek, çalışanların işlerine adanmışlığını artırdığına işaret eder (Anitha, 2014:311).

İşe adanmışlığın ortaya çıkmasında önemli bir rol oynayan ikinci faktörün liderlik olduğu belirlenmiştir. Etkili liderliğin, öz farkındalık, bilgi işleme becerisi, şeffaf ilişkiler ve ahlaki standartları içselleştirme gibi unsurların bir arada bulunduğu çok boyutlu bir yapı olduğu ifade edilmektedir (Anitha, 2014:311). Liderler, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırabilmek için onların motivasyonunu yükselterek, işlerinin kendisine ve kurumsal imajlarına katkı sağlayan sorumluluklarını artırarak hareket edebilirler. Wildermuth ve Pauken (2008) liderin vizyonu ve ilhamının, çalışanların danışmanlık seviyelerini artırabileceğine inanmaktadır. Bu motivasyon, çalışanların rol ötesi davranışlar sergilemelerine olanak sağlayabilir. Başka bir deyişle, liderin çalışanları motive etmesi, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabilir.

Çalışanlar, liderlerin birçok faktörüne, özellikle davranışlarına, bilgisine, deneyimine ve karizmasına bakarak rol modeller olarak görüyorlar. Bu nedenle,

liderlerin özenilen ve taklit edilen kişi olarak algılanması, çalışanların işlerine daha fazla enerji harcamalarına ve işletmeye ekstra katkıda bulunmalarına yardımcı oluyor. Ayrıca, liderlerin güvenilir bir imaja sahip olmalarının, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırma konusunda etkili olduğuna inanılıyor (Kanten, 2016:115). Bu bağlamda, liderlerin özellikleri, davranışları ve liderlik tarzları, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini etkileyebilir.

2.4.2. Takım ve Çalışma Arkadaşları

Uyumlu bir şekilde gerçekleştirilen işler ve roller, elde edilen sonucun kalitesi için hayati öneme sahiptir ve bir örgütte çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, işe olan bağlılıklarını doğrudan etkileyebilir. Birbirlerine güvenen ve destek olan bir çalışma ortamında, çalışanlar kendilerini daha güvende hissederler ve daha sorumluluk sahibi davranırlar. Bu ortam ayrıca, yeni fikirlerin ve yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasına, hata yapma ve başarısız olma korkusunun azalmasına olanak tanır (Anitha, 2014:311). İş arkadaşları arasında uyumlu bir iş birliği ve birbirlerinin hatalarını düzeltme anlayışı ile hareket eden bir çalışan grubu ve lideri, çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına ve kendilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Böylece, olumsuz düşüncelerden kaynaklanan performans düşüklüğü ve hata yapma korkusu gibi sorunların önüne geçilerek, çalışanların işlerinde daha iyi bir performans sergilemeleri ve gelişmeleri sağlanabilir.

2.4.3. Eğitim ve Kariyer Geliştirme

Anitha'ya göre (2014:312), eğitim programları kişinin işine olan bağlılığını artırarak, eğitim aldığı konuda yetkin hissetmesini sağlayarak daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır. Ayrıca, kişiler kendilerine layık gördükleri pozisyona yüksek performans göstererek terfi edebileceklerine inanıyorlarsa, ekstra çaba gösterme eğilimindedirler. Bu inanç, bireyleri daha yüksek performans için çaba göstermeye teşvik eden bir motivasyon faktörü olarak görülebilmektedir.

2.4.4. Ücret

Ücret ve ödül yönetimi, çalışanların kendilerini geliştirip daha fazla çaba göstermelerine teşvik eden ve örgütün istediği davranışları yönlendirebilen önemli bir faktördür. Hem maddi hem de maddi olmayan ödüller, çalışanların motivasyonunu arttırarak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilirler ancak, ücret ve ödül yönetimi, çalışanların örgüte katkılarına göre adil bir şekilde yapılmalıdır. Eğer bir çalışanın örgüte katkısıyla bir başkasının katkısı arasında bir adaletsizlik varsa, haksızlığa uğrayan çalışan örgüte karşı olumsuz duygular besleyebilir, işine karşı ilgisizleşebilir, diğer çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşayabilir hatta örgüt ve çalışma arkadaşlarına karşı saldırgan davranışlar sergileyebilir. Tam tersi durumda, örgüte kattıklarıyla örgütten aldıkları arasında bir denge olan çalışanlar, örgüte katkı vermeye devam edecekleri, işlerine daha fazla bağlı kalacakları ve daha fazla çaba gösterecekleri için örgütün başarısına katkıda bulunacaklardır (Anitha, 2014:312).

2.4.5. Örgütsel Politikalar

Çalışanların örgütteki politika, prosedür ve sistemlere uyum sağlamaları, örgütün süregelen politika, prosedür ve sistemlerinin çalışanlar üzerindeki etkisine bağlıdır. Daha önce yapılan araştırmalar, olumlu bir iş ortamının, örgütün politika ve prosedürlerinin çalışanları işletme içi süreçlere daha iyi dahil ettiğini ve örgütsel hedeflerin başarılması için önemli olduğunu göstermektedir. Örneğin, işe alım, esnek çalışma, iş-yaşam dengesi ve adil terfi uygulamaları gibi birçok alanda geliştirilen politika ve uygulamaların, çalışanların daha fazla çaba göstermelerini sağlayabileceği ifade edilmektedir (Anitha, 2014:312).

2.4.6. İş yeri Refahı

Anitha'nın (2014) ifade ettiği üzere, çalışanların iş ortamında memnuniyet hissetmeleri, işe bağlılıkları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. İş ortamında iyi hissetmek, çalışanların daha enerjik ve istekli bir şekilde işlerini yapmalarına olanak tanıyabilir.

2.4.7. Liderlik

Liderliğin işe bağlılığı arttırmadaki etkinliği, ikinci bir faktör olarak kabul edilmektedir. Etkili liderliğin, birçok özelliğin bir araya gelmesiyle oluşan çok yönlü bir yapı olduğu belirtilmektedir. Bu özellikler arasında öz farkındalık, bilginin dengeli işlenmesi, ilişkilerde şeffaflık ve ahlaki bakımdan içselleştirilmiş standartlar yer almaktadır (Anitha, 2014:311). Liderin çalışanlara sunacağı vizyon ve ilhamın, çalışanların işe olan bağlılıklarını artırabileceği düşünülmektedir (Wildermuth ve Pauken, 2008).

Liderler, çalışanları motive ederek işin ve kurumun çalışanlar için anlamlı ve değerli olduğunu vurgulayarak, çalışanların sorumluluklarını artırabilirler. Bu motivasyon, çalışanların yalnızca rol gereği değil, işin ötesinde davranışlar sergileme olasılığını artırabilir. Başka bir deyişle, liderlerin çalışanları motive etmesiyle birlikte, çalışanların işe olan bağlılıklarının artabileceği ifade edilebilir (Kanten, 2016:115).

Liderler, çalışanlar tarafından birçok faktöre bağlı olarak rol model olarak görülürler. Davranışları, bilgisi, deneyimi ve kişisel cazibesi gibi özellikleri, çalışanların liderleri örnek almasına ve işletmeye ekstra katkı sağlamalarına neden olabilir. Liderin güvenilir bir imajının olması, çalışanların işe bağlılığını artırabilir. Bu nedenle, liderin kişilik özellikleri, davranışları ve liderlik tarzı, çalışanların işe adanmışlığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kanten, 2016:115).

2.5. İşe Adanmışlığın Sonuçları

İşe adanmışlık, bir çalışanın işiyle ilgili olarak duyduğu coşku, heyecan ve yüksek düzeyde ilgi olarak tanımlanabilir. İşine adanmış olan çalışanlar, işleriyle kendilerini özdeşleştirir ve motivasyonları işin kendisi tarafından sağlanır. Araştırmalar, işe adanmış çalışanların daha verimli olduğunu, müşteri ve işletme taleplerine daha iyi yanıt verdiğini göstermektedir (Roberts ve Davenport, 2002:21). Bununla birlikte, işe adanmışlık, çalışanlara ekstra rol davranışları sergileme konusunda da yardımcı olmaktadır. Günümüz işletmeleri, çalışanlarından sadece bireysel rollerini yerine getirmelerini değil, aynı zamanda proaktif davranarak yeni fikirler üretmelerini, fırsatları değerlendirmelerini ve diğer çalışanlara gönüllü destek sağlamalarını beklemektedirler (Leiter ve Bakker, 2010:4).

Kahn (1990:701), işe adanmışlığı, fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan pasif olma, rol gerekliliklerini tam olarak yerine getirememek ve inisiyatif almaktan kaçınma gibi davranışların yokluğu olarak tanımlamıştır (Kahn, 1990:701). Bu davranışların, organizasyonlar için olumsuz sonuçları olabilir. Bunu önlemek için, organizasyonlar, fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan güçlü, özgüvenli, ekstra çaba göstermeye istekli ve sorumluluk almaktan çekinmeyen çalışanlar geliştirmelidir. Çalışmalar, yüksek düzeyde işe adanmış çalışanların kişisel hayatlarında da enerjik olduklarını ve hayatlarını etkileyen olaylarla karşılaştıklarında kendilerine güvendiklerini göstermektedir. İşe adanmış çalışanlar, takdir, kabul ve kaliteli geri bildirimler alarak başarıya doğru ilerlemektedirler. Yüksek düzeyde işe adanmış çalışanlar, uzun, yorucu bir günün ardından bile rahatsızlık hissetmezler ve yorgunluklarını olumlu bir deneyim olarak tanımlarlar (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011:5).

İşe adanmışlık olgusu bireyler ve örgütler açısından birçok olumlu sonuç doğururken, olası olumsuz etkiler hakkında yeterli veri mevcut değildir. Bununla birlikte, yüksek bir adanmışlık seviyesinin olumsuz sonuçlarına dikkat çekilmektedir. Örneğin, yüksek seviyede bir adanmışlık kişinin kaynaklarını tüketmesine veya işkoliklik haline dönüşmesine neden olabilir. Ayrıca, yoğun ve düşüncesiz bir adanmışlık kişinin iş-yaşam dengesini bozabilir, performansını olumsuz yönde etkileyebilir ve sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu nedenlerden dolayı, kişinin işine bilinçsizce adanması, dikkatli bir şekilde ele alınması gereken bir durumdur (Bakker ve Leiter, 2010: 191).

Yavan'ın (2016) çalışmasına göre, işe adanmışlık seviyesi yüksek olan çalışanlarla ortalama çalışanlar arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Adanmışlık seviyesi yüksek olan çalışanlar, işlerini daha hızlı tamamlamakta, canlılıkla hareket etmekte, daha samimi ve coşkulu ikili ilişkiler geliştirmekte, daha kaliteli iletişim kurmakta ve karşı tarafı daha iyi dinlemektedir. İşlerine ve örgüte sıkı bir bağları olan adanmış çalışanlar, tam konsantrasyonla işlerini yürütmekte ve işlerini keyifle yapmaktadır. Kendilerini geliştirmeye istekli olan bu çalışanlar, problem çözümünde de aktif bir rol oynamaktadırlar (Yavan, 2016:283).

Kahn'ın çalışmasına göre (1990), işlerini anlamlı bulan ve güvende hisseden çalışanlar işlerine daha fazla bağlanırlar. Ancak bu olumlu koşulların sağlanamaması

durumunda çalışanların işlerine daha az istekli ve daha az verimli olacakları düşünülmektedir (Chung ve Angeline, 2010:1838).

İşe adanmışlık, kişinin içsel motivasyonunun olumlu ve tatmin edici bir yansıması olarak tanımlanmaktadır. İşlerine kendilerini tamamen adanmış çalışanlar, canlılık ve özveri ile çalışarak işlerini mutlu bir şekilde yerine getirmektedirler (Sawang, 2012:179). Farklı tutumlar, bağlılıklar ve işe gösterilen dikkat açısından çalışanlar arasında farklılıklar görülmektedir. Bu sebeple, işe adanmışlık çalışanların işlerinde gösterdikleri enerji ve özveri miktarını ifade eden bir duygu durumudur (Babcock-Roberson ve Strickland, 2010:315).

Bir çalışanın iş yerindeki olumlu davranışları hem kendisinin hem de işletmenin genel performansının artmasına yol açabilir. Bu davranışlar, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığına katkıda bulunarak daha da gelişmesini sağlayabilir. Bakker ve Demerouti'nin (2008) araştırmalarına göre, çalışanın işine karşı olumlu tutumu ve davranışları, iş performansını arttırabilir.

İşe adanmışlık, işyerinde belirlenmiş hedeflere odaklanarak enerji harcamayı ifade eder. İşe adanmış olan çalışanlar, kendi iç motivasyonlarıyla daha yüksek bir çaba sarf etme eğilimindedirler. Bakker'ın (2011: 265) belirttiği gibi, işe adanmışlığı yüksek olan çalışanlar, düşük işe adanmışlık gösteren çalışanlara göre daha büyük bir ihtimalle bu şekilde davranırlar.

İşe adanmışlık, işten zevk almanın yanı sıra yüksek bir hareketlilik seviyesi ile özdeşleştirilir. Bu, iş tatminden farklıdır; çünkü iş tatmini genellikle pasif bir ifade olarak kabul edilir ve çalışanların işleriyle genel olarak memnuniyetini yansıtır. Bununla birlikte, işe adanmışlığın performans üzerinde uzun vadeli etkileri olduğu belirtilerek tanımlanmaktadır (Bakker, 2011: 265).

Yüksek enerjili, zorluklarla karşılaştığında zihinsel dayanıklılığı olan ve kendini zorlayıcı görevlerde çalışmaktan vazgeçmeyen çalışanlar, örgütler için önemli bir rekabet avantajı sağlar. İşini daha iyi yapabilmek için tüm enerjisini ortaya koyan çalışanların, örgütün beklentilerini karşılama konusunda daha az enerji harcayan çalışanlara göre daha başarılı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, örgütlerin işe alım yaparken veya zorlu görevleri verirken öncelikli olarak dinamik (canlı) çalışanlara odaklanmaları önerilir (Günaydın, 2021).

Gupta ve Sharma (2016: 57-59) işe adanmışlığın hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını aşağıdaki şekilde listelemektedirler:

Bireysel Sonuçlar

- Beklentilerin karşılanması
- Çalışanın sağlığı ve refahı
- Gönüllü çaba.

Örgütsel Sonuçlar

- Çalışan verimliliği
- Çalışan bağlılığı
- Örgütün savunulması
- Müşteri sadakati
- Başarılı örgütsel değişim
- Yöneticinin öz-yeterliliği

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMIŞLIK İLİŞKİSİ

İşletmeler için insan kaynaklarının önemi ve bu kaynakların en iyi şekilde kullanılması gerektiği, bilgi çağında açık bir gerçektir. İşletmeler için önemli bir faktör olan işe adanmışlık kavramı, işletmelerin insan kaynaklarının yetenek, bilgi, beceri ve yaratıcılık potansiyelinden tam olarak faydalanmasına olanak tanır (Denizli, 2018: 97). İşe adanmış bireylerin işleriyle ilgili olumlu deneyimleri, yaptıkları işlerin sonuçları için de olumlu bir etkiye sahiptir (Keser ve Yılmaz, 2018: 112). Dolayısıyla örgütsel davranış literatürü, işletmeler ve çalışanlar açısından böylesi önemli sonuçlara sahip olan bu kavramın olası öncülleri üstünde hassasiyetle durmaktadır. Örgütsel davranış literatüründe, pozitif psikolojik sermaye ve işe adanmışlık ilişkisi olası bir ilişkinin varlığını destekler çalışmalar mevcuttur (Örn. Bakker ve Leiter, 2010, Salanova vd., 2010). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerde olumlu duyguların güçlenmesini sağlamaktadır. İşte pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide, olumlu duyguların etkili bir rol oynadığı görülmektedir. Etkilerinin, iki farklı şekli ortaya çıkar. Birincisi, olumlu hisler iş yerinde olumlu tepkiler alınmasına neden olur, çalışanların işe adanmışlıklarını artırır (Salanova vd., 2010). Öte yandan, olumlu hisler arasındaki pozitif davranışları teşvik eder ve bu da örgüt içinde sosyal bir iklim oluşturarak çalışanların işe adanmışlıklarını artırır (Albrecht, 2010). Bu bakış açısı doğrultusunda Güneş'in (2022) kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, mutluluk ve işten zevk alma gibi olumlu duyguları daha yoğun yaşayan çalışanlarda işe adanmışlık seviyelerinin de daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Sağlık sektörü noktasında da pozitif psikolojik sermaye üstünde hassasiyetle durulan konular arasında yer almaktadır. Nitekim genel olarak tüm sağlık sektörü çalışanları, özellikle de hemşireler, hastalarla adanmış bir şekilde ilgilenmek için pozitif psikolojik sermayeye ihtiyaç duymaktadır (Frey, Robinson, Wong ve Gott, 2018). Örgütsel davranış ile sağlık yönetimi yazını incelendiğinde özellikle Covid-19 pandemisi süresinde, hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermayenin sonuçları üzerine farklı ülkelerde yapılmış araştırmaların varlığına rastlanmaktadır. Örneğin Pan ve diğerlerinin 2017 yılında Çin'de 161 erkek hemşire

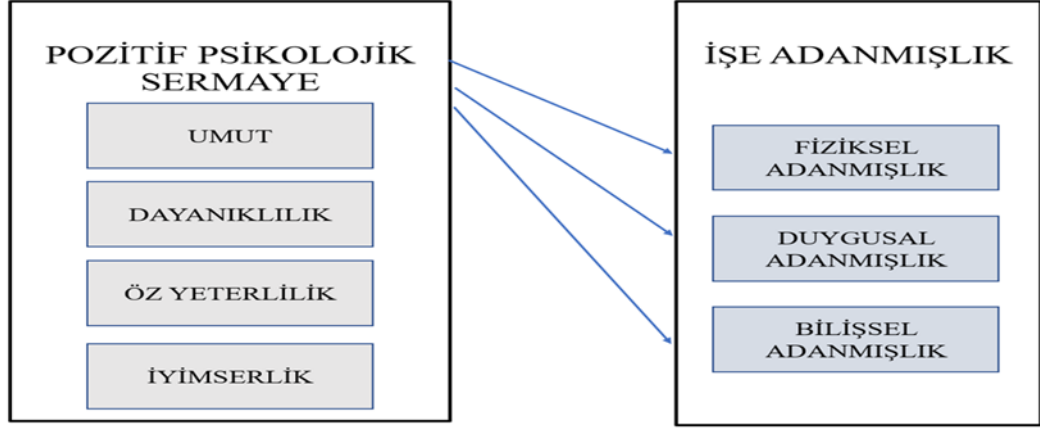
ile yaptığı bir çalışmada, psikolojik sermayenin işe bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bogler ve Somech, (2019) tarafından gerçekleştirilen diğer bir çalışma ise pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabileceğini gösterilmiştir. Bunun yanı sıra, psikolojik sermaye, yüksek düzeyde iş tatmini, mesleki mutluluk, örgütsel bağlılık ve düşük çalışan devri gibi pozitif iş tutum ve çıktıları ilişkilendirilmiştir (Brunetto vd. 2016; Jiao ve Zheng, 2019; Salles vd. 2020). Yapılan başka bir çalışmada Jin ve diğerleri (2022) hemşirelerde psikolojik dayanıklılıkla işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Yukarıda genel hatları ile verilen literatür taraması göstermektedir ki hemşireler üzerine pozitif psikolojik sermayeye dair yapılan çok sayıda çalışmanın varlığına karşın, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık açısından oynayabileceği potansiyel öncül rolü inceleyen yeterli sayıda çalışma mevcut değildir. Oysa umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları ile karakterize edilen pozitif psikolojik sermayenin hemşirelerde pozitif duygular oluşturup negatif duyguları ise ortadan kaldırarak yahut azaltarak onların işe hem fiziksel hem duygusal hem de bilişsel olarak odaklanmalarına iyi bir performans sergilemelerine neden olması beklenmektedir. Dolayısıyla;

H1: Pozitif psikolojik sermaye a) iyimserlik, b) umut, c) özyeterlilik ve d) dayanıklılık **fiziksel adanmışlık** üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Pozitif psikolojik sermaye a) iyimserlik, b) umut, c) özyeterlilik ve d) dayanıklılık **duygusal adanmışlık** üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Pozitif psikolojik sermaye a) iyimserlik, b) umut, c) özyeterlilik ve d) dayanıklılık **bilişsel adanmışlık** üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.



Şekil 10: Araştırmanın Modeli

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. METODOLOJİ

Metodoloji bölümünde araştırma modeli ve hipotezler ile birlikte test edilecektir. Bu amaçla öncelikle araştırmanın örneklem ve ölçekleri açıklanacak daha sonra geçerlilik ve güvenilirlik analizleri doğrultusunda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile regresyon analizleri ile hipotez testleri gerçekleştirilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu tez çalışmasının amacı, sağlık sektörünün emekçi neferleri olan hemşireler kapsamında pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki öncül rolünün ortaya konmasıdır. Bu kapsamda pozitif psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz-yeterlilik olmak üzere dört boyutta incelenmekte ve hemşirelerde bu dört boyutun her birinin işe adanmışlığın alt boyutları fiziksel adanmışlık, duygusal adanmışlık ve bilişsel adanmışlık üzerindeki etkilerinin detaylı bir şekilde ortaya konması hedeflenmektedir.

Abdelhadi ve Drach-Zahavy (2021) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin işe adanmışlığının servisteki atmosfer ile hemşirelerin hasta merkezli bakım davranışları arasındaki ilişkide aracı olduğunu göstermiştir. Van Bogaert ve ark. (2012) çalışmasında ise bakım kalitesi ve iş ile ilgili sonuçlar üzerinde işe adanmışlığın doğrudan etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca yapılan çalışmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin iş performansını etkilediği ve hasta bakımında etkili olduğu tespit edilmiştir.

Yüksek adanmışlık seviyesine sahip çalışanların işe katkısı, verimlilik ve üretkenliği diğer çalışanlardan daha fazladır. Bu çalışanlar, iş rollerine tutkuyla bağlıdırlar ve iş için gereken eylemlerin ötesinde performans gösterme eğilimindedirler. Bu nedenle, işe adanmışlığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve

adanhmışlık seviyelerinin artırılması önemlidir. Yapılan araştırmalar, pozitif psikolojik sermaye yaratmanın ve bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmanın, işe adanhmışlığı pozitif etkisi olduğu görülmüştür (Xanthopoulou vd.,2007; Halbesleben, 2010; Paek vd., 2015; Waal ve Pienaar, 2013; Nigah vd., 2012). Pozitif psikolojik sermayenin artırılması sonucu işe adanhmışlığında artacağına inanılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yönlerini keşfetmelerini ve geliştirmelerini sağlar. Bu da çalışanların hedeflerine daha fazla motive olmalarını, üretkenliklerini ve işe adanhmışlıklarını artırarak etkiler. Bu bağlamda in’de hemodiyaliz hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışmada yüksek dayanıklılık gösteren hemşirelerin daha düşük işten ayrılma niyeti olduğu görülmüştür (Cao ve Chen, 2021). Ayrıca Filipinler’de Labrague ve arkadaşlarının 2020 yılında yaptığı bir çalışmada ise işlerinden ve çalışma ortamlarından daha memnun hemşirelerin 1-5 yıl içerisinde kurumlarından ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir.

4.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Sınırları

- Araştırmanın kapsamı, Kocaeli ilinde bulunan Kocaeli niversite Hastanesi alışan hemşireleri ile sınırlıdır.
- Bulgular, çalışmaya katılan hemşirelerin, hemşirelerden alınan yanıtlarla sınırlıdır.
- Çalışmayan dahil olan hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye seviyeleri, “*Psikolojik Sermaye leği*”; işe adanhmışlık seviyeleri, “*İşe Adanhmışlık leği*” nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

4.3. Araştırma Metodu

Nicel araştırma metodolojisinin kullanıldığı ilişkisel tarama modelinde kurgulanan bu çalışma bir saha araştırmasına dayanmakta olup; bu bağlamda elde edilen bulgular, SPSS izlencesi ile frekans dökümü Cronbach's Alpha analizi, Faktör Analizi, Korelasyon ve Regresyon analizlerine dahil edilmektedir. Ölçek ve örneklemenin özellikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve hipotez testleri bu bölümde yer almaktadır.

4.4. Ölçekler ve Örneklem

Bu araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüme yaş, medeni durum, eğitim ve pozisyon gibi demografik özellikleri ölçmeye yönelik sorular yer almakta iken, ikinci bölümde pozitif psikolojik sermaye ile işe adanmışlığı ölçmek üzere likert tipi (1: kesinlikle katılmıyorum`dan 5: kesinlikle katılıyorum a) ölçekler yer almaktadır. Bu ölçeklerin kısa bir özeti aşağıda verilmektedir:

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye seviyesini ölçmek maksadıyla Luthans ve ekibinin (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık adında dört alt boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Bu çalışmada işe adanmışlığı ölçmek üzere Richvd.`nin (2010) geliştirmiş oldukları işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek duygusal adanmışlık, fiziksel adanmışlık ve bilişsel adanmışlık olmak üzere üç boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır.

Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerine etkisinin incelendiği çalışmanın evrenini, Türkiye`deki hemşireler oluşturmakta olup; bu evreni temsil etmek üzere kolayda örneklem yöntemiyle Kocaeli Üniversitesi Hastanesi`nde görev yapmakta olan 400 adet hemşire seçilmiştir. Bu hemşirelere anketler yüz yüze dağıtılmış olup; 343 adet hemşireden geri dönüş sağlanmıştır. Bu 343 anket ön incelemeye tabi tutulduğunda eksik veri içermesinden dolayı 33 anket çalışmaya dahil edilmemiştir. Nihai örneklem 310 adet hemşireden oluşmaktadır.

4.5. Araştırmanın Verilerinin İstatiksel Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak verilere Cronbach's Alpha analizi, Faktör Analizi, Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR

5.1. Frekans Analizleri

Tablo 1: Kişisel ve Mesleki Durum Değişkenlerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	259	83,5
	Erkek	51	16,5
Medeni Durum	Bekar	200	64,5
	Evli	110	35,5
Eğitim Durumu	Lise	48	15,5
	Ön lisans	39	12,6
	Lisans	192	61,9
	Lisans Üstü	31	10
Kurumdaki Görev	Hemşire	278	89,7
	Sorumlu Hemşire	25	8,1
	Süpervizör	2	6
	Müdür Yardımcısı	5	1,6
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	138	44,5
	6-10 Yıl	65	21
	11-15 Yıl	42	13,5
	16-20 Yıl	45	14,5
	21-25 Yıl	11	3,5
	26 Yıl Üzeri	9	2,9
Mesleki Deneyim Süresi	1-5 Yıl	91	29,4
	6-10 Yıl	77	24,8
	11-15 Yıl	46	14,8
	16-20 Yıl	59	19
	21-25 Yıl	20	6,5
	26 Yıl Üzeri	17	5,5
Çalıştığı Birim	Dahili	99	31,9
	Cerrahi	67	21,6
	Yoğun Bakım	60	19,4
	Ameliyathane	15	4,8
	Acil	20	6,5
	Diğer	49	15,8
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	98	31,6
	Sürekli Gece	10	3,2
	Değişen	202	65,2
Memnuniyet	Evet	262	84,5
	Hayır	48	15,5

Toplanan verilerin frekans dökümüne tabi tutulması ile Tablo 1'de de görüleceği üzere örneklemin %83,5'un kadın olduğu ve %64,5'un bekar olduğu sonucu çıkmıştır. Eğitim durumuna göre %61,9'un lisans mezunu olduğu, %89,7'sinin hemşire olarak çalıştığı belirlenmiştir. Örneklemin %44,5'inin 1-5 yıldır çalışma süresi ve 29'unun 1-5 yıl mesleki deneyimi olduğu görülmüştür. %84,5'i ise mesleğinden memnun olduğunu ifade etmiştir.

5.2. Geçerlik ve Güvenirlilik

Çalışmanın bu kısmında kullanılan ölçeklerin faktör analizi, geçerlik, güvenilirlik testi çıktıları yer almaktadır.

Geçerlilik, çalışmada ölçülmek istenen şeyin doğru bir şekilde ölçülmesini ifade eder. Bu, ölçüm aracının amaçlanan hedefe katkı sağlaması, kullanılan ölçümün doğru bir şekilde yapılması ve ölçüm maddelerinin araştırmanın hedeflediği sonuçları yansıtabilmesi şeklinde üç önemli faktörü içermektedir. Çalışmada yer alan çıktıların verilerin yoğunluğu, örneklemin yapısı, şekli çalışmanın sonuçlarını etkileyebilmektedir. Geçerlilik analizi, çalışma sonucunun tutarlılığı açısından önem taşımaktadır.

Güvenilirlik, araştırmada farklı alanlarda elde edilen sonuçların birbirine benzerlik göstermesi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada elde edilen ölçüm sonuçlarının değişkenliklerinin bağımlı ve bağımsız değişkenlerin değişkenliklerine oranı üzerinden değerlendirilerek güvenilirliği konusunda bilgi edinilebilir. Çıktıların ölçümlerinin kabul görmesi, güvenilirlik koşullarının sağlanması ile ilişkilidir.

Cronbach alfa katsayısı, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki uyumu ölçen bir değerdir. Alfa katsayısı, tutarlılığı değerlendirmektedir. Cronbach alfa değeri, güvenilirlik açısından beklenen ve gizli değerler arasındaki ilişkinin yüksek olmasını ifade etmektedir. Araştırmalarda birden fazla değişken içerildiğinde, Cronbach alfa değeri güvenilirliği hesaplamak için etkili sonuçlar sunmaktadır.

Faktör analizi, araştırmada güvenilirlik ve geçerlilik konularının ne ölçüde incelenmesi gerektiği konusunda veri sunmaktadır. Faktör analizinin geçerlilik sunmasında her bir sorunun kendi faktörü başlığında altında bulunmalıdır (Mutlu, 2016).

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,909
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3860,224
	Df	136
	Sig.	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüne göre bağımlı değişkenlere ait değer 0,909, bağımsız değişkenlere ait değer ise 0,897 olarak belirlenmiş ve bu değerlerin eşik değeri olan 0,60'ın üzerinde olduğu tespit edilerek verilerin faktör analizi için uygunluğu sonucuna varılmıştır. Analizin problemleri çıkarıldıktan sonra elde edilen faktör dağılımları Tablo 2 ve Tablo 3'te görülebilir. Dayanıklılık, umut, iyimserlik ve özyeterlilik bağımsız değişkenleri keşifsel faktör analizi (EFA) modeline dahil edilirken, fiziksel adanmışlık, duygusal adanmışlık ve bilişsel adanmışlık bağımlı değişkenler ise aynı EFA modeli içerisinde yer almıştır.

Tablo 2'de bağımsız değişkenlerin, Tablo 3' de bağımlı değişkenlerin faktör analizleri sonuçlarını içermektedir.

Tablo 2: Bağımsız Değişkenler Faktör Analizi

	Faktör			
İYİMSERLİK	1	2	3	4
İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	,621			
İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	,634			
İşte bir belirsizlik varsa daha çok en iyi olacak şeyin beklentisi içinde olurum.	,721			
Yapacağım işte bir terslik olması riski varsa da her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm.	,755			
İşimle ilgili durumların daima iyi taraflarını görürüm.	,801			
Benimle alakalı işler, genellikle benim istediğim şekilde gider.	,587			
ÖZ YETERLİLİK				
Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendime güvenirim.			,607	
İşimle ilgili hedefler/ amaçlar belirlemede kendime güvenirim.			,742	
Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle (müşteri, tedarikçi vb.) iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.			,771	
Çalışma arkadaşlarıma bir konuda bilgi sunarken kendime güvenirim.			,757	
Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak konusunda kendime güvenirim.			,752	
UMUT				
Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim.				,681
Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı buluyorum.				,672
İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için birçok alternatif var deneyebilirim.				,661
Bu aralar işime yönelik hedeflerimi yerine getirmekteyim.				,781
DAYANIKLILIK				
İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu telafi edip devam etmek konusunda sorun yaşamıyorum.		,723		
Önceki iş tecrübelerimden deneyimli olduğumdan işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.		,718		
İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.		,813		
Şayet zorunda kalırsam işimde “kendime” yeterim.		,667		

Tablo 3: Bağımlı Değişkenler Faktör Analizi

	Faktör		
	1	2	3
FİZİKSEL ADANMIŞLIK			
İşime dair çok yoğun çalışıyorum.	,772		
Tüm çabamı işime gösteriyorum.	,781		
İşime çok fazla enerji ayırıyorum.	,879		
İşimde iyi performans gösterebilmek için elimden gelenin en iyisini yapıyorum.	,742		
İşimi zamanında ve hakkıyla bitirmek için elimden geldiğince çabalıyorum.	,744		
İşime çok enerji sarf ediyorum.	,863		
DUYGUSAL ADANMIŞLIK			
İşimi hevesle yapıyorum.		,810	
Çalışırken kendimi enerjik hissediyorum.		,759	
İşimle ilgili konulara merak duyuyorum.		,631	
İşimle gurur duyuyorum.		,771	
İşim hakkında olumlu duygular hissediyorum.		,847	
İşim hakkında heyecan duyuyorum.		,883	
BİLİŞSEL ADANMIŞLIK			
Çalışırken zihnimin odak noktası daima işim oluyor.			,727
Çalışırken bütün dikkatimi işe veriyorum.			,846
Çalışırken, işime büyük bir ilgi gösteriyorum			,676
Çalışırken işime konsantre oluyorum.			,840
Çalışırken, işle ilgili konularda çok titiz ve dikkatli oluyorum.			,760

Tablo 4: Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

	Ortalama	Cronbach Alpha (α)	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
İYİMSERLİK	3,0946	0,824	,79700	1			,433**	-,065	,397**	,287**
ÖZYETERLİK	3,9985	0,842	,63005	,428**	1	,575**	,504**	,072	,332**	,286**
UMUT	3,7331	0,843	,76185	,551**	,575**	1	,608**	,038	,468**	,388**
DAYANIKLILIK	3,9439	0,820	,65365	,433**	,504**	,608**	1	,007	,357**	,313**
FİZİKSEL ADANMIŞLIK	4,4086	0,907	,63495	-,065	,072	,038	,007	1	,259**	,509**
DAVRANIŞSAL ADANMIŞLIK	3,8575	0,899	,81542	,397**	,332**	,468**	,357**	,259**	1	,516**
BİLİŞSEL ADANMIŞLIK	4,1703	0,899	,64874	,287**	,286**	,388**	,313**	,509**	,516**	1

Tablo 4’de değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri verilmiştir. Bağımsız değişkenler olan iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık için alfa değerleri sırasıyla 0,824, 0,842, 0,843 ve 0,820 olarak hesaplanmıştır. Bağımlı değişkenler olan fiziksel adanmışlık, duygusal adanmışlık ve bilişsel adanmışlık için ise alfa değerleri sırasıyla 0,907, 0,899 ve 0,899 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin tümünün 0,70’nin üzerinde olduğu sonucu elde edilmiştir, bu da ölçeklerin güvenilirliğinin kanıtlandığını bize göstermektedir. Değişkenlere ait standart sapma değerleri ise 0,64874 ile 0,81542 arasında hesaplanmıştır ve bu değerler arasındaki varyansın analiz için yeterli düzeyde olduğunu kanıtlamaktadır. Değişkenler arasındaki ortalama değerler tablodan bakıldığında, ortalamaların 4,4086 ile 3,0946 arasında olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip değişkenin fiziksel adanmışlık (4,4086) olduğu, en düşük ortalamaya sahip değişkenin ise iyimserlik (3,0946) sonucuna varılmaktadır.

Korelasyon analizi, karşılıklı ve birebir ilişkileri ortaya çıkaran bir analiz yöntemi olarak kabul edilmektedir. Bu analiz, regresyon analiziyle birlikte kullanılan

bir analizdir. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve birlikte nasıl değiştiklerini sunmaktadır

Tablo 4'te değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri verilmiştir. Alfa katsayıları şu şekildedir: Bağımsız değişkenler olan iyimserlik alfa: 0,824, öz yeterlilik alfa: 0,842, umut alfa: 0,843, dayanıklılık alfa: 0.820. Bağımlı değişkenlerin alfa sonuçları fiziksel adanmışlık alfa: 0,907, duygusal adanmışlık alfa: 0,899, bilişsel adanmışlık alfa: 0.899 olarak hesaplanmıştır. Çıkan sonuçlarda elde edilen değerlerin 0,70'in üzerinde olduğu , dolayısıyla ölçeklerin güvenilirliğinin kanıtlandığını göstermektedir. Değişkenlere ait standart sapma değerleri 0,64874 ile 0,81542 arasında değişmektedir ve bu değerler arasındaki varyansın (değişkenlik) analiz için yeterli düzeydedir. Değişkenler arasındaki ortalamalar tablodaki verilere göre incelendiğinde, ortalamaların 4,4086 ile 3.0946 arasında değiştiği görülmektedir. Çıkan sonuca göre fiziksel adanmışlık en yüksek ortalama (4,4086) sahip olan değişken iken, iyimserlik en düşük ortalama (3.0946) sahip olan değişkendir.

Korelasyon analizi ile anlamlılık seviyesinde her ilişki için iki değişken arasında pozitif ya da negatif bir ilişkinin var olduğu ileri sürülebilmektedir. Tablo 4'teki korelasyon analizine göre, tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çift yönlü, %1 anlamlılık düzeyinde pozitif, karşılıklı ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

5.3. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla lineer regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinin temel amacı, bir değişkenin bilinen değeriyle diğer değişkenlerin tahmini değerlerini elde etmektir. Regresyon analizi, bir değişkenin değerini tahmin etmek için diğer değişkenlerle bir denklem kurulmasına yardımcı olur. Bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü gösterir ve modeldeki tüm değişkenlerin kapsamlı bir şekilde incelenmesine olanak sağlar. Regresyon analizi, likert ve benzeri ölçeklerle ölçülen sürekli değişkenlerin yanı sıra bağımlı ve bağımsız değişkenleri içerir.

Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin kombinasyonunun bağımlı değişkenlerle olan korelasyonunu gösterir. R2 değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını ifade eder. F değeri ise modelin bütün olarak anlamlılığını değerlendirir. Beta değeri ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin şiddetini gösterir ve değerlerdeki yıldız işaretleri, etkinin istatistiksel açıdan anlamlılığını gösterir. Çift yıldız (**) 0,01 düzeyinde, tek yıldız (*) ise 0,05 düzeyinde anlamlılığı temsil eder. Yıldız işaretleri, tablodaki anlamlılık (significant) bölümüne göre belirlenir.

Tablo 5 : İyimserlik, Özyeterlilik, Umut ve Dayanıklılığın Fiziksel Adanmışlık Üzerindeki etkilerini gösteren Regresyon Analizi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,137 ^a	,019	,006	,63306
a. Predictors: (Constant), dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik, umut				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,345	4	,586	1,463	,213 ^b
	Residual	122,233	305	,401		
	Total	124,577	309			
a. Dependent Variable: faort						
b. Predictors: (Constant), dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlik, umut						
Significant >0.05 olduğu için model anlamlı						

Bağımsız Değişkenler	Beta	Sig
İYİMSERLİK	-,135**	,052
ÖZYETERLİLİK	,104	,148
UMUT	,072	,383
DAYANIKLILIK	-,031	,675
Bağımlı Değişken: FİZİKSEL ADANMIŞLIK, $R^2= 0.019$, $F= 1,463$		
**: $p<0, 01$, *: $p<0,05$		

Tablo 5`de ilk regresyon analizinde iyimserlik, özyeterlilik, umut ve dayanıklılık bağımsız değişkenler, fiziksel adanmışlık ise bağımlı değişkendir. Veriler incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olmadığı görülmekte olup, ($F=1,463$, $p>0,05$) bu nedenle bu regresyon modeli ve ilgili hipotezler değerlendirme dışına alınmıştır.

Tablo 6: İyimserlik, Özyeterlilik, Umut ve Dayanıklılığın Fiziksel Adanmışlık Üzerindeki etkilerini gösteren Regresyon Analizi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	,502 ^a	,252	,242	,70973
a. Predictors: (Constant), dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlik, umut				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	51,824	4	12,956	25,721	,000 ^b
	Residual	153,634	305	,504		
	Total	205,457	309			
a. Dependent Variable: dart						
b. Predictors: (Constant), dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlik, umut						

Bağımsız Değişkenler	Beta	Sig
İYİMSERLİK	,082	,201
ÖZYETERLİLİK	,060	,370
UMUT	,251	,001
DAYANIKLILIK	,095	,165
Bağımlı Değişken: BİLİŞSEL ADANMIŞLIK, R²= 0,168, F= 15,345		
**: p<0, 01, *: p<0,05		

Tablo 6’da ikinci regresyon analizinde iyimserlik, özyeterlilik, umut ve dayanıklılık bağımsız değişkenler; duygusal adanmışlık ise bağımlı değişkendir. Veri analizi sonuçları incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğu (F= 25.721, p<0,01) ve duygusal adanmışlık üzerindeki değişimin %25,2’sini açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenler çıktılarına göre; iyimserlik $\beta=0,181$; p<0,01) ve umutla ($\beta=0,294$; p<0,01) duygusal adanmışlık istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sonuçlar H2a ve H2c’yi desteklemektedir.

Tablo 7: İyimserlik, Özyeterlilik, Umut ve Dayanıklılığın Bilişsel Adanmışlık Üzerindeki etkilerini gösteren Regresyon Analizi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	,409 ^a	,168	,157	,59578
a. Predictors: (Constant), dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik, umut				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	21,786	4	5,447	15,345	,000 ^b
	Residual	108,261	305	,355		
	Total	130,047	309			
a. Dependent Variable: baort						
b. Predictors: (Constant), dayanıklılık, iyimserlik, özyeterlilik, umut						

Bağımsız Değişkenler	Beta	Sig
İYİMSERLİK	,082	,201
ÖZYETERLİLİK	,060	,370
UMUT	,251	,001
DAYANIKLILIK	,095	,165
Bağımlı Değişken: BİLİŞSEL ADANMIŞLIK, R²= 0,168, F= 15,345		
**: p<0, 01, *: p<0,05		

Tablo 7' de üçüncü regresyon analizinde iyimserlik, özyeterlilik, umut ve dayanıklılık bağımsız değişkenler; bilişsel adanmışlık ise bağımlı değişkendir. Veri analizi sonuçları incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğu (F= 15,345, p<0,01) ve bilişsel adanmışlık üzerindeki değişimin %16,8'ini açıklamaktadır. Çıktılar, bağımsız değişkenler boyutu ile ele alındığında ise umut ($\beta=0,251$; p<0,01)

ile bilişsel adanmışlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. Dolayısıyla sonuçlar H3c'yi desteklemektedir.

Tablo 8: Hipotezlerin Sonuçları

Hipotez Kodu	HİPOTEZ	SONUÇ
H1	Pozitif psikolojik sermaye a) iyimserlik, b) umut, c) özyeterlilik ve d) dayanıklılık fiziksel adanmışlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENMEDİ
H2	Pozitif psikolojik sermaye a) iyimserlik, b) umut, c) özyeterlilik ve d) dayanıklılık duygusal adanmışlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H3	Pozitif psikolojik sermaye a) iyimserlik, b) umut, c) özyeterlilik ve d) dayanıklılık bilişsel adanmışlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ

ALTINCI BÖLÜM

6. TARTIŞMA

Günümüzde insanlar geçmişe göre daha gelişmiş bir sağlık sistemi tarafından hizmet almaktadır ve beklentileri bu doğrultuda artmaktadır. Mevcut durumun sağlık çalışanları üzerinde olumsuz yansımaları olmuştur. Özellikle hemşireler sağlık çalışanlarının büyük bir bölümünü oluştururken iyileştirilemeyen çalışma koşulları, elverişsiz çalışma ortamları, uzun çalışma saatleri, yüksek iş baskısı, düşük ücretler, iş yoğunluğu, uyanık kalma zorunluluğu, yönetsel sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Tüm bu nedenlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile doğrudan etkili olduğu sonucuna varılabilir. Ve incelenen literatür ile hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin işe adanmışlıklarının üzerinde doğrudan etkili olduğu sonucuna varılabilir.

Bu çalışma kapsamında sağlık sektörü neferleri olan hemşireler bazında pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık noktasındaki rolü teorik ve ampirik olarak incelenmektedir. Araştırma bulguları literatüre üç temel katkı sağlamaktadır.

Öncelikle bulgular, fiziksel adanmışlık için bir anlamlı bir regresyon modeli testi yapılamadığını ortaya koymaktadır. Beklenenin aksi nitelikteki bu bulgu, hemşirelik sektörünün kendi iç dinamikleri ve çalışma koşullarından kaynaklanıyor olabilmektedir. Fiziksel adanmışlık, zaten bu mesleğin de alt bir özelliği olması sebebiyle pozitif psikoloji olsun olmasın, hemşireler işlerinin gerekli –olmazsa olmaz bir bileşeni olarak- fiziksel adanmışlığı gönüllü ya da gönülsüz bir şekilde sergiliyor olabilir.

İkinci olarak bulgular, umut ve iyimserliğin duygusal adanmışlık üzerindeki öncül rolüne kanıt sağlayarak sağlık sektörü çalışanları ve çalışma dinamiklerine dair anlayışı zenginleştirmektedir. Ne olursa olsun, işine emeğine iyimser bakan ve umut hisseden çalışanlar, duygusal anlamda da işlerine odaklanarak yüksek efor sergilemektedir. Psikiyatri yatan hasta servisinde hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada umut ve iyimserlik seviyelerinin yüksek olan hemşirelerin işe bağlılık düzeyleri artmış ve hemşire bakım kalitesi değişkenleri ile ilişkisi olduğu görülmüştür (Bogaert, P. Vd., 2013). Çalışkan'ın 2015 yılında yaptığı bir çalışmada pozitif

psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ve iyimserliğin işe adanmışlık arasında olumlu etki olduğu görülmüştür.

Üçüncü olarak araştırma sonuçları, umudun bilişsel adanmışlık üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada umut, işe adanmışlık açısından en önemli pozitif psikolojik sermaye boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Koşullar ne olursa olsun içindeki umudu koruyabilen sağlık sektörü emekçileri, zihinsel dinginliklerini de sürdürebilerek mental anlamda da işlerine odaklanabilmektedir. Yapılan boylamsal bir çalışma da görülmüştür ki pozitif psikolojiye sahip, özellikle umut ve iyimserlik düzeyleri yüksek, çalışanlar daha güçlü bir şekilde işe bağlı hale gelmişlerdir (Amano, 2020).

İlginç bir şekilde bulgular, özyeterlilik ve dayanıklılık ile duygusal adanmışlık; özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık ile de bilişsel adanmışlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını kanıtlama konusunda herhangi bir kanıt sağlamamaktadır. Ancak sonuçlar, bahsi geçen diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile duygusal ve bilişsel adanmışlık arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı şekilde anlaşılmamalıdır. Aralarındaki yüksek kovaryanslar dikkate alındığında, bu pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin işe adanmışlığı umut ile iyimserlik üstünden dolaylı olarak etkiliyor olabilmeleri mümkündür.

Bu araştırma bulguları, sağlık sektörü yöneticileri ile sağlık hizmetleri noktasında karar verici konumda olan idareci ve bürokratlar için de önemli çıkarımları beraberinde getirmektedir.

Kısıtlar ve Gelecek Çalışmalara Öneriler

Bu çalışma sonuçlarının genellenebilirlik düzeyini etkilemekte olan metodolojik kısıtlar bulunmaktadır. Her şeyden önce araştırmamızda ki bulguları, Kocaeli ilinde yer alan spesifik bir üniversite hastanesinden toplanan verilere dayanmakta olup, bu hastanenin iklimi ve çalışma koşullarını yansıtmaktadır. Bulgular, Türkiye genelini kapsayan daha homojen bir örneklem için farklılık gösterebilme potansiyeline sahiptir.

İkinci olarak bulgular, veriler bir kamu hastanesinden toplandığı için kamunun dinamiklerinden etkilenmektedir. Örneğin kamu çalışanları açısından standart maaş düzeni ve iş güvenliği özel sektörden çok farklıdır. Bulgular, özel sektör hastanelerinde çalışan hemşireler için de farklılaşabilir.

Üçüncü olarak bu çalışmada kesitsel bir nitelik taşımakta olan anket yöntemi kullanılmaktadır. Oysa işe adanmışlığın oluşumu, zaman içerisinde gerçekleşen dinamik bir süreç olup, boylamsal çalışmaların çok daha derin bilgi verebilmesi mümkündür.

Gelecekte bu konuda çalışacak araştırmacılara örnekleme Türkiye geneline yaymaları ve hem kamu hem de özel sektör hemşirelerini örnekleme dahil etmeleri; kamu ile özel hastane çalışanları noktasında bulguları karşılaştırmaları; vaka analizi gibi yöntemler ile zamansal boyutu da olan boylamsal çalışmalar yapmaları; iş performansı, örgütsel bağlılık gibi değişkenleri de çıktı olarak modele dahil ederek modeli zenginleştirmeleri önerilmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, sağlık yöneticileri ve karar vericileri için önemli yönetsel öneriler sunmaktadır.

İlk olarak, sağlık yöneticileri pozitif psikolojik sermayenin önemini kavramalı ve çalışanların bu kaynağı geliştirebilmeleri için destekleyici bir ortam sağlamalıdır. Hemşirelere yönelik eğitim programları aracılığıyla, pozitif psikolojik sermayenin önemi, boyutları ve geliştirme stratejileri konusunda bilgi sunulmalıdır.

İkinci olarak, sağlık yöneticileri hemşirelerin iyimserlik ve umut düzeylerini artırmak için destekleyici önlemler almalıdır. Hemşirelerin duygusal bağlılık seviyelerini artırmak için yöneticiler, motive edici, olumlu geri bildirimler sunan ve takdir eden bir iletişim tarzını benimsemelidir. Ayrıca, hemşirelere kişisel gelişim ve kariyer fırsatları sunarak umutlarını ve bilişsel adanmışlıklarını güçlendirebilirler.

Üçüncü olarak, sağlık yöneticileri stres yönetimi ve iş-özel yaşam dengesi konularında destekleyici politikalar oluşturmalıdır. Ayrıca çalışma koşullarını iyileştirmek için aktif çaba göstermelidir. Esnek çalışma düzenleri, destek hizmetleri ve iş yükü yönetimi gibi önlemler, hemşirelerin stresle başa çıkmalarına ve iş-özel yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olabilir. Hemşirelerin işlerini daha etkin bir

şekilde yapabilmelerini sağlayacak uygun kaynaklara (teknoloji, ekipman, tıbbi malzemeler vb.) yatırım yapılmalı ve iş yükü dengeli bir şekilde dağıtılmalıdır.

Son olarak sağlık yöneticileri, sağlık yöneticileri işyeri iklimini olumlu bir şekilde etkileyerek adanmışlığı teşvik etmelidir. Hemşirelerin kişisel gelişimlerini desteklemek ve kariyer fırsatları sunmak için aktif rol oynamalıdır. Eğitim, seminer ve konferans gibi etkinliklere katılımı teşvik etmeli ve çalışanların mesleki ilerlemelerini destekleyecek programlar oluşturmalıdır. Hemşirelerin işe olan bağlılığını artırmak için etkili bir şekilde performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemleri uygulanmalıdır. Performans kriterleri açıkça belirlenmeli, başarılar takdir edilmeli ve başarılı çalışanlara ödüller verilmelidir. Destekleyici bir çalışma ortamı, takım çalışması ve iş birliğini teşvik eden politikalar, hemşirelerin duygusal adanmışlık düzeylerini artıracaktır.

Bu önerilerin uygulanması, sağlık hizmetlerinde çalışan memnuniyetini ve işe adanmışlığı artırarak sağlık çalışanlarının refahını ve performansını olumlu yönde etkileyecektir.

SONUÇ

Öncelikle, araştırmamızın sonuçları, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artmasıyla işe adanmışlık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Pozitif psikolojik sermaye, hemşirelerin duygusal bağlılık, iş tatmini ve motivasyonlarını artırarak işe olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Bu bulgular, sağlık yöneticilerine, çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir.

İkinci olarak, iyimserlik ve umut gibi pozitif psikolojik sermaye boyutlarının, duygusal adanmışlık üzerinde önemli etkilere sahip olduğu görülmüştür. Hemşirelerin iyimserlik düzeyleri arttıkça duygusal adanmışlık düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. İyimserlik, zorluklar karşısında olumlu bir bakış açısıyla motive olmayı ve adanmışlık hissini güçlendirmektedir. Benzer şekilde, umut düzeyi yükseldikçe bilişsel adanmışlık düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Umut, geleceğe dair olumlu beklentilerin oluşmasını sağlayarak bilişsel adanmışlığın gelişimine katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında hemşireler üstünden toplanan veri ile pozitif psikolojik sermayenin özellikle duygusal ve bilişsel adanmışlık açısından önemli bir öncül olduğu gözler önüne serilmektedir. Bununla birlikte umut, işe adanmışlık açısından en önemli pozitif psikolojik sermaye bileşeni olarak orta çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

1. Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K.L., King, E.A., Sigmon, D.R. Ve Pulvers, K.M.; “Hope in the Workplace”, Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, Ed. R. Giacalone ve C. Jurkiewicz, New York: Sharpe, 2002, 367-377.
2. Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi Ve Bir Araştırma. Anabilim Dalı Doktora Tezi T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme, İstanbul.
3. Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). “Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi”. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1): 273-293.
4. Akdoğan, A., & Aydemir, C. (2018). Akdoğan, A. ve Aydemir, C. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. UIİD-IJEAS, (17. UIK Özel Sayısı), 307-318.
5. Aktas, K., Akdemir, B. (2019). “İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77: 307-348.
6. Albrecht, S. L. (2010). Employee Engagement: 10 Key Questions For Research and Practice. Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research And Practice, 3-19.
7. Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. ve Borgogni, L. (2018). “Testing a Dynamic Model of The Impact of Psychological Capital On Work Engagement and Job Performance”. Career Development International, 23(1): 33-47.
8. Algan Atabay, T (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin işe Adanmışlık Seviyeleri ve Tükenmişlik Davranışlarına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
9. Allande-Cussó R., García-Iglesias Juan Jesus, Ruiz-Frutos C., Domínguez-Salas S., Rodríguez-Domínguez C. ve Gómez-Salgado J. (2021).” Work Engagement in Nurses During the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study”, Healthcare, 9(3):1-11.
10. Altıntaş, B. (2022). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Öz Liderlik Davranışının Aracı Rolü, Doktora Tezi, Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
11. Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F., & Allison, T. H. (2018). The power Of Positivity? The İnfluence Of Positive Psychological Capital Language On Crowdfunding Performance. Journal of Business Venturing, 33(4), 470-492.
12. Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. International Journal of Productivity and Performance Management, 63(3).
13. Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). “Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü İşle Bütünleşme”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32:21-46.

14. Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
15. Atabay, T. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Seviyeleri ve Tükenmişlik Davranışlarına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
16. Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (4): 383-398.
17. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance". *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152 https://www.researchgate.net/publication/229881152_Meta-Analysis_of_the_Impact_of_Positive_Psychological_Capital_on_Employee_Attitudes_Behaviors_and_Performance_21.02.2023
18. Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36 (2): 430-452
19. Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*. New York: McGraw-Hill.
20. Aydın, A., Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
21. Babcock-Roberso, M., Strickland, O.(2010)."The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors". *The Journal of Psychology*, 144(3): 313-326.
22. Bakker, A. B, Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). "Burnout And Work Engagement: The Jd-R Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*", 1(1). Erişim Tarihi: 02.03.2023.
23. Bakker, A. B. & Leiter M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York, USA.
24. Bakker, A. B., Albrecht, S., Leiter, M. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1): 4-28.
25. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement." *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
26. Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Toward a Model of Work Engagement." *Career Development International*, 209-223.
27. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
28. Baran, H. (2019). İşyeri Nezaketsizliğinin İşe Adanmaya Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
29. Bitmiş, M.G. (2014). Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

30. Bozkurt, H. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi olmanın işten ayrılma eğilimi ile ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
31. Brunetto, C., Zheng Y., Salles vd. (2022). "A cross sectional study of the impact of psychological capital on organisational citizenship behaviour among nurses: Mediating effect of work engagement", Journal of Nursing Management.
32. Büyükbeşe, T., Gökaslan, M. (2018). "İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması". DOI: 10.19059/mukaddime.376745
33. Büyükbeşe, T., Okun, O., ve Çavuşoğlu, S. (2018). "Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Bingöl üniversitesi örneği". Dicle Üniversitesi Sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 10 (21).
34. Chung, N. G. Angeline, T. (2010). Does Work Engagement Mediate The Relationship Between Job Resources and Job Performance of Employees?" African Journal of Business Management, 1837-1843.
35. Collins, K. (2009). Examining A Strengths-Based Approach To Employee Engagement and The Mediating Effects of Strengths Self-Efficacy, Alliant International University.
36. Collins, N., M. (2009). "Multicultural Competence and Social Justice Training in Counseling Psychology and Counselor Education". The Counseling Psychologist, 37(1).
37. Coutu, D. L., 2004. Dayanıklılığın bileşenleri. Harvard business review örgütsel ve kişisel dayanıklılık. (Çev. A. Kardam). İstanbul: Acar Matbaacılık A.Ş. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını.
38. Csikszentmihalyi, M. (2009). The Promise of Positive Psychology. Psychological Topics 18 (2), 203-211
39. Cutuli, J.J., Herbers, J.E., Masten, A.S. ve Reed, M.J. (2018). Resilience İn Development. İn: C.R. Snyder, Shane J. Lopez, Lisa M. Edwards ve S.C. Marques (Eds.), The Oxford Handbook of Positive Psychology. (3rd Edition). Oxford, England: Oxford University Press.
40. Çalışkan, S. (2004). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2004,16(3).
41. Çankır, B. (2016). "Çalışmaya Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(47),766-771.
42. Çavuş, M, & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. Journal of Education, Society and Behavioural Science, 5(3), 244-255.
43. Çetin, A. (2018). "Örgütsel Dayanıklılık", Örgütsel davranış odaklı yönetsel yaklaşımlar, Ankara.
44. Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "İsguc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(3), 79-9

45. De Spiegelaere, Gyes V, De Witte ve Hootegem V (2015). "Job Design, Work Engagement And Innovative Work Behavior: A Multi-Level Study On Karasek's Learning Hypothesis".
46. Delay, J., Pichot, P. (1971). "Psikolojinin Tanımları, Metodları Ve Komşu Disiplinlerle İlgileri", Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 20 (1), 1-20.
47. Demir, G. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminde Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin Ve Mesleki Tutumlarının İşe Adanmışlıklarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara .
48. Denizli, A. A. (2018). İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin, Çalışanların İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü ve Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
DOI:[10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x)
49. 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.
50. Elçi, Ü. (2020). Algılanan hizmetkâr liderlik davranışının spor kuruluşları çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ve işle bütünleşmeleri üzerindeki rolünün incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul
51. Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkisi. Konya: Dizgi Ofset Matbacılık.
52. Erenler Tekmen, E., Çetin, A., & Torun, T. (2016). Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12, 71-99.
53. Erkutlu, H. V. (2015). Pozitif Örgütsel Davranış. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
54. Erol, C. (2018). Uluslararası bir şirkette farklı kuşaklara ait çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
55. Ertürk, E. M. (2017). "Bilimsel Psikoloji Tarihin Arka Planına Bir Bakış", Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 7 (14), 161-180.
56. Frankl, V. (2009). İnsanın anlam arayışı. (Çev. S. Budak). Okyanus Yayınları, İstanbul.
57. Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? Review of General Psychology, 9(2), 103-110.
58. Gardner, D.G. ve Pierce, J.L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. Group & Organization Management, 23(1), 48-70.
59. Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction. International Referred Research Journal, 3(36), 34-37.
60. Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2010). "Work Engagement and Workaholism: Comparing The Self-Employed and Salaried Employees". The Journal of Positive Psychology, 5(1).
61. Gupta, N., Sharma, V. (2016). "Exploring Employee Engagement- A Way To Better Business Performance". Global Business Review.17(3): 45-63.
62. Güler, B.K. (2009). "Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi". A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (ed.). Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar. (s.137-166). İstanbul: Başakşehir.

63. Güler, N. (2018). İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
64. Günaydın, C. (2021). Lider-Üye Etkileşimi İle İşe Adanmışlık İlişkisi Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
65. Güneş, H.N. (2022). Kariyer Tatmini İle İşe Adanmışlık İlişkisi: Manisa İlindeki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa .
66. Gürlek, M., Tuna, M. (2019), “İşe Adanmanın Teorik Temelleri ve Ölçümü”. Türk Psikoloji Yazıları, 22(44): 35-49.
67. Hallberg, U. E.Schaufeli, W. B. (2006). “Same Samel But Different?, Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?”. European Psychologist, 11(2): 119-127.
68. Hamuluoğlu, B. (2019). Psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
69. Hite, B. (2015). Positive Psychological Capital, Need Satisfaction, Performance, and Well-Being in Actors and Stunt People. Minnesota, USA: Walden University. College of Social and Behavioral Sciences. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Do.
70. Hughes, J. C., Rog, E. (2008). Talent Management: A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention and Engagement Within Hospitality Organizations. International Journal of Contemporary Hospitality Management.
71. Kahn, W. (1990). “A Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”. Academy of Management Journal, 33(4): 692-724.
72. Kanbur, A., Kanbur, E. (2018). “Presentizm (İşte Var olmama) ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Antalya: Eurasian Conference on Language and Social Sciences.
73. Kanten, P. (2013). “Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4 (8): 83-106.
74. Kanten, P. (2016). İşe Adanma, Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü, Ed. P. Kanten, S. Kanten, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 75-132.
75. Kaplan, M. ve Biçkes, D.M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. Journal of Management & Economics, 20(2), 233-242.
76. Karacan, T.M. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi İlbank örneği. Uzmanlık Tezi. İller Bankası Anonim Şirketi, Ankara.
77. Karagöz, L. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
78. Kassing, J. W., & McDowell, Z. J. (2008). Disagreeing About What's Fair: Exploring The Relationship Between Perceptions of Justice and Employee Dissent. Communication Research Reports, 25(1), 34-43.
79. Keleş, H. N. (2011). “Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri”. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.

80. Keser, A., Yılmaz, G., Yürür Ş. (2018). Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
81. Kılınç, S. (2018). "Psikolojik Sermaye Ve İş gören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
82. Koç, A.D. ve Keklik, B. (2019). Hastane çalışanlarının demografik özelliklerinin pozitif psikolojik sermaye ve duygusal emek üzerindeki etkisi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4), 1045-1066.
83. Kodaş, B. (2018). Yiyecek İçecek Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle İşe Angaje Olma Davranışları Arasındaki İlişki. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 1-14.
84. Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(3), 271-281.
85. Kumlu, T. ve Nergiz, H.G. (2018). Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3: 1-13.
86. Kurtpınar, M. (2011). "Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü", Yüksek Lisans Tezi, Genelkurmay Başkanlığı, Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.
87. Kutanis R. Ö. ve Yıldız E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, 5(11): 135-154.
88. Leiter, M. P., Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Ed. A. B. Bakker, M. P. Leiter, Hove: Psychology Press.
89. Lewis, S. (2011). Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations. United Kingdom: Wiley Blackwell
90. Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C. ve Johnson, P. D. (2011). "Integrating Attachment Style, Vigor at Work and Extra-Role Performance". Journal of Organizational Behavior, 32(3): 464-484.
91. Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). "Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.
92. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 23, 695-706.
93. Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behaviour: Developing And Managing Psychological Strengths. Academy Of Management Executive, 16(1), 57-72.
94. Luthans, F. (2007). "Hope, Optimism and Other Business Assets: Why Psychological Capital is so Valuable to Your Company. Gallup" Management Journal <https://news.gallup.com/businessjournal/25708/hope-optimismother-business-assets.aspx> 18.02.2023

95. Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour* (12th Edition). New York: McGraw Hill/Irwin
96. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
97. Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
98. Luthans, K. & Jensen, S.M. (2005). "The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310
99. Lyu H., Ming Y. , Danying Z. Xueying L, Young J. (2020). "The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model". *Risk Manag Healthc Policy*, 13:2379-2386.
100. Macey, W. H., Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*.
101. Mainemelis, C. (2011). "When The Muse Takes it All: A Model for The Experience of Timelessness in Organizations". *Academy of Management Review*, 26(4): 548-565.
102. Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
103. Maslach, C., Leiter, M. P. (2008). "Early Predictors of Job Burnout and Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 93(3).
104. Masten, A.S., Cutuli, J.J., Herbers, J.E. ve Reed, M.J. (2012). *Positive Psychology Across The Lifespan Resilience İn Development*. İn S.J. Lopez ve C.R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd Edition). Oxford, England: Oxford University Press.
105. Narcıkara, E. B. (2017). *Spiritüel liderlik davranışının algılanan performans üzerine etkisi*. Doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul.
106. Oh, E. H., & Tak, J. K. (2012). *Study On The Influence Of Career Planning and Positive Psychological Capital On Subjective Career Success*. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(4), 727-748.
107. Oruç, E. ve Kutanis, E.Ö. (2015). "Pozitif psikolojik sermayenin örgüt içi politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 36-58.
108. Örücü, E., & Çınar, B. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 287-299.
109. Özdelek, K. (2019). *Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
110. Özkalp, E. (2009). "Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir.

111. Özkalp, E., & Seçgin, S. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir’de Yapılan Bir Araştırma. 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
112. Özyılmaz, A., Süner, Z. (2015).”İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,10(3): 143-164.
113. Page, Liam ve Ross Donohue (2004); “Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration Of The Construct,” Business and Economics Working Paper, Cilt 51, Sayı 4, s. 1-10.
114. Pan , X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psikolojik sermayehemşireler arasındaki ilişkiye aracılık eder'çalışma ortamı veÇinli erkek hemşireler arasında işe bağlılık.Uluslararası DergiHemşirelik Bilimleri,4(4), 378–383.
115. Parmaksız, İ. (2020). İyimserlik, özgecilik ve medeni durumun psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkileri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48, 285-302.
116. Paşa, F. (2018). “Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi Ve Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, T.C Bahçeşehir Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
117. Peterson, S. J. Ve Byron, K.; “Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies”, Journal of Organizational Behavior, 29(6), 2008, s. 111- 124.
118. Polatçı, S. (2017). “Psikolojik Sermaye”. Ed. K. Özyer.: 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Basım Yayım.
119. Roberts, D. R., Davenport, T. O. (2002). “Job Engagement: Why It's Important and How to Improve it. Employment Relations Today”, 29(3): 21-29.
120. Saks, A. M. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”. Journal of Managerial Psychology. 21(7), 600-619.
121. Saks, A.M. ve Gruman, J.A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences De L'administration, 28(1), 14-26.
122. Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement As a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. The International Journal of Human Resource Management, 19 (1): 116-131
123. Sarıcı, D. (2015). Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
124. Sawang, S. (2012). “Is there an inverted U-shaped relationship between job demands and work engagement The moderating role of social support?”. International Journal Of Manpower, 33 (2):178-186.
125. Schaufeli, B. W., Salanova M., González-Romá V., Bakker A (2002). “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”. Journal of Happiness Studies, 3 (1).
126. Schaufeli, B. W., Taris, W. T., Rhenen, V.W. (2008). “Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of

- Employee Well-Being?. *Applied Psychology*, An International Review, 57(2).
127. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3(1).
 128. Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). "Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being?". *Applied Psychology*, 57(2): 173-203.
 129. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept, in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, 10-24.
 130. Schulman, P. (1999). Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19, 31-37.
 131. Seligman, M. E. (2002). "Positive psychology, positive prevention, and positive therapy". *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
 132. Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(10), 5-14.
 133. Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American psychologist*, 60(5), 410-421. doi:DOI: 10.1037/0003-066X.60.5.410
 134. Seligman, M.E., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
 135. Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217
 136. Simpson, M. R. (2009). "Engagement at work: A review of the literature". *International Journal of Nursing Studies*.
 137. Snyder, C. R., Rand, K. L. & Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory: A Member of The Positive Psychology Family, (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), *Handbook of Positive Psychology* New York: Oxford University Press.
 138. Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T. ve ark. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality And Social Psychology*, 60 (4), 570- 585
 139. Soylu, A. (2019). Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
 140. Soyman, T. (2020). "Çalışanların Otantik Liderlik Algısında Duygusal Zekâ Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü: Aile Şirketlerinde Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
 141. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). "Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches". *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.
 142. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.

143. Şahinbaş F. & Erigüç G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4): 1201-122
144. Şen, C., Mert, İ., & Eroğlu, K. (2019). Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1171-1192
145. Şengün, H. 2016. İyimserlik. Sağlıkta pozitif yönetim. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
146. Taylor, Z., Widaman, K., Robins, R., Jochem, R., Early, D., & Conger, R. (2012). Dispositional optimism: A psychological resource for Mexican-origin mothers experiencing economic stress. *Journal of Family Psychology*, 26(1), 133-139.
147. Tonta, Y.ve Küçük, M. E. (2005). Sanayi Toplumundan Bilgi Topluma Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler. *Türk Kütüphaneciliği*, 19(4), 449-464
148. Topaloğlu, T., & Süral Özer, P. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (14), 156-171.
149. Tösten, R., Avcı, Y.E. ve Yıldırım, İ. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi: eğitim kurumlarında bir çalışma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 21-29.
150. Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3), 155-179.
151. Turgut, T. ve Agun, H. (2016). The relationship between organizational justice and organizational cynicism the mediating role of psychological capital and employee voice. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26.
152. Türk Dil Kurumu (TDK). <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 21.02. 2023.
153. Üngüren, E., & Ercan, A. (2015). “Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya’daki konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 115-156.
154. Wang, H. J., Lu, C. Q. & Siu, O. L. (2015). Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4): 1249-1259.
155. Wildermuth, C. and Pauken P, D. (2008). A Perfect Match: Decoding Employee Engagement – Part I: Engaging Cultures And Leaders, *Industrial And Commercial Training J*, 122-128. DOI 10.1108/00197850810868603
156. Woolley, L., Caza, A. Ve Levy, L.; “Authentic Leadership and follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, cilt 18, sayı 4, 2011, s.438-448.
157. Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
158. Yalçın, E. (2019). Duygusal Zeka ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki: Kuşaklar Bağlamında Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

159. Yavan, Ö. (2026). “Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık”. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 25, 278-296.
160. Yazıcı, M. (1990). Muhasebe Tümleri ve Örgütlenmesi, No: 439/672, İstanbul, Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayını.
161. Yazkan, Ö. (2020); Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
162. Yıldız, E. (2019). Prososyal motivasyon ile kişilik ve örgüt kültürü ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
163. Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması Doktora Tezi T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir
164. Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi. T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir
165. Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: Turizm sektörü örneği. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(2), 1007-1027.
166. Yörükhan, T. (2000). Yunan Mitolojisinde Aşk. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür.
167. Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(31), 454-482

EKLER

EK-1

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Kocaeli Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere Hemşirelerde İşe Adanmışlık konusunu ele alan bir bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğinizi ifade edecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda neden belirtmeksizin çalışmadan çekilme hakkınız da bulunmaktadır. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

Anket iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım kişisel bilgilerinizle ilgili soruları içermekte, ikinci kısımda ise çalışmanın amacıyla ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Değerlendirme sürecinin sağlıklı olabilmesi için tüm soruların mümkün olduğunca net ve içten bir şekilde cevaplanması önemlidir. Çalışmamıza dahil olduğunuz için teşekkür ederiz ve çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Bu verilen bilgilerin dışında araştırmanın amacıyla ilgili şu anda veya ileride daha fazla bilgi almak isterseniz araştırmacıyla [REDACTED] e-posta adresi üzerinden iletişime geçebilirsiniz. Araştırma tamamlandığında, genel veya sizinle paylaşılmasını istediğiniz özel sonuçlar varsa, lütfen araştırmacıya bildiriniz.

Saygılarımızla

Gonca İlter

[REDACTED]

Çalışmaya kendi isteğimle dahil oluyorum. Anketleri istediğim zaman durdurabilir ve tamamlamayı bırakabilirim. Anket cevaplarımın bilimsel çalışmalarda kullanılmasını onaylıyorum.

Ankete ad- soyad bilgilerinizi yazmayınız .

1. Cinsiyet:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni Hal:

☐ Evli ☐ Bekar

3. Yaş::

4. Eğitiminiz

☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisans Üstü ☐ Diğer

5. Pozisyonunuz

☐ Hemşire ☐ Sorumlu Hemşire ☐ Süpervisor ☐ Müdür Yardımcısı

6. Şu an çalıştığınız iş yerinizdeki çalışma süreniz

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 ve üzeri yıl

7. Mesleki deneyiminiz süreniz

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 ve üzeri yıl

8.Hemşirelik mesleğini isteyerek mi yapıyorsunuz?

a) Evet b) Hayır

9.Şu anda hangi birimde çalışıyorsunuz?

- a) Dahili klinik
- b) Cerrahi klinik
- c) Yoğun Bakım
- d) Ameliyathane
- e) Acil Servis
- f) Diğer (açıklayınız).....

10) Bulunduğunuz birimde çalışma şekliniz nedir?

a) Sürekli gündüz b) Sürekli gece c) Hem gündüz hem gece

11) Çalıştığınız birimde olmaktan memnun musunuz?

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-İşime dair çok yoğun çalışıyorum.					
2-Tüm çabamı işime gösteriyorum.					
3-İşime çok fazla enerji ayırıyorum.					
4-İşimde iyi performans gösterebilmek için elimden gelenin en iyisini yapıyorum.					
5-İşimi zamanında ve hakkıyla bitirmek için elimden geldiğince çabalıyorum.					
6-İşime çok enerji sarf ediyorum.					
1-İşimi hevesle yapıyorum.					
2-Çalışırken kendimi enerjik hissediyorum.					
3-İşimle ilgili konulara merak duyuyorum.					
4-İşimle gurur duyuyorum.					
5-İşim hakkında olumlu duygular hissediyorum.					
6-İşim hakkında heyecan duyuyorum.					
1-Çalışırken zihnimin odak noktası daima işim oluyor.					
2-Çalışırken bütün dikkatimi işe veriyorum.					
3-Çalışırken, işime büyük bir ilgi gösteriyorum					
4-Çalışırken, kendimi kaybediyorum.					
5-Çalışırken işime konsantre oluyorum.					
6-Çalışırken, işle ilgili konularda çok titiz ve dikkatli oluyorum.					

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin size ne ölçüde uygun olduğunu belirtiniz.

(1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Kararsızım; 4= Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum)

1. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
2. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
3. İşte bir belirsizlik varsa daha çok en iyi olacak şeyin beklentisi içinde olurum.	1	2	3	4	5
4. Yapacağım işte bir terslik olması riski varsa da her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili durumların daima iyi taraflarını görürüm.	1	2	3	4	5
6. Benimle alakalı işler, genellikle benim istediğim şekilde gider.	1	2	3	4	5
1. Yönetimin katıldığı toplantılarda işimle ilgili kendimi rahatlıkla ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3. İşimle ilgili hedefler/ amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle (müşteri, tedarikçi vb.) iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5. Çalışma arkadaşlarıma bir konuda bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
6. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
1. Eğer kendimi işimle ilgili bir çıkmazda bulursam, bundan kurtulmak için birçok alternatif yol bulabilirim.	1	2	3	4	5
2. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımla peşinden gitmekteyim.	1	2	3	4	5
3. Herhangi bir problemin çözümü için birçok alternatif yol olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
4. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı buluyorum.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili mevcut amaçlarımla gerçekleştirmek için birçok alternatif yol deneyebilirim.	1	2	3	4	5
6. Bu aralar işime yönelik hedeflerimi yerine getirmekteyim.	1	2	3	4	5
1. İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu telafi edip devam etmek konusunda sorun yaşamıyorum.	1	2	3	4	5
2. Önceki iş tecrübelerimden deneyimli olduğumdan işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
3. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	1	2	3	4	5
4. Şayet zorunda kalırsam işimde “kendime” yeterim.	1	2	3	4	5
5. Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
6. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
1. İşim benim açımdan önemli bir tatmin kaynağı.	1	2	3	4	5
2. İşim iyi bir amaca hizmet etmekte.	1	2	3	4	5
3. İşimi neyin anlamlı yaptığını biliyorum.	1	2	3	4	5
4. İşimin hayatımın anlamına nasıl katkısı olduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
1. Ben işimi kişisel gelişimim için bir fırsat olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
2. İşim kendimi tanımama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3. İşim etrafımdaki dünyayı anlamlandırmaya yardımcı olur.	1	2	3	4	5
1. İşimin dünyada fark yaratmaya katkısı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Biliyorum ki işim dünyaya olumlu bir katkıda bulunuyor.	1	2	3	4	5
3. İşim daha önemli amaçlara hizmet ediyor.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı: Gonca

Soyadı: İLTER

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lisans: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi/ İşletme

Yüksek Lisans: Beykent Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Sağlık Kuruluşları
Yöneticiliği

Kocaeli Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü /İşletme Anabilim Dalı /Yönetim ve
Organizasyon