



**PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA OLUMLU
PSİKOLOJİK İKLİM ALGISININ İŞE ANGAJE
OLMA, PROFESYONELLİK VE YAŞAM
DOYUMUNA ETKİSİ**

Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN

**Doktora Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
2018**

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN

**PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA OLUMLU PSİKOLOJİK
İKLİM ALGISININ İŞE ANGAJE OLMA, PROFESYONELLİK VE
YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK**

ERZURUM - 2018



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



13/07/2018

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “**PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA OLUMLU PSİKOLOJİK İKLİM ALGISININ İŞE ANGAJE OLMA, PROFESYONELLİK VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ**” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim *.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

13.07.2018

Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN

* LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE

.....
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK danışmanlığında Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN tarafından hazırlanan bu çalışma 13 /07 / 2018 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Muhsin HALİS

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. M. Kürşat Timuroğlu

İmza:

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ	X
ÖNSÖZ.....	XIII
GİRİŞ	1
I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	1
II. ARAŞTIRMANIN TEORİK TEMELLERİ	5
III. ARAŞTIRMA SORULARI	7
IV. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ.....	9

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. PSİKOLOJİK İKLİM	11
1.1.1. Çevre Psikoloji Bağlamında Psikolojik İklim Kavramının Teorik Temelleri ve Çalışma Ortamının Anlamı	11
1.1.2. Psikolojik İklim	14
1.1.3. Örgüt İklimi	17
1.1.4. Psikolojik İklim Boyutları	19
1.1.4.1. Hiyerarşik İklim Modeli	22
1.1.4.2. Brown ve Leigh'in Psikolojik İklim Modeli	26
1.1.4.2.1. Destekleyici Yönetim.....	26
1.1.4.2.2. Rol Belirginliği	27
1.1.4.2.3. Katkı.....	28
1.1.4.2.4. Tanıma.....	28
1.1.4.2.5. Kendini İfade Etme	29
1.1.4.2.6. Zorluklarla Baş Edebilme	30
1.1.5. Olumlu Örgütsel Davranış Açısından Psikolojik İklim Algısı.....	31
1.2. OLUMLU ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA PSİKOLOJİK SERMAYE.....	32
1.2.1. Olumlu Psikoloji ve İş Hayatındaki Önemi	33

1.2.2. Olumlu Örgütsel Düşünce Okulu ve Olumlu Örgütler	36
1.2.3. Olumlu Örgütsel Davranış.....	37
1.2.4. Psikolojik Sermaye.....	38
1.2.5. Psikolojik Sermaye Boyutları.....	40
1.2.5.1. Öz yeterlilik	40
1.2.5.2. İyimserlik	44
1.2.5.3. Umut	47
1.2.5.4. Psikolojik Dayanıklılık	49
1.2.6. Örgütsel Bir Kaynak Olarak Psikolojik Sermaye ve Sürdürülebilir Rekabet Avantajına Etkisi	52
1.3. OLUMLU PSİKOLOJİK YAKLAŞIM BAĞLAMINDA OLUMLU ÖRGÜT ÇIKTILARI	56
1.3.1. İşe Angaje Olma Kavramı ve Alt Boyutlarının Kavramsal Açından Değerlendirilmesi	58
1.3.1.1. İşe Angaje Olma Kavramının Alt Boyutları.....	62
1.3.1.2. Çalışanların İşe Angaje Olma Düzeylerini Belirleyen Faktörler.....	63
1.3.1.2.1. Bireysel Kaynaklar.....	63
1.3.1.2.2. İş Kaynakları	64
1.3.1.3. Bütünleyici İşe Angaje Olma Yaklaşımı	65
1.3.2. Profesyonellik.....	69
1.3.2.1. Mesleki Profesyonellik ve Kavramın Sağlık Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi	74
1.3.3. Yaşam Doyumu Kavramı ve Teorik Kökeni.....	78
1.3.3.1. Öznel İyi Oluş.....	78
1.3.3.2. Yaşam Doyumu	80

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İKLİMİN HEMŞİRELERİN PROFESYONELLİKLERİ, İŞE ANGAJE OLMALARI VE YAŞAM DOYUMLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN ARACILIK ETKİSİ

2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	85
2.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	87

2.3 ARAŞTIRMANIN ÖN KABUL ve SINIRLILIKLARI.....	110
2.4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	111
2.4.1. Araştırma Evreninin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi	111
2.4.2. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi.....	113
2.4.3. Analiz Yöntemleri	115
2.5. ANALİZ VE BULGULAR.....	118
2.5.1. Demografik ve Olgusal Özelliklere İlişkin Bulgular	119
2.5.2. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Bulgular	120
2.5.2.1. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	120
2.5.2.2. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	122
2.5.2.3. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	124
2.5.2.4. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	127
2.5.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular	130
2.5.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	130
2.5.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	131
2.5.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	136
2.5.4. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	138
2.5.4.1. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	138
2.5.4.2. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	139
2.5.4.3. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	142
2.5.5. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Bulgular	144
2.5.5.1. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	144
2.5.5.2. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	145
2.5.5.3. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	148
2.5.5.4. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	152
2.5.4. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular	154
2.5.4.1. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	155
2.5.4.2. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	155
2.5.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	157
2.6. HİPOTEZ TESTLERİ	158
2.6.1. Yapısal Denklik Modelinin Analizi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Belirlemesi	162

2.6.1.1 Yapısal Modelin Belirlenmesi	162
2.6.1.2. Yapısal Modelin Analizi.....	163
2.6.1.3. Yapısal Modele İlişkin Değişkenler Arasındaki İlişkilerin ve Aracılık Rollerinin Belirlenmesi.....	165
2.7. DEMOGRAFİK VE OLGUSAL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	176
2.7.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu	176
2.7.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu.....	177
2.7.3. Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu	178
2.7.4. Eğitim Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu	181
2.7.5. Görev Yapılan Bölüm Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu	183
2.7.6. Hastanedeki Çalışma Süresi Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu.....	186
2.7.7. Mesleği Yerine Getirdikleri Süre Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu.....	187
SONUÇ.....	189
KAYNAKÇA	212
EKLER.....	253
EK 1. Anket Formu	253
EK 2. Atatürk Üniversitesi Etik Kurul Raporu	258
EK 3. Erzurum İli Kamu Hastaneleri Birliği İzin Yazısı	259
EK 4. Bootstrap Analizi: Standardize edilmiş Toplam Etkilerin Anlamlılığı.....	260
EK 5. Bootstrap Analizi: Standardize edilmiş Doğrudan Etkilerin Anlamlılığı	261
EK 6. Bootstrap Analizi: Standardize Edilmiş Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı.....	262
EK 7. Bootstrap Analizi: . Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı Alt Sınırları (BC).....	263

EK 8. Bootstrap Analizi: . Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı Üst Sınırları (BC)	264
EK 9. Bağımsız Değişkenin (Psikolojik İklimin) Aracı Değişkeni (Psikolojik Sermaye) Üzerindeki Eksine İlişkin Model Testi Sonuçları	265
EK 10. Aracı Değişkenin (Psikolojik Sermayenin) Bağımsız Değişkenler Üzerindeki Eksine İlişkin Model Testi Sonuçları	266
EK 11. Aracı Değişken Çıkarılarak Elde Edilen Model Testi Sonuçları	267
ÖZGEÇMİŞ	268



ÖZET

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK SERMAYE BAĞLAMINDA OLUMLU PSİKOLOJİK İKLİM
ALGISININ İŞE ANGAJE OLMA, PROFESYONELLİK VE YAŞAM
DOYUMUNA ETKİSİ****Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****2016, 268 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL****Prof. Dr. Muhsin Halis****Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN****Dr. Öğr. Üyesi M. Kürşad TİMURUĞLU**

Bu çalışmanın temel amacı, olumlu psikolojik iklim algısının işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmaya konu olan kavramlar, ilgili yazın çerçevesinde incelenmiş ve söz konusu kavramların birbirleri ile ne ölçüde ilişkili olabilecekleri araştırılmıştır. Gerçekleştirilen yazın taraması neticesinde ortaya konan yaklaşımlara dayanarak çalışanların olumlu psikolojik algılarının sahip oldukları psikolojik kaynakları artırması aracılığıyla işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu düzeylerini artırabileceği öngörülmüş ve araştırmaya ilişkin model bu doğrultuda oluşturulmuştur. Ortaya çıkarılan bu ilişki ağı, çalışmanın özgün bir niteliğe sahip olması ve bu nedenle ilgili yazına katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır. Söz konusu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinin test edilmesi amacıyla Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 286 hemşireden elde edilen veriler uygun istatistikî analizler ile değerlendirilmiştir. Elde edilen analiz bulguları doğrultusunda araştırmaya katılan hemşirelerin sahip oldukları olumlu psikolojik iklim algılarının işe angaje olmalarında, profesyonel davranış sergilemelerinde ve yaşam doyumları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu ve benzer bir etkiyi hemşirelerin psikolojik sermayelerini artırarak da ortaya çıkardığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik, Yaşam Doyumu

ABSTRACT**PHD THESIS****THE EFFECT OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CLIMATE ON WORK
ANGAGING, PROFESSIONALITY AND LIFE SATISFACTION IN THE
CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL****lke Hilal ÇELİK AğIRMAN****Thesis Advisor: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****2016, page: 268****Jri: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL****Prof. Dr. Muhsin Halis****Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****Prof. Dr. mer Faruk İŞCAN****Assist. Prof. Dr. M. KrŐad TİMURLU**

The main purpose of this study is to examine the role of psychological capital in the effect of positive psychological climate perception on work engagement, professionalism and life satisfaction. In accordance with this purpose, the concepts that are subject of the study are examined in the context of the relevant literature and how they could be related to each other are also investigated. Based on the results of the literature survey, it is anticipated that employees' positive psychological perceptions might increase the level of engagement, professionalism and life satisfaction through the increase of their psychological resources. This relationship network uncovered is vital since the research topic has an original nature and contributes to the related writing for this reason. Data obtained from 286 nurses working in the Erzurum Regional Training and Research Hospital (Blge Eğitim ve Araştırma Hastanesi) were evaluated with appropriate statistical analyzes in order to test the research model formed in line with the purpose of the study. In the direction of the obtained analysis findings, it was determined that the positive psychological climate perceptions of the nurses included in the research have a positive and significant effect on their work engagement, professional behavior exhibitions and life satisfaction and a similar effect was revealed by increasing the psychological capital of the nurses.

Keywords: Psychology Climate, Psychological Capital, Work Engagement, Professionalism, Life Satisfaction

KISALTMALAR DİZİNİ

ADN	: Adanmışlık
AED	: Ahlaki ve etik davranış
ANG	: İşe angaje olma
BNS	: Benimseme
DNÇ	: Dinçlik
DY	: Destekleyici yönetim
G	: Güvenirlilik
İY	: İyimserlik
KT	: Katkı ve tanıma
MD	: Mesleki duyarlılık
Ö	: Özgencilik
ÖA	: Özanlatım
ÖY	: Öz yeterlilik
PD	: Psikolojik dayanıklılık
Pİ	: Psikolojik iklim
PRO	: Profesyonellik
PS	: Psikolojik sermaye
RB	: Rol belirsizliği
S	: Sorumluluk
SD	: Samimi davranabilme
UM	: Umut
Ve diğ.	: ve diğerleri
YD	: Yaşam doyumu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Hiyerarşik Model	24
Şekil 1.2. Psikolojik Sermaye Boyutları	40
Şekil 1.3. Sermaye Türleri ve Örgüte Kattıkları Değerler	52
Şekil 1.4. Beşeri, Sosyal ve Psikolojik Sermayenin Yönetilmesi.....	56
Şekil 1.5. İşe Angaje Olmaya İlişkin Bütünleyici Bir Yaklaşım	68
Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	86
Şekil 2.2. Aracı Değişken Gösterim Şeması	117
Şekil 2.3. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	125
Şekil 2.4. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	127
Şekil 2.5. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli....	133
Şekil 2.6. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	135
Şekil 2.7. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	140
Şekil 2.8. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	142
Şekil 2.9. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Modeli	150
Şekil 2.10. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	152
Şekil 2.11. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	157
Şekil 2.12. Araştırmanın Yapısal Modeli	163
Şekil 2.13. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları	164
Şekil 2.14. Araştırma Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları	176

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türlerinin Değerlendirilmesi	54
Tablo 2.1. Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları	116
Tablo 2.2. Demografik ve Olgusal Özelliklere İlişkin Bulgular	119
Tablo 2.3. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi-1.....	120
Tablo 2.4. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi-2.....	121
Tablo 2.5. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	123
Tablo 2.6. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin DFA Uyum İndeksi Sonuçları	124
Tablo 2.7. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi sonuçları	126
Tablo 2.8. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	129
Tablo 2.9. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	131
Tablo 2.10. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin DFA Uyum İndeksi sonuçları	132
Tablo 2.11. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi sonuçları.....	134
Tablo 2.12. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	137
Tablo 2.13. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	139
Tablo 2.14. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin DFA Uyum İndeksi sonuçları.....	140
Tablo 2.15. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi sonuçları.....	141
Tablo 2.16. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	143
Tablo 2.17. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	145
Tablo 2.18. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	147
Tablo 2.19. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi sonuçları	149
Tablo 2.20. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi sonuçları	151
Tablo 2.21. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	154
Tablo 2.22. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	155
Tablo 2.23. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi sonuçları	156
Tablo 2.24. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	157

Tablo 25. Korelasyon Analizi.....	161
Tablo 2.26. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	165
Tablo 2.27. Yapısal Modelin Kestirim Sonuçları ve Modelden Elde Edilen Eşitlikler İle Etki Değerlerinin Açıklayıcılığı	166
Tablo 2.28. Yapısal Modele İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri	171
Tablo 2.29. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları.....	172
Tablo 2.30. Hipotez Testleri.....	175
Tablo 2.31. Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi.....	177
Tablo 2.32. Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi	178
Tablo 2.33. Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi.....	179
Tablo 2.34. Psikolojik İklim, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	180
Tablo 2.35. Eğitim Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi.....	182
Tablo 2.36. Psikolojik İklim Değişkenine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	183
Tablo 2.37. Görev Yapılan Bölüm Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi.....	184
Tablo 2.38. Psikolojik İklim ve Profesyonelliğe İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	185
Tablo 2.39. Hastanedeki Çalışma Süresi Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi	186

Tablo 2.40. Meslekte Geçirdikleri Süre Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi	187
Tablo 2.41. Psikolojik İklim ve Psikolojik Sermayeye İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	188



ÖNSÖZ

Doktora tezi olarak sunduğum bu alışma Prof. Dr. Atılhan Naktiyok yöneticiliğinde, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle çalışmamda bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, tez çalışmasının hazırlanmasında büyük bir emek ve titizlikle yol gösteren saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Atılhan Naktiyok'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca alışma ile ilgili önerileri ve destekleri için değerli hocalarım, Prof. Dr. Dursun Bingöl, Prof. Dr. Muhsin Halis, Prof. Dr. Ömer Faruk İşcan, Yrd. Doç. Dr. Kürşat Timuroğlu ve Doç Dr. Canan Nur Karabey'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın araştırma verilerini sağlamamda gösterdikleri büyük özveri ve sabırdan dolayı Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi yöneticileri ve hemşirelerine şükranlarımı sunarım.

Doktora öğrenimim süresince sağladıkları burs imkanı ile öğrenimime ilişkin hedeflerimi gerçekleştirmemdeki desteklerinden ötürü Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'na (TÜBİTAK) teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, gösterdikleri sabır, anlayış ve sonsuz desteklerinden ötürü değerli eşim ve biricik kızım Nevra Beril'e ve eğitim hayatım boyunca en güçlü desteğim olan sevgili annem Hülya elik ve babam Muhammer elik'e teşekkürü bir borç bilirim.

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan bilginin ve bilgiye götüren tüm kaynakların en önemli varlıklar olarak görüldüğü örgütler, geçmiştekinin aksine insan kaynağına daha fazla yoğunlaşmakta ve bu kaynağı en etkin şekilde kullanarak varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Çünkü içinde bulunduğumuz bilgi çağının örgütleri, çalışanlarının fiziksel gücünden ziyade bilişsel ve duyuşsal gücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle insan kaynağının verimli bir şekilde yönlendirilmesini sağlayan beşeri, sosyal ve psikolojik sermayenin geliştirilmesi bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Çalışanlarını en değerli varlıkları olarak gören örgütler; onların bilişsel, duyuşsal ve psikolojik kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaları için hangi stratejileri benimsemeleri gerektiğine odaklanmaktadırlar. İş yaşamındaki bu dönüşüm elbette örgüt ve yönetim yazınındaki yaklaşımların etkisinde şekil almaktadır. Özellikle bireylerin olumsuz nitelikleri yerine olumlu yönleri üzerine yoğunlaşan olumlu psikoloji hareketi, söz konusu bakış açısının kaynağını oluşturmaktadır.

Olumlu psikoloji, bireylerin yaşam kalitelerini arttıran ve onları yaşamlarının anlamsız ve kısır görünen olumsuz taraflarından uzaklaştıran, olumlu bireysel deneyimler ve özelliklerin tamamını ifade etmektedir (Seligman ve Csikzentmihalyi, 2000: 6). Bu bakımdan olumlu psikoloji kavramı hastalıklar ve olumsuz davranışlar yerine bireylerin olumlu davranışlarının incelenmesinin daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Böylece bireylerin olumlu yönleri geliştirilebilecek ve olumsuz davranışlar veya hastalıklar azaltılabilecektir. Olumlu örgütsel davranış ise, olumlu psikoloji etkisinde gelişen bir akımı ifade etmektedir. Dolayısıyla olumlu örgütsel davranış, çalışanların olumsuz davranışları ve zayıflıkları yerine olumlu tutum ve davranışlarına odaklanmaktadır.

Olumlu örgütsel davranış; ölçülebilen, gelişebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu yönelimli insan kaynakları ve psikolojik kapasitelerinin, örgütün amaçları doğrultusunda kullanılmasını sağlayan önemli bir performans gelişimidir (Luthans, 2002a). Herhangi bir psikolojik kapasitenin, olumlu örgütsel davranışın bir parçası olarak değerlendirilmesi için söz konusu kapasitenin olumlu olması ve çalışanların performans gelişimi açısından gelişmeye ve yönetilmeye uygun durumsal bir

nitelik taşınması gerekmektedir (Luthans ve Youssef, 2007). Söz konusu nitelikleri taşıyan kapasiteler ise psikolojik sermayenin ana yapısını oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi duruma özgü kapasitelerdir. Dolayısıyla olumlu örgütsel davranış yaklaşımı ile bireylerin psikolojik sermayeleri arasındaki kavramsal ilişki bu kapasitelere dayanmaktadır.

Öz yeterlilik, genellikle bireylerin kendilerine olan güven düzeyleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu bakımdan öz yeterlilik kavramı örgüt ortamında; çalışanların hedeflerine meydan okuması, zor görevlere talip olması, kendi kendini motive edebilmesi, hedefleri için çaba göstermesi ve engellerin üstesinden geleceğine ilişkin bir inanca sahip olması şeklinde kendini göstermektedir. (Stajkovic ve Luthans, 1998a, 1998b). Öz yeterliliği yüksek çalışanlar kendilerine zor görevler ve hedefler seçmekte, karşılarına çıkan sorunlara aldırmandan yollarına devam etmekte ve bu süreç boyunca kendi kendilerini motive etmektedirler. Diğer bir psikolojik kapasite, bireyin yaşadığı ve yaşayacağı, iyi veya kötü tüm olayları açıklama sürecinde kullandığı olumlu akıl yürütme ve atfetme şeklini ifade eden iyimserliktir (Luthans ve diğ., 2007a). İyimserlik de tıpkı öz yeterlilik gibi çalışanın hedefleri doğrultusunda azim göstermesi ve çabalamasını desteklemekle birlikte çalışana her zaman bir çıkış yolu bulabilmesinde ışık tutmaktadır. Olumlu psikolojik kapasitelerden umut ise bireyin başarı duygusuna ulaşmak amacıyla vasıta ve yollar aracılığı ile ortaya çıkardığı motivasyonel bir durumdur (Snyder, Irving ve Anderson, 1991). Bu nedenle umut, örgütsel hedefler doğrultusunda gayret gösteren çalışanların en önemli güç kaynaklarından biridir. Son olarak psikolojik dayanıklılık, bireyin uyum ve gelişme sürecinde karşılaştığı ciddi tehditlere rağmen, söz konusu süreçten olumlu sonuçlar elde edebilme kapasitesidir (Masten, 2001). Psikolojik dayanıklılık kapasitesinin bireyi bu açıdan güçlendirmesi ve zenginleştirilmesi, dayanıklılığın günümüz çalkantılı iş ortamları açısından önemli bir kaynak kapasitesi olabileceğini görüşünü doğurmaktadır.

Yukarıda ifade edilen psikolojik kapasitelere ilişkin bu nitelikler; öz yeterliliğin, iyimserliğin, umudun ve dayanıklılığın durumsal ve gelişime açık birer psikolojik kapasite olduklarını ve belirli şartlar doğrultusunda yönlendirilebileceklerini göstermektedir. Bu bakımdan olumlu bir örgütsel yapının ve sahip olduğu koşulların, çalışanın psikolojik sermayesine ilişkin kapasitelerini artırmada önemli bir durumsal faktör olduğu kabul edilmektedir.

Psikolojik sermayenin; olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranışın bir uzantısı olması sebebiyle araştırmaya konu olan değişkenler psikolojik sermaye bağlamında değerlendirilecektir. Bu sayede psikolojik iklim kavramı ile olumlu çıktılar olarak öngörülen işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu kavramları arasındaki ilişki Seligman'ın öncülüğü yaptığı olumlu psikoloji perspektifinden değerlendirilmiş olacaktır. Kavramların bu yaklaşım doğrultusunda ele alınışı ise çalışmaya özgün bir nitelik kazandıracaktır.

Psikolojik sermayenin bir öncülü olarak değerlendirdiğimiz psikolojik iklim kavramını Litwin ve Stringer (1968) çalışanın iş ortamı ile ilgili sahip olduğu algılarının tamamı şeklinde tanımlamaktadırlar. Dolayısıyla, çalışanın bağlı olduğu örgütün yapısının, süreçlerinin ve o örgüt içinde yaşanan olayların psikolojik olarak anlamlı temsilleri, örgüte ilişkin psikolojik algısını ifade etmektedir. Bu bakımdan çalışanların psikolojik iklim algıları, aynı zamanda örgüt içindeki olayları yorumlamalarını, olası sonuçları öngörmelerini ve sonraki eylemlerinin uygunluğunu ölçmelerini sağlayan bilişsel bir sürecin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların psikolojik iklime ilişkin algılarının olumlu yönde olması durumunda ise olumlu bir ruh haline sahip olmaları ve olumlu davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Çünkü olumlu psikolojik iklim algısı, çalışanın iyi oluşu, işe yönelik tutumu, motivasyonu ve nihayetinde performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Parker, 2003). Bununla birlikte psikolojik iklim, bireysel davranışların örgütsel kimlik ile örtüşmesine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla, olumlu psikolojik iklim algısına sahip çalışanların olumlu örgütsel davranışları gösterme ihtimallerinin, diğerlerine göre daha yüksek olacağı söylenebilecektir. Bu doğrultuda ilgili çalışmada olumlu psikolojik iklim algısının çalışanların işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu düzeyleri ile olumlu yönlü bir ilişkiye sahip olacağı öngörülmüştür. Söz konusu bu üç değişkenin çalışma çerçevesinde ele alınma nedenleri ise şu şekilde ifade edilebilecektir:

İşe angaje olma kavramı, çalışanların iş görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili psikolojik bir bağlantı olarak kabul edilmektedir (Christian ve diğ., 2011). Öyle ki bu bağlantı çalışanın tüm kaynaklarını (Kahn, 1990) işi için kullanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işe angaje olmanın bu psikolojik yönü çalışma çerçevesinde değerlendirilen değişkenler ile arasında güçlü bir ilişki olabileceği tahmini doğurmaktadır. İşe angaje olmanın çalışma kapsamında ele alınma nedenlerinden bir diğeri ise kavramın henüz yeni

olması bakımından çalışmanın ilgili yazına bir katkı sağlanabileceği görüşüdür. Son olarak, tükenmişliğin tam zıttı bir kavram olan işe angaje olmanın örgütsel davranış alanını etkilediği iş yaşamı üzerinde olumlu bir algı ortaya çıkarabilecek nitelikte oluşu kavramın, çalışma kapsamında değerlendirilmesine neden olmuştur. Tükenmişliğin son yıllarda popüler bir kavram olmasından dolayı, çalışanlar yaşadıkları sorunların kaynağına kolaylıkla tükenmişliği koyabilmekte ve bir nevi kavramın iş hayatı ve toplum üzerindeki algısının arkasına saklanabilmektedirler. Bu nedenle tükenmişlik kavramının bu olumsuz etkisini kırmada işe angaje olmanın anlam ve değerinin vurgulanması önemli olabilecektir.

Çalışmada ele alınan bir diğer değişken son yıllarda önemi giderek artan profesyonellik kavramıdır. Profesyonellik, mesleki uygulamaları etkileyen ideolojik, davranışsal, entelektüel ve epistemolojik temelli bireysel bir duruşu ifade etmektedir (Evans, 1999). Bu nedenle profesyonellik, bireyin algı ve tutumlarının bir yansıması şeklinde ortaya çıkan mesleğin davranışsal yönünü ifade etmektedir (Senapaty ve Bhuyan, 2014). Profesyonellik kavramının bu denli derin bir algısal yapıya sahip oluşu hem psikolojik iklim hem de psikolojik sermaye ile ilişkili olacağını düşündürmektedir. Dolayısıyla kavram araştırmaya dâhil edilerek örgütsel davranış yazını açısından kavramın öncüllerine ilişkin bir değerlendirme yapılabilecek ve ilgili yazına özgün bir katkı sağlayabilecektir.

Son olarak yaşam doyumu kavramı “mutlu çalışan, üretken çalışan” (Wright ve Cropanzano, 2004) savı doğrultusunda çalışma modeline dahil edilmiştir. Olumlu psikolojinin önemli kavramlarından biri olan yaşam doyumu bireyin yaşamı ile ilgili genel tatmin düzeyini ifade etmektedir. Bu bakımdan olumlu bireysel bir çıktı olarak ele alınsa da bireylerin iş performansını ve iş tatminini olumlu yönde etkilemesi bakımından olumlu örgütsel bir çıktı olarak da değerlendirilmektedir. Bu da söz konusu çalışmaya iki taraflı bir bakış açısı kazandırabilecektir. Nitekim çalışmanın temel amaçlarından biri de olumlu psikolojik yaklaşımı doğrultusunda hem örgütün hem de çalışanlarının mutluluk veya memnuniyet düzeylerinin artırılmasında psikolojik iklim ve psikolojik sermayenin ne derece etkili olduğu tespit etmektir.

Tüm bu görüşler doğrultusunda oluşturulan araştırma modelini test etmek amacıyla Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapmakta olan

hemşirelerden gönüllülük esasına dayanarak toplanan verilerinden faydalanılmıştır. Bu bakımdan, araştırma modeli hemşirelerin kendilerinden beklenen profesyonellik ve işlerine angaje olma düzeylerine ulaşabilmeleri ve bu süreci psikolojik olarak yıpranmadan, yaşamlarından memnun bir şekilde sürdürebilmelerini olumlu psikolojik iklim algıları doğrultusunda değerlendirmektedir. Aynı zamanda hemşirelik mesleğinin duygusal bir çaba ve emek gerektirmesi nedeniyle hemşirelerin psikolojik kaynaklarının zenginliğinin bu süreci ne ölçüde desteleyeceği araştırma modeline ilişkin bir diğer sorunsalı ifade etmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN TEORİK TEMELLERİ

“Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının Çalışanların İşe Angaje Olmaları, Profesyonellikleri ve Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmada; genel itibariyle olumlu psikoloji bağlamında örgüt ve çalışan arasındaki etkileşim incelenmektedir. Bu bağlamda söz konusu çalışma; çalışanın iyi oluşu, profesyonel kimliği, işiyle bütünleşmesi ve psikolojik kapasitesinin bir öncülü olarak tahmin edilen olumlu psikolojik iklim algısı temelinde oluşturulmuştur.

Psikolojik iklim kavramı, çalışanların örgütlerine ilişkin algılarının bir toplamını ifade etmektedir. Dolayısıyla bu algının yönü çalışanların duyguları, tutumları ve davranışları üzerinde yönlendirici bir etkiye sahip olacaktır. Nitekim kavramla ilgili önemli çalışmalarıyla bilinen, James ve James (1989) de bireylere ilişkin bu algıların zaman içinde öznel değer ve yargılara dönüştüğünü ifade etmekte ve bireylerin sahip oldukları bu öznel değerlerin, duygusal değerlendirmelerinde önemli bir rolü olduğunu ve çevresel faktörlere bu değerler doğrultusunda tepkiler verdiklerini vurgulamaktadırlar. Sonuç itibariyle bireyin kendi perspektifinden iyi oluşu, dayanıklılığı, güçlü oluşu ve başarılı oluşu; örgüt perspektifinden ise angaje oluşu, profesyonel davranış sergileyişi, bağlılığı, işe katılımı, yüksek performansı gibi olumlu çıktıların tamamının temelinde, çalışanın sahip olduğu algıların yönlendirdiği bilişsel ve duygusal süreçler yatmaktadır. Bu kadar önemli bir yere sahip çalışan algısı bu bakımdan olumlu bir şekilde yönlendirilmelidir. Söz konusu yönlendirme ise örgütün, çalışanlarının olumlu psikolojik iklim algılarına sahip olmalarını sağlaması ile mümkün olabilecektir.

Brown ve Leigh'e (1996) göre olumlu psikolojik iklim algısı; örgüt yönetimin destekleyici bir yönetim tarzına sahip olması, çalışanlarından beklediği rol gereklerini net bir şekilde ifade etmesi, çalışanlarının katkıları ile ilgili geribildirimde bulunması ve bu katkıları tanıyıp takdir etmesi, çalışanlarının kendilerini ifade edebilmesine olanak sağlaması ve çalışanlarına verdikleri görevlerin nitelikleri ile onlara zorluklarla baş edebildiklerini hissettirmesi ile mümkün olabileceğini savunmaktadırlar. Bu tarz bir yönetim yaklaşımının çalışan üzerinde olumlu bir algı oluşturması ile çalışan üyesi olduğu örgütü benimseyip hedeflerini içselleştirebilecek ve dolayısıyla örgütün arzu ettiği tutum ve davranışları sergileyebilecektir. Nitekim ilgili yazın taraması bu tutum ve davranışlardan biri olarak işe angaje olma kavramının altını çizmektedir.

İşe angaje olma kavramını Kahn (1990), örgüt üyelerinin sahip oldukları iş rollerine bağlılıkları şeklinde tanımlamaktadır. Söz konusu bağlılık çalışanın sahip olduğu fiziksel, bilişsel ve duygusal tüm kaynaklarını iş rolleri için kullanması anlamına gelmektedir. İlgili yazına göre işlerine angaje olma düzeyi yüksek çalışanlar, işlerine derinden bağlı ve istekli olduklarından örgütün hedefleri doğrultusunda yüksek bir performans sergileyebileceklerdir. Bu bağlamda işe angaje olma kavramının bireysel bir tecrübe olmasına rağmen önemli ölçüde olumlu örgütsel çıktılar ortaya koyduğu ve bu nedenle olumlu bir psikolojik iklim tarafından beslenmesi gerektiği ifade edilebilecektir.

Bu çalışmada, profesyonel davranışın da olumlu psikolojik iklimin ortaya çıkardığı olumlu örgütsel davranışlardan biri olabileceği öngörülmüştür. Bahsi geçen öngörüye ilişkin yazında herhangi bir araştırmaya rastlanmamasına rağmen kavramının yapısının; çeşitli nitelikler, tutumlar, etkileşimler ve davranışları kapsayan içselleştirilmiş değerler ve inançlardan oluşması (Swisher ve Page, 2005) sebebiyle profesyonelliğin psikolojik kaynaklara bağlı olarak değişim gösterebileceği tahmin edilmiştir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip çalışanın yaptığı işten coşku ve heyecan duyması, işinin temel yapısını oluşturan normlara ve ahlak kurallarına uyması ve görev tanımı doğrultusunda davranış sergilemesi aracılığıyla profesyonel bir kimlik kazanabileceği ifade edilebilecektir.

Olumlu psikolojik iklim algısının çalışan açısından olumlu getirileri arasında psikolojik sermaye ile yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olabileceği çalışmanın savunduğu diğer görüşlerdir. Psikolojik sermaye ve yaşam doyumun düzeylerinin yüksek

olduğu çalışanların olumlu örgütsel davranış ve yüksek performans sergilediklerine ilişkin araştırma sonuçları ışığında ise bu olumlu çıktılar aynı zamanda örgüt açısından da önemli çıktılar oldukları ifade edilebilecektir.

Çalışanların genel yaşam doyumlarının da olumlu psikolojik iklim algısına bağlı olarak değişebileceği öngörülmüştür. Söz konusu ilişkiye yönelik akademik literatürde yer çalışmaların da bu öngörüğü destekler nitelikte olduğu saptanmıştır. Yaşam doyum kavramı bireylerin tüm yaşamları ile ilgili genel tatmin düzeylerini ifade etmektedir. Ancak bireyin genel yaşamına ilişkin yargısı farklı yaşam alanlarına ilişkin mutluluğu ile yakından ilişkilidir (Eid ve Diener, 2004). Bu bakımdan bireyin iş ve evlilik doyumları gibi yaşamına ilişkin belirli alanlardaki memnuniyeti genel yaşam tatminini etkilemektedir. Dolayısıyla olumlu psikolojik iklimin iş doyumunu artırarak çalışanların genel yaşam doyumunu düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, psikolojik sermaye kavramı bireyin psikolojik kapasitelerini ifade eden öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın birleşiminden oluşan bir üst faktörü temsil etmektedir (Luthans, 2002a). Dolayısıyla, kavramı oluşturan bu kapasiteler bireyin bilişsel, duygusal ve psikolojik kaynakları doğrultusunda şekillenmektedir. Nitekim ilgili yazında olumlu psikolojik iklim faktörlerinin çalışanların psikolojik sermayeleri ile ilişkisini inceleyen araştırmalara ilişkin sonuçlar da iki kavramın birbirleri ile ilişkili olabileceklerini gösterir niteliktedir. Bireyin olumlu psikolojik kaynaklarının yüksek oluşu ise hem bireysel hem de örgütsel açıdan birçok olumlu tutum ve davranışın ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu bakımdan olumlu psikolojik iklimin psikolojik sermayeyi artırması aracılığıyla da çalışanların işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunu düzeylerini artırabileceği tahmin edilmektedir. Söz konusu görüş ve tahminler ise bu çalışmaya ilgili yazın doğrultusunda özgün bir nitelik kazandırmaktadır. Özellikle profesyonellik ve profesyonelliğe ilişkin değerlerin örgütsel davranış nezdinde ele alınıp psikolojik iklim ve psikolojik sermaye ile ilişkilendirilmesinin ilgili yazına bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

III. ARAŞTIRMA SORULARI

Çalışanların olumlu psikolojik iklim algılarının; işlerine angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunu düzeyleri ile ne ölçüde ilişkili olduğu ve söz konusu

ilişkinin varlığında çalışanların psikolojik sermayelerinin bir rol oynayıp oynamadığı belirlemeyi amaçlayan çalışmaya ilişkin araştırma modeli ilgili teorik yaklaşımlar ışığında şu soruların cevabını aramaktadır:

1. Araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin bir parçası oldukları örgütlerine ilişkin psikolojik iklim algıları ne yöndedir?
2. Hemşirelerin psikolojik sermayeleri ve sermayelerine ilişkin kapasiteleri hangi düzeydedir?
3. Hemşirelerin işlerine angaje olma düzeyleri ne ölçüdedir?
4. Hemşireler mesleklerine ilişkin profesyonel değerlere ne kadar bağlıdırlar?
5. Hemşirelerin genel anlamda yaşamlarına ilişkin doyumları hangi düzeydedir?
6. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile psikolojik sermayeleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
7. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile işlerine angaje olma düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
8. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile profesyonellik düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
9. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile yaşam doyumları düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
10. Hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
11. Hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki profesyonellik düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
12. Hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumları düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?
13. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile işlerine angaje olmaları arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzeyleri nasıl bir rol oynamaktadır?
14. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile profesyonellik düzeyleri ilişkide psikolojik sermaye düzeyleri nasıl bir rol oynamaktadır?

15. Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile yaşam doyumu düzeyleri ilişkide psikolojik sermaye düzeyleri nasıl bir rol oynamaktadır?
16. Hemşirelere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin demografik özellikleri ile mesleğini ne kadar süredir yaptığı, bulunduğu hastanede ne kadar süredir çalıştığı ve görev yaptığı bölüme ilişkin olgusal özellikleri; örgütlerine ilişkin psikolojik iklim algılarında bir fark meydana getirir mi?
17. Hemşirelere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin demografik özellikleri ile mesleğini ne kadar süredir yaptığı, bulunduğu hastanede ne kadar süredir çalıştığı ve görev yaptığı bölüme ilişkin olgusal özellikleri; hemşirelerin örgütlerine ilişkin psikolojik sermaye algılarında bir fark meydana getirir mi?
18. Hemşirelere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin demografik özellikleri ile mesleğini ne kadar süredir yaptığı, bulunduğu hastanede ne kadar süredir çalıştığı ve görev yaptığı bölüme ilişkin olgusal özellikleri; hemşirelerin işe angaje olma düzeylerinde bir fark meydana getirir mi?
19. Hemşirelere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin demografik özellikleri ile mesleğini ne kadar süredir yaptığı, bulunduğu hastanede ne kadar süredir çalıştığı ve görev yaptığı bölüme ilişkin olgusal özellikleri; hemşirelerin mesleki profesyonellik düzeylerinde bir fark meydana getirir mi?
20. Hemşirelere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin demografik özellikleri ile mesleğini ne kadar süredir yaptığı, bulunduğu hastanede ne kadar süredir çalıştığı ve görev yaptığı bölüme ilişkin olgusal özellikleri; hemşirelerin yaşam doyumu düzeylerinde bir fark meydana getirir mi?

IV. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ

Çalışanların üyesi oldukları örgüte ilişkin sahip oldukları olumlu psikolojik iklim algılarının işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik sermayelerinin rolünü belirleme amacıyla hazırlanan tez çalışması iki bölümden oluşmaktadır.

İlk bölüm, araştırma modelini oluşturan değişkenlerin kavramsal açıklamalarının yer aldığı kuramsal çerçeveyi içermektedir. Bu bağlamda psikolojik iklim, olumlu

örgütsel davranış ve psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve son olarak yaşam doyumu kavramları teorik kökenleri ve sonuçları doğrultusunda ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümü ise çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan araştırma modeline ilişkin değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen yazın taraması, hipotez oluşturma aşaması ve söz konusu ilişkiyi ölçmek amacıyla gerçekleştirilen bir takım istatistiki uygulamaları ve analizleri kapsamaktadır. Son olarak elde edilen analiz sonuçları neticesinde araştırma modeline ilişkin hipotezler değerlendirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. PSİKOLOJİK İKLİM

Çalışmanın bu kısmında psikolojik iklim kavramının açıklanması amacıyla öncelikle iklim kavramının teorik temeline kaynak oluşturan çevre psikolojisine değinilecektir. Bir sonraki adımda psikolojik iklim ve örgütsel iklim kavramları açıklanacaktır. Son olarak psikolojik iklimin temel alt boyutlarına değinilerek kavramın olumlu örgütsel davranış açısından önemi değerlendirilecektir.

1.1.1. Çevre Psikoloji Bağlamında Psikolojik İklim Kavramının Teorik Temelleri ve Çalışma Ortamının Anlamı

Yirminci yüzyılın son dönemlerinde psikolojinin tanımlayıcı bir niteliği olarak ortaya çıkan bilişsel devrim, bireyin sahip olduğu algıların gösterdiği tepkiler üzerinde etkili olduğu ve bu etkide çevresel uyaranların önemli bir rol üstlendiği görüşüne dayanmaktadır. Bahsi geçen bu rol ise çevrenin her bireyin sahip olduğu kavrayışa göre şekillendiği psikolojik bir anlam olarak ortaya çıkarmasından kaynaklanmaktadır (James ve diğ., 2008: 5). Dolayısıyla, çevrenin bireyin algısı ve anlamlandırması üzerindeki etkisi, bireyin bilişsel özelliklerine göre şekillenmektedir. Bu bakımdan, söz konusu etki her birey için farklı ve şahsa özgüdür. Bireyin çevresi ile olan bu etkileşimi psikoloji biliminin bir alt dalı olan çevre psikolojisi tarafından incelenmektedir. Çevre psikoloji, Gifford (2002) tarafından fiziksel çevre ile insan davranışları arasındaki karşılıklı etkileşimi inceleyen bir bilim dalı olarak tanımlanmıştır. Çevre psikolojisinin teorik kökenleri temelde, Barker'ın (1968) davranış ortamı kuramına, Lewin'in (1936) yaşam alanı kuramına ve son olarak insan davranışlarının esasında bir uyaran neticesinde tepki olarak gerçekleştiğini ve mekânsal öğrenmenin, öğrenilmiş sinirsel örüntüler ve temsiller aracılığı ile gerçekleştiğini savunan Tolman'ın görüşlerine dayanmaktadır (Göregenli, 2018, 4).

Çevre psikoloji alanının öncü isimlerinden Lewin (1951) davranışın, bireyin çevresi ile arasında ortaya çıkan ilişkinin bir fonksiyonu olduğunu ifade etmektedir. Lewin, bu

görüşünü yaşam alanı yaklaşımı (Lewin, 1936) doğrultusunda şekillendirmiştir. Lewin'ın (1936) yaşam alanı yaklaşımına göre bireylerin yaşamlarını sürdürdükleri alan, kendini oluşturan her bir parçanın birbiri ile etkileşiminden oluşan dinamik bir sistemdir. Bu bakımdan, bu dinamik sistemde yaşanabilecek en küçük değişim tüm sistemi etkileyecektir. Sistemin en önemli parçası olan insan da elbette tüm bu değişimlere bilişsel, duygusal ve psikolojik bir tepki verecektir. Ittelson (1973) ise birey ile mekan arasındaki ilişkiyi yaşanmışlığa dayandırmakta ve bu yaşanmışlığın; öznel, eşsiz ve karşılıklı olarak dönüştürücü olduğunu savunmaktadır. Bununla birlikte Prohansky ve çalışma arkadaşları (1976), fiziksel çevrenin bireyin davranışını üzerindeki etkisinin önemli ölçüde, o fiziksel çevrenin sosyal özellikleri ile de ilgili olduğunu savunmakta ve bireylerin yapılandığı fiziksel çevrenin fiziksel olduğu kadar sosyal bir olgu olduğunu ifade etmektedirler. Bu bakımdan, çevre psikolojisinin fiziksel çevre ile ilişkili olmasının yanı sıra sosyal çevre ile de ilişkili bir alan olduğu söylenebilir (Göregenli, 2018: 4).

Osgood, Suci ve Tannenbaum (1957), bireylerin çevrelerindeki nesnelere yükledikleri anlamları değerlendirmek amacıyla üç boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir. Ancak ilgili yazında, bireylerin çalışma ortamı algılarını ölçmek üzere gerçekleştirilen araştırmalar, bu üç boyuttan yalnızca “anlam yüklü nesnelere” boyutu üzerinde durmaktadır (James ve diğ., 2008: 5). Söz konusu boyut, bireyin etrafındaki herhangi bir nesneye anlam yükleyerek o nesneyi “iyi” veya “kötü” şeklinde nitelendirmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla, çalışanın örgüt ortamındaki nesnelere ve şartları iyi veya kötü şeklinde nitelendirmesinin, çalışma ortamı ile ilgili genel değerlendirmelerini ifade ettiği söylenebilir. Osgood ve çalışma arkadaşları (1957) bireyin çevresine yüklediği çeşitli anlamları tanımlamak amacıyla duyuşsal değerlendirme unsurlarına odaklanırken Jones ve James (1979) ve benzer şekilde James, James ve Ashe (1990) ise bireyin çevresine yüklediği anlamı bilişsel unsurlara dayandırmaktadırlar. Bilişsel yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, temelde iyi veya kötü tarzında bir nitelendirme yapılmadan önce; belirsizlik, sadakat, işbirliği, eşitlik, rasyonellik, stres gibi psikolojik yapıların çevresel nesnelere ve olayları yorumlamada dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bahsi geçen her iki yaklaşımın birbirleri ile ilişkili olduğu varsayılmaktadır (James ve diğ., 2008: 5). Çünkü nesnelere yüklenen anlamın dış uyaranlara atfedilmesi, daha önceden kaydedilmiş zihinsel temsillerin, duyuşsal bilgiyi yorumlamak amacıyla kullanılmasını ifade etmektedir. Bu yorumlama süreci anlam analizi olarak

adlandırılmaktadır (Mandler, 1982: 5). Bilişsel süreçler açısından anlam analizi, bireylerin algılama sürecindeki tanım ve değerlendirmelerini kapsamaktadır. Bireyler, çevresel özellikleri ayırt etmek ve tanımlamak için çevrelerindeki nesnel özellik ve yapılarını kullanmaktadırlar (James ve diğ., 2008: 7). Örgütsel yazın bu anlam analizi sürecinin yalnızca örgüt içerisindeki olaylar, nesnel, süreçler ve yapılar gibi iş çevresine ilişkin uyaranlarını değerlendirmektedir (James ve diğ., 2008: 6).

Örgütsel çalışmalarda da çevrenin anlamlandırılması ve tanımlanması bireysel algıya dayanmaktadır. Örneğin çalışma gruplarının büyüklüğü ya da çalışma alanının sıcaklığı gibi fiziksel özelliklerin değerlendirilmesi daha nesnel ölçümlere dayanmaktadır. Ancak örgüt üyelerinin adalet algısı veya birbirleri ile ilişkileri gibi özellikler bireylerin algılarına göre değerlendirilmektedir. Jones ve James (1979) bu değerlendirmelerin öznel ve yargısal bir bileşene sahip olduğunu ifade etmektedir. Ancak araştırmacılar, bireyin algısı doğrultusunda tanımlanan; karar verme, uzmanlaşma, kural ve yönetmeliklerin formalitesi, teknolojik karmaşıklık gibi fiziksel olmayan değişkenlerin de değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Değerleme süreci tarafından oluşturulan değer odaklı ve öznel anlamlar, değerlendirici anlam (Mandler, 1982), duyuşsal anlam (Osgood ve diğ. 1957), duygusal olarak anlamlı bilinç (Reisenzein, 1983; Schacter ve Singer, 1962), bilişsel değerlendirme (Lazarus ve Folkman, 1984) ve psikolojik iklim (James ve Jones, 1974) gibi birçok değişik kavramla ifade edilmektedir (James ve diğ., 2008: 7)

James ve James (1989) değerlendirme kavramını, gözlemlenen psikolojik iklim algılarının, çalışma ortamlarının bireyler için önemini ve anlamını değerlendiren algılar olarak tanımlamaktadırlar. Bireyin herhangi bir varlığa verdiği önem ve yüklediği anlam ise birey açısından o varlığın kişisel bir değer taşıması ile ilgilidir. Bu noktada kullanılan kişisel değer ifadesi ise iyi oluşuna katkı sağlaması bakımından bireyin istediği ve elde etmeye çalıştığı olgu şeklinde tanımlanmaktadır (Locke, 1976: 1304). Çalışma ortamı açısından değerlendirildiği takdirde ise kişisel değer bireyin anlam yüklediği şeyin iş ile ilgili iyi oluşuna ne ölçüde katkı sağladığı ile ilişkilidir. Çünkü bireylerin çalışma ortamlarına atfettikleri anlam ve önem, aynı zamanda çalışma ortamlarını tanımlayan değeri ifade etmektedir. Özetle, kişisel değerler, çalışma ortamının niteliklerini, birey açısından taşıdığı öneme göre değerlendirmek için kullanılan kriterleri üretir (James ve diğ., 2008: 8). Söz konusu anlam yükleme ve değerlendirme eylemi ise temelde çalışanın

iş ortamının, bireyin şahsi mutluluğuna ne ölçüde katkı sağladığına ilişkin yargılarına dayanmaktadır. Bu bakımdan bilişsel değerlendirme, Rotter (1981), Ekehammer (1974) ve Endler ve Magnusson (1976) gibi yazarlar tarafından bireyin etkileşim içinde olduğu ortamın anlamlandırılmasında çok önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Çevre psikolojisinde, insanların fiziksel çevrelerine atfettikleri çeşitli anlamların tümü “psikolojik ortam” olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel bağlamda ise James ve Jones (1974) insanların işlerine, iş arkadaşlarına, liderlerine, maaşlarına, performans beklentilerine, ilerleme fırsatlarına ve benzeri örgütsel faktörlere atfettikleri anlamları ifade edebilmek için “psikolojik iklim” teriminin kullanılmasını önermişlerdir (James ve diğ., 2008: 5). Bu bağlamda bireyin iş çevresi ile etkileşimi neticesinde ortaya çıkan algılarına odaklanan psikolojik iklim kavramının ayrıntılı bir açıklamasına aşağıda yer verilmektedir.

1.1.2. Psikolojik İklim

Çevre psikoloji bağlamında, bireyin çalışma ortamını ile ilgili algıları ve bu algılara dayanarak iş ortamı ile ilgili çeşitli anlamlandırma ve değerlendirmelere sahip olması, genel olarak psikolojik iklim kavramı ile ifade edilmiştir. Bu bakımdan, kavrama ilişkin ortaya çıkan çoğu tanımlama da temelde bu yaklaşımı merkez alarak geliştirilmiştir. İklim kavramını üzerinde çalışan ilk isimlerden Litwin ve Stringer’a (1968) göre psikolojik iklim, çalışanın iş ortamı ile ilgili sahip olduğu algılarının tamamıdır. James, Hater Gent ve Burini (1978) psikolojik iklimi, bir durumun bireyde oluşturduğu psikolojik olarak anlamlı bilişsel temsillerin tamamı şeklinde tanımlamaktadırlar. James ve Sells (1981), psikolojik iklimi çalışanların iş çevrelerine yükledikleri bireysel veya sonradan edinilmiş anlamın bilişsel bir betimlemesi şeklinde ifade etmektedirler. James, James ve Ashe (1990) kavramı; çalışanın iş ortamının önemi ve anlamı doğrultusunda örgütsel çevresine atfettiği değer şeklinde açıklamaktadırlar. Brown ve Leigh (1996) ise psikolojik iklimin bireylerin çalışma ortamlarını anlamlı ve güvenli bulma düzeylerini ifade ettiğini belirtmektedirler. Özetle, bireylerin psikolojik iklim algıları, örgüt ortamında yaşanan olaylar ile çalışanların davranışları arasında bir bağlantı kurmaktadır (Parker ve diğ., 2003: 2).

Psikolojik iklim, bir bireyin bağı ve ilişkili olduğu örgütün yapısının, süreçlerinin ve o örgüt içinde yaşanan olayların psikolojik olarak anlamlı temsillerini içermektedir (Parker ve diğ., 2003: 390). Psikolojik iklim algıları, aynı zamanda bireyin olayları yorumlamasını, olası sonuçları öngörmesini ve sonraki eylemlerinin uygunluğunu ölçmesini sağlayan bilişsel bir süreci ifade etmektedir (Jones ve James, 1979: 202). Bu bağlamda, araştırmacılar tarafından psikolojik iklimin bireyin bilişsel yapılarına dayanan kişisel ya da örgütsel değerlerini (Burke, ve diğ., 1992; James ve James, 1989; James, James ve Ashe, 1990; Kopelman, Brief ve Guzzo, 1990) yansıtan örgüt içindeki olayların bir yorumu olduğu ileri sürülmektedirler (Parker ve diğ., 2003: 391). James ve Jones (1974) da çalışanların meslekleri, iş arkadaşları, yöneticileri, ücretleri, terfi olanakları, örgütsel güven ve adalet gibi benzer örgütsel kavramlara genel bir anlam yükleyebilmek için psikolojik iklim kavramının kullanıldığını ifade etmektedirler.

Bireyin çalışma ortamı ile ilgili algılarının olumlu yönde olması, yani çalışma ortamında olumlu bir psikolojik iklimin olduğuna ilişkin yargısı neticesinde; olumlu bir ruh halinde olacağı ve olumlu davranışlar sergileyebileceğini beklenmektedir. Bu durum ise psikolojik iklim kavramının memnuniyet gibi olumlu kavramlarla karıştırılmasına neden olmaktadır. İlgili yazında söz konusu duruma dikkat çeken çalışmalarında James ve Jones (1974), bireylerin çalışma ortamları ile ilgili algılarının memnuniyet kavramından net bir şekilde ayrıldığını ve psikolojik iklimin bireylerin çalışma ortamları ile ilgili genel tanımları olduğunu vurgulamaktadırlar. James (1982) psikolojik iklimin, bireylerin olaylara ilişkin algılarının, psikolojik olarak anlamlı temsillere dönüştüğü, psikolojik süreçleri vurgulaması gerektiğini öne sürmüştür. Bu bakımdan, psikolojik iklim örgütsel olayların anlamının bir yorumunu temsil ederken, memnuniyet bu yorumun olumlu yönde olması durumunda ortaya çıkan bir sonuçtur. James ve James (1989), bu yorumsal süreçlerin Locke'un (1976) öne sürdüğü gizli psikolojik değerleri, yani; açıklık, uyum, adalet, meydan okuma, bağımsızlık ve sorumluluk, yapılan işi kolaylaştırma, destek ve tanıma ile sıcak ve samimi sosyal ilişkiler gibi talepleri yansıtılabileceği düşüncesindedir (Parker, 1999: 258)

Psikolojik iklime ilişkin kavramsal bir karışıklığa önlem olabileceği düşüncesi ile James ve çalışma arkadaşları (1977) kavrama ilişkin temel varsayımlar ortaya koymaya çalışmışlardır. Ele alınan bu varsayımlar daha sonra Jones ve James (1979) tarafından

daha kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Jones ve James' e (1979) göre psikolojik iklimin temel varsayımları aşağıdaki gibi açıklamaktadır (James, Harter ve diğ., 1978: 784-785):

- I. Psikolojik iklim; algı temelli, psikolojik olarak işlenmiş bir olguyu temsil eder. Gerçekte bir bireyin "bildiği" yani algıladığı durum, esasında kendi bilişsel yapılarının bir ürünüdür. Psikolojik iklimi bilişsel yapıların bir ürünü olarak tanımlamak; bilişsel filtreleme, soyutlama, genelleme ve yorumlama gibi çeşitli sistemleri bu sürece dâhil etmektedir. Psikolojik iklim kavramının birincil önceliği, bu süreçlerin, psikolojik olarak birey için anlamlı olan bir durumun yorumunu yansıtan bilişsel temsillere yol açmasıdır. Örneğin; bireyin çalıştığı ortamla ilgili belirsiz, zorlayıcı, çatışan ya da tam tersi işbirlikçi, kolaylaştırıcı, adil, arkadaş canlısı, destekleyici, güven verici gibi nitelendirmeleri bireyin kendine has bilişsel sürecinin bir sonucudur. Nitekim bireyler durumları, yalnızca belirli durumsal özelliklerin nesnel tanımları açısından değil, kendileri için psikolojik olarak anlamlı olan şekillerde yorumlama eğilimindedirler.
- II. Psikolojik iklim, geniş ve çeşitli bir sosyal ortamı karakterize eden sınırlı sayıda boyut gibi görünen aslında çok boyutlu bir yapıdır (Campbeu, Dunnette, Lawler ve Weick, 1970; Insel ve Moos, 1974; Newman, 1977; Payne ve Pugh, 1976; Sims ve LaFollette; 1975; Waters, Roach ve Batlis, 1974; Jones ve James, 1979). Kavramın alt boyutlarına ilişkin tam bir görüş birliğinin olmamasına karşın ilgili araştırmalar temelde bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinde etkili olan birçok faktör üzerinde durmakta ve bu durum da kavramın çok boyutlu bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır. İnsan psikolojisi, algısı ve duygularının karmaşıklığı ve çeşitliliği göz önünde bulundurulduğu taktide psikolojik iklimi oluşturan yapının da çok boyutlu oluşu şaşırtıcı olmamaktadır.
- III. Psikolojik iklim, bireyin içinde bulunduğu durumun özellikleri ile sahip olduğu tutum ve davranışlar arasındaki etkileşime yön verebilen bir değişken olarak işlev görür. Bu bakımdan psikolojik iklim, bilişsel bilgi işlem modelinin ilk aşamalardan biri olarak kabul edilebilecektir. Örneğin bireyin iş tatmini düzeyini etkileyen algılarının duyuşsal ve bilişsel tepkileri üzerindeki etkisine, bireyin psikolojik iklim algısı yön verebilecektir. Ayrıca bireylerin içinde buldukları durumu değerlendirme, o duruma uyma ve durumun gerektirdiği davranışların seçimi ve sergilenmesinde psikolojik iklimin önemli bir rolü bulunmaktadır.

IV. Psikolojik iklim algılarının oluşmasında etkili olan durumsal faktörler, bireyin çalışma ortamında bire bir etkileşim içinde olduğu faktörlerdir. (Indik, 1968; James ve Jones, 1976; Jessor ve Jessor, 1973; Lawler, Hall ve Oldham, 1974). Örneğin; pazarlama bölümünde görevli olan bir çalışan üretimin gerçekleştiği alandaki fiziki koşullardan ya da kullanılan yeni makinelerin karmaşıklığından etkilenmez. Kendi içinde bulunduğu iş alanı ve o alanda etkileşim içinde olduğu faktörler doğrultusunda psikolojik iklime ilişkin bir yargıya sahip olur. Bu bakımdan çalışanın iş ve rol değişkenleri, lider davranışları, çalışma grubu ilişkileri ve ödül yapısı gibi kendisini yakından ilgilendiren alt sistem değişkenleri iklim algısını oluşturmaktadır.

Özetle, psikolojik iklim bireylerin içinde buldukları durumu, psikolojik açıdan anlamlı bir şekilde yorumladıkları bilişsel bir temsil olarak ifade edilmektedir (James, Hrter ve diğ., 1978: 786). Psikolojik iklim tanımlamalarının altında yatan temel varsayımların, çok yönlü ve bireysel bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle kavram birçok alt boyuttan oluşmakta ve her bir boyut bireyin iyi oluşu üzerinde etkili olan faktörlerden oluşmaktadır. Üzerinde durulması gereken bir diğer nokta ise psikolojik iklimin, aynı durumdaki bireylerin algısal farklılıklarından dolayı bireye özgü oluşudur. Bu nedenle bireylerin durumlara, özgün anlamlar yükleyerek tutumlarını bu anlamlara göre formüle ettikleri ve bu doğrultuda davranışlar sergiledikleri söylenebilecektir.

1.1.3. Örgüt İklimi

Örgüt üyelerinin iş ortamlarına ilişkin algılarını ifade etmek amacıyla, ilgili yazında psikolojik iklim, kolektif iklim, örgüt iklimi ve örgüt kültürü gibi çeşitli terimler kullanılmaktadır (Parker ve diğ., 2003: 390). Bununla birlikte kolektif iklim, örgüt iklimi ve örgüt kültürü yapıları, bireylerin psikolojik iklim algılarının bir araya getirilmesiyle ölçülebilen grup düzeyindeki yapılardır. Ancak bu yapılar, her ne kadar bireylerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının tespiti ile ölçülse de, söz konusu yapıların çalışma grubu, örgüt ve diğer bazı sosyal alanlar açısından değerlendirilmesi farklılık arz etmektedir (Parker ve diğ., 2003: 391). Çalışan algısına ilişkin bu kavramlardan en çok psikolojik iklim ile örgüt iklimi kavramları kullanılmakta ancak zaman zaman kavramlar birbirleri ile karıştırılabilmektedir.

Örgüt iklimi, psikolojik iklimin mantıksal bir uzantısı olarak görülmektedir. Çünkü örgüt iklimi, örgüt üyelerinin çalışma ortamları ile ilgili bireysel algılarının bir araya toplanmasıyla elde edilen genel bir anlamı ifade etmektedir. Daha açık bir ifade ile örgüt iklimi, örgüt üyelerinin o örgüt ile ilgili attettikleri kolektif anlamların tamamıdır (James, 1982; Schneider, 1981). Dolayısıyla, örgüt iklimi, bireylerin psikolojik iklimlerinin toplamı şeklinde görülebilir. Ancak bu noktada örgüt iklimini oluşturan bu bireysel algıların paylaşılmış olması yani kolektif bir nitelik taşıması gerekmektedir (James, Harter ve diğ., 1978: 784). Buna karşın psikolojik iklim ise bireylerin deneyimlerine ve algısal olgularına bağlı ve belirli bir gruba atfedilen bir yapıdan ziyade bireysel bir kavramdır (Koys ve DeCotiis, 1991: 266). Bu iki kavram arasındaki farklılığı ortaya koyan bir çok çalışma bulunmaktadır (Glick, 1985; Glisson ve James, 2002; James ve James, 1989; Jones ve James, 1979; Joyce ve Slocum, 1984; Koys ve De Cotiis, 1991; Patterson ve diğ., 2005). James ve Jones (1974), durumsal bir özellik gösteren örgüt iklimi ile bireysel bir özellik gösteren psikolojik iklim arasında net bir ayrımın olduğunu savunmaktadırlar (James, Harter ve diğ., 1978: 784). James ve James, (1989) bu temel ayrımı, kolektif algı ve bireysel algı yaklaşımları ile açıklamaya çalışmışlardır. Yazarlara göre (1989) çalışanların örgütlerine ilişkin algılarını paylaşması halinde çalışanlar arasında örgütleri ile ilgili genel bir yargı oluşacak ve bu yargı ve yorumlar örgütün tamamına yayılarak kolektif bir algı oluşturacaktır. Bireysel algı yaklaşımı ise birey için psikolojik olarak anlamlı olan kendi bilişsel değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan algılara dayanmaktadır.

Psikolojik iklim, çalışanların içinde buldukları durumlara biçtikleri değer ve sahip oldukları algılara dayanırken örgütsel iklim ise örgüt içindeki tüm çalışanların örgütsel yapı, politika ve uygulamalara ilişkin paylaştıkları değer ve algılara dayanmaktadır (D'amato ve Zijlstra, 2008: 36). Örgüt iklimini Litwin ve Stringer (1968) da örgüt üyelerinin örgüt ortamı ile ilgili doğrudan ve dolaylı tüm algılarının ölçülebilir nitelikteki kümesi şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu bakımdan örgüt iklimi, örgüt içindeki tüm uygulamalara ve çalışma ortamlarının niteliklerine ilişkin tüm algılarının özeti ve paylaşılma derecesidir (Carless, 2004: 410). Dolayısıyla örgüt iklimi, kurumun tüm üyelerinin sahip olduğu ortak psikolojik anlamlardan oluşmaktadır. James ve çalışma arkadaşları (2008) da benzer bir şekilde örgüt iklimini, bireylerin çalışma ortamlarına yönelik genel algılarının toplamından oluşan ortak bir anlam şeklinde tanımlamaktadırlar.

Joyce ve Slocum'a (1984) göre örgüt iklimi örgüt üyelerinin uzlaştıkları bir iklim algısıdır. Bu görüşler ışığında her ne kadar örgüt iklimi ve psikolojik iklim benzer bir anlama dayansa da taşıdıkları kolektif ve bireysel nitelikler sebebiyle birbirlerinden keskin bir şekilde ayrılmaktadırlar.

Örgütsel iklim, öznel veya nesnel bir odağa sahip olabilir (Ekval, 1987; Glick, 1988; James, Joyce ve Slocum, 1988; Rousseau, 1988). Öznel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde örgüt iklimi; grup üyelerinin, örgütsel olaylarla ilgili deneyimlerini toplu olarak anladıkları ve paylaştıkları duyu süreçlerini yansıtan toplu bir yapıdır. Bu tür yorumlar, çalışanların etkileşim süreçleriyle yakından ilişkili olmaları nedeniyle sosyal kolektif bir özellik taşımaktadırlar (Ashforth, 1985; Rentsch, 1990; Schneider ve Reichers, 1983; Young ve Parker, 1999). Nesnel bakış açısıyla değerlendirildiği takdirde ise örgüt iklimi; örgütün bir özelliğidir ve çalışanların stratejik odak alanlarını veya müşteri hizmetleri gibi örgüt işlevleri (Schneider ve Bowen, 1985; Schneider, Wheeler ve Cox, 1992; Schneider, White ve Paul, 1998) ile yenilik (Abbey ve Dickson, 1983), eğitim (Noe, 1986; Rouiller ve Goldstein, 1993; Tracey, Tannenbaum ve Kavanaugh, 1995) ve güvenlik gibi fonksiyonları (Zohar, 2000) da tanımlamaktadır. Nesnel yaklaşıma ilişkin bu bakış açısı, Schneider'in (1985) iklimlerin "bir şey için" olması gerektiği görüşüne dayanmaktadır (Parker ve diğ., 2003: 391).

Schein (1990), örgüt iklimini bir kurumun kültürünün yüzeysel bir tezahürü olarak tanımlamaktadır. Yani, üyelerin değerleri ve inançları örgütsel yapılar, sistemler ve süreçler ile kodlanmakta ve daha sonra örgüt iklimi algısı aracılığıyla kolektif davranışlara dönüşmektedir. Bu bakımdan örgüt iklimi, örgüt kültürünün bir alt kümesi şeklinde değerlendirilebilecektir (Langford, 2009: 185). Örgütsel iklimin tanımlayıcı niteliğinin aksine, örgüt kültürü üyelerinin değerlerini, inançlarını ve varsayımlarını düşünme, eyleme geçirme ve davranışa dökmelerine çalışan normatif bir odak noktasına sahiptir (Parker ve diğ., 2003: 391).

1.1.4. Psikolojik İklim Boyutları

Çalışanların fiziki çevre, yönetim, iş arkadaşları ve denetim gibi unsurlar da dahil olmak üzere işlerinin özelliklerini de içeren çalışma ortamlarının neredeyse her faktörüne ilişkin algıları, psikolojik iklim araştırmasına dahil edilmiştir. Bu nedenle, psikolojik

iklim kavramının boyutlandırılması ve genel çerçevesinin tanımlanması noktasında araştırmacılar net bir görüş birliğine varamamışlardır. Psikolojik iklimin kavramının alt boyutlarının belirlenmesine ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır (Campbell, Dunnette, Lawler, Weick, 1970; Johanneson, 1973; LaFollette ve Sims, 1975). Söz konusu çalışmalar çoğunlukla iş ve işin yapısı, çalışma grupları, liderlik ve örgütün genel özelliklerine ilişkin çalışan algılarını ölçme eğilimindedir. Dolayısıyla kavramın bu doğrultuda ele alınışı çok faktörlü bir yapıyı gerekli kılmaktadır. Ancak, ilgili yazındaki bazı temel araştırmalar, çalışma ortamına ilişkin algıları birleştiren çekirdek bir yapının altını çizmektedirler (Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003; James ve James, 1989; Parker ve diğ., 2003; Schneider ve Reichers, 1983). Başka bir ifadeyle, psikolojik iklim algılarını tanımlayan faktörlerin aralarındaki ilişki nedeniyle, bir veya daha fazla soyut ve geniş kapsamlı boyutu temsil ettiği savunulmaktadır. Ancak tüm bu görüşlere rağmen tanımlanan genel yapıyı oluşturan faktörler üzerinde bir görüş birliği bulunmamaktadır (Benzer ve Horner, 2015: 457).

Psikolojik iklimin boyutlandırılmasına ilişkin çalışmalar incelendiği takdirde ilgili yazın çerçevesinde üzerinde en çok durulan boyutlandırma modelleri aşağıdaki gibi özetlenmiştir. Ancak güncel çalışmalara temel teşkil etmesi ve konuyu farklı bir bakış açısı ile ele alması bakımından James ve James'in (1989) hiyerarşik iklim modeli ile çalışmamızın araştırma kısmında faydalandığımız Brown ve Leigh (1996) tarafından oluşturulan psikolojik iklim modeline ayrı başlıklar altında ayırtılı bir şekilde değinilecektir.

Literatürün kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesinin ardından psikolojik iklimin boyutlandırılmasına ilişkin görüşler şu şeklide özetlenebilir:

Locke'un (1976) ortaya koyduğu gizli psikolojik değerler yaklaşımı, James ve James'in (1989) psikolojik iklimi boyutlandırma çalışmalarına kaynak oluşturmaktadır. Locke (1976) bireylerin iş ile ilgili değer verdikleri faktörleri; (1) açıklık, uyum ve adalet arzuları; (2) meydan okuma, bağımsızlık ve sorumluluk arzuları; (3) iş kolaylaştırma, destek ve tanınma arzuları ve (4) sıcak ve dostane sosyal ilişki ihtiyaçları şeklinde gruplandırmaktadır. Locke (1976), kullandığı "gizli" ifadesi ile çalışanların değer verdikleri faktörlere ilişkin beklentilerinin dillendirmemesine rağmen bu faktörleri algı, tutum ve davranışlarının merkezinde tuttuklarını belirtmek amacıyla kullanmaktadır.

James ve James (1989), kendi boyutlandırma çalışmalarında Locke 'un bu değer gruplarını referans almaktadır. James ve James'e göre (1989) mantıksal olarak, eğer iklim değişkenleri gerçekten kişisel değerler tarafından oluşturuluyorsa ve Locke'un analitik olarak türetilmiş kişisel değer faktörleri doğruysa, Locke'un değerler faktörü ve deneysel olarak türetilmiş psikolojik iklim faktörleri arasında bir uyum olmalıdır (James ve James, 1989, 740). James ve Sells (1981) bu görüşlerden hareketle James ve James'e (1989) benzer bir şekilde psikolojik iklime ilişkin alt boyutları; rol stresi ve uyum eksikliği, iş zorluğu ve özerklik, liderin iş kolaylaştırma ve desteği ile çalışma grubu içinde işbirliği, samimiyet ve sıcaklık şeklinde belirlemişlerdir. Psikolojik iklime ilişkin bu faktörler Locke'un ortaya koyduğu dört değer faktörü ile uyumlu bir niteliktedir. Söz konusu uyum, her iki yaklaşıma ilişkin araştırmaların geçerliliğinin ampirik sınanması ile de ortaya konulmuştur. Psikolojik iklim açısından temel nokta, bireylerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının, kişisel değerleri açısından yorumlanabilir olmasıdır (James ve diğ., 2008: 9-10).

James ve meslektaşları (James ve Sells, 1981; Jones ve James, 1979), iş ortamı algılarının beş grupta incelemişlerdir. Bahsi geçen algılar; iş özellikleri (örneğin; özerklik, meydan okuma ve önem), rol özellikleri (örneğin; belirsizlik, çatışma ve aşırı iş yükü), liderlik özellikleri (örneğin; hedef vurgulanması ve destek), çalışma grubu ile sosyal ortamın özellikleri (örneğin; işbirliği ve sıcak ilişkiler) ve örgütün genel özellikleri (örneğin; yenilik, yönetim bilinci ve bilginin açıklığı) şeklindedir. Çeşitli kaynaklardan elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri de genellikle bu çerçeveyi destekler niteliktedir (Parker ve diğ., 2003: 392).

Kopelman, Brief ve Guzzo (1990) hedef vurgusu, gelir vurgusu, ödül oryantasyonu, görev desteği ve sosyo-duygusal destek şeklindeki beş boyutun psikolojik iklimin ortak unsurlarını temsil ettiğini öne sürmüştür. Kopelman ve çalışma arkadaşları (1990) bahsi geçen boyutların çalışanların tutum ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyebileceğini savunmaktadırlar. Koys ve DeCotiis (1991) ise psikolojik iklime ilişkin alt boyutları; özerklik, güven, bütünlük, baskı, destek, onaylanma, adalet ve yenilik şeklinde belirlemişlerdir. Bireylerin tutum ve davranışları üzerinde durumsal faktörleri etkisini ölçtüğü çalışmasında Ostroff (1993), psikolojik iklim boyutlarını duygusal, bilişsel ve araçsal katılım şeklinde kategorize etmiştir. Ostroff bu kategorileri, bireysel değil, örgütsel olarak toplanacak ve analiz edilecek boyutları temsil edecek şekilde önermiştir.

Brown ve Leigh (1996) ise psikolojik iklimin alt boyutlarını yönetimin desteği, iş rollerinin belirginliği, katkı, tanıma, kendini ifade edebilme ve mesleğin zorlukları ile baş edebilme olarak tanımlamaktadır. O'Neill ve Arendt (2008) çalışanın güven ve özerklik algısının, kendini ifade edebilmesinin, örgütün yapısının ve çalışan üzerinde kurduğu baskı derecesinin psikolojik iklim algısı açısından belirleyici olduğunu savunmaktadırlar. Amenumey ve Lockwood (2008) ise kavrama ilişkin boyutları iş kolaylaştırma, müşteri odaklılık, performansın değerlendirilmesi, rol belirginliği, iç hizmet, yönetim uygulamaları ve iletişim şeklinde kategorize etmektedirler. Son olarak Manning (2010); yöneticinin destek ve kolaylaştırma çabası, iş standartlarının belirlenmesi ve kurum içi eğitim, örgüt yapısına ilişkin kurallar ile baskı derecesi, çalışma grupları içindeki işbirliği, arkadaşlık ve çatışma düzeyinin psikolojik iklime ilişkin belirleyici faktörler olacağını savunmaktadır.

1.1.4.1. Hiyerarşik İklim Modeli

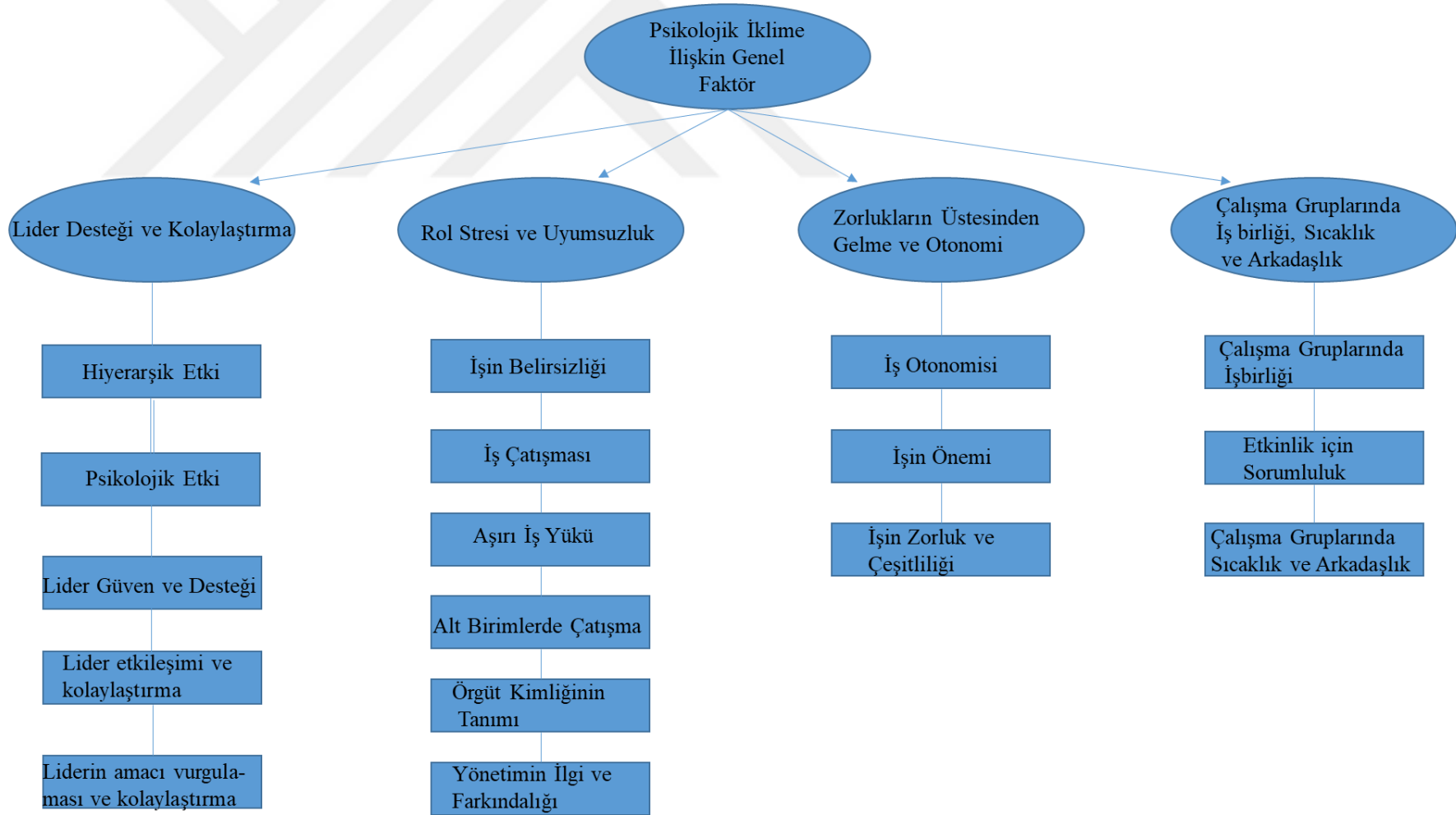
Psikolojik iklim kavramı ve alt boyutlarına ilişkin çeşitli algı ölçütlerini birleştirmek amacıyla James ve James (1989) psikolojik iklimin temel yapısını tanımlayan hiyerarşik bir model önermişlerdir. Modellerinde, psikolojik iklim boyutları arasındaki karşılıklı ilişkilerin, bireyin örgütsel iyi oluşu ve kaygıları ile ilgili genel bir değerlendirmeyi yansıttığını düşünmektedirler. Bu değerlendirme, psikolojik iklimin genel bir faktör aracılığı ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. James ve James (1989) "genel psikolojik iklim modelinin", psikolojik iklim ve diğer bireysel düzeydeki değişkenler arasındaki ilişkileri incelemesi bakımından açıklayıcı bir yaklaşım olduğunu savunmaktadırlar (Parker, 1999: 257).

James ve James (1989), bireylerin sahip oldukları öznel değerlerin, duygusal değerlendirmelerinde önemli bir rolü olduğunu belirtmektedir. Özellikle bireyler öznel iyi oluşları doğrultusunda çevresel faktörlere duygusal tepkiler vermektedirler. Bu noktada, bireylerin çevrelerine atfettikleri anlamların, örgütsel iyi olma duygusu doğrultusunda şekillendiği yorumu yapılabilecektir. James ve James (1989) bu görüşleri doğrultusunda psikolojik iklimi değerlendirmek amacıyla duygusal faktörleri de araştırmalarına dâhil etmişlerdir. Bu yaklaşımları, Lazarus (1982, 1984) tarafından sunulan teorik bir bakış açısına dayanmaktadır. Lazarus ve Folkman (1984), genel bir faktör (" g factor ") kavramı öne sürerek bu genel faktörün bireylerin öznel iyi oluşlarını

destekleyecek bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini etkileyen tüm faktörlerin bir bileşeni olduğunu ifade etmektedirler (James ve diğ., 2008: 10).

Söz konusu “g faktörü”, bireyin çevresinin bireysel iyi oluşunda ne derecede yararlı veya zararlı olduğunu değerlendirmeye yarayan bir şemadır. Bu bakış açısı, psikolojik iklime ilişkin algıların temsil ettiği değerlendirmelerin altında yatanın tek bir olgu olduğunu göstermektedir. Bu olgu, çalışma ortamının birey açısından olumlu veya olumsuz oluşunun bilişsel bir değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Genel psikolojik iklim olarak ifade edilen bu olgu bireyin çalışma ortamını değerlendirilmesinde etkili olan faktörlerin toplamından oluşmaktadır. Bu faktörler Şekil 1’de gösterilmektedir (James ve diğ., 2008: 11).





Şekil 1.1. Hiyerarşik Model

Şekil 1.1 incelendiği takdirde genel psikolojik iklim üzerinde dört temel faktörün etkili olduğu ve bu dört temel faktörün de farklı alt faktörlerden oluştuğu hiyerarşik bir yapı gözlemlenmektedir. James ve James (1989), Şekil 1.1'de sunulan bu hiyerarşik anlam modelini farklı kuruluşlardan dört farklı örneklem grubu üzerinde test etmişlerdir. Bulgular, genel psikolojik iklim ile söz konusu alt faktörler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyarak “genel faktör modelini” desteklemektedir. Psikolojik iklime ilişkin bu genel yapı, bireylerin çalışma ortamlarını nasıl anlamlandırdıklarını inceleyen diğer çalışmalara kıyasla daha basit ve bütünleşmiş bilişsel bir yapıyı temsil etmektedir (James ve James, 1989: 748).

Genel psikolojik iklim modelinde yer alan faktörler sırasıyla iş, iş rolleri, liderler ve çalışma grupları ile ilgili farklı değişkenlere dikkat çekmektedir. Bu bakımdan rol, iş, lider ve çalışma grubu kaynakları, bilişsel örgüt ilkeleri olarak görülmektedir. Bu bakış açısı ise üstü kapalı bir şekilde endüstriyel ve örgütsel psikolojinin iş, rol, lider ve grup olgularına ilişkin bakış açısını yansıtmaktadır. (James ve diğ., 2008: 10). Dolayısıyla, Tablo 1’de yer alan psikolojik iklim değişkenleri kullanılarak endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanının çalışma ortamlarını değerlendirilmesi amacıyla kolay tanımlanabilir bir değişken seti oluşturulabilmektedir (James ve James, 1989: 740).

James ve James (1989) psikolojik iklim boyutları arasında hiyerarşik bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Özellikle örgütsel olayların ve örgüt iklimine ilişkin tüm faktörlerin değerlendirilmesinde çalışanların değer sistemlerinin etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu değer tabanlı yaklaşıma göre örgütsel faktörlerin bireyin değerleri doğrultusunda sahip olduğu amaçlara ulaşmasında etkisi olması gerekmektedir. Bununla birlikte çalışma ortamının birey açısından faydalı olup olmadığına dair genel bir değerlendirmeyi temsil eden her bir faktörün, aslında genel psikolojik iklimi yansıttığı varsayılmıştır. Örneğin, iş tanımı ile ilgili belirsizliklerin olması çalışanın özgüvenin azalmasına veya başarısızlık korkusu yaşamasına neden olabilir. Bu durum ise çalışanın, rol belirginliği faktörüne ilişkin olumsuz bir değerlendirme yapmasına ve beraberinde olumsuz bir psikolojik iklim algısına sahip olmasına neden olabilir. Bu yaklaşımla ilgili bir diğer önemli nokta da genel psikolojik iklimin, bireyin çalışma ortamına ilişkin algıları ile duygusal iyi oluşu arasında önemli bir aracı olduğu görüşüdür (James ve James, 1992: 91). Bu görüş ise bireylerin duygusal iyi oluşları üzerinde bilişsel özelliklerinin etkisi olduğunu vurgulayan Lazarus'un (1984) çalışmasına dayanmaktadır

(Parker, 1999: 258). Daha açık bir ifade ile söz konusu yaklaşım, çalışanın iş ortamını algılamasını sağlayan bilişsel sürecin aynı zamanda çalışanın iyi oluş düzeyini de etkilediğini savunmaktadır. Hiyerarşik iklim modeline ilişkin faktörleri daha geniş bir yelpazede değerlendiren Burke, Borucki ve Hurley (1992) ise bireylerin, çalışma ortamlarının öznel iyi oluşlarını ne ölçüde etkilediği ve bu ortamın diğer örgütsel bileşenlerin ya da paydaşların iyi oluşlarını nasıl etkilediğine göre değerlendirebileceğini ifade etmişlerdir (James ve diğ., 2008: 11).

1.1.4.2. Brown ve Leigh'in Psikolojik İklim Modeli

Brown ve Leigh (1996) psikolojik iklim üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında psikolojik iklimin alt boyutlarını destekleyici yönetim, rol belirginliği, katkı, tanıma, kendini ifade edebilme ve zorluklarla baş edebilme şeklinde belirlemiştir. Söz konusu boyutlandırmayı ise psikolojik iklimin işe katılım, psikolojik güven, psikolojik anlamlılık kavramları ile ilişkisine dayandırmaktadırlar. Brown ve Leigh'e (1996) göre anlamlı bir psikolojik iklim algısı bu boyutlara bağlı olmakla birlikte her bir boyut çalışanların, çalışma ortamını psikolojik olarak güvenli ve anlamlı bir şekilde algılamasına katkıda bulunmaktadır. Boyutlara ilişkin ayrıntılı açıklamalara aşağıda yer verilmektedir.

1.1.4.2.1. Destekleyici Yönetim

Destekleyici yönetim, çalışanların işlerini yaparken yöneticilerinden ne ölçüde yardım, saygı ve ilgi gördüklerine ilişkin algılarını ifade etmektedir (Burke ve diğ., 1992: 719). Aynı zamanda destekleyici yönetim, bireylerin çalışma ortamlarına ilişkin algıladıkları otonomi ve kontrol düzeyi olarak da görülmektedir (Brown ve Leigh, 1996: 360). Çünkü destekleyici bir yönetimin olduğu çalışma ortamı, çalışanların otonomi ve güvenlik algılarının düzeyini artıracaktır (Linsner 2009: 66). Nitekim bireylerin otonomi algısı, kendilerini psikolojik açıdan güvende hissetmeleri ile karşılıklı bir şekilde ilişkilidir. Yöneticinin kontrol ve otonomiden kaçınması, çalışanlarına güven duymadığı veya onları dışladığına dair bir algı yaratacaktır. Bu algı neticesinde ise çalışanlarda genel bir güvensizlik hali ve var olan otonomiye inançsızlık ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla yöneticinin çalışanlarının karar vermelerini engelleyip fikirlerine kulak tıkamaları halinde çalışanların iş ortamındaki otonomiye inancı azalarak otonomiye kullanmamanın daha

güvenli olacağına dair kanat getireceklerdir. Ortaya çıkan bu durum ise çalışanların örgüt ortamlarına ilişkin iklimi belirsiz, katı ve güvensiz olarak nitelendirmelerine neden olacaktır (Linsner, 2009: 67).

Koys ve DeCotiis (1991) destekleyici yönetimi, yönetimin çalışan davranışlarına hoşgörü ile yaklaşmaları şeklinde nitelendirmektedir. Koys ve DeCotiis (1991) yönetimin sergilediği hoşgörüye dayanan bu tutum sayesinde çalışanların hata yapmaları durumunda herhangi bir panik ve korku yaşamadan hatalarından ders çıkarmalarına olanak sağlayacağını savunmaktadırlar. Çalışanın hata yapmaktan daha az korkması ise yeni fikirler üretmesi açısından cesaretlendirici olabilecektir. Schyns, Veldhoven ve Wood (2009) destekleyici bir tutuma sahip yöneticinin, örgüt çalışanlarının iyi oluş düzeylerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğunu ve böylelikle çalışanlarla etkileşimini güçlendiren bir iklim yapısına olanak sağlayabildiğini vurgulamaktadırlar. Bu bakımdan destekleyici yönetim algısının çalışanların yalnızca örgüte güven ve bağlılık duymasında değil aynı zamanda onların kendilerini değerli hissetmesine de yardımcı olacağı ifade edilebilecektir.

1.1.4.2.2. Rol Belirginliği

Rol belirginliğini örgütün çalışanlarına yönelik beklentileri ve onlara yüklediği sorumlulukları çalışanlarına açıkça ifade etmiş olmasıdır (Carless, 2004: 410). Brown ve Leigh (1996) iş beklentilerini açıkça belirtilmemesi durumunda çalışanların psikolojik güvenlik algılarının azalacağı ve nihayetinde, işle bütünleşme düzeyini düşüreceğini vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde Spitzer (1995) da rol belirsizliğinin olduğu bir iş ortamında çalışanların sorumluluk almaktan kaçınma eğiliminde olduğunu ve kendini yetersiz hissettiğini savunmaktadır. Örneğin, çalışanın rol belirsizliği algısı kendine verilen görevleri kabul etmesine ve bu iş ile ilgili kendine güven duymasına engel olacaktır. Ancak açıkça tanımlanmış rol gerekleri ve örgütün beklentileri çalışanların iş normlarına uymasına ve işe katılımlarının artmasına yardımcı olacaktır (Linsner 2009: 65). Brown ve Leigh (1996), rol belirginliğinin bireylerin kendileri ile ilgili beklentileri bilmesini ve bu beklentilere uygun hareket etmesini sağladığını ve böylelikle bireyin psikolojik açıdan kendini güvende hissetmesine olanak tanıdığını ifade etmektedirler. Güven ile hareket eden çalışan ise daha az soru ile boğuşarak kendilerini işlerine tam anlamı ile verebileceklerdir. Bu bağlamda, çalışanın kendisinden beklenen rollerin tam

anlamı ile açıklanması; görevlerine yoğunlaşabilmelerinde, psikolojik açıdan kendilerini güvenli hissetmelerinde, öz yeterlilik algılarının ve daha fazla sorumluluk alabileceklerine inançlarının artırılmasında önemli bir faktör olduğu ifade edilebilecektir. Dolayısıyla, örgütlerde rol belirsizliğinin en aza indirilmesi hem çalışan hem de örgüt açısından faydalı olabilecektir.

1.1.4.2.3. Katkı

Brown ve Leigh (1996) çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda örgüte anlamlı katkılarının olduğunu algılaması halinde işlerine daha fazla bağlanacaklarını vurgulamaktadırlar. Bu bakımdan, örgüt yönetimi çalışanlarına kendilerinden bekledikleri rol gerekliliklerini açıkça ifade ederek örgüte katkı sağlayabilecek bir potansiyele sahip olduklarını hissettirebilirler. Yine örgüt yönetimi çalışanlarının performansları neticesinde geribildirimde bulunarak örgütün amaçlarına ulaşmadaki katkılarının anlamlı olduklarını vurgulayabilirler. Bu yönde hareket eden örgüt yönetimi nihayetinde çalışanlarının örgütleri için önemli olduklarına inandıkları olumlu bir psikolojik iklim oluşturabilirler (Brown ve Leigh, 1996: 360).

Çalışanların katkı sağladıklarına ilişkin algılarının bu denli olumlu sonuç vermesi temelde kendilerini yararlı ve değerli hissetmelerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü saygın ve değerli görülmek bireysel ihtiyaçlardan biridir ve aynı zamanda bireyi olumlu anlamda motive edebilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların katkı sağladıklarına ilişkin algıları psikolojik ihtiyaçları karşılamakta ve bu durum neticesinde işlerini yerine getirirken tüm kaynakları kullanabilmektedirler (Linsner 2009: 59- 60). Bu görüşler ışığında örgüt yönetimin çalışanlarının katkılarının farkında olması ve paylaşması durumunda çalışanın motivasyonunun artırılması, işine katılması ve yüksek performans sergilemesi gibi olumlu sonuçlar doğurabileceği ifade edilebilecektir. Tam tersi bir örgüt yaklaşımının ise bireyin adalet ve güven duygusuna zarar vererek genel motivasyonunu düşürebileceği ve işine daha az odaklanmasına neden olabileceği söylenebilir.

1.1.4.2.4. Tanıma

Koys ve DeCotiis, (1991) tanıma kavramını, örgüt çalışanlarının katkılarının kabulü ve çalışanların bu kabule ilişkin algı düzeyi şeklinde tanımlamaktadırlar. Bireyler

sergiledikleri performansın tanınması ve takdir görmesi durumunda, işlerinin daha anlamlı olduğuna inanacaklardır (Brown ve Leigh, 1996: 361). Kahn (1990) katkılarının örgütleri tarafından tanındığına ilişkin çalışan algılarının, işleri ile özdeşleşmelerinde ve işe katılımlarında önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Tanıma kavramının çalışan açısından anlamlı oluşu, çalışanlara örgüt için yaptıklarının tanımlanabilir bir düzeyde ve değerli olduğu mesajını vermesinden kaynaklanmaktadır. Barkhi ve Kao (2011) da benzer bir şekilde örgütün, çalışanlarının sağlamış oldukları katkıya ihtiyaç duyulduğunu ve bu nedenle katkılarının değerli olduğunu hissettirmesi neticesinde, çalışanların çalışma ortamları daha anlamlı bir hale gelmektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanların ileride sergileyecekleri iş performanslarının da takdir edileceğine ilişkin bir görüşe sahip olmalarını sağlaması aracılığıyla da çalışanın yaptığı işin anlam düzeyini artırır (Linsner, 2009: 61). Bu açıklamalar doğrultusunda, örgüt yönetiminin geri bildirim ve tanımadan faydalanarak çalışanlarının performans çıktılarının ve katkılarının önemli olduğunun ifade etmesinin olumlu bir psikolojik iklimi oluşturabileceği ve buna bağlı olarak olumlu örgütsel sonuçlar elde edilebileceği söylenebilir.

1.1.4.2.5. Kendini İfade Etme

Çalışanlar iş rollerini yerine getirirken kendilerini ifade edebilmeleri açısından örgüt yönetimin bir yaptırımını veya baskısını hissetmeleri halinde işe yabancılaşmanın bir sonucu olarak iş rollerinden uzaklaşabileceklerdir (Brown ve Leigh, 1996: 360). Bu durum aynı zamanda çalışanların psikolojik güvenlik algıları azaltarak iş rollerini tam anlamı ile yerine getirmelerine engel olup özgüvenlerine zarar vermelerine ve yaratıcılık düzeylerinin azalmasına neden olabilecektir. Ancak Brown ve Leigh (1996) örgüt yönetiminin, çalışanlarının kendilerini rahatça ifade ettikleri bir yönetim tarzı benimsemesi durumunda; öz güveni ve öz kavrayışları yüksek, iş rollerine hakim çalışanlara sahip olacaklarını vurgulamaktadırlar. Böyle bir ortamda çekinmeden bireyselliklerini ortaya koyabilen çalışanlar, aynı zamanda kendilerini psikolojik olarak güvende hissedeceklerdir (Brown ve Leigh, 1996: 360). Çünkü bireylerin sahip oldukları psikolojik güvenlik algısı, psikolojik iklimin destekleyici yönetim, açıklık ve çalışanın kendini ifade edebilmesine ilişkin boyutlarına bağlı olarak yükselecektir (Linsner, 2009: 54). Nitekim O'Neill ve Arendt (2008) de yönetimin çalışanına kendini ifade etme olanağı vererek örgütsel açıdan olumlu sonuçlar elde edebileceğini savunmaktadırlar. Thayer

(2008), ise tam tersi bir durumun çalışanların işe angaje olmalarını zorlaştırarak onları yabancılaşmaya itebileceğini ifade etmektedir.

1.1.4.2.6. Zorluklarla Baş Edebilme

Brown ve Leigh (1996) zorluklarla baş edebilme boyutu ile işin yüksek nitelik ve yetenek gerektirmesi açısından zorlu oluşunu ifade etmektedir. İşin bu nitelikte olması ise çalışanı korkutmak yerine esasında kendini değerli hissetmesine neden olmaktadır. Çünkü kendisine verilen işin zorluğu onun bu işin üstesinden gelebilecek bir yeteneğe sahip olduğunun göstergesidir. Bu bağlamda Hackman ve Oldham (1980) da iş rolüne bağlı kişisel gelişimin ancak işin zorluk derecesi ile yaratıcılık ve çeşitli beceriler gerektirmesiyle gerçekleşeceğini savunmaktadır. Yapılan işin zorluklara meydan okumayı gerektirir bir nitelikte oluşu, çalışanların daha fazla fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynaklara sahip olmasını gerektirir. Bu gereksinim ise çalışanların yaptıkları işe yükledikleri anlam seviyesini yükseltmektedir (Brown ve Leigh, 1996: 361).

Çalışanların zorluklarla baş edebildiklerine ilişkin bir algıya sahip olmalarında elbette yönetimin çeşitlik stratejilerinin rolü bulunmaktadır. Örneğin, Linsner (2009) örgüt çalışanlarının yetenekleri ile işlerinin zorlukları arasında bir uyumsuzluk olması durumunda yönetim bu tarz bir uyumsuzluğu ortadan kaldırmak üzere onların yetenekleri doğrultusunda işin sınırlarını çizmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Zorluklara meydan okunmasını destekleyecek bir başka yöntem ise çalışanların hali hazırda sahip oldukları işe yönelik zorlayıcı hedefler oluşturulması veya onlara daha fazla otonomi verilmesi olabilir (Linsner, 2009: 63-64). Bu bakımdan çalışanın işin zorlukları karşısında kendini güvensiz ve çaresiz hissetmesinin önlenmesi ve hatta durumun örgütün faydasına kullanılması, yönetimin tutumu ve stratejisine bağlı olacaktır.

İlgili çalışmalar ışığında, olumlu bir psikolojik iklim algısı oluşturmayı hedefleyen örgüt yönetiminin çalışanlarını iyi tanıması, onların yetenekleri doğrultusunda görevlendirme yapıp hedefler koyması, iş rollerini ve beklentilerini açıkça ifade edip onları her koşulda desteklemesi, katkılarını takdir etmesi ve son olarak kendilerini ifade etmelerine imkân vermesi gerektiği söylenebilir.

1.1.5. Olumlu Örgütsel Davranış Açısından Psikolojik İklim Algısı

Çalışanların zaman ve enerji olmak üzere kendilerine ait iki önemli kaynağı bulunmaktadır ve bu kaynakları örgütlerine adanmaları beklenmektedir. Ancak, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için kullanılan bu kaynaklar tamamen çalışanın kontrolü altındadır. Bu bakımdan, çalışanın sahip olduğu kaynaklarını kullanmaya razı olması; örgütünü önemsemesi, hedeflerini kendi hedefleriymiş gibi benimsemesi, kendini örgütün bir parçası olarak görmesi, özetle çalıştığı örgüte karşı olumlu his ve algılara sahip olmasına bağlıdır. Dolayısıyla, çalışanların işe katılımlarının ve işlerini yerine getirmedeki gayretlerinin psikolojik iklim algılarına bağlı olması beklenen bir durumdur.

Çalışanların örgüt ortamında psikolojik ihtiyaçlarının karşıladığına ilişkin bir algıya sahip olmaları neticesinde örgütün amaçları doğrultusunda kendi zaman ve enerjilerini en yüksek derece kullanmaları beklenmektedir. Bu nedenle, çalışanın kaynaklarını sonuna kadar kullanabilmesi için örgüt tarafından desteklenen olumlu bir psikolojiye sahip olmasını gerekmektedir (Brown ve Leigh, 1996: 361). Nitekim Fredrickson (1998) da bireylerin olumlu duygularının olumlu sonuçlar doğuracağını iddia etmektedir. Sonuç itibariyle çalışanın sahip olması gereken olumlu psikolojik durumun örgütsel bir kaynağı olarak olumlu bir psikolojik iklimin varlığından söz edilebilecektir.

Psikolojik iklim, çalışanların örgüt içi deneyimlerine yönelik tepkilerini eleştirel veya duygusal boyutta yansıtmamakta sadece tanımlayıcı bir özellik taşımaktadır (Koys ve DeCotiis, 1991). Bununla birlikte, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemesi ve bu tutumların da davranışlara yansıma ihtimali açısından önem taşımaktadır (Fitzpatrick, 2008; Thayer, 2008). Parker ve çalışma arkadaşları (2003) da aynı noktaya vurgu yaparak, psikolojik iklimin bireysel olarak önemli sonuçları olduğunu belirtmektedirler. Buna göre psikolojik iklim, işe yönelik tutum ve motivasyon üzerinde etkilidir; tutum ve motivasyon ise performans üzerinde etkili olan önemli değişkenlerdir. Biswas ve Varma'ya (2007) göre de olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip çalışanlar biçimsel sorumluluklarının ötesinde etkinlik gösterebilirler. Ayrıca psikolojik iklim, bireysel davranışların örgütsel kimlik ile örtüşmesine katkı sunan bir araç rolü de görmektedir (Field ve Abelson, 1982; James ve diğ., 1977; Lawler, Hall, ve Oldham, 1974; Litwin ve Stringer, 1968; Payne ve Pugh, 1974; Strutton, Pelton, ve Lumpkin, 1993). Bu bağlamda, olumlu psikolojik iklim algısına sahip çalışanların olumlu örgütsel

davranışları gösterme ihtimallerinin, diğerlerine göre daha yüksek olacağı söylenebilir. İlgili yazında da bu görüşe paralel sonuçlar ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; motivasyon (James, Hartman, Stebbins ve Jones, 1977), iş yönelimi (Day ve Bedeian, 1991), işe katılım ve performans (Brown ve Leigh, 1996), işe angaje olma, iş doyumunu ve çatışma yönetimi (Biswas, 2010; Strutton, Pelton ve Lumpkin, 1993), örgütsel bağlılık ve vatandaşlık (Thayer, 2008), değişime uyum (Martin, Jones ve Callan, 2005), psikolojik güçlendirme (Amenumey ve Lockwood, 2008), karar alma performansı (Barkhi ve Kao, 2011) kavramları ile olumlu psikolojik iklim algısı arasında anlamlı ve olumlu yönlü ilişki olduğunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar ışığında psikolojik iklim kavramının çalışanın sergilemesi arzu edilen örgütsel davranışlar ile arasında olumlu bir ilişki olduğu ve bu nedenle olumlu örgütsel davranış bağlamında oldukça önemli bir kavram olduğu söylenebilecektir.

Basitçe ifade etmek gerekirse, bireyler ait oldukları çalışma ortamlarını algıladıkları yönde değerlendirmektedirler. Örgüte ilişkin bu algılar ise içerisinde çeşitli beklenti ve kaygıları barındırmaktadır. Bireylerin çalışma ortamına ilişkin bu algılarının içinde barındırdığı kaygı düzeyi ise, bir parçası oldukları ortamdan zarar görebileceklerinden ziyade kişisel olarak ne ölçüde fayda sağlayabileceklerine ilişkin beklentilerine göre şekillenmektedir (James ve James, 1989: 748). Lewin'in (1936) "yaşam alanı" yaklaşımının psikolojik iklim algısına bakış açısı doğrultusunda, çalışanların psikolojik iklim algıları, örgütsel olaylara anlam vermelerini ve olumlu örgütsel davranışlar göstermelerini sağlayan çalışma ortamının bilişsel bir ifadesidir. Dolayısıyla, çalışma tutumları, motivasyon algıları ve kaygılarının davranışları üzerindeki etkisi sebebiyle çalışanların olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmalarına yardımcı olacak örgütsel yapı ve yönetim tarzlarına önem verilmesi gerektiği söylenebilir.

1.2. OLUMLU ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAĞLAMINDA PSİKOLOJİK SERMAYE

Çalışmanın bu kısmında psikolojik sermaye kavramı ve kavramın teorik kökeni oluşturan olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranış kavramları ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

1.2.1. Olumlu Psikoloji ve İş Hayatındaki Önemi

Olumlu psikoloji, 1990'lı yıllarda Martin Seligman tarafından psikolojinin bir dalı olarak incelenmiştir. Seligman, psikolojinin neredeyse tamamen zihinsel hastalıklar ve zihinsel hastalara odaklanmış bir bilim haline geldiğini ve bu durumun değiştirilmesi gerektiğini savunmuştur (1999: 561). Dolayısıyla bu yeni bilim, patolojiye odaklanmak yerine 'iyimserlik, cesaret, iş ahlakı, ileri görüşlülük, kişiler arası iletişim becerisi, memnuniyet kapasitesi, sezgi ve sosyal sorumluluk' (Seligman, 1999: 555) gibi bireyin olumlu niteliklerini üzerinde durmaktadır. Olumlu psikoloji temelde 'hayattaki en güzel şeyler' ile 'hayatı değerli yapan şeylere' odaklanırken aynı zamanda gelişme, üstünlük, güdü, karakter oluşumu, güç, aile ve sivil erdem konularını da içine almaktadır. Bu yönüyle olumlu psikoloji bireysel ve toplumsal birçok sorunun çözümünden ziyade bu sorunların ortaya çıkmasını engelleyen olumlu durumları incelemektedir. Örneğin; 'hangi ailelerde sağlıklı çocuklar yetişir, hangi çalışma ortamı çalışanları tatmin eder, hangi politikalar güçlü vatandaşlık bağlılığı oluşturur' (Seligman, 1999: 560) gibi problemlerin kaynağına yönelik sorulara cevap arayan olumlu psikoloji, sorunun ortaya çıkmasını engelleyecek şartlara odaklanır.

Seligman (1999: 560) bir bilim olarak psikolojinin yalnızca zihinsel hastalıkları değil aynı zamanda normal insanların selim şartlar altında nasıl davrandığının da incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bakımdan Seligman sağlıklı birey ve sağlıklı toplum için gerekenlerin bilinmesinin, olumsuzlukların çözümü kadar önemli olduğu ve bunun içinde olumlu psikoloji çalışmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, Seligman'ın olumlu psikolojiye bakış açısı (1999) zayıflıklar yerine güçlü yanlara, patoloji ve hastalık yerine sağlığa ve canlılığa dayanmaktadır. Yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan olumlu psikoloji, hayatın kısır ve anlamsız olduğu düşüncesinin ortaya çıkardığı patolojileri önleyebilmeyi amaçlayan olumlu bireysel tecrübe ve özellikleri içine alan bir psikoloji dalı olarak tanımlanabilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Psikolojiye ilişkin bu bakış açısının iş dünyasında da çeşitli yansımaları görülmektedir. Seligman ve Csikszentmihalyi'nin (2000) olumlu psikolojiyi ilk kez kavramsallaştırmasının ardından birçok çalışma olumlu nitelikler, psikolojik kaynak kapasitesi, olumlu organizasyon ve olumlu davranışların incelenmesi üzerinde durmuştur

(Luthans ve Youssef, 2007: 322). Özellikle, işyerindeki olumlu psikolojiye bağlı olarak son zamanlarda birkaç alan ve yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu alanlar arasında olumlu örgütsel davranış (Luthans, 2002a, 2002b, 2003; Nelson ve Cooper 2007; TA Wright, 2003), olumlu örgütsel düşünce okulu (Cameron ve Caza, 2004; Cameron, Dutton, ve Quinn, 2003) ve son zamanlarda üzerinde çokça durulan psikolojik sermaye (Luthans, Avey, ve Avolio, 2007; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a, 2007b) yer almaktadır. Görüldüğü gibi iş hayatında güçlü yönler inşa ederken zayıf yönleri düzeltmeye çalışan, hem olumlu hem de olumsuz faktörleri göz önünde bulunduran, daha dengeli bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğuna yönelik birçok çalışma bulunmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 322).

İş hayatı organizasyonlar için giderek hayatta kalmanın zor olduğu, sadece başarılı olmak bir yana ortalamanın çok üzerinde performans gerektiren bir alan haline gelmektedir. Friedman (2005)'a göre, ortaya çıkan bu kıyasıya rekabet ve küresel ölçekte bilgiye erişimin kolaylığı "düz" bir dünya yaratmıştır. Düz dünya rekabetinde, giriş engellerini veya teknolojik atılımları artırmak bile tek başına işletmelere sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü kazandırmamaktadır. Benzer şekilde, işletmelerin sadece zayıflıklarının ortadan kaldırılması ile de başarıya ulaşamamaktadır. Günümüz rekabet koşullarında ancak "kuralları çiğnemek" (Buckingham ve Coffman, 1999) ile "geleneksel varsayımlar ve mevcut paradigmalara meydan okumak" (Cooperrider ve Srivastva, 1987; Thatchenkery ve Metzker, 2006) başarı sağlayacaktır (Luthans ve Youssef, 2007b: 322). Dolayısıyla organizasyonların sorunların tespiti ve çözümü kadar onları daha iyi bir noktaya taşıyacak, rakiplerinin önüne geçirecek uygulamalar üzerinde durmaları olumlu bir yaklaşıma sahip olmalarını gerektirmektedir.

Birçok araştırmacı olumlu yaklaşımın beklenildiği ölçüde işletmelere fayda sağlayamayacağı yönünde eleştiriler getirmektedir. Örneğin; Fineman (2006) olumlu yaklaşımın basit, açık ve risksiz olmadığına ilişkin çeşitli eleştirilerde bulunmaktadır. Ancak Luthans ve Youssef (2007) birbirleri ile iç içe geçmiş olumlu ve olumsuz öğeleri birbirinden ayırmaya çalışmanın kazançtan daha çok kayba sebep olduğunu vurgulamaktadır. Luthans ve Youssef'a (2007) göre olumlu öğelerin güçlü yönleri, olumsuz öğelerin zayıf yönleri ve son olarak her ikisinin etkileşimine ilişkin bir yaklaşımın benimsenmesi hem bilim dünyasına hem de iş dünyasına çok daha fazla yarar

sağlayacaktır. Örneğin, aşırı güvenin sonradan ortaya çıkan performansı engellediği (Vancouver ve diğ., 2002; Vancouver, Thompson ve Williams, 2001), gerçekçi olmayan iyimserliğin sorumluluktan kaçınmaya yol açabildiği (Peterson, 2000) ve boş beklentilerin hem bireyin hem de organizasyonun zararına olacak şekilde kaynakların ve enerjinin yanlış bir şekilde kullanılmasına yol açtığı çeşitli araştırmalarca ortaya konularak (Luthans ve Youssef, 2007: 323) olumlu psikolojik kapasitelerin en uygun koşullarda ve olumsuz şartlar göz önünde bulundurulduğunda etkili bir kaynak olabileceği ifade edilmiştir.

Seligman'ın (2002) vurguladığı gibi, psikopatolojinin yokluğu, optimal çalışma, mükemmellik, büyüme ve gelişme gibi olumlu durumların ortaya çıkmasında tek başına etkili değildir. Ancak, olumlu şekilde yönlendirilmiş bireysel nitelikler ile davranışlar, durumlar ve organizasyonlar, performans ve arzulanan diğer sonuçlar üzerinde önemli ölçüde bir etkiye sahiptir (Luthans, Youssef ve diğerleri, 2007a). Luthans ve Youssef (2007), olumluluğun veya olumsuzluğun her ikisinden birinin ortadan kalkması halinde birçok değişkenin ortadan kalktığını ve birinin diğerinden izole edilmesinin büyük bir yanılgıya götüreceğini iddia etmektedir. Bugünün örgüt yapıları; örgüt üyeleri, sistemleri, kaynakları, hedefleri ve stratejilerini yönetecek ve verimli hale getirecek olumlu durum ve şartları gerektirdiği gibi aynı zamanda kendisinden kaçınılacak, idare edilecek ve ondan bir şeyler öğrenilecek olumsuz durum ve şartları da barındırmaktadır. Bu nedenle “düz dünya” mantığı çerçevesinde, başarı ve başarısızlık dinamiklerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması için entegre bir yaklaşım gereklidir (Luthans ve Youssef, 2007: 323). Bu bakımdan örgütlerde ortaya çıkan davranış şekillerinin açıklanması ve tanımlanmasında olumlu ve olumsuz tüm faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Esasında olumlu psikolojinin de amacı olumlu öğeleri yeniden keşfetmek değil, olumsuz durumları en aza indirebilecek olumlu uygulamaların ortaya çıkarılmasıdır.

Olumlu psikolojinin örgütsel alandaki yansıması olumlu düşünce okulu ve olumlu örgütsel davranış şeklinde iki temel yaklaşımla ele alınmaktadır. Söz konusu bu iki yaklaşımın temel ayrımı olumlu örgütsel düşünce okulunun makro bir bakış açısıyla, olumlu örgütsel davranışın ise mikro bir bakış açısıyla örgüt içindeki olumlu psikolojiyi değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır. Bu iki yaklaşım aşağıda daha ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

1.2.2. Olumlu Örgütsel Düşünce Okulu ve Olumlu Örgütler

Michigan Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bir çalışmaya (Cameron, Dutton, ve Quinn, 2003) dayanan Olumlu Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship) yaklaşımı olumlu çıktı, süreç ve nitelikler üzerinde durmaktadır (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003: 3). “Olumlu” kelimesi, örgütlerde yükselme süreçleri ve sonuçlarını hedefleyen olumlu bir yönelimi ifade etmektedir. “Örgüt” kelimesi ise olumluluğun örgütsel bağlamda ele alındığını ortaya koyarken “düşünce okulu” söz konusu olumluluğun hem ampirik hem de teorik açıdan bilimsel bir şekilde değerlendirildiğini belirtmektedir (Cameron ve Caza, 2004: 731). Cameron ve çalışma arkadaşları (2003) ilgili literatür açısından, olumlu örgütsel düşünce okulu hareketinin, araştırmacıların olumlu örgütler üzerine araştırmalarına kavramsal bir çerçeve oluşturmaya aracılık ettiğini ifade etmişlerdir. Bu çerçevede, olumlu örgütsel düşünce okulu, örgütlerde olumlu, geliştirici ve canlandırıcı çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, olumlu örgütsel düşünce okulu; olumlu psikoloji, olumlu örgütsel davranış ve psikolojik sermaye gibi diğer olumlu yaklaşımlar ile yakından ilişkilidir. Olumlu örgütsel davranış ve psikolojik sermayeye benzer, ancak olumlu psikolojiden farklı olarak, olumlu örgütsel düşünce okulunun temel noktası işyeri ve iş ile ilgili olumlu şartların incelenmesidir (Luthans ve Youssef, 2007: 336-337).

Örgütlerde insan kaynağının seçimi, geliştirilmesi ve yönetimi sürecinde olumlu bir yaklaşım benimsenmesi olumlu örgüt yapısının oluşması açısından gerekli bir faktördür. İşe yerleştirme, yönlendirme ve motivasyon açısından olumlu uygulamalar ve bu uygulamaların ardındaki stratejiler, yapılar ve kültürler, örgütsel performansa ve rekabet üstünlüğüne önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Luthans, 2002a: 698). Çalışanların sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarmayı amaçlayan ve örgütle aynı hedef ve beklentilere sahip olmaya yarayan; sosyal destek, tanınma, gelişme ve kendini gerçekleştirme olanakları gibi fırsatların, çalışanların katılımında etkili olduğu ve söz konusu bu etkinin müşteri memnuniyeti neticesinde örgütsel karlılık ve büyümeyi sağladığı Harter ve çalışma arkadaşlarının (2002 ve 2003) araştırmaları sonucunda ortaya konmuştur. Benzer bir şekilde Wooten ve Crane (2004) erdemlilik, esneklik ve diğer benzer olumlu özellikleri içine alan hümanistlik bir iş ideolojisinin, beşeri sermayeye değer katması bakımından örgütlere dinamik yetenekler kazandırabileceğini savunmaktadır. Bu

bakımdan örgütlerin arzu ettikleri sonuçları elde edebilmelerinde etkili bir faktör olan çalışanlarını örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirebilmeleri için öncelikle onlara olumlu bir örgüt ortamı sağlamaları gerekmektedir.

Olumlu örgütlerde geliştirilecek, yönetilecek ve sergilenecek olumlu durumlar için gerekli olan faktörlerin belirlenmesi olumlu örgüt kavramının oluşturulmasında kritik bir öneme sahiptir (Cameron ve Caza, 2004: 731). Olumlu örgütlerin bazı yönleri, örgüt üyelerinin olumlu özellikleri, durumları ve davranışları vasıtasıyla şekillenmektedir. Ancak olumlu örgütsel düşünce okulu yaklaşımına göre bireylerin olumlu tutum ve davranışları tek başına bir ekibin, bir işletme biriminin veya bir organizasyonun tamamının olumlu olmasını sağlamamaktadır. Bir örgütün olumlu bir yapısı olduğunu söyleyebilmek için olumluluk halinin yalnızca örgüt üyelerinin değil örgütün yapısının, stratejisinin ve yönetim politikasının tamamında gözlenebiliyor olması gerekmektedir. Olumlu örgütsel düşünce okulu bu bakımdan makro bir bakış açısı ile olumluluğu değerlendirmekte ve tüm olumlu süreç ve durumların örgütten bireye doğru yayıldığını savunmaktadır. Bu kolektif bilişler, duygular ve eylemler, örgütün değerler, normlar, politikalar ve uygulamaları aracılığıyla meşrulaşmaktadır (Kanov ve diğ., 2004: 812). Tüm bu görüşler ışığında, olumlu örgütsel düşünce okulu yaklaşımının örgüt çalışanlarından beklenen olumlu davranışların kaynağında örgütün olumlu yapı, süreç ve politikalarının olduğu görüşünü savunduğu yorumu yapılabilecektir.

1.2.3. Olumlu Örgütsel Davranış

Olumlu psikolojiyi daha mikro bir bakış açısıyla değerlendiren olumlu örgütsel davranış yaklaşımı Fred Luthans öncülüğünde University of Nebraska's Gallup Leadership Institute'de geliştirilmiştir (Luthans ve diğ., 2007a: 10). Luthans (2002a) olumlu örgütsel davranışı ölçülebilir, gelişebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu odaklı insan kaynakları ve psikolojik kapasitelerinin örgüt ortamında performans gelişimi için uygulanması şeklinde tanımlamıştır. Bu bakımdan psikolojik kapasitenin olumlu örgütsel davranışın bir parçası olarak değerlendirilmesi için söz konusu kapasitenin olumlu bir kapasite olması, geçerli ölçütlere, geniş teori ve araştırma temellerine sahip olması gerekmektedir. Dahası, çalışanların performans gelişimi açısından gelişmeye ve yönetilmeye açık olabilmesi özetle durumsal bir nitelikte olması gerekmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 338). Bu nitelik örgütlere karakteristik ve

değişmez bir yapı yerine, durum ve şartlara göre şekil alan, esnek bir yapı sağlamakta ve olumlu örgütsel davranışı geliştirilebilir bir hale getirmektedir (Luthans, 2002a: 698). Özetle, olumlu örgütsel davranış bireye ilişkin psikolojik özellikler ile bu özelliklerin performans iyileştirmeleri üzerinde ne tür bir etkisi olabileceğine odaklanmaktadır. Bu bakımdan, bireysel olumlu örgütsel davranış, olumluluğu örgütsel bağlamda değerlendiren olumlu örgütsel düşünce okulundan farklılaşmaktadır.

Olumlu örgütsel davranışın tanımında vurgulanan psikolojik kapasiteler, psikolojik sermayenin ana yapısını oluşturan öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi durumsal kapasitelerini içermektedir. Olumlu örgütsel davranış kıstaslarına uygun bu olumlu kapasitelerin, bireysel düzeyde araştırılmaya, ölçülmeye ve geliştirilmeye elverişli olması gerekmektedir (Luthans, 2002b: 59). Çünkü bu gereklilik, olumlu örgütsel davranışa insan kaynakları geliştirme ve etkili performans yönetimi sağlama imkanı verecektir (Luthans ve diğ., 2008b: 221).

Örgütsel davranış kapsamında olumlu bir yaklaşımın temel amacı olumlu olanın önemini yeniden keşfetmekten ziyade, baskın durumdaki olumsuz davranış bakış açısından olumlu bir bakış açısına geçişin sağlanmasıdır (Avey ve diğ., 2009: 678). Bu bakımdan olumlu örgütsel davranış örgütteki olumsuz durumlar üzerinde durmaktan ziyade çalışanların örgüt ortamındaki olumlu davranışlarının geliştirilmesini sağlayarak çalışanın ve örgütün olumlu çıktılar elde etmesini amaçlamaktadır.

1.2.4. Psikolojik Sermaye

Olumlu örgütsel davranış kapsamında üzerinde en çok durulan kavramlardan psikolojik sermaye çalışanın olumlu psikolojik durumunun kaynağı olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Avolio ve Luthans (2006), kavramın çok basit bir şekilde, "kimsiniz?" ve "olumlu gelişim açısından ne olabilirsiniz?" sorularının cevabı olarak ifade etmektedirler. Psikolojik sermaye kavramında kullanılan 'sermaye' ifadesi bir değeri temsil etmektedir ve bu değer ifadesi esasında olumlu psikolojinin temelinde yer alan bazı bireysel ve ilham verici kurguları içermektedir (Luthans ve diğerleri, 2004: 45). Dolayısıyla buradaki kullanımı ile sermaye bireyin psikolojik kaynaklarını vurgulamaktadır.

Olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranış temelli bu kaynaklar Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından (2007) öz yeterlilik algısı, iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklinde sınıflandırılmıştır. Aynı zamanda söz konusu bu kaynaklar olumlu örgütsel davranışın üzerinde durduğu psikolojik kapasiteleri ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve diğ., 2007a: 2). Bununla birlikte, son zamanlarda gerçekleştirilen araştırmalara ilişkin ampirik bulgular, bu dört olumlu psikolojik kapasitenin kombinasyon ve etkileşiminin psikolojik sermaye kavramına daha fazla katkıda bulunabileceğini desteklemektedir (Luthans ve diğ., 2005: 248). Bu görüşler ışığında; psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişimi şeklinde tanımlanmış olup söz konusu gelişim (Luthans, Youssef ve diğ., 2007a: 3):

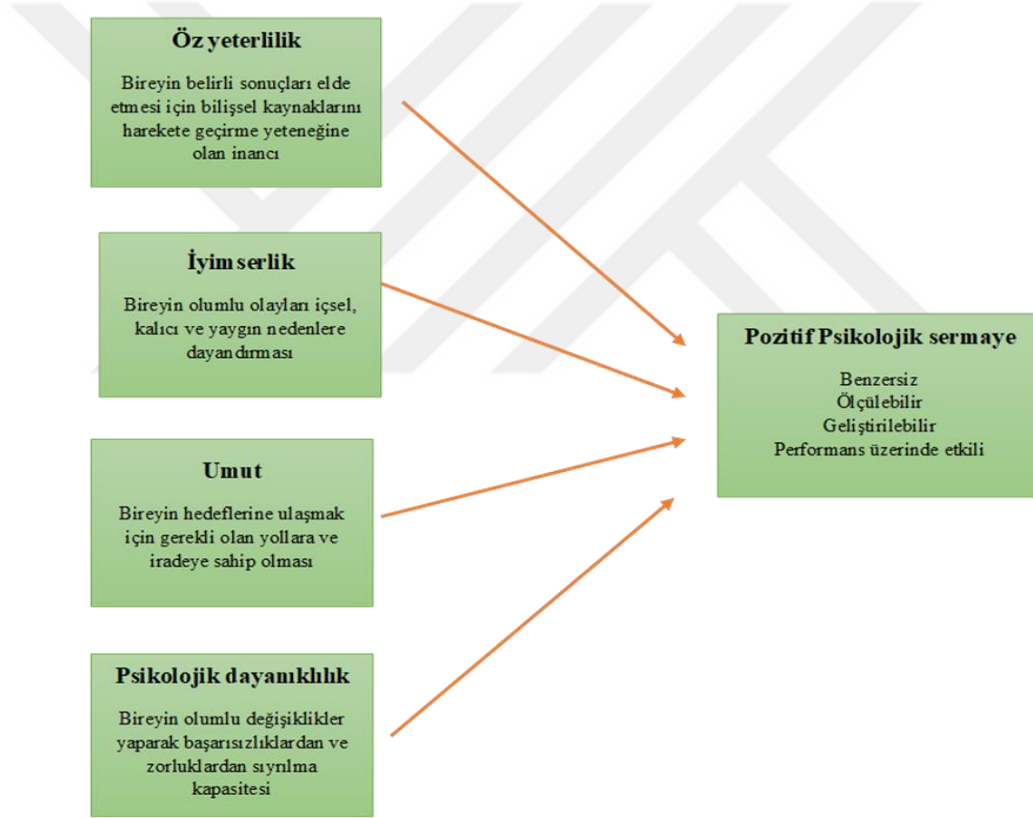
- (1) zorlu görevleri üstlenmek için gerekli çabayı sürdüreceği ve bunları yerine getirecek güvene (öz yeterliliğe) sahip olma;
- (2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu tavırlar ve beklentiler geliştirme (iyimserlik);
- (3) hedefler için azim göstermek ve gerektiğinde başarıya giden yolları yeniden değerlendirme (umut);
- (4) sorunlar ve olumsuzluklarla karşılaştığında, başarıya ulaşmak için vazgeçmeden devam etme (dayanıklılık)” ile şekillenmektedir.

Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanlar, işleri için gerekli yetenek ve öz yeterliliğe sahip (Luthans ve diğ., 2007b: 12), hedeflerini gerçekleştirmek için yeni araçlar üretebilen ve alternatif yollar bulabilen, olumsuz durumlarda nerede durmaları gerektiğini bilen ve zorlu şartlara uyum sağlayabilen (Avey ve diğ., 2008: 50) bireylerdir. Bu tip çalışanlar iş ortamında karşılaştıkları olumsuzlukların duygularına, ruh hallerine ve dolayısıyla davranış ve tutumlarına yön vermesine izin vermeyecektir. Bunun yerine ortaya çıkan olumsuzlukların üstesinden gelmeye çalışacaklardır. Ayrıca öz yeterliliklerine olan inançları, dayanıklılıkları, umut ve iyimserlik düzeyleri yaptıkları iş ile buldukları örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olacaktır. Bu çıkarım genellikle, ilgili yazında olumlu duygu genişletme ve inşa etme teorisine (Fredrickson, 1998) dayandırılmaktadır. Fredrickson (1998) olumlu duygu genişletme ve inşa etme teorisi ile bireylerin olumlu duygularının olumlu sonuçlar doğuracağını iddia etmektedir. Dolayısıyla, çalışanın sahip olduğu yüksek psikolojik sermayenin örgüt

ortamında arzu edilen olumlu çıktıların ortaya çıkmasında etkili olacağı kanısına varılabilir.

1.2.5. Psikolojik Sermaye Boyutları

Olumlu örgütsel davranışın duruma özgü psikolojik kapasiteler şeklinde tanımladığı öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın birleşiminden oluşan bir üst faktörü temsil eden psikolojik sermaye bağlamında bu dört kapasite ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Söz konusu bu dört kapasitenin psikolojik sermayenin alt yapısına katkısı Şekil 1.2’de gösterilmektedir.



Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004.

Şekil 1.2. Psikolojik Sermaye Boyutları

1.2.5.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik, duruma özgü yapısının yanı sıra gelişime imkan vermesi ve performans üzerindeki olumlu etkisi açısından en önemli olumlu psikolojik kapasitelerden biridir. Bandura'nın (1986, 1997, 2001) sosyal öğrenme kuramı üzerine

kurgulayarak, Stajkovic ve Luthans (1998b: 66) öz yeterliği, kişinin işyerinde belirli bir görevi başarıyla yerine getirmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve hareket tarzlarını yönlendirme yeteneği ve kendine olan inancı olarak tanımlamaktadırlar. Genellikle “kendine güven” kavramıyla ifade edilen öz yeterlilik, bireyin kendi kendine belirlediği hedeflere meydan okuması, zor görevler için kendini uygun görmesi, kendi kendini motive etmesi, hedefi için çabalaması ve engellerin üstesinden geleceğine inanmasıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998a, 1998b). Tam aksi durumda yani bireyin öz yeterliliğinin düşük olması durumunda birey dışarıdan gelen yönlendirmelere göre davranır. Bu tarz yönlendirmeler ile gerçekleştirilen eylemler ise proaktif tutarsızlık yaratır. Bu da öz yeterliliği düşük bireylerin, dış ortamlardan gelen baskılar karşısında pasif bir duruş sergilemesine neden olur. Sonuç olarak, öz yeterlilik düzeyleri düşük bireyler olumsuz geri bildirimler, olumsuz sosyal onaylanma, engeller ve aksiliklerle karşılaştıklarında başarısızlığa daha yatkın, umutsuz ve güvenlerini kaybetmiş bir şekilde davranmaya başlarlar ve hatta kendi kendilerinden şüphe etmeye, kendi kendilerine engeller çıkararak olumsuz algı ve tutumların etkisinde kalabilirler (Bandura ve Locke, 2003: 90).

Bandura (1986, 1997), sosyal öğrenme kuramı doğrultusunda öz yeterliliği beş bilişsel süreçle tanımlamaktadır. Bu bilişsel süreçler şu şekilde ifade edilebilir (Luthans ve Youssef, 2007b: 329):

- **Sembolize etme:** Sembolleştirmeden kasıt bireyin hedefine nasıl ulaşacağına yönelik zihninde bir model çizmesidir. Söz konusu model bireye ileride atacağı adımları gösteren bir rehberdir. Örneğin; çalışanın paydaşların ilgisini çekecek ürünler, süreçler ve sonuçlar hakkında zihninde bir model oluşturması, hedefini gerçekleştirirken karşılaşacağı kritik ve zorlu durumlara karşı hazırlıklı olmasını sağlayacaktır.
- **Öngörü:** Öngörü, bireyin belirlediği hedefin ya da yerine getirmek istediği görevin gerekliliklerini ve bu göreve ilişkin beklentileri önceden tahmin edebilme sürecidir. Bu nedenle, öngörü, acil durum planlaması, öncelikleri belirleme ve kendi kendini motive etme gibi konularda bireye yardımcı olacaktır. Dolayısıyla, birey bu öngörüsü sayesinde kendinden emin bir şekilde hareket edebilecektir.
- **Gözlemleme:** Gözlem yapma süreci bireyin kendinden daha tecrübeli astları veya iş arkadaşlarının iş hedeflerine karşı tutumları, karar verme tarzları,

kullandıkları stratejiler ve bu tarz eylemlerinin sonuçları ile ilgili gözlem yaparak çeşitli çıkarımlar elde etmeleridir. Bu gözlemler nihayetinde bir öğrenme sürecidir ve bu süreç bireylere zaman ve enerji tasarrufu sağlayabilecektir.

- **Öz düzenleme:** Öz düzenleme, bireyin hedefine ilişkin performansını artırmak amacıyla kendisine bir takım standartlar ve hedefler belirlemesidir. Bu bakımdan öz düzenleme, dışsal motivasyon kaynakları olmasa dahi bireye hedefine ulaşması için gerekli inisiyatif kullanma, proaktiflik ve öz disiplini sağlayacak ve bu durumda birey kendini daha yeterli hissedecektir.
- **Öz yansıtma:** Öz yansıtma bireyin geçmişteki deneyimlerinden dersler çıkarması ve gelecekteki fırsatları belirleme ve zorluklarla baş edebilmesi açısından bu deneyimlerinden faydalanmasıdır. Böylece birey, geçmiş tecrübelerinden elde ettiği verilerle daha emin adımlar atabilecektir.

Öz yeterliliği yüksek kişiler, kendileri için zor görevler ve yüksek hedefler seçerler. Görevlerini yerine getirirken karşılarına çıkan sorunları normal karşılayıp devam ederler ve tüm süreç boyunca kendi kendilerini motive ederler. Amaçları doğrultusunda gereken tüm gayreti gösterirken karşılaşacakları engelleri aşabileceklerine inanırlar (Luthans ve diğ., 2007a: 38). Yüksek öz yeterliliğe ilişkin tüm bu nitelikler, öz yeterliliğin durumsal ve gelişime açık bir psikolojik kapasite olduğunu göstermektedir. Bandura (1997) yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin sahip oldukları bu nitelikler ile iş performansı arasında güçlü ve olumlu bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca Bandura (1997) öz yeterlilik inancının dört temel kaynağı bulunduğunu ifade etmektedir:

- Şahsi deneyimler,
- Başkalarının deneyimlerini modelleme,
- Sosyal ikna,
- Psikolojik ve fizyolojik uygunluk.

Öz yeterliliği besleyen en güçlü kaynak bireyin geçmişte sahip olduğu olumlu deneyimleri yani başarılarıdır. Bu tarz deneyimler, bireylere hedefledikleri görevlerin üstesinden gelmelerinde cesaretlendirici bir kaynak olacak ve onlara güven verecektir. Bireyin başkalarının deneyimlerini modellemesi ise diğerlerinin sahip oldukları başarıları veya başarısızlıkları gözlemleyerek kendi performansı ile ilgili çıkarım yapması ve

güvenini yükseltmesi anlamına gelmektedir. Sosyal ikna ise bireyin çevresinin “sen yapabilirsin” telkinini ifade etmektedir. Bireyin kendi deneyimleri ve gözlemleri kadar etkili olmasa da bu tür motive edici konuşma ve yönlendirmeler bireyin öz yeterliliğine katkıda bulunmaktadır. Son olarak bireyin psikolojik ve fizyolojik olarak iyi hissetmesi veya iyi oluş düzeyinin yüksek oluşu bireyin yeterliliğine ilişkin inancını artırmaktadır (Luthans, 2011: 207). Nitekim, sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin sağlanması, çeşitli sağlık hizmetleri, diyet ve egzersiz olanakları, psikolojik refah ve mutluluğu artıracak politikalar yoluyla örgütün çalışanlarının psikolojik ve fiziksel iyiliğini sağlamasının iş verimliliği ve öz yeterlilikle ilişkisini kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır (Quick ve Quick, 2004; T. A. Wright, 2006; T. A. Wright ve Cropanzano, 2000, 2004). Bu nedenle, çalışanın karakterine ilişkin özelliklerin yanı sıra örgütün yönetim politikaları, çalışanlarına yaklaşımı, uyguladıkları eğitim ve programlar ve en önemlisi destekleyici bir kültürün varlığı ile çalışanların öz yeterliklerinin artırılması gerçekleştirilebilir (Luthans ve Youssef, 2007b: 329).

Olumlu örgütsel davranış açısından üzerinde en çok durulan ve önemsenen kapasite öz yeterliliktir (Luthans, 2002a). Çünkü öz yeterliliğe ilişkin birçok faktör, bu psikolojik kapasiteyi diğerlerinden ayırmaktadır. Bu faktörlerden ilki, öz yeterliliğin kapsamlı bir teorik ve çok geniş bir araştırma alt yapısına sahip olmasıdır. İkincisi, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kapasiteleri farklı özellikler ve durumlara göre kavramsallaştırılmış ve ölçülmüş olsa da, öz-yeterlik ile ilgili ampirik çalışmaların geçmişi daha eskiye dayanmaktadır. Bu bakımdan öz yeterlilik ilgili alandaki özgünlüğü ile de diğer psikolojik kapasitelerden farklılaşmaktadır. Üçüncüsü, öz yeterlik ve iş performansı arasındaki ilişki oldukça güçlüdür (Luthans, 2007b: 328). İş performansı ile ilişkisinin yanı sıra öz yeterliliğin birçok olumlu örgütsel kavramla da arasında olumlu ve güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Örneğin öz yeterlilik; etkili liderlik (Chemers, Watson, ve May, 2000; Luthans, Luthans, Hodgetts, ve Luthans, 2001), ahlaki veya etik karar verme (May, Chan, Hodges, ve Avolio, 2003; Youssef ve Luthans, 2005a), yaratıcılık (Tierney ve Farmer, 2002), katılım (Lam, Chen, ve Schaubroeck, 2002), karar verme süreçleri (Nilsson, Schmidt ve Meek, 2002), öğrenme (Ramakrishna, 2002) ve girişimcilik (Boyd ve Vozikis, 1994; Chandler ve Jansen 1997; CC Chen, Greene ve Crick, 1998; Luthans ve Ibrayeva, 2006, Neck, Neck, Manz, ve Godwin, 1999) gibi kavramlar üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahiptir. Bu bakımdan öz yeterlilik kavramının, çalışanın yüksek iş

performansı ve olumlu örgütsel davranışlar sergilemesinde etkili bir faktör olduğu ve bu nedenle örgütlerin, çalışanlarının öz yeterlilik algılarını artıracak şekilde bir yönetim tarzına sahip olmaları gerektiği söylenebilir.

1.2.5.2. İyimserlik

Bir diğer önemli psikolojik kapasite olan iyimserlik, bireyin yaşadığı ve yaşayacağı olumlu veya olumsuz tüm olayları açıklama sürecinde kullandığı akıl yürütme ve atfetme şeklini ifade etmektedir. (Luthans ve diğ., 2007a: 87). Carver ve Scheier (2002) iyimserliği, bireylerin genel anlamda gelecekte iyi şeylerin olacağına ilişkin beklenti sahibi olmaları şeklinde tanımlanmaktadır.

İyimserlik kavramının anlaşılmasında “açıklayıcı stil” kavramından faydalanmak mümkündür. Bireylerin içinde buldukları durumların sebeplerine ilişkin sergiledikleri açıklama stili iyimser açıklama stili ve kötümser açıklama stili olarak iki şekildedir (Peterson ve Steen, 2002: 244). Seligman (1998) iyimserliği kişisel, kalıcı ve yaygın nedenler ile olumlu olayları açıklayan; dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlerle ise olumsuz olayları açıklayan bir atfetme stili olarak görmektedir. İyimserlik kavramının tam zıttı bir kavram olan kötümserlikte ise bu süreç iyimserliğin tam tersi şeklinde işlemektedir. Kötümser bireyler olumlu olayları geçici ve duruma özgü nedenlerle dışsal faktörlere atfederken, olumsuzlukları kalıcı ve yaygın bir şekilde içsel faktörlere atfetmektedir. Bu atfetme tarzındaki farklılıktan dolayı iyimser kişiler kendilerini hedefleri doğrultusunda motive edecek ve ileride karşılaştıkları engeller ile başa çıkacak bir yaklaşım tarzı oluştururlarken, karamsarlar kendilerini kuşku ve olumsuz beklentiler ile engelleyecektir (Carver ve Scheier, 2002: 230).

Peterson (2000), bireyin içinde bulunduğu durumu doğru analiz ederek iyimser veya kötümser açıklayıcı tarzları duruma uygun bir şekilde kullanmasını esnek iyimserlik şeklinde tanımlamaktadır. Esnek iyimserlik bireyin olumlu durumlar karşısında kendi başarısının ve diğerlerinin olumlu katkısının farkında olması, aynı zamanda zorlu durumlarda sorumluluk alıp hesap verebilirliğe önem vermesini sağlar. Psikolojik sermaye kavramı çerçevesinde de iyimserlik gerçekçi ve duruma özgü bir nitelik taşımalıdır. Bundan dolayı, psikolojik sermaye perspektifi ne tamamen bireyin başarılarını içselleştirmesi ile hayatının kontrolün yalnızca bireyde olması görüşünü ne

de bireyin tüm başarısızlıklarının dışsal şartlara atfedildiği, sorumluluktan kaçan düşünce yapısını benimsemektedir (Luthans ve diğ., 2007a: 96).

Seligman'ın (2002) iyimserlik ile ilgili atfetme teorisini süreklilik ve yaygınlık şeklinde iki temel boyuta dayandırmaktadır. Genellikle, iyimser insanlar olumsuz durumları sadece geçici bir durum (örneğin; "bitkin durumdayım") olarak değerlendirirken, kötümser insanlar olumsuz durumları sürekli (örneğin; "ben yıkıldım, mahvoldum") olarak değerlendirmektedirler. Bu açıklamanın tam tersi olumlu durumlar için geçerlidir. İyimser bireyler olumlu durumları kalıcı bir şekilde algılamakta (örneğin; "yetenekliyim"), kötümser bireyler olumlu durumları geçici (örneğin; "Bu konuda çok uğraştım") olarak algılamaktadırlar. Olumsuz olaylar ile karşı karşıya kaldıklarında iyimser olanlar belirli açıklamalar yaparken ("Bu bilgisayar programı ile ilgili bir sorunum oldu"), karamsarlar genelleştirilmiş açıklamalar yaparlar ("Ben bilgisayardan anlamayan biriymişim"). Yine bu durumun tam tersi olumlu olaylar için geçerlidir. İyimser bir birey kendini bilgisayar dâhisi şeklinde tanımlarken iken kötümser birey sadece Excel programını iyi kullandığını ifade eder (Luthans, ve diğ., 2004: 47).

Psikoloji alanında iyimserlik insan doğası ve bireysel bir farklılık olarak değerlendirilmesine karşın kavramın anlaşılmayan yönleri de bulunmaktadır (Luthans, 2011: 212). Örneğin; iyimserliğin yaratılıştan gelen bir özellik olması sebebiyle bireylerde iyimserliğin artırılmasının mümkün olup olmadığı, mümkün olması durumunda hangi faktörlerin bu süreçte kullanılabileceği gibi sorulara yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu konu ile ilgili ilk çalışmalarında iyimserliği değişmez bir nitelik olarak tanımlayan Seligman (1998), daha sonraları geliştirdiği öğrenilmiş iyimserlik yaklaşımı ile iyimserliğin zamanla geliştirilebileceğini düşünmektedir (Luthans ve diğ., 2010: 46). Benzer bir şekilde Schreier ve Carver da iyimserliğin zamanla değiştirilip geliştirilebilecek bir kavram olduğunu savunmaktadırlar (1992: 240). Luthans ve çalışma arkadaşları (2007a) ise psikolojik sermayeye ilişkin iyimserlik boyutunun duruma özgü olan yapısı nedeniyle öğrenilmiş iyimserlik sayesinde geliştirilebileceği görüşündedirler. Örneğin kötümser kişiler, hem başarılarının hem de başarısızlıklarının sorumluluğunu kendilerinin dışında başka bir kişiye veya faktöre yüklerler. Söz konusu bu karamsarlık durumunun ortadan kalması, karamsarlığın altında yatan yıkıcı varsayımların ve inançların belirlenmesi ve bu varsayımların çürütülebilmesi ile mümkün olabilir. Böylece daha olumlu ve üretken varsayımlar karamsarlığa neden olan varsayımların yerini alarak

karamsarlık hali daha gerçekçi bir iyimserlik ile haline dönüşebilecektir (Luthans ve Youssef, 2007b: 332). Öte yandan, bazı insanlar gerçekçi olmayan beklentiler ve erişilemez hedefler belirleyerek kendilerini kötümserlere dönüştürebilirler ve böylece kendilerini başarısızlığa uğrayacaklarına inandırırılar. Bu nedenle söz konusu durumlardaki bireyler, etkili hedef belirleme stratejilerini öğrenerek daha iyimser olabileceklerdir (Carver ve Scheier, 2002: 241).

İyimserliği olumlu örgütsel davranışın önemli bir parçası haline getiren faktör ise kavramın gelişimi ve doğasıdır. Öz-yeterlik ve umuda benzer şekilde, iyimserlik de kişisel olarak değerli hedeflerin elde edilmesi ile ortaya çıkarılır, motive edilir ve geliştirilir. Bununla birlikte, iyimserlik, öz-yeterlik ve umudun esas olarak içselleştirilmiş, aracı bir perspektifle açıkladığı şeylere dışsal bir boyut katmaktadır. Örneğin, geleceğe dair olumlu bir görüşe sahip olan iyimserlerin bu beklentilerini besleyen kaynaklar kendileri, diğerleri veya dışsal faktörler olabilir. Bir iyimserin olumsuz olayları yorumlaması ise öncelikle dışsal faktörleri göz önünde bulundurmaya gerektirir. Ayrıca öz yeterliliğin aksine, iyimserlik genelleştirilmiş atfetmelerden yararlanır ve umudun aksine, iyimserlik hedefi başarmak için yaratılmış ve kullanılan yolları hesaba katmaz Buna ek olarak, öz-yeterlik ve umut öncelikli olarak bilişsel temellere dayanırken iyimserlik; bilişsel, duygusal ve motivasyonel bileşenleri içermektedir (Luthans ve Youssef, 2007b: 331).

İyimserlik ilgili yazında; fiziksel ve psikolojik sağlık, refah, başa çıkma ve iyi oluşu da içeren geniş bir yelpazede olumlu kavramlarla ilişkilendirilmiştir (C. Peterson, 1999; Scheier ve Carver, 1987, 1992; Scheier ve diğerleri, 1989; Seligman, 2002). Öte yandan, kötümserlik ise depresyon ve fiziksel hastalık gibi çeşitli olumsuz kavramlarla ilişkilendirilmiştir (C. Peterson ve Seligman, 1984; C. Peterson, Seligman, ve Vaillant, 1988). Olumlu örgütsel davranış bağlamında ise iyimserliğin çeşitli yaşam alanları özellikle iş yerindeki performans (Luthans ve diğerleri, 2005; Seligman, 1998; C. Peterson ve Barrett, 1987; Prola ve Stern, 1984) ile arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. İyimser düşüncenin satış, liderlik ve diğer alanlarda daha yüksek performansı öngördüğü bulunmuştur (Örneğin, Chemers ve diğerleri, 2000; Schulman, 1999; Wunderley, Reddy ve Dember, 1998). Dolayısıyla, örgüt hedeflerinin yerine getirilmesinde çalışanların iyimserlik düzeylerinin yüksek oluşu, olumlu bir faktör olarak nitelendirilebilir.

1.2.5.3. Umut

Umut kavramı olumlu psikoloji yazınında bireyin hedeflerine yönelik kararlılığı ve hedeflerine ulaşmak amacıyla kullandığı yolların etkileşimi ile ortaya çıkan bilişsel bir eğilim olarak tanımlanmaktadır (Snyder, 2000: 8). Bu bakımdan umut, başarı duygusuna ulaşmak amacıyla vasıta ve yollar aracılığı ile ortaya çıkarılan motivasyonel bir durumdur (Snyder, Irving ve Anderson, 1991: 287). Snyder ve çalışma arkadaşları (1991) vasıta kavramı ile hedef odaklı enerjiyi, yol kavramı ile ise hedefleri gerçekleştirmek için kullanılan planları açıklamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla, umut ulaşılacak istenen bir amaç, amaca ulaşmak için kullanılan yollar ve bu yolları uygulayabilmek için gerekli motivasyon ve enerjiden oluşmaktadır. Bireylerin amaçlarına ulaşmalarında kullanacakları yollara karar verme yetenekleri ise Snyder ve çalışma arkadaşları (2000) "yol fikri" kavramı ile açıklanmaktadır. Araştırmacılar yol fikrinin aynı zamanda umut düzeyinin bir göstergesi olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü birey, amacını gerçekleştirmesi sırasında engel veya engellerle karşılaşması durumunda, alternatif yollara başvuracaktır. Dolayısıyla böyle bir durumda birey ne kadar alternatif yol bulabiliyorsa umut düzeyi o kadar yüksek olacaktır. Aksi halde bireyin engeller karşısında başka bir alternatifin olmadığını düşünmesi onun umutsuzluğunu ifade edecektir. Bu bakımdan alternatif yol fikirleri sunabilmek yüksek umutlu bireylere ilişkin bir özellik olarak tanımlanmaktadır (Snyder ve diğ., 2000: 129).

Olumlu örgütsel davranış açısından da önemli bir kavram olan umut, psikolojik sermaye yaklaşımında bireyin amacına ulaşma sürecinde sabırlı olması ve gerektiğinde aynı sabırla rotasını değiştirebilmesi anlamına gelmektedir (Luthans ve diğerleri, 2009: 678). Umut da tıpkı öz yeterlilik ve iyimserlik gibi geliştirilebilir, durumsal nitelikte ve performans üzerinde etkili bir kavram olarak görülmektedir. Öz-yeterliliğe benzer bir şekilde, umut bireyin amacına yönelik motivasyonları ve davranışları üzerine şekillenir. Bununla birlikte, umut, amaçların gerçekleştirildiği farklı bir dizi mekanizmaya odaklanmaktadır. Bu mekanizmaların veya umudun unsurlarından biri amaçları gerçekleştirmek için gösterilen kararlılık ve kontroldür. Umuda özgü ikinci bir bileşen ise, alternatif yollar ve acil durum planlarının oluşturulması ve amaçlara ulaşılması ve engellerin aşılması ve bu planların uygulanması sürecidir. Son olarak, umut, belirlenen

hedeflerin gerektiğinde değiştirilmesine ilişkin mekanizmaları içerir (Luthans ve diğ., 2007b: 331).

Aynı zamanda bir olumlu örgütsel davranış kapasitesi olan umudun duruma özgü bir doğaya sahip olması nedeniyle çeşitli müdahaleler ile geliştirilebileceğine ilişkin yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu müdahaleler arasında, zorlayıcı hedef belirleme eğitimi (mevcut hedefin biraz daha ötesinde olan zorlu hedefler koymak) ve yanlış umutlardan kaçınmak için yeniden hedeflemenin yapılması yer almaktadır (Snyder, 2000: 140). Katılımı, yaratıcılığı, beklenmedik olay planlamasını ve ezber bozan düşünceleri teşvik eden organizasyon kültürleri ve yapıları çalışanların umutlarını ve özellikle de düşünce yollarını geliştirebilir. Öte yandan, kaynaklar sınırlı olduğunda, yollar da kısıtlanabilir. Kaynaklar, sadece mali dağılımları değil, aynı zamanda otoriteyi, yetkilendirmeyi, bilgiyi, iletişim kanallarını ve güveni de içerir (Luthans ve Youssef, 2007b: 330).

Yüzeysel olarak değerlendirildiğinde umut diğer olumlu kapasitelere çok benzer görünse de, ilgili teorik ve ampirik çalışmalar, umudun kavramsal açıdan özgünlüğünü göstermektedir. Umudun genel performans üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Ancak, umudun işyerinde sergilenen performans üzerindeki olumlu etkisi sadece birkaç çalışma ile desteklenmiştir (Adams ve diğ., 2003; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans, Youssef ve diğerleri, 2007a; Luthans ve Youssef, 2004; Peterson ve Luthans, 2003; Youssef ve Luthans, 2003). Umudun işyeri performansındaki etkisini inceleyen çalışma sayısının azlığına rağmen, söz konusu çalışmaların sonuçları gelecek çalışmalar açısından yol göstericidir (Luthans ve diğ., 2004: 47). Umudun iş ortamı ile ilişkisini koyan ve performans üzerindeki etkisinin varlığını destekleyen çalışmalara örnek olarak Jensen ve Luthans'ın (2002) girişimcilerin umutları ile işletmenin ilerleyişi ve girişimcilerin tatmin düzeyleri arasında olumlu bir ilişki tespit eden çalışmaları örnek verilebilir. Benzer şekilde Peterson ve Luthans (2003), örgüt liderinin umut düzeyi ile organizasyonun karlılığı ve çalışanların memnuniyet düzeyi ve işe devam etme oranları arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çin'de bir fabrikanın işçileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmaları ile Luthans ve çalışma arkadaşları (2005), işçilerin umut düzeyleri ile performansları arasında olumlu bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Adams ve çalışma arkadaşları ise (2002) çalışanların umut düzeyi ile örgütsel karlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bu bulgular ışında çalışanın gerçekçi hedeflere ilişkin umut düzeyinin yüksek oluşunun, onu başarıya yaklaştırdığı

söylenbilir. Dolayısıyla, örgüt yönetiminin çalışanlarının umut düzeylerini olumlu yönde etkileyecek politikalar benimsemesi örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi açısından önem taşımaktadır.

1.2.5.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikoloji alanından örgütsel davranış alanına uyarlanan ve psikolojik sermaye kapasitelerinden biri olarak kabul edilen dayanıklılık kavramı, bireyin uyum ve gelişme sürecinde karşılaştığı ciddi tehditlere rağmen söz konusu süreçten olumlu sonuçlar elde edebilmesini ifade etmektedir (Masten, 2001: 228). Genel anlamda, dayanıklılık ciddi ölçüde zorluk ve risk durumlarında bireyin sergilemiş olduğu adaptasyona yönelik olgulardır (Masten ve Reed, 2002: 75). Psikoloji alanında dayanıklılık şeklinde tanımlanan kavram zamanla psikolojik dayanıklılık şeklinde ifade edilmiş ve örgütsel davranış literatürüne de bu şekilde yerleşmiştir. Tugade, Fredrickson ve Barrett (2004) de benzer şekilde psikolojik dayanıklılık terimini kullanmıştır. Araştırmacılar, psikolojik dayanıklılığı bireyin değişiklik gösteren koşullara uyum ve esneklik gösterebilmesi ile deneyimlediği olumsuz durumlar neticesinde kendini toparlayabilme kabiliyeti şeklinde tanımlamışlardır (Tugade ve diğ., 2004: 1169). Luthans (2002a: 702) ise psikolojik dayanıklılığı; "çatışma, başarısızlık ve zor durumların yanı sıra gelişme ve artan sorumluluk gibi olumlu durumlarda da bireyin kendini toparlaması ve eski düzeyine geri dönmesi" şeklinde tanımlamaktadır. Bu bakımdan psikolojik dayanıklılık genelde sıra dışı bir kapasite olarak görülmüş ve sıra dışı insanlara atfedilmiştir. Oysa olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranış perspektifinden değerlendirildiğinde psikolojik dayanıklılık sıradan bireylerde de geliştirilebilecek ve öğrenilebilecek bir kapasitedir (Luthans ve diğ., 2007b: 335).

Masten (2001) de benzer şekilde dayanıklılıkla ilgili ilk çalışmalarında, dayanıklılığın insanlarda oldukça nadir olduğunun düşünmesine karşın ilerleyen zamanlarda etkili stratejiler aracılığı ile bireylerin dayanıklılık düzeylerinin artırılabilceğini savunmaktadır. Bu stratejiler; varlık odaklı stratejiler, risk odaklı stratejiler ve süreç odaklı stratejiler şeklinde üç temel gruba ayrılmaktadır. Varlık odaklı stratejiler, bireyin algıladığı veya gerçekte sahip olduğu varlıkları artırarak psikolojik dayanıklılığını artırdığı ve bu sayede olumlu çıktılara ulaşabilmesini sağlayan stratejilerdir. Bireyin çalışma hayatında sahip olduğu varlıklar; yüksek performans

sağlayan bilgi, beceri, yetenek, kişilik özellikleri, sosyal ilişkiler ve desteği içermektedir (Luthans ve diğ., 2004: 47). Varlık odaklı stratejiler, bireyin varlık stoklarını artırmaya yoluyla dayanıklılık oluşturmayı ve dolayısıyla başarı ihtimalini artırmaya odaklanmaktadır. Öte yandan, risk odaklı stratejiler ise olabildiğince çok risk faktörünü ortadan kaldırarak veya azaltarak başarısızlık olasılığını azaltmayı hedefler. Çünkü ortaya çıkabilecek risk faktörleri, bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyini düşürerek olumsuz çıktılarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Masten ve Reed, 2002: 76). İşle ilgili risk faktörleri örnekleri arasında, stres, çatışma, iş güvensizliği, iletişim ve geri bildirim eksikliği veya etkisiz liderlik grup dinamikleri bulunabilir. Ancak bireyin karşı karşıya kaldığı bazı riskler, birey açısından bir fırsat niteliği taşıyabilmektedir. Örneğin bireyin işyerinde artan sorumluluğu bir risk faktörü olarak algılansa da, esasında doğru yönetilmesi neticesinde birey bu riski bir fırsata çevirebilir ve terfi olanağı elde edebilir. Dolayısıyla, bireyin karşısına çıkabilecek riskler doğru analiz edilerek kontrol altına alınmalıdır. Son olarak süreç odaklı stratejiler ise bireyin psikolojik dayanıklılığının gelişimi açısından gerekli temel önleyici sistemlerin kullanılmasını amaçlamaktadır. Bu süreç, yalnızca bireye ilişkin varlıkların artırılması ya da karşılaşılabileceği risklerin ortadan kaldırılması değil aynı zamanda bireyin hayatını değiştirebilecek süreçleri etkinleştirilmesini içermektedir (Luthans ve Youssef, 2007b: 333).

Coutu (2002: 52) dayanıklılığı, stres ve değişime bağlı olarak ortaya çıkan koşullarda bireyin dirençli kalabilme kapasitesi olarak tanımlarken; dayanıklı bireyleri gerçeğin farkında olan, köklü değerlere ve inançlara tutunmaya çalışan ve beklenmedik durumlarda esnek bir şekilde doğaçlama yapabilen bireyler olarak tanımlamaktadır. Bu bakımdan psikolojik açıdan dayanıklı bireyler karşılaştıkları her duruma hazırlıklı olup söz konusu olumsuz durumlarda sergileyecekleri tutum ve davranışları sahip oldukları anlam ve inanç yapısına uygun bir şekilde belirlemektedirler. Dolayısıyla, başarılı olarak nitelendirilen birey ve örgütler esasında güçlü bir değer sistemine sahip dayanıklı birey ve örgütlerdir. Çünkü birey veya örgütün sahip olduğu bu değer sistemleri karşılaştıkları tüm olumsuz durum ve zorlukları farkına varma, yorumlama ve bunların üstesinden gelmelerine kaynak teşkil edecektir. Bu doğrultuda dayanıklılık esasında bireyin hayatını ve dünyayı tüm gerçekliği ile anlaması ve değerlendirmesini sağlayan bir refleks olarak değerlendirilebilecektir. Nitekim Luthans ve Youssef psikolojik açıdan dayanıklı olan bireylerin, olumsuzlukları ve zorlukları aşımaya devam ettikleri;

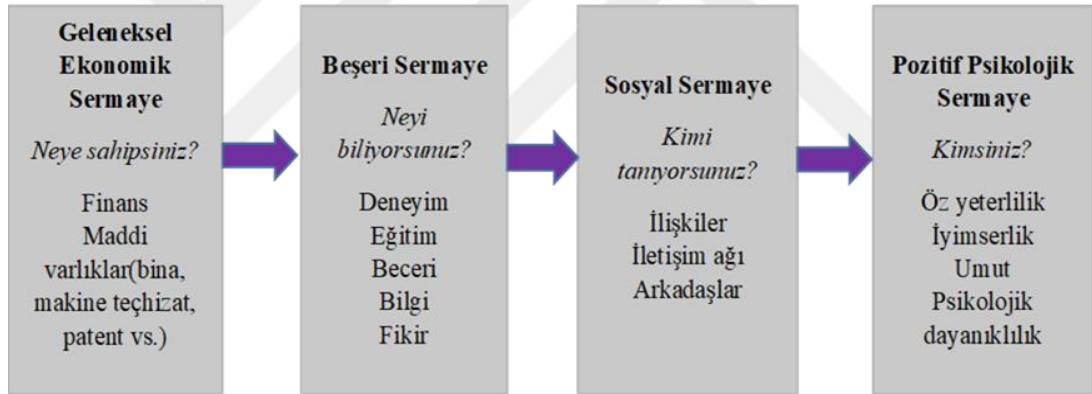
tüm olumsuzluklara rağmen eski durumlarına dönebildikleri ve hatta eski durumlarından daha iyi bir noktaya gelenlerin bile olduğu belirtilmektedir (2004: 22).

Psikolojik dayanıklılık kapasitesinin bireyi bu açıdan güçlendirmesi ve zenginleştirilmesi, dayanıklılığın günümüz çalkantılı iş ortamları açısından önemli bir kaynak kapasitesi olabileceğini görüşünü doğurmaktadır. Konu ile ilgili çalışmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Örneğin; dayanıklılığın performans iyileştirilmesi, iş tatminin ve örgütsel bağlılığın artırılması, sosyal sermayenin zenginleştirilmesi ile önemli ölçüde ilişkili olduğuna dair öncül çalışmalar bulunmaktadır (Luthans vd., 2007a: 123). Örneğin; Luthans ve çalışma ekibi (2005) Çin’de 272 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik dayanıklılık ile çalışan performansı arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Youssef ve Luthans (2007) ise psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş yeri mutluluğu arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer çalışmaların ışığında Luthans ve çalışma arkadaşları (2007a), çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artırılmasında yöneticilerin ve liderlerin etkisinin önemini vurgulamakta ve çalışanlara güven veren, çalışanlarının işini anlamlı kılan ve çalışanın işi ile özdeşleştirmesini sağlayan, şeffaf bir yönetim tarzı benimseyen liderlerin izleyenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artırılmasında daha etkili olduklarını ifade etmektedir (Luthans ve diğ., 2007a: 129).

Psikolojik dayanıklılık kavramının iş hayatında değerlendirilmesi, çalışanın yaşadığı olaylar neticesinde yeniden dengeye kavuşmasının ötesinde, çalışanın yeniden yüksek düzeyde bir motivasyon seviyesine ulaşmasına dayanmaktadır (Avey ve diğ., 2006: 45). Yoğun rekabete ve hızlı bir değişime dayalı iş ortamlarının bir sonucu olarak yüksek düzeyde stresle baş etmek zorunda kalan çalışanların psikolojik açıdan dayanıklılık kapasitesine sahip olması hem kendileri hem de örgütleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bakış açısıyla değerlendirildiği takdirde çalışanlarını en etkin şekilde kullanmayı amaçlayan örgütlerin insan kaynakları yönetiminde ve örgütsel davranış uygulamalarında psikolojik dayanıklılık kavramını dikkate alması gerektiği söylenebilir.

1.2.6. Örgütsel Bir Kaynak Olarak Psikolojik Sermaye ve Sürdürülebilir Rekabet Avantajına Etkisi

Sermaye finansal açıdan değerlendirildiğinde, bir işletmenin varoluşu ve sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi varlıkları ifade etmektedir. Ancak günümüz koşullarında sermaye kavramı genişleyerek işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamasında etkili olan insan kaynağını da içine almaktadır. Bu bakımdan işletmelerin sahip oldukları sermayeleri; finansal, beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye şeklinde sınıflandırılmaktadır. Finansal sermaye "neye sahipsiniz?" sorusunu cevaplandırırken beşeri sermaye "ne biliyorsunuz?", sosyal sermaye "kimi tanıyorsunuz?" ve son olarak psikolojik sermaye "kimsiniz?" ve "olumlu gelişim açısından ne olabilirsiniz?" sorularını cevaplandırmaktadır (Luthans ve diğ., 2004: 512). Luthans ve arkadaşları (2004), bahsi geçen sermaye türlerinin örgüt açısından ifade ettiği değeri Şekil 1.3'deki gibi özetlemektedirler.



Kaynak: Luthans, F., K. W. Luthans ve B.C. Luthans, 2004.

Şekil 1.3. Sermaye Türleri ve Örgüte Kattıkları Değerler

İşletmelerin rekabet avantajını nasıl sağlayabileceğine ilişkin bilimsel çalışmalar rekabet avantajının çoğunlukla teknolojik üstünlük, patent hakkı ve endüstriye giriş engelleri ile sağlandığını savunmaktaydılar. Ancak zamanla, çalışanların bilgi, deneyim, beceri ve uzmanlığını etkin bir şekilde geliştirip yönetilmesini sağlayan esneklik, yenilik ve piyasaya hızlı adapte olma gibi aslında "beşeri sermaye" olarak nitelendirilen bu özellikler sürdürülebilir örgütsel performans açısından önemli bir başarı faktörü olarak ön plana çıkmıştır (Luthans, ve diğ., 2004: 45).

Geçmişte ekonomi, belirli bir çıktı veya üretim seviyesi ile ilişkilendirilmekteydi. Ancak yeni ekonomik düzende değer, maddi olmayan kaynaklardan türetilmekte ve

bundan dolayı söz konusu değerin ölçülmesi giderek zorlaşmaktadır. "Beşer" kavramı ile örgütün her düzeyinde çalışan bireylerine atıfta bulunurken; ekonomik bir terim olan "sermaye" kavramı ile gelecekte sahip olunması beklenen getiriler için yapılan yatırım kastedilmektedir. Bill Gates beşeri sermayenin önemini "şirketindeki en önemli varlıkların her gece kapıdan çıktığı" sözleri ile ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, çalışanlarının kolektif bilgi, beceri ve yeteneklerinin, Microsoft'a değer katan ve Microsoft'u rakiplerinden ayıran belirgin bir yetkinliği temsil ettiğini kabul etmektedir (Luthans ve diğ., 2004: 45). Beşeri sermaye şirketlere değerli, nadir ve çoğaltılması zor olan bu yüzden de sürdürülebilir rekabet avantajı oluşturan insan kaynağını sunmaktadır. Beşeri sermaye kurumsal strateji ile uyumlu hale getirildiğinde ise işletmeyi tam anlamı ile etkin hale getirmektedir (Harter ve diğ., 2002: 265).

Beşeri sermaye gibi sosyal sermayenin de tanınması ve bu alana yapılan yatırımlar, bugünün ve gelecekteki organizasyonların başarısı ve rekabet avantajı açısından hayati öneme sahiptir. Sosyal sermaye; sosyal ilişkileri, kişisel ağ ve bağlantıları kapsayan sermaye türüdür. Günümüz koşulları göz önünde bulundurulduğunda sosyal sermaye örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde önemli bir faktördür. Sosyal sermaye ile elde edilen bilgi örgütlere daha fazla kontrol gücü kazandırırken örgütsel birliğin de oluşmasını sağlamaktadır (Harter ve diğ., 2002: 269). Nitekim Adler ve Kwon (2002) sosyal sermayenin hem insan kaynakları alanına örneğin kariyer başarısı veya iş hacmi gibi hem de kuruluşlar arası kaynak değişimi, girişimcilik, tedarikçi ilişkileri, bölgesel üretim ağları ve şirketler arası öğrenme gibi örgütsel alanlarda etkisinin olduğunu araştırmalarının sonucunda tespit etmişlerdir. Sosyal sermaye hem firma içinde ("Bu sorunu çözmek için kimin yardımına başvurabilirim?") hem de firma dışındaki ("Bu satın alma kararında en iyi fiyatı bulmak için bana kim tavsiye verebilir?") tüm sosyal ağ ve iletişimi kapsamaktadır. Bu nedenle sosyal sermayenin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için örgütün kullandığı sosyal ağların boyutları, yapıları ve birleşimleri temel alınmaktadır (Luthans ve diğ., 2004: 46).

Psikolojik sermaye ise beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde yer almakta ve temel olarak neyi veya kimi bildiğimizden ziyade "kim olduğunuzu" ifade etmektedir. Bu bakımdan psikolojik sermaye diğer sermaye türlerine nazaran örgütsel ideolojinin gelişmesi sürecinde örgütün çalışanlarını daha olumlu bir bakış açısıyla değerlendirilmesine yardım etmektedir. Çünkü çalışanların daha umutlu, yeterli, iyimser

ve dayanıklı oluşu genel anlamda örgütün tüm yapı ve iklimine yayılarak örgüte uzun vadede başarı ve rekabet üstünlüğü kazandırmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 157). Seligman (2002) da Otantik Mutluluk (Authentic Happiness) isimli kitabında psikolojik sermayenin önemli bir yatırım olduğunu ve insanların geleceği için psikolojik sermaye inşa ettiğini savunmaktadır. Bu nedenle çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyi örgüt açısından önem arz etmektedir.

Psikolojik sermaye, esasında sosyal ve beşeri sermayeden ne daha çok ne de daha az önemlidir. Psikolojik sermayenin önemi ve değeri örgütteki insan kaynağından en iyi şekilde yararlanabilmesi için olumlu psikolojik nitelik ve yetenekler ortaya çıkaran bir boyut olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan psikolojik sermaye ile hem beşeri hem de sosyal sermaye arasında sinerjiye dayalı bir ilişki vurgulanmaktadır (Luthans ve diğ., 2007a: 20). Psikolojik, sosyal ve beşeri sermayenin örgütün rekabet avantajı sağlamasına hangi açılardan katkı sağladıkları Tablo 1.1’de özetlenmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 145).

Tablo 1.1. Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türlerinin Değerlendirilmesi

Kaynak	Uzun dönem?	Benzersiz?	Birikimli?	Bağlantılı?	Yenilenebilir?
Geleneksel sermaye					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Evet	Belki	Hayır
Beşeri sermaye					
Açık Bilgi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Örtük Bilgi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Sosyal sermaye					
İletişim ağı	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Normlar ve değerler	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Pozitif Psikolojik Sermaye					
Öz yeterlilik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Tablo 1.1, incelendiği takdirde psikolojik sermayenin eşsiz bir nitelik taşıdığı bu sebeple taklit edilmesinin zor olduğu görülmektedir. Luthans ve Youssef (2004) beşeri sermayeyi oluşturan açık bilginin rakiplerce kolaylıkla taklit edilebileceğini, işletmenin kullandığı programların rakipler tarafından da uygulanabileceği ve hatta tecrübeli ve donanımlı personelin rakip işletmelerde cazip teklifler ile transfer edilebileceği gibi durumlar göz önünde bulundurulduğunda psikolojik sermayenin daha eşsiz bir değer olduğunu vurgulamaktadırlar. Psikolojik sermaye eşsiz ve uzun dönemli olmasının yanı sıra birikimli ve bağlantılı olması bakımından da rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Psikolojik sermayenin birikimli oluşu çalışanların örgüte katılmadan önce psikolojik bir donanıma sahip olup örgüte bu donanımla katılmalarından kaynaklanmaktadır. Yine çalışanın sosyal çevresinde yaşananların bu psikolojik birikime katkı sağlaması ve şekil vermesi ise psikolojik sermayenin bağlantılı oluşunu açıklamaktadır. Bu bakımdan, sahip oldukları tüm psikolojik dinamikleri fırsata çeviren örgütler çalışanlarının psikolojik değişim ve yenilenmelerinin örgüte kazandırdığı esnekliğin farkında olduklarından psikolojik sermayeye odaklanmakta ve bu sayede çalışanlara örgütün en değerli varlıkları olduklarını hissettirerek rekabet avantajı sağlamaktadırlar (Luthans ve Youssef, 2004:157).

Örgütün rekabet üstünlüğü kazanmasında önemli birer faktör olan psikolojik, sosyal ve beşeri sermayenin en doğru şekilde değerlendirilmesi ve yönetilebilmesi örgütü başarıya ulaştıracaktır. Luthans ve Youssef (2004), söz konusu sermayelerden örgütün en yüksek derece faydalanması amacıyla bu sermayeler üzerinde gerektiğinde çeşitli müdahalelerde bulunulması gerektiğini savunmaktadırlar. Beşeri sermayeyi oluşturan insan kaynağının seçimi ve sonrasında iyi bir gelişim sürecinden geçirilmesi bahsi geçen bu müdahalelere örnek olarak verilebilir. Sosyal sermayenin yönetilmesi ise sosyal yapıyı ve ağları oluşturan tüm bireylerin iletişim olanaklarının teknik ve psikolojik olarak en iyi şekilde sağlanmasını gerektirmektedir. Son olarak psikolojik sermayenin yönetimi psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerin geliştirilmesi ile sağlanacaktır. Örneğin; fiziksel ve psikolojik canlandırma ile öz yeterliliğin artırılması, gerçekçi hedeflerin belirlenerek bireye güven verilmesi aracılığı ile umudun artırılması, geleceğe ilişkin fırsatların tanımlanarak bireyin iyimserlik düzeyinin artırılması veya varlık, risk ve süreç odaklı stratejiler ile psikolojik dayanıklılığın artırılması neticesinde çalışanların

psikolojik sermayeleri olumlu yönde geliştirilip yönetilebilecektir. Söz konusu sermayelerin yönetilmesinde etkili olan çeşitli stratejiler Şekil 1.4’de özetlenmiştir.

Yaklaşım	Örnek Teknikler
İnsan Kaynağı Yönetimi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seçme ve seçicilik 2. Eğitim ve geliştirme 3. Örtülü bilgi oluşturma
Sosyal Sermaye Yönetimi	<ol style="list-style-type: none"> 1. İletişim kanallarını açma 2. Fonksiyonel iş takımları 3. İş yaşam dengesini sağlayacak programlar
Psikolojik Sermaye Yönetimi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Öz yeterliliğin geliştirilmesi: <i>Uсталık deneyimleri</i> <i>Temsili öğrenme</i> <i>Sosyal inşaa</i> <i>Olumlu geribildirim</i> <i>Fiziksel ve psikolojik canlandırma</i> 2. İyimserliğin geliştirilmesi: <i>Geçmişten hoşnut olma</i> <i>Şimdi için memnuniyet</i> <i>Gelecek için fırsat arayışı</i> <i>Gerçekçi ve değişken bakış açısı</i> 3. Umudun geliştirilmesi: <i>Hedeflerin belirlenmesi</i> <i>Başlamak</i> <i>Güven göstermek</i> <i>Hacırılık</i> <i>Acil durum planlaması</i> <i>Zihinsel provalar</i> <i>Yeniden hedef belirlenmesi</i> 4. Psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesi: <i>Varlık odaklı stratejiler</i> <i>Risk odaklı stratejiler</i> <i>Süreç odaklı stratejiler</i>

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004.

Şekil 1.4. Beşeri, Sosyal ve Psikolojik Sermayenin Yönetilmesi

1.3. OLUMLU PSİKOLOJİK YAKLAŞIM BAĞLAMINDA OLUMLU ÖRGÜT ÇIKTILARI

Daha önce değinildiği gibi örgütsel ve endüstriyel psikoloji genellikle bireylerin davranış, biliş ve duygularının olumsuz yönleri üzerinde durmaktadır (Quick ve Tetrick, 2003). Ancak olumsuz psikolojik durumlar iş ortamındaki psikolojinin yalnızca tek yönünü teşkil etmektedir. Bireylerin sahip oldukları olumlu davranışlar, bilişler ve duygular da örgütsel psikolojinin bir parçasını oluşturmaktadır. Seligman (1998) tarafından geliştirilen olumlu psikoloji yaklaşımının öncülüğünde örgütsel yazında yerini alan olumlu örgütsel davranış alanı, bu bakımdan örgütsel yazına önemli bir katkıda bulunmaktadır. Geçmişteki çalışmaların aksine, günümüz örgütsel yazınında çalışanları

ve örgütleri olumlu açılardan değerlendiren çalışma sayıları giderek artmaktadır. Söz konusu çalışmalar yalnızca örgütü en iyi noktaya taşıyacak olumlu davranışları ortaya koymayı amaçlamamakta aynı zamanda bu davranışların olumsuz durumlarla baş edebilme de ya da olumsuz durum ve davranışların azaltılmasında ne kadar etkili olduklarını belirlemeye çalışmaktadır.

Olumlu örgütsel davranış, örgütlerin performans düzeylerini iyileştirmek amacıyla olumlu yönelimli insan kaynağı ve psikolojik kapasitelerini kapsayan bir çalışma ve uygulama alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu bakımdan olumlu örgütsel davranış alanı algı, tutum, kişilik, motivasyon ve liderlik gibi temel kavramlarla ilgili bir çok olumlu davranışı birleştirici bir niteliğe sahiptir (Luthans, 2002a: 59). Çalışanların olumlu duygu ve tutumlarının performansları ile ilişkisini ortaya koyan araştırmaların yanı sıra bu duygu ve tutumların yine olumlu örgütsel davranışların ortaya çıkarılmasında önemli bir faktör olduğunu gösteren araştırmalar, kavramın bireysel ve örgütsel önemini ortaya koymaktadır (Luthans, 2002b: 698). Söz konusu araştırmalar neticesinde olumlu psikoloji bağlamında ortaya çıkan olumlu davranışlara; motivasyon, iş yönelimi, iş katılım, iş angaje olma, iş ve yaşam tatmini, öznel iyi oluş, çatışma yönetimi, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık, değişime uyum, psikolojik güçlendirme, liderlik türleri, etik ve ahlaki değerlerin benimsenmesi ve profesyonellik örnek verilebilir (Adams ve diğ., 2003; Amenumey ve Lockwood, 2008; Barkhi ve Kao, 2011; Biswas, 2010; Brown ve Leigh, 1996; Boyd ve Vozikis, 1994; Chandler ve Jansen 1997; Chemers, Watson ve May, 2000; CC Chen, Greene ve Crick, 1998; Day ve Bedeian, 1991; James, Hartman, Stebbins ve Jones, 1977; Martin, Jones ve Callan, 2005; May, Chan, Hodges ve Avolio, 2003; Millard, 2011; Neck, Neck, Manz, ve Godwin, 1999; Nilsson, Schmidt ve Meek, 2002; Lam, Chen, ve Schaubroeck, 2002; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Ibrayeva, 2006; Luthans, Luthans, Hodgetts, ve Luthans, 2001; ; Luthans, Youssef ve diğerleri, 2007a; Luthans ve Youssef, 2004; Peterson ve Barrett, 1987; Peterson ve Luthans, 2003; Prola ve Stern, 1984; Ramakrishna, 2002; Seligman, 1998; C. Schulman, 1999; Strutton, Pelton ve Lumpkin, 1993; Thayer, 2008; Tierney ve Farmer, 2002; Wunderley, Reddy, ve Dember, 1998 Youssef ve Luthans, 2003; Youssef ve Luthans, 2005a).

Tüm bu yaklaşımlar ve araştırmalar ışığında, örgütün olumlu bir yapı ve iklim oluşturmasının örgüt üyelerinin olumlu bir psikolojiye sahip olmalarına ve kaynaklarını olumlu yönde kullanmalarına neden olduğu ve bu durum aracılığıyla da örgüt arzu ettiği

çalışan davranışlarının ortaya çıkmasını ve performans düzeyinin artırılması amaçlarını gerçekleştirebileceği ifade edilebilecektir. Örgütün olumlu psikoloji ile elde ettiği bu olumlu çıktılar arasından, çalışmanın sınırları göz önüne alınarak işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu kavramlarına bu kısımda ayrıntılı bir şekilde yer verilecektir.

Olumlu örgütsel davranışlar arasından işe angaje olma kavramının çalışmaya dahil edilmesinde kavramın ilgili yazında yeni olması ve güçlü bir algısal anlam ifade ettiği etkili olmuştur. Profesyonellik kavramı ise bireyin algı, tutum, davranış ve inanç sistemi ile yakından ilişkili bir kavram olması sebebiyle çalışanların bilişsel ve duygusal süreçlerine dayanan diğer araştırma değişkenleri ile önemli ölçüde ilişkili olabileceği ve söz konusu değişkenlerin profesyonelliğin bir öncülü olabileceği öngörülmüştür. Ayrıca profesyonellik kavramının örgütsel yazın doğrultusunda çok fazla ele alınmadığı göz önünde bulundurulduğunda kavramın çalışmaya dahil edilerek çalışmanın özgün bir değer kazanması ve ilgili yazına katkı sağlaması hedeflenmiştir. Son olarak yaşama doyumunun hem bireysel açıdan olumlu bir çıktı olarak hem de olumlu örgütsel sonuçları ile örgüt açısından olumlu bir çıktı olarak değerlendirilmesi nedeniyle yaşam doyumu kavramının çalışmaya geniş bir bakış açısı kazandırabileceği tahmin edilmiştir.

1.3.1. İşe Angaje Olma Kavramı ve Alt Boyutlarının Kavramsal Açıdan Değerlendirilmesi

Olumlu örgütsel davranışlardan biri olarak değerlendirilen işe angaje olma kavramı; dinçlik, adanmışlık ve özümleme ile karakterize edilen iş ile ilgili olumlu ve tatmin edici bir düşünce yapısıdır (Schaufel ve diğ., 2002: 74). Bir anlık ve belirli bir durum yerine, angaje olma herhangi bir özel nesne, olay, birey veya davranış üzerine odaklanmayan daha kalıcı ve yaygın olan duygusal-bilişsel bir durumu ifade etmektedir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006: 702). Türkçe yönetim yazınında kavramı ilk olarak “cezbolma” şeklinde Ercüment Doğan (2002) kullanmıştır. Sonrasında yapılan çalışmalarda işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe gönülden adanma (Bal, 2010), işe tutkunluk (Turgut, 2011) ve işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015) ifadeleri kullanılmıştır.

Akademik yazında işe angaje olma kavramı ilk kez, Kahn (1990) tarafından, örgüt üyelerinin sahip oldukları iş rollerine bağlılıkları şeklinde tanımlanmıştır. Kahn, işlerine angaje olan bireylerin rol performansları sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini tamamen işlerine verdiklerini belirtmektedir (Kahn, 1990: 694). Bu bakımdan, işe angaje olma bireyin kullanmayı tercih ettiği kişisel kaynaklarını, görev davranışlarına uygun bir şekilde kullanılması ve ifade etmesidir. Dolayısıyla, angaje olma; çalışanın işiyle ve örgüt üyeleri ile olan iletişimini, kişisel mevcudiyetini (fiziksel, bilişsel ve duygusal) ve aktif rol performansını artırmaktadır (Kahn, 1990: 700). Kahn (1990) 'a göre, bireyler işlerine angaje olabildiklerinde, kendilerine ait tüm kaynakları iş rollerinin gerektirdiği performans ölçüsünde kullanırlar. Bu bakımdan, tam olarak angaje olmak, bireylerin bütün benliklerini, gerçekleştirdikleri rollerin içinde sergilemeleri anlamına gelir. Buna karşılık, bireylerin işlerinden çözümleri durumunda benlikleri, iş rollerinden ayrılmaktadır. Bu bireysel çözülme, çalışanların rol performansları sırasında fiziksel, bilişsel veya duygusal olarak işlerinden kopmaları anlamına gelmektedir (Kahn, 1990: 694).

Kahn'a göre (1992) işe angaje olma kavramı aynı zamanda çalışanların herhangi bir örgütsel rolü yerine getirirken psikolojik varlıklarını tam anlamıyla sergilemesidir. Bireylerin psikolojik açıdan bir varlık sergilemesi ise rol performanslarına dikkatli bir şekilde bağlanmış, bütünleşmiş ve odaklanmış olduklarının bir göstergesidir (Kahn, 1992: 323). Kahn'ın (1990) angaje olma tanımına dayanarak, Rich ve çalışma arkadaşları (2010) bireylerin angaje olmaları durumlarda, tüm düşünce ve duygularını performanslarını artırmak için kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşleri doğrultusunda da benlik kavramının işe angaje olmayı ifade eden en önemli temsili olduğunu savunmaktadırlar. Christian ve çalışma arkadaşları (2011: 97) da benzer şekilde işe angaje olmayı “duygusal ve fiziksel kaynaklar açısından tüm benliğin bir yatırımı içeren” geniş bir yapı olarak tanımlamışlardır. Dolayısıyla, işe angaje olmayı çok boyutlu motivasyonel bir yapı olarak ele almaktadırlar.

İşe angaje olma kavramına ilişkin bir diğer önemli yaklaşım, tükenmişlik literatürüne dayanmakta ve işe angaje olmanın tükenmişliğin ters veya pozitif antitezi olarak tanımlanmaktadır (Saks ve Gruman, 2014: 158). Maslach ve Leiter'e (2008: 498) göre, işe angaje olma bireyin mesleki yeterlilik duygusunu geliştiren, bireysel olarak gerçekleştirdiği faaliyetlere katılımının enerjik bir halidir. İşe angaje olma, tükenmişliğin

boyutları olan; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve etkisizliğin doğrudan karşıtları olan enerji, katılım ve etkinlik ile karakterize edilmektedir. Maslach ve çalışma arkadaşlarına göre (2001) angaje olma kavramının tam zıttı olan tükenmişlik ise bireyin işi ile ilişkisinin erozyonunu ifade etmektedir. Gonzalez ve çalışma arkadaşları (2006) da tükenmişliğin ve işe angaje olmanın temel boyutlarının arasında birbirinin tam zıttı olan kavramlar olduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer bir şekilde Schaufeli ve çalışma arkadaşları (2002) da tükenmişlik ve işe angaje olmanın birbirinden bağımsız durumlar olduğunu savunurken, işe angaje olmanın tükenmişliğin tam tersi bir durum olduğunu savunmaktadırlar (Schaufeli ve diğ., 2002: 74).

İşe angaje olma kavramı, ifade edilen tüm nitelikleri ile örgütsel açıdan olumlu ve arzu edilen bir durumdur. Ancak bu yönüyle örgüt ortamında arzu edilen diğer davranış ve tutumlarla karıştırılabilmektedir. İşe angaje olma yüksek ölçüde işe adanmışlık ile dinçlik ve özümsemenin birleşimi olduğundan iş tatmininden farklıdır. İş tatmini genellikle çalışanların iyi oluşlarının daha pasif bir şeklidir. İşe angaje olma işe kapılmadan da farklıdır çünkü işe angaje olma daha uzun süreli bir performansa atıfta bulunurken işe kapılma sadece bir saat veya daha az süren uç bir deneyimini ifade etmektedir. Ayrıca işe angaje olma kavramı motivasyonu da içine alan daha kapsamlı bir kavram olması bakımından motivasyondan da farklıdır. Dolayısıyla işe angaje olmanın daha önceki birçok yapıdan daha iyi bir iş performansı belirleyicisi olması şaşırtıcı değildir (Bakker, 2011: 265).

İşe angaje olmanın benzer yapılarla arasındaki farklılıklara dikkat çeken çalışmalarında Christian ve çalışma arkadaşları (2011) da kavramın; iş doyumundan, örgütsel bağlılıktan ve işe dâhil olma kavramlarından nasıl ayırt edildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Christian ve arkadaşları (2011) işe angaje olmanın diğer kavramlara nazaran daha yüksek dereceli bir motivasyon yapısı olduğunu ileri sürmektedirler. Araştırmacılar (2011) işe angaje kavramını diğer kavramlardan ayırmak amacıyla kavrama ilişkin üç temel özelliğe dikkat çekmektedirler. Buna göre işe angaje olma;

- İş görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili psikolojik bir bağlantıdır.
- İşyerinde kişisel kaynakların işe yönlendirilmesidir.
- Bir özellikten daha çok bir durumdur.

Bu görüşler ışığında Christian ve çalışma arkadaşları (2011) işe angaje olmayı, iş deneyimleri sırasında çalışanların ortaya çıkardıkları enerjinin kaynağı olan nispeten kalıcı bir ruh hali olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca, daha geniş bir yapı olmasından ötürü işe angaje olmanın, çalışanın yaptığı işe tam anlamıyla odaklanmasını ve fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynaklarını işine adanmasını sağladığını savunmaktadırlar (Christian, 2011: 95).

Yüksek derece işe angaje olan çalışanlar, işlerine derinden bağlı ve isteklidirler. Bakker ve Demerouti (2008), işlerine angaje olmuş çalışanların yüksek düzeyde enerjiye sahip ve işlerine karşı hevesli olduklarını vurgularken söz konusu çalışanların çoğu zaman işlerine kendilerini kaybedercesine daldıklarını ifade etmektedirler. Angaje olmayan çalışanlar ise görevlerini yerine getirirler ancak işlerine karşı istek ve enerjileri yoktur. Bu bakımdan çalışanların işlerine angaje olmaları örgüt açısından arzu edilen bir durumdur. İşlerine yüksek düzeyde angaje olan çalışanlar, diğer çalışanlara nazaran iki buçuk kat daha yüksek performans sergilemektedir. Yine yüksek derecede işe angaje olan çalışanlara sahip işletmeler işe alma ve eğitime masraflarını düşük oranlarda tutarak (yüksek performans, düşük maliyet) yüksek finansal performans sergileyebilirler (Robins ve Coulter, 2014: 479).

Çalışanların işe angaje olması ve performansı ile ilgili çalışmalarında, Christian ve çalışma ekibi (2011) işe angaje olmanın; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılımı ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Rich ve çalışma arkadaşları (2010) işe angaje olma ile işe katılım, iş doyumunu ve içsel motivasyon arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca, bu değişkenlerin performans ile arasındaki ilişkiye işe angaje olmanın tam olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Hallberg ve Schaufeli (2006), işe angaje olma, işe katılım ve örgütsel bağlılığın ampirik olarak üç farklı yapı olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgular doğrultusunda işe angaje olmanın bireysel bir tecrübe olmasına rağmen önemli ölçüde olumlu örgütsel çıktılara neden olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kavramı etkileyen faktörlerin belirlenip örgütün bu yönde önlemler alması gerektiği söylenebilir.

1.3.1.1. İşe Angaje Olma Kavramının Alt Boyutları

Christian ve çalışma arkadaşları (2011) çalışanların işlerine angaje olma sürecinin birden fazla düzeyde gerçekleştiğini savunmaktadırlar. Nitekim kavram üzerine gerçekleştirilen araştırmalar da işe angaje olmanın üç bileşen ile gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Bu üç bileşen sırasıyla; çalışanın işini yaparken enerjik olmasını sağlayan fiziksel kaynakları, yaptığı işe kendini adanmasını sağlayan duygusal kaynakları ve işi ile uğraşırken tamamen ona konsantre olmasını sağlayan bilişsel kaynakları ifade etmektedir (May ve diğ., 2004: 12). Bu görüşün yanı sıra işe angaje olmayı bir yoğunlaşma veya akış hali olarak kabul edip tek boyutta değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (Saks, 2006). İlgili yazında en çok kullanılan boyutlandırma modeli ise Schaufeli ve çalışma arkadaşlarının (2002) dinçlik, adanmışlık ve benimseme boyutlarından oluşan modelleridir. Araştırmacılar işe angaje olmayı açıklayan bu üç boyutu şöyle açıklamaktadırlar (Schaufeli ve diğ., 2002: 702):

- I. Dinçlik boyutu, çalışanın yüksek düzeyde enerjiye ve zihinsel dinçliğe sahip olmasını, işine karşı istekli olmasını ve karşılaştığı zorluklar karşısında ısrarcı olmasını ifade etmektedir.
- II. Adanmışlık boyutu, çalışanın işiyle bütünleşmesi, işine anlam yüklemesi ve heyecan duyması ile işini yaparken gurur ve mücadeleyi tecrübe etme düzeyini ifade etmektedir. İşlerine angaje olan çalışanlar hem yaptıkları işi çekici bulmakta hem de değerli bir amacı hizmet ettiğini düşündüklerinden işlerinin anlamlı olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle adanmışlık, çalışanın işine karşı gurur, ilham, coşku ve önemse hislerinin bir özetidir.
- III. Benimseme boyutu ise çalışanın işine tamamen yoğunlaşması, işteyken zamanın çabuk geçtiğini düşünmesi ve işyerinden ayrılmakta zorluk çekmesi anlamına gelmektedir.

İşe angaje olma boyutları ile ilgili kullanılan bu ifadelerden hareketle Maslach ve çalışma arkadaşları (2001) dinçlik ve adanmışlık boyutlarının, temel tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tam zıttı kavramlar olduklarını kabul etmektedirler (Maslach, Schaufeli, Leither, 2001: 399). Dolayısıyla, işe angaje olmanın tükenmişlikle arasındaki ters ilişkinin, söz konusu kavramların boyutları arasında da kendini gösterdiği söylenebilecektir.

1.3.1.2. Çalışanların İşe Angaje Olma Düzeylerini Belirleyen Faktörler

İşe angaje olmanın örgüt açısından önemli getirileri bulunması, kavramın olumlu örgütsel davranış açısından değerini ortaya koymaktadır. Çalışanların arzu edilen düzeyde işlerine angaje olmaları ise bazı faktörlerin etkisinde gerçekleştirilmektedir. Bireysel ve örgütsel açıdan ele alınan bu faktörlere aşağıda yer verilmektedir:

1.3.1.2.1. Bireysel Kaynaklar

Bireysel kaynaklar, bireylerin olumlu öz değerlendirmelerine göre şekillenmektedir. Dolayısıyla söz konusu kaynaklar, bireylerin çevrelerini başarılı bir şekilde kontrol etme ve etkileme kabiliyetlerine işaret eder (Hobfoll ve diğ., 2003: 335). Bunun gibi olumlu değerlendirmelerin; hedef belirleme, motivasyon, performans, iş ve yaşam memnuniyeti gibi olumlu sonuçları olduğu ifade edilmektedir (Judge ve diğ., 2004: 326). Bunun nedeni, ise bireyin kişisel kaynakları doğrultusunda kendini daha olumlu görme olasılığının yüksek olması ve kendini hedefe daha fazla uyumlu hissediyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu tarz bir uyuma sahip bireyler, amaçlarına ulaşma sürecinde işsel motivasyon kaynaklarını kullanmakta ve sonuç olarak daha yüksek performans ve tatmin sağlamaktadırlar.

Bireysel kaynaklar ile işe angaje olma arasındaki ilişkiye ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar; benlik saygısı, öz-yeterlilik, kontrol odağı ile duyguları algılama ve düzenleme yeteneklerinin işe angaje olmanın yordayıcı değişkenleri olduklarını göstermektedir (örneğin; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2009a; 2009b). Xanthopoulou çalışma arkadaşları (2009a, 2009b), çalışanların işlerine angaje olmalarında öz-yeterlilik, örgüt temelli benlik saygısı ve iyimserliğin olumlu yönlü rolünü ortaya koymuşlardır. Bu bakımdan psikolojik ve duygusal bir kavram olan işe angaje olmanın artırılmasında çalışanların bireysel kaynaklarının önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla, çalışanlarının işlerine angaje olmasını arzu eden örgüt yönetimlerinin öncelikle çalışanlarının psikolojik ve duygusal kaynaklarını arttırabilecek önlemleri alması ve yönetim biçimlerini benimsemesi gerektiği ifade edilebilir.

1.3.1.2.2. İş Kaynakları

Çalışanların işlerine angaje olma düzeylerini bireysel kaynaklarının yanı sıra iş kaynakları da etkilemektedir. İş kaynaklarından kasıt; işin fiziksel, sosyal veya örgütsel özellikleridir. Schaufeli ve Bakker'a (2004: 294) göre iş kaynakları;

- (a) İş talepleri ve maliyetleri azaltabilir.
- (b) İş hedeflerine ulaşmada etkili olabilir.
- (c) Kişisel gelişmeyi, öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik edebilir.

İş kaynaklarının, çalışanların gelişimini teşvik etmeleri ve iş hedeflerine ulaşmada etkili olmalarından dolayı işsel bir motivasyon kaynağı olabileceklere varsayılmaktadır. Deci ve Ryan (1985) iş kaynaklarının; özerklik, bağlılık ve yetkinlik gibi temel bireysel ihtiyaçları karşıladığını vurgulamaktadırlar. Örneğin, yönetimin çalışanına performansı ile ilgili geribildirimde bulunması; öğrenmeyi teşvik etmekte, çalışanın işe ilişkin yeterlilik algısını arttırmakta, kararlara katılım ve sosyal destek sağlamakta, çalışanın özerklik ve ait olma ihtiyaçlarını tatmin etmekte etkili olabilmektedir. İş kaynakları benzer bir şekilde dışsal motivasyon kaynağı olarak da kabul görmektedir. Çünkü zengin kaynaklı çalışma ortamları, çalışanların işlerine daha yüksek düzeyde motive olmalarını teşvik etmektedir. Böylesi ortamlarda, görevin başarıyla tamamlanacağı ve hedefe ulaşılacağı muhtemeldir. Örneğin destekleyici bir yönetim veya çalışma arkadaşları, çalışanın iş hedeflerine ulaşmada başarılı olma olasılığını artırabilmektedir. Bu bakımdan iş kaynakları hem çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılanması hem de iş hedeflerine ulaşılmasını sağlaması bakımından olumlu sonuçlar doğurmaktadır ve bu nedenle işe angaje olmanın ortaya çıkmasında etkili bir faktör olarak kabul edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296).

İşe angaje olma ve iş kaynakları arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen araştırmalar; çalışanların iş arkadaşlarının desteğini hissetmesi, performanslarına ilişkin yönetimin geri bildirimde bulunması, özerklik ve öğrenme fırsatlarının sağlanması gibi iş kaynaklarının işe angaje olma ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Albrecht, 2010; Bakker ve Demerouti, 2008). Diş hekimleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında Hakanen, Perhoniemi ve Toppinen-Tanner (2008), örgütün sahip olduğu iş kaynaklarının çalışanlarının işlerine angaje olma düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir şekilde, Schaufeli, Bakker ve Van Rhenen (2009), iş

kaynaklarındaki değişikliklerin işe angaje olmanın bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır. Özellikle elde edilen sonuçlar sosyal destek, özerklik, öğrenme fırsatları ve performansa ilişkin geri bildirimlerin, işe angaje olmanın belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Çalışanlar yüksek iş talepleri ile karşı karşıya kaldıkları zaman, iş kaynaklarının belirginliği onların motive olma potansiyellerini artırmaktadır. Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou (2007) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğretmenlerin yüksek düzeyde iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında, iş kaynaklarının önemli ölçüde işe angaje olma düzeylerini etkilediğini tespit etmişlerdir. Özellikle yönetimin desteği, yenilikçilik, takdir ve örgütsel iklimin, öğretmenlerin zorlu koşullar ile başa çıkmalarına yardımcı olan önemli iş kaynakları olduğunu belirlemişlerdir.

1.3.1.3. Bütünleyici İşe Angaje Olma Yaklaşımı

Saks ve Gruman (2014) işe angaje olmaya ilişkin iş talepleri- iş kaynakları (JD-R Model) yaklaşımı ile Kahn'ın (1990) görüşlerinden hareketle bütünleyici bir işe angaje olma yaklaşımını ortaya koymuşlardır. Söz konusu yaklaşım; iş kaynakları ile iş taleplerinin yanı sıra Kahn (1990) tarafından vurgulanan üç psikolojik durumun birlikte değerlendirilmesine dayanmaktadır. Bütünleyici yaklaşımın bir diğer özelliği ise bahsi geçen değişkenlere bağlı olarak çalışanların farklı şekillerde (görev, iş, örgüt ve grup) angaje oldukları görüşüdür. Bu bakımdan bütünleyici yaklaşım, iş kaynaklarının ve iş taleplerinin psikolojik koşullar ile birlikte değerlendirildiği ve her bir psikolojik koşulun farklı türde bir angaje olmayı ortaya çıkardığı görüşüne dayanmaktadır. Saks ve Gruman'ın (2014) bütünleyici yaklaşımlarına ilişkin modelleri Şekil 1.5'de özetlenmiştir.

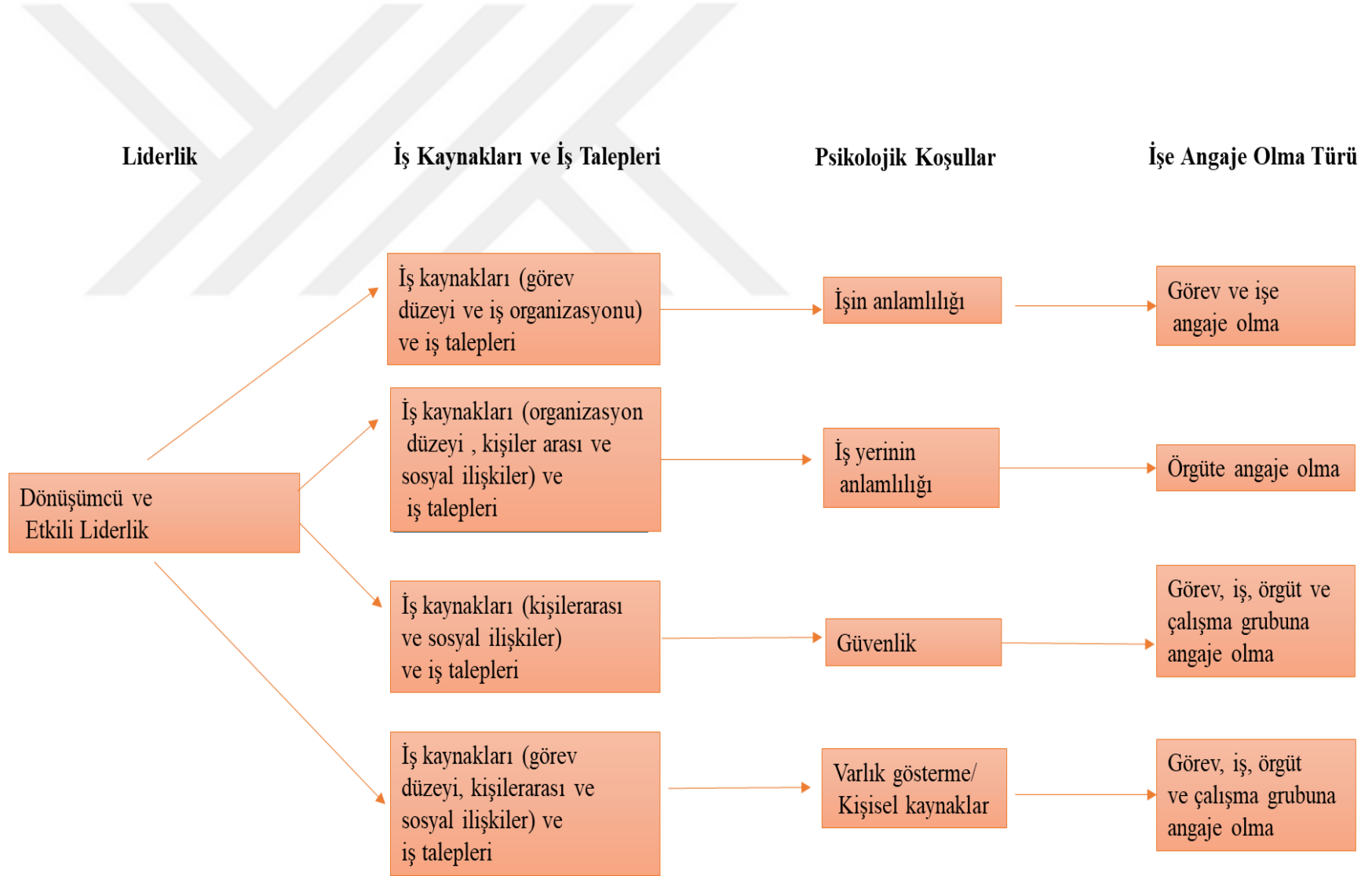
Çalışanların işe angaje olmaları, birçok faktöre bağlı, oldukça geniş bir yapıdır. Ancak işe angaje olma yazını, işin örgütlenmesinde ya da diğer özelliklerinden ziyade adından da anlaşılacağı üzere büyük ölçüde iş üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu durum kavramın ampirik açıdan değerlendirilmesini sağlayan İşe Angaje Olma Ölçeği (UWES) ile yakından ilişkilidir. Çünkü söz konusu ölçeği geliştiren Schaufeli ve Salanova'ya (2011) göre çalışanın angaje oluşu; mesleği veya profesyonel rolünü, işi ve örgütü ile ilişkisini içerebilir, ancak işe angaje olma kavramı bir çalışan ve onun işi arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir.

Saks ve Gruman'a (2014) göre çalışanların işlerine ya da iş rollerine ek olarak çok sayıda rolleri ve sorumlulukları vardır. Bu nedenle, çalışanın ne tür bir angaje oluşa sahip olduğunun açık bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Bu açıdan Saks ve Gruman çalışanın angaje oluşunu etkileyen değişkenler doğrultusunda ortaya koydukları angaje olma türlerini şu şekilde açıklamaktadırlar (Saks ve Gruman, 2014: 172-174):

- I. Görev ve İşe Angaje Olma:** Çalışanların sahip oldukları işler, birden fazla görevi kapsamaktadır. Dolayısıyla bir görevden diğerine geçişte çalışanın angaje olma düzeyinde farklılıklar olması ve bazı görevleri yerine getirirken daha fazla veya daha az angaje olması muhtemeldir (Schaufeli ve Salanova, 2011: 41). Bu durum, bireyin psikolojik koşulları ile üstlendiği görevin niteliklerinin etkisinde farklı angaje düzeylerine sahip olması şeklinde açıklanabilecektir. Örneğin; birçok akademisyenin araştırma faaliyetlerine, sınıfta ders anlatmaktan daha fazla ilgi gösterdiği bilinmektedir. Ancak, her iki görev de işlerinin bir parçasıdır. Bazı akademisyenler ise bu iki görevden farklı olarak idari roller üstlenmekte ve bu göreve diğer görevlerine nazaran daha fazla angaje olabilmektedir. Bu bakımdan, belirli bir iş ile ilgili görevler arasında angaje olma farklılıkları ortaya çıkabilmektedir.
- II. Örgüte Angaje Olma:** Çalışanın iş rollerini tamamen benimseyip tüm kaynaklarını işine yönlendirmesi üyesi olduğu örgütün kendisi için ne tür bir anlam ifade ettiği ile yakından ilişkilidir. Bu bakımdan Saks ve Gruman (2014) çalışanın örgütüne ilişkin algısına dayanan angaje olma düzeyini örgüte angaje olma şeklinde ifade etmektedirler. Örgüte angaje olma düzeyini inceleyen sınırlı sayıda araştırmadan birini gerçekleştiren Saks (2006), işe ve örgüte angaje olmaya ilişkin önceliklerin birbirlerinden farklı olduğunu tespit etmiştir. Örneğin görevine tamamen angaje olmuş bir profesör hizmet verdiği bölüm ya da üniversitesinin bir üyesi olma rolüne angaje olmayabilir. Tam tersi bir durumda, çalışanın örgütünün bir üyesi olma rolüne angaje olurken işine angaje olmaması da mümkündür.
- III. Çalışma Grubuna Angaje Olma:** Son olarak Saks ve Gruman (2014) çalışanların angaje olma düzeylerinin içinde buldukları çalışma grubu veya takımına göre farklılık gösterebileceğini savunmaktadırlar. Gruba veya takıma angaje olma olarak ifade ettikleri angaje olma türü, çalışanın sahip olduğu iş ve

üyesi olduğu organizasyondan bağımsız bir şekilde çalışma grubuna farklı bir düzeyde angaje olabileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, bir çalışanın işine angaje olmasına rağmen bir parçası olduğu çalışma grubu için tüm kaynaklarını sonuna kadar kullanması ve kendini çalışma grubuna adanması mümkün olmayabilir. Çünkü çalışma grubu içindeki iş talepleri ve kaynakları farklılık gösterebileceği gibi bireyin psikolojik koşulları da değişebilecektir. Dolayısıyla çalışanlar bu koşullar çerçevesinde angaje olma düzeyini belirleyeceklerdir. Örneğin, işine angaje olma düzeyi düşük bir çalışan görevlendirildiği çalışma grubu içindeki sosyal ortamdan olumlu yönde etkilenebilir ve grup içindeki iş rollerine kolaylıkla uyum sağlayıp tüm kaynaklarını kullanarak gruba tamamen angaje olabilir.





Şekil 1.5. İşe Angaje Olmaya İlişkin Bütünleyici Bir Yaklaşım

Çalışanın angaje oluşuna ilişkin söz konusu sınıflandırma temelde dört nedenden ötürü önemli farklılıkları barındırmaktadır. Birincisi, çalışanların işlerine, görevlerine, örgütlerine ve çalışma gruplarına angaje olma düzeyleri önemli ölçüde değişiklik gösterebilir. İşine veya görevine angaje olan (ya da olmayan) bir çalışan örgütüne veya grubuna angaje olmayabilir (ya da olabilir). İkincisi, her bir angaje olma türünün birbirleri ile ilişkili olması muhtemeldir; bu da, bir angaje olma türündeki herhangi bir değişikliğin diğer angaje olma türleri üzerinde bir etkisi olacağı anlamına gelmektedir. Üçüncüsü, her bir angaje olma türünün öncülleri farklı olabilir ve bu durum angaje olmayı artırabilecek bir sürecin veya yöntemin dolaylı bir anlatımını ifade etmektedir. Son olarak dördüncüsü, her bir angaje olma türünün sonuçları da değişiklik gösterebilir, bu durum ise bir örgütün geliştirilmesi açısından en çok üzerinde durması gereken angaje olma türünün dolaylı bir ifadesidir (Saks ve Gruman, 2014: 174).

Çalışanlar ve örgütleri açısından değerlendirilen işe angaje olma kavramı ile ilgili yapılan yukarıdaki açıklamalar kavramın birey, toplum ve iş hayatı açısından değerini ve önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, kavrama ilişkin görüş ve bulgular ışığında rekabet avantajı sağlamayı amaçlayan herhangi bir örgütün çalışanlarının işleri ile arasındaki söz konusu bağı geliştirmesi ve güçlendirmesi gerektiğini ifade edilebilecektir. Dahası, işe angaje olma kavramının, çalışan ve örgütü arasındaki ilişkideki diğer tutumlara nazaran işletmeye daha derin bir anlam kattığı söylenebilir.

1.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik kavramı çağdaş iş yaşamının olmazsa olmazlarından kabul edilmektedir. Mork ve çalışma arkadaşları (2009) profesyonelliği bilgi birikimi ve uzmanlık gerektiren bir işin toplumun refahını artırmak amacıyla yerine getirilmesi şeklinde tanımlamışlardır. Björkström ve çalışma arkadaşlarına (2008) göre profesyonellik, herhangi bir alana ilişkin bilgi, beceri, uzmanlık düzeyi ile bu doğrultuda sergilenen davranış biçimidir. Baltaş (2003) profesyonelliği, belirli bir alan için gerekli görülen yetkinlikleri kapsayan bakış açısı, tutum ve davranışlar şeklinde ifade etmektedir. Aynı zamanda profesyonel tutumun verimlilik ve etkinlik açısından önemli bir nitelik olduğunu vurgulayan Baltaş (2003), profesyoneli ise herhangi bir alanı meslek olarak seçip o alanda donanım sahibi olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu bakımdan profesyonellik için gerekli ilk şart bireyin kendini bir profesyonel olarak görmesi ve buna

uygun hareket etmesidir (Edgett 1996:135). Phillips ve Lavin (2004) ise profesyoneli hizmet sunduğu alanla ilgili önemli ölçüde bilgili, sahip olduğu bilgi düzeyini etrafına kanıtlamış bir kişi olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte profesyonel; kariyer hedeflerini kendi belirleyen, bireysel özellikleri ile mesleğinin ve çevresinin özelliklerini iyi bilen kişidir. Sahip olduğu bu vasıfların yanı sıra bir profesyonel yaptığı işi heyecan ve coşku ile yerine getirmekle birlikte işinin bir parçası olan etik ve ahlaki kurallara da derinden bağlıdır (Phillips ve Lavin, 2004: 279).

Profesyonellik kavramı öncelikli olarak avukatlar ve muhasebeciler gibi bağımsız ve kendi hesabına çalışan meslek mensupları için kullanılmıştır. Daha sonra hemşirelik, öğretmenlik, askerlik gibi diğer meslek grupları da profesyonel statü kazanmıştır. Günümüzde bu profesyoneller ticari veya ticari olmayan, kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda bir örgüt çatısı altında hizmet vermektedir. Bu bakımdan Evetts (2004, 2011) profesyonelliği mesleki bir kontrol mekanizması şeklinde tanımlamakla birlikte örgütsel profesyonelliği de vurgulamaktadır. Çalışanlar mesleklerine oldukları kadar mesleklerini icra etkileri kuruma karşı da sorumludur. Hizmet verdikleri insanları tatmin etmelerinin yanı sıra ait oldukları kurumun değerlerini gözetmeleri ve kurumun kendilerinden beklentilerini karşılayacak şekilde hareket etmeleri onlara profesyonel bir kimlik kazandıracaktır. Aynı zamanda profesyonellik, meslekle ilgili çalışmaları ve uygulamaları takip etme biçimidir (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Bu doğrultuda profesyonel, mesleği ile ilgi tüm gelişmeleri takip edip bilgi ve davranışlarını bu doğrultuda yenileyen kişidir.

Geçmişte teknik uzmanlık becerisi şeklinde tanımlanan profesyonellik kavramı, şimdilerde her uzmanlık alanı ve meslekte bulunması arzu edilen mükemmel hizmeti ifade etmektedir. Çünkü profesyonellik bir gerekliliktir ve teknik uzmanlığın gerekli olup olmadığına bakılmaksızın tüm mesleklerde önemi giderek artmaktadır (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Zira Fournier (1999) da profesyonellik kavramının her mesleği kapsayan bir slogan olduğunu ifade etmektedir.

Profesyonellik, mesleğin davranışsal tarafını yansıtmaktadır (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Bu nedenle mesleğe ilişkin teorik ve teknik bilgi her ne kadar belirli bir standarda bağlı olsa da, mesleğin icrası sırasında kullanılışı kişiden kişiye farklılaşacak ve profesyonellik bu nokta ortaya çıkacaktır. Profesyonel, sahip olduğu mesleki bilgisini

ve yeteneğini kullanırken hem mesleğinin hem de çalıştığı kurumun etik ve ahlaki sorumluluklarını göz önünde bulunduracaktır. Birçok yaklaşım, bireylerin profesyonelliğe yönelik tutumları, güdüleri, akıl yürütmeleri ve algıları ile kavramı davranışsal faktörlerle açıklamaya çalışmıştır. Ancak, profesyonellik kavramının değerlendirilmesinde davranışsal faktörlerin yanı sıra bağlamsal ve çevresel faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunan yaklaşımlar da bulunmaktadır (Blue ve diğ., 2009: 928). Çeşitli meslek grupları açısından profesyonelliğin tanımı farklılaşsa da tümü için profesyonellik, bir örgüt üyesinden beklenen olumlu örgütsel sonuçlara götüren bir niteliktir.

Profesyonellik, bir kişinin mesleğine karşı sahip olduğu tutum ve davranışlardan oluşur. Bu bakımdan kavram, bireylerin mesleklerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışların temelinde yatan algıları ile de yakından ilişkilidir. Meslek mensuplarının, toplumun diğer üyelerinin ihtiyaç duyduğu uzmanlık bilgisine sahip olmaları nedeniyle toplum, onların profesyonel bir şekilde hareket etmesini beklemektedir. Dolayısıyla meslek mensubunun sahip olacağı profesyonel statü, mesleği ve mesleğinin standartlarına uygun olmasını ile söz konusu uygunluğu çevresine ispatlamasına bağlıdır (Boyt ve diğ., 2001: 322). Benzer bir yaklaşım sunan Barber (1952) da profesyonelliğin davranışsal boyutuna uygun olarak, profesyonelin şahsi çıkarlarını değil de toplumun çıkarlarını göz önünde bulundurması gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışanların profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla ilgili yazında çok boyutlu bir yaklaşım benimseyen önemli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Hall (1968) ve Snizek (1972) profesyonelliği; (a) özerklik, (b) meslek birliklerine üye olma (c) kamu hizmetlerine olan inanç, (d) alana ilgi duyma ve (e) öz düzenlemeye olan inanç şeklinde beş boyuttan oluşan çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırmışlardır. Söz konusu boyutlara ilişkin ayrıntılı bilgiye aşağıda yer verilmektedir (Boyt ve diğ., 2001: 322):

- a) Özerklik (Otonomi) :** Profesyoneller kendi kararlarını verebilecek bilgi, deneyim ve kontrole sahip çalışanlardır. Bu bakımdan başkaları tarafından yapılan herhangi bir yönlendirmeye ihtiyaç duymazlar. Sorumlu oldukları işleri ile ilgili kararlar alabilir ve aldıkları kararları veya iş davranışlarını etkileyebilecek herhangi bir baskıdan olabildiğince uzak dururlar.

- b) Meslek Birliklerine Üyelik:** Genellikle en köklü meslekler, güçlü kurumsallaşmış bir yapıya dayanan meslek birliklerine sahiptirler. Bu profesyonel birlikler; bir mesleğin değerlerini, inançlarını ve kimliklerini pekiştirme misyonuna sahiptirler. Ayrıca, bilimsel araştırmaların yayınlanmasına ve mesleğin özel bir veri tabanı geliştirmesine yardımcı olan eğitim etkinlikleri yürütmektedirler. Bu derneklerin dergilerini ya da yayınlarını okuyan, konferanslarına veya eğitim etkinliklerine katılan ve genel olarak mesleki birlikleri bir referans noktası olarak kabul eden bireyler meslekte giderek daha fazla profesyonelleşeceklerdir. Profesyoneller, bilgi kıtlığını korumak ve kontrol etmek amacıyla meslek birlikleri ve onların verdiği sertifikaları bir araç olarak kullanmaktadırlar. Bahsi geçen bilgi kıtlığından kasıt, meslek uzmanlarının bildikleri şeyleri herkesle paylaşmayarak mesleklerinin önemi ile kendi değerlerini korumaya çalışma çabalarını ifade etmektedir. Örneğin mesleğinde başarılı bir doktor, bildiği her şeyi asistanına öğretmekten kaçınarak kendini değerini korumaya çalışmaktadır. Benzer şekilde profesyoneller kendi değerlerini korumak amacıyla, sahip oldukları mesleğe girişin zor olduğuna ilişkin bir algı da oluşturmaktadırlar. Bu nedenle, günümüz iş koşullarında var olmaya çalışan çok sayıda bilgi çalışanının profesyonel bir kimlik geliştirmeye çalışması şaşırtıcı değildir (Derber, Schwartz ve Magrass 1990; Whittington ve Whipp 1992).
- c) Kamu Hizmetlerine Olan İnanç:** Çalışanın kamu hizmetlerine olan inancı, mesleğinin ya da işinin toplum için vazgeçilmez ve faydalı olduğuna ilişkin inancını ifade etmektedir. Bu inanç, mesleğin ya da işin, yalnızca birebir etkileşim içinde oldukları kişiler açısından değil, aynı zamanda toplumun söz konusu meslek veya işten ne ölçüde yarar sağladığıyla da ilgilidir. Kamu hizmetlerine olan inancı yüksek olan bireyler toplumun kendi mesleklerinin varlığı ile daha iyi bir fonksiyon gösterdiğine inanmaktadırlar. Örneğin, pazarlama araştırmacıları mesleklerinin kamu hizmeti sağladığına inanıyorlarsa; tüketici isteklerini ve ihtiyaçlarını anlamaya çalışmak için yaptıkları her şeyin toplum için çok önemli olduğu kanaatine sahip olurlar.

- d) Alana İlgi Duyma:** Alana ilgi duyma sadece amaç için bir araç değil aynı zamanda kendi içerisinde bir son olarak tanımlamaktadır (Snizek, 1972: 110). Çünkü bireyin mesleği ya da işine olan ilgi ve bağlılığı, bireye mesleğinin hayattaki gerçek amacı olduğunu düşündürür. Novak (1996) da iş adamlarının işlerini bir iş olarak değil, bir meslek olarak gördüklerini öne sürmektedir. Böylece hizmet verdikleri örgütün amaçlarını kolaylıkla benimseyip içselleştirmektedirler.
- e) Öz Düzenlemeye Olan İnanç:** Meslek mensupları sahip oldukları uzmanlık bilgileri ve bu bilgilerin sağladığı güçten dolayı, genellikle öz düzenlemeye şiddetle inanırlar. Temel olarak, meslekleri için en iyi kontrol biçiminin meslektaşlarından veya iş arkadaşlarından geldiğini düşünürler. Uzmanlaşmış bilgi ya da uzmanlık düzeyi göz önünde bulundurulduğunda, sadece meslektaşları ya da iş arkadaşları, diğerlerinin aksine sergiledikleri performansı ya da işlerine yaklaşımlarını yargılayabilir.

Hall'ın (1982) ortaya koyduğu bu çok boyutlu yapı profesyonellik kavramının geliştirilmesi açısından diğer çalışmaları yönlendirici niteliktedir. İlgili yazında bu doğrultuda bir çalışma sunan Flexner (2001) profesyonelliğin değerlendirilmesinde kullanılması gereken ölçütleri; bireysel sorumluluk, bilgi birikimi ve öğrenim, kurumsal bilginin yeniden üretilebilir ve mesleğe ilişkin teknik bilgilerin öğretiler olması, iyi bir örgütlenmenin olması ve son olarak profesyonelin özgeciliği benimsemesi şeklinde sıralamıştır. Hall'ın (1982) çalışmasından çok önce profesyonellik ölçütlerini Pavalko (1971), bilgi birikimi, toplumun refahına odaklanma, eğitim süresi, otonomi, mesleki bağlılık, birlik inancı ve meslek etiği olarak belirlemiştir.

Profesyonellik ilkeleri ile ilgili birbirinden farklı görüşler olmasına rağmen ilgili yazın çerçevesinde eğitim, etik ve ahlaki kodlar, özgecilik, güvenilirlik ve otonomi kavramları üzerinde durulduğu görülmektedir. Profesyonellikle ilgili vurgulanan tüm bu ilkelerin varlığı öncelikli olarak ilgili mesleğe bir standart getirip toplumsal kabullenme ve saygı kazandırma amacı gütmektedir. Önemli olan bu amaç doğrultusunda mesleğe profesyonel bir kimlik kazandırabilmektir. Nitekim, Edgell (2005) de çoğu mesleğin zamanla işlevleri ve toplum nezdindeki değerleri doğrultusunda varlıklarının devam edebileceğini ya da son bulabileceğini vurgulamaktadır. Bu bakımdan mesleklerin

varlıklarını sürdürebilmelerinin profesyonellikleri ölçüsünde mümkün olduğu yorumu yapılabilir.

1.3.2.1. Mesleki Profesyonellik ve Kavramın Sağlık Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi

Meslek, etik ve ahlaki kurallara dayalı, belirli bir bilgi birikimi ve öğrenim gerektiren ve bireylere maddi kazanç sağlayan bir uğraşı olarak tanımlanmaktadır (Hampton ve Hampton, 2004: 1042). Meslek kavramı ile ilgili yazın incelendiği takdirde kavramla ilgili çalışmaların çoğunluğu mesleklerin bir dizi özelliğini vurgulamaktadır (Cullen, 1978; Fitzpatrick, 1983; Hall, 1968; Keer ve Von Glinow, 1977; Raelin ve arkadaşları, 1985; Wilensky, 1964). Bu çalışmalar ışığında bir meslek;

- ✓ İlgili alanı kapsayan belirli bir eğitim yoluyla kazanılmış bir bilgi birikimini,
- ✓ Yüksek düzeyde beceriyi,
- ✓ Bazı giriş şartlarını,
- ✓ Bir lisanslama sürecini,
- ✓ Bir dizi davranış, norm ve inançları gerektirmektedir.

Yukarıda ifade edilen özellikler, genellikle yapısal ve tutumsal olarak iki boyuta ayrılmaktadır. Yapısal özellikler, mesleklerin oluşturulmasına imkan veren; giriş koşulları, eğitim, beceri geliştirme ve lisanslamayı kapsamaktadır. Öte yandan, mesleğin tutumsal tarafını ifade eden profesyonellik ise; mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım ve mesleki özerkliğine verilen önem gibi bireylerin mesleklerine karşı tutum ve davranışlarına dair meslek boyutudur (Hampton ve Hampton, 2004: 1043).

Bireylerin mesleklerine ilişkin tutum ve davranışlarını ifade eden mesleki profesyonellik, aynı zamanda kişisel profesyonelliğin kurumsal bir nitelik kazanması olarak da ifade edilmektedir. Bu bağlamda herhangi bir mesleğe ilişkin standartların belirlenmesi ve müşteri tatmininin sağlanmasında, mesleki profesyonelliğin geliştirilmesinin önemli bir rolü bulunmaktadır (Altınkurt ve Yıldız, 2014: 58). Aksi takdirde, bireyin profesyonelliğini sergilemesi ve kurumun olumlu sonuçlar elde etmesi mümkün olmayacaktır. Mesleki profesyonelliğin kapsamı ve uygulamadaki farklılıkları, profesyonelliği değerlendirilen mesleğin niteliklerine göre şekillenecektir. Bu bakımdan mesleki profesyonellik kavramı, araştırmamızın örneklemini oluşturan hemşirelerin

profesyonellik nitelikleri doğrultusunda incelenecektir. Hemşirelik bilinen en eski mesleklerden biri olmasının yanı sıra insan sağlığına hizmet etmesi bakımından toplum nazarında bir kutsiyeti olan ve bu bakımdan etik ve ahlaki sorumluluğu gerektiren bir meslektir. Mesleğin günümüze kadar gelişimi neticesinde hemşireler sağlık bakımı hizmeti vermelerinin yanı sıra, mesleki alanlarına ilişkin araştırma yapmakta ve teoriler geliştirmektedirler. Ayrıca meslek birlikleri içerisinde aktif çalışmaları ile de profesyonelliğin gerektirdiği birçok faaliyeti yerine getirmektedirler.

Hemşirelik mesleğinin profesyonel kimliği üç boyuttan oluşmaktadır. İlki hemşirelerin yetki ve sorumluluk alabilmeleri ile ilgili sahip olmaları gereken özellikleri vurgulayan kişisel boyuttur. İkincisi ise hemşirelerin çalışma ortamlarındaki sosyal etkileşimleri aracılığıyla mesleklerine ilişkin değer ve normları, yine mesleğe ilişkin kültürü benimsenmeleri sürecini ifade eden kişiler arası boyuttur. Son olarak üçüncü boyut ise hemşirelik mesleğinin tarihi ve sosyal gelişiminden oluşmaktadır (Öhlen ve Segesten, 1998: 724).

Tüm meslek alanlarında olduğu gibi hemşirelik alanı da profesyonel bir yaklaşıma ihtiyaç duymaktadır ve bu ihtiyacın günümüz iş koşulları göz önünde bulundurulduğunda giderek öneminin arttığı görülmektedir (Björkström, Athlin ve Johansson, 2008: 1383). Bu bakımdan hemşireliğin en yüksek profesyonellik düzeyine ulaşabilmesi için kavramın alanla ilgili çalışan akademisyenler, meslek mensupları ve öğrenciler tarafından benimsenmesi ve güçlü bir şekilde aktarılması gerektiği söylenebilir. Bu sayede nitelikli ve profesyonel değerlere uygun hemşirelerin yetiştirilmesi mümkün olabilecektir.

Sağlık alanının bir parçası olan hemşirelik mesleğine ilişkin profesyonelliğin taşınması gereken niteliklerin belirlenmesi açısından öncelikle sağlık hizmetleri alanının doğası ve profesyonelliği nasıl ele aldığı açıklanmalıdır. Bu bağlamda sağlık alanında profesyonelliğin göstergesi olan temel davranış tarzlarının açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. Swick tarafından özetlenen sağlık hizmetleri alanını kapsayan profesyonel davranış tarzları ise şunlardır (Swick, 2000: 614-615):

- Profesyonel sağlık personeli hastalarının ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayabilmek amacıyla hastalarının çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutar. Profesyoneller, hastalarla aralarındaki güven ilişkisine oldukça değer vermekte ve her zaman hasta haklarının bir savunucusu olarak hizmet

vermektedirler. Bu bakımdan profesyonelin kişisel çıkarlarını ikinci plana atması mesleğinin ayırt edici bir özelliği olmuştur ve dolayısıyla profesyonelliğin olmazsa olmazıdır. Mensubu olduğu sağlık örgütü ile herhangi bir hasta arasında ortaya çıkabilecek çıkar çatışmalarında ise profesyonel, hastanın meşru çıkarları ve ihtiyaçları doğrultusunda taraf olmalıdır.

- Sağlık personeli yüksek etik ve ahlaki standartlara uygun hareket etmelidir. Profesyonel çalışmanın ahlaki bir değeri olduğu kavramı, sağlık personelinin kişisel ve profesyonel yaşamında ahlaklı olarak davranmasını zorunlu kılar. Zarar vermeme ve yarar sağlama tıp etiğinin önemli ilkeleridir. Sağlık personelinin, doğruyu yapıp yanlıştan kaçınması görevinin temel tanımıdır. Bu bağlamda sağlık personeli, toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla sergiledikleri davranışlarını, hizmet ettikleri toplumla aralarındaki sosyal sözleşmeye uygun bir şekilde belirlerler.
- Sağlık personelinin; dürüstlük ve şeref, şefkat ve merhamet, özgecilik ve empati, başkalarına saygı ve güvenilirlik gibi temel insani değerleri en güçlü şekilde benimsemesi gerekmektedir. İnsani değerlerin profesyonel davranış için gerekli olmadığını, bir çalışanın profesyonelliği, insani değerlere sahip olmadan da örnekleyebileceğini savunulabilmektedir. Ancak, şefkat, fedakarlık, dürüstlük ve güvenilirlik gibi değerler, sağlık personelinin çalışma alanının doğası açısından o kadar gereklidir ki, hangi işin yapıldığına bakılmaksızın, hiçbir sağlık personeli, bu değerlere sahip olmadan gerçekten etkili olamaz. Tıp mesleğinin uygulanması tamamen insan çabasına dayanmaktadır. Bu nedenle, hastalarının ihtiyaçlarını karşılamak için sağlık personeli, insani değerleri profesyonel çalışmalarının merkezinde bulundurmaya dikkat etmelidir. Dolayısıyla, profesyonellerin hastalara yönelik tedavi sürecinde şefkate; hasta aileleri, meslektaşları ve diğer örgüt üyeleri ile olan tüm etkileşimlerinde ise dürüstlüğe önem vermeleri gerekmektedir.
- Sağlık personeli açısından bir diğer önemli nokta hesap verebilirliktir. Bir mesleğe verilen otonomi, meslek mensuplarının uygulamaları ile ilgili standartlarını kendilerinin belirlemesine dayanmaktadır. Dolayısıyla bu durum hesap verebilirliğin önemini ortaya çıkarmaktadır. Çünkü bireyin sahip olduğu

otonomi ile ilgili ayrıcalığı, kendi çıkarları için değil de toplumun çıkarları doğrultusunda kullanması gerekmektedir.

- Mükemmeliyetçilik önemli bir profesyonellik göstergesidir. Meslekler, entelektüel çalışmaya, özel bir bilgi birikimine ve uzmanlığa dayanır. Entelektüel çalışma sağlık personelinin sürekli yeni bilgiler edinerek ve yeni beceriler geliştirerek en yüksek mükemmellik standartlarına ulaşmalarını gerektirmektedir. Bu bakımdan mükemmelliğe olan bağlılık, profesyonellere yaşam boyu öğrenme ilkesine sahip olmalarını sağlamaktadır.
- Sağlık personelinin alanları ile ilgili bilimsel gelişmeleri yakından takip etmelerinin yanı sıra kendi çalışmaları aracılığıyla da mesleklerinin gelişimine katkıda bulunmaları bilime bağlılıklarını ifade etmektedir. Mükemmeliyetçiliğin aksine bilime ilişkin bu bağlılık dışsal faktörlerden etkilenmektedir. Meslek mensubunun sahip olduğu bilgi ve deneyimini hastalar, meslektaşları veya toplumla paylaşma arzu söz konusu bağlılığa dayanmaktadır. Sağlık personeli, mesleklerini ve meslektaşlarının çabalarını sadece hastaları için değil tüm toplumun yararını gözeterek geliştirmelidir.
- Sağlık personeli, tüm meslek alanlarının bir sorunu olan karmaşıklık ve belirsizlikle baş etmek zorundadır. Bu bakımdan sahip olduğu bilgi ve profesyonellik değerleri doğrultusunda gerektiğinde inisiyatif kullanabilmelidir.
- Profesyoneller, sadece bilgi ve becerilerini geliştirmek için değil, aynı zamanda mesleki ve kişisel yaşamları arasında bir denge kurabilmek amacıyla aldıkları kararlar üzerinde eleştirel bir bakış açısıyla düşünebilmelidirler.

Swick tarafından değerlendirilen bu profesyonel davranışlar sağlık sektörünün bir parçası olan doktorlar, eczacılar ve hemşirelerin mesleki profesyonellik kimliklerinin belirlenmesinde öncü bir çalışma niteliği göstermektedir. Bu yaklaşım ışığında, Miller ve çalışma arkadaşları (2003), hemşirelik mesleğine ilişkin temel profesyonellik ilkelerini; alanla ilgili eğitim, yayın, araştırma, mesleki örgütler, toplumsal hizmet, öz yeterlilik ve sürekli gelişim, etik kodlar ve otonomi olarak belirlemişlerdir.

Mesleki açıdan bireylerin profesyonel bir kimlik kazanması kendisine olduğu kadar üyesi olduğu örgüte ve topluma birçok avantaj sağlamaktadır. Profesyonellik kavramının benimsenmesi ve devamlılığı; mesleğin bilimsel ve teknik açıdan zenginleşmesine,

meslek mensuplarının sürekli öğrenmesine, örgütün ve üyelerinin değişime açık ve yaratıcı bir nitelik göstermesine, etik ve ahlaki ilkeler oluşturup bu ilkelere bağlılık geliştirilmesine neden olabilmektedir. Örgütsel bir profesyonelliğin kazanılması ise temelde örgüt üyelerinin bireysel profesyonelliklerinin artırılmasına bağlıdır. Dolayısıyla, örgüt ortamında çalışanların profesyonellik düzeylerinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu görüş hemşirelik mesleği için de savunulabilecektir. Hemşirelerin hizmet sundukları örgütün profesyonel bir nitelik kazanması tüm sağlık çalışanları gibi hemşirelerinde bireysel bir profesyonelliğe sahip olmasını gerektirmektedir. Söz konusu bireysel profesyonellik ise öncelikle eğitim yolu ile kazandırılacak ve örgüt ortamındaki uygulamalar ile geliştirilebilecektir. Bu bakımdan örgütün, üyelerine profesyonel değerleri çeşitli politika ve uygulamalar ile kazandırabileceği söylenebilir.

1.3.3. Yaşam Doyumu Kavramı ve Teorik Kökeni

Mutluluk kavramı olumlu psikolojinin üzerinde durduğu önemli araştırma alanlarından biridir. Kavram üzerine gerçekleştirilen çalışmalar insanoğlunun neden mutlu olduğunu, mutluluklarını hangi faktörlerin belirlediğini ve mutlu olmak için nasıl hareket ettiklerini öğrenmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu çalışmalarda mutluluğu ifade eden; iyi oluş, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, iyilik hali ve olumlu duygulanım gibi çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. İlgili yazında en çok kullanılan kavramlardan biri ise öznel iyi oluş kavramıdır. Kavramı ilk kez kullanan Diener (1984) yaşam doyumunu, öznel iyi oluşun bir bileşeni olarak tanımlamaktadır. Bu bakımdan yaşam doyum kavramının açıklanabilmesi için öncelikle öznel iyi oluş kavramına değinilmesi gerekmektedir.

1.3.3.1. Öznel İyi Oluş

Diener (1984), öznel iyi oluş kavramını bireylerin olumlu ve olumsuz duygulanımları ile yaşamlarına ilişkin doyumlarının genel bir değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu bakımdan öznel iyi oluş psikolojik ve sosyolojik açıdan bireylerin tüm eylemleri ve tatmin düzeylerini temel alarak ölçen bir üst kavram olarak kabul edilmektedir (Wright ve Hobfoll, 2004: 392). Duyuşsal ve bilişsel açıdan bireylerin hayatları ile ilgili değerlendirmelerini ifade eden öznel iyi oluşun hangi faktörlere bağlı olarak şekillendiği ise birbirinden farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır (Diener,

2000: 34). Söz konusu yaklaşımlardan üzerinde en çok durulanlar ise aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya yaklaşımlardır.

Yukarıdan aşağıya yaklaşımı; bireylerin yaşadıkları olay ve durumları değerlendirme sürecinde bireysel özelliklerin etkili olduğu görüşüne dayanmakta ve bireyin genetik mirası ile kazandığı bireysel özelliklerinin çevresi ile olan etkileşimine yön verdiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, söz konusu yaklaşım aynı şartlara sahip iki bireyin iyi oluş düzeylerinin kalıtsal farklılıklarından dolayı değişebileceğini ifade etmektedir (Diener ve Ryan, 2009: 394). Örneğin, farklı ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde; dışadönüklük özelliğinin, farklı ülkelere bireyler üzerinde farklı olumlu deneyimlere neden olduğu tespit edilmiştir (Diener, 2013: 663).

Aşağıdan yukarı yaklaşımı ise bireylerin iyi oluş düzeylerinin mutlulukla ilgili tecrübelerine dayanan sonradan edinilmiş duygu ve değerlendirmeler ile şekillendiğini savunmaktadır. Dolayısıyla söz konusu yaklaşıma dayalı çalışmalarda bireye ilişkin özellikler dışındaki faktörlere yer verilmektedir. Aşağıdan yukarı yaklaşımına göre bireyler dış faktörlere bağlı olarak iyi hissettikçe öznel iyi oluş düzeyleri de artacaktır (Diener ve diğ., 1999: 286). Aşağıdan yukarıya yaklaşımına ilişkin faktörler arasında yoğun olarak araştırılan faktörlerden biri olan gelir ve refah seviyesinin iyi oluş üzerindeki etkisi, yazındaki çalışmaların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Çünkü gelirin iyi oluş üzerindeki etkisine ilişkin net bir görüş bulunmamaktadır. Konu ile ilgili çalışmalar bireyin geliri ile yaşadığı ülkedeki ortalama gelirin, iyi oluşu üzerinde etkili olduğunu göstermesine rağmen artan gelir oranının aynı ölçüde öznel iyi oluş düzeyini artırmadığını göstermektedir (Diener, Tay ve Oishi, 2013: 270).

Diener (1984), öznel iyi oluşun; yaşam doyumu, olumlu deneyimler ve olumsuz deneyimler olmak üzere üç ayrı ana bileşeni olduğunu önermektedir. Söz konusu görüşe ilişkin zamanla gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde bu ana bileşenlerin birbirlerinden bağımsız ve farklı faktörlerden etkilendiklerini göstermektedir (Diener, 2013: 663). Örneğin, dışadönüklük olumsuz deneyimlerle çok daha az ilişkili iken, olumlu deneyimlerle daha fazla ilişkilidir. Toplumsal gelir, olumsuz deneyimleri azaltmaktan ziyade yaşam doyumuyla ilgili güçlü bir ilişki içerisindedir. Dolayısıyla bu durum, gelir ile öznel iyi oluşun eşit oranlarda değişiklik göstermemesini açıklayabilecektir. Gelirinin, ihtiyaçlarını karşıladığı algısı bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini artırır. Buna karşılık

bireylerin iyi oluşlarını etkileyen birçok psikolojik faktör bulunmaktadır ve bu faktörler bireylerin iyi oluş düzeylerini gelirlerinden daha hızlı artırabileceklerdir. Konu ile ilgili bir başka yaklaşıma göre ise dünyanın dört bir yanındaki insanlar, gelir taleplerini en zengin toplumlardaki yaşam tarzlarına göre belirlemektedirler (Becchetti ve diğ. 2010: 189). Festinger'ın (1954) sosyal karşılaştırma kuramında öne sürdüğü gibi insanların büyük bir kısmı, yaşam biçimlerini yakın çevreleriyle karşılaştırmak yerine, sosyal medya ya da kitle iletişim araçlarında gördükleri yaşam biçimleri ile karşılaştırmaktadırlar. Bu bağlamda ekonomik refahın kesin bir şekilde öznel iyi oluş düzeyini yükseltmeyeceği ve bireylerin gelirlerinin artmasına rağmen hayal kırıklığı yaşamaya devam edecekleri ifade edilebilecektir. Benzer bir durum bireylerin iş hayatı içinde geçerli olabilmektedir. Bireyin işinden elde ettiği gelir düzeyi yüksek olmasına rağmen işine ilişkin iyi oluş düzeyi düşük olabilmektedir. Karşılaşılan bu durumun temelinde ise bireyin işinden kaynaklanan iyi oluş düzeyinde yalnızca gelir ya da statüye bağlı olmayıp aynı zamanda iş ortamı ile ilgili algıladığı psikolojik faktörlerin de etkili olması yatmaktadır (Diener, 2013: 664).

1.3.3.2. Yaşam Doymu

Öznel iyi oluş, genellikle hem duyuşsal hem de bilişsel bileşenlerden oluşan çok yönlü bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Diener ve diğ., 1999: 277). Öznel iyi oluşun ana bileşenlerinden biri olan yaşam doymu, bireyin yaşam kalitesinin bilişsel ve küresel bir değerlendirmesini temsil eden farklı bir yapı olarak tanımlanmıştır (Pavot ve Diener, 1993: 164). Yaşam doymu, öznel iyi oluşun duyuşsal bileşenleri ile ilişkili olsa da, diğer bileşenlerinden ayrı bir nitelik göstermektedir. Bu bakımdan kapsamlı bir öznel iyi oluş analizi açısından yaşam doymu ve diğer iyi oluş bileşenlerinin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir (Pavot ve Diener, 2008: 137).

Yaşam doymu bileşeni, “bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesi” olarak tanımlanmıştır (Diener, 1984: 550). Bu bakımdan yaşam doymu öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71). Bu bilişsel kaynaklara bağlı yargısal süreç ise bireyin kendi seçtiği standartlara göre yaşam kalitesini değerlendirmesine dayanmaktadır. Bu bakımdan bireylere ilişkin yaşam doymu düzeylerinin ölçümü, bireysel beyanları doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Söz konusu ölçüm, genellikle Diener ve arkadaları (1985) tarafından geliştirilmiş Yaşam Doymu Ölçeği (SWLS)

aracılığıyla gerçekleştirilmekte ve bireyin bir bütün olarak yaşamından duyduğu genel memnuniyet duygusunun kısa bir değerlendirmesi olarak düşünülmektedir. Geliştirildiğinden bu yana ölçek çok sayıda çalışmada kullanılmıştır (Pavot ve Diener, 1993). Bireylerin yaşam doyumuna ilişkin yargıları ise içinde buldukları ortam ve ortamın şartları ile kendileri için belirledikleri standartların karşılaştırılması sonucu ortaya çıkmaktadır (Diener ve diğ., 1985: 71).

Bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin algılarının ve ifadelerinin hangi faktörlerin etkisinde şekillendiği ise birbirinden farklı görüşleri beraberinde getirmektedir. Örneğin; Schimmack, Diener ve Oishi (2002), bireylerin zaman içinde tekrarlanan yaşam doyumuna ilişkin yargılarının oluşturulmasında aynı türden bilgilere güvenme eğiliminin etkili olduğunu savunmaktadırlar. Bu doğrultuda araştırmacılar (2002) bireylerin yaşam doyumunu yargılarının oluşturulmasında kullanılan bilgi kaynaklarının değişmesi durumda yaşam doyumunu düzeylerinin de değiştiği bulgusuna ulaşmışlardır. Eid ve Diener (2004) ise bireylerin mevcut ruh halinin yaşam doyumlarına ilişkin yargılarını etkileyebileceğini ifade etmektedirler. Bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin yargıları üzerinde etkili bir diğer faktör ise kişilik özellikleri ve mizaç olarak belirlenmiştir (Pavot ve Diener, 2008: 138).

Yukarıdan aşağı yaklaşımı doğrultusunda yaşam doyumunu üzerinde bireylerin kalıtsal özelliklerin etkisini ortaya koyma amacıyla, Stubbe ve arkadaşları (2005) ikiz kardeşler üzerinde bir çalışma yürütmüşlerdir. Hollanda'da gerçekleştirilen geniş çaplı çalışmanın sonuçlarına göre yanıtla ilişkin varyansın % 38'inin kalıtsallığa atfedilebildiğini, geriye kalan varyansın ise çevresel faktörlere ve ölçüm hatalarına bağlanabileceği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar, kişilik özelliklerinin bireylerin yaşam doyumları üzerinde etkili olduğu görüşünü pekiştirmektedir. Ancak söz konusu sonuçlar aynı zamanda, durumsal faktörlerin yukarıdan aşağıya etkiyi değiştirebileceğini de göstermektedir. Stubbe ve çalışma arkadaşları (2005), bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin yargılarının temelinde yatan bilgilerin önemli bir başka kaynağının ise bireylerin farklı yaşam alanlarına ilişkin yargıları olduğuna işaret etmektedirler. Örneğin, bireyin iş veya evlilik doyumuna ilişkin yargıları o yaşam alanına ilişkin doyum düzeyini ifade etmektedir. Nitekim Heller, Watson ve Ilies (2006) evlilik ve iş doyumunu gibi farklı yaşam alanlarına ilişkin yargıların bireylerin genel yaşam doyumunu düzeyini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Konu ile ilgili farklı çalışmalar da genel olarak, yaşam alanına ilişkin

doyum ile genel yaşam doyumunun önemli ölçüde ilişkili olduğu göstermektedir (Pavot ve Diener, 2008: 139).

Bazı araştırmacılar, bireyin kişiliğinin yaşam doyumunu kararlarının güçlü bir belirleyicisi olduğunu ifade eden yukarıdan aşağı yaklaşımına dayanan bir model izlemiştir ve sonuç olarak bireylerin yaşam doyumunu yargılarının çeşitli yaşam alanlarındaki tatminlerine ilişkin yargılarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu modeller, yaşam doyumunun istikrarını vurgulamakta ve bu genel yargıya dayalı tatminin bireyin yaşamına ilişkin farklı alanlardaki tatmin düzeylerini etkileyebileceğini savunmaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 139). Aşağıdan yukarıya doğru bir yaklaşım kullanan diğer araştırmacılar ise yaşam doyumunu, bireyin önemli yaşam alanlarına ilişkin tatmin düzeylerini belirleyeceğini ifade etmektedirler. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, yaşam alanlarına ilişkin tatmin düzeyindeki değişimler, bireylerin genel yaşam doyumunu yargılarında da zaman içinde değişikliklere yol açmaktadır (Eid ve Diener, 2004: 248). Heller ve arkadaşlarının (2004) yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya modellerini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarına ilişkin bulgular; hoşluk ve dürüstlüğü yanı sıra dışadönüklük ve nevrozluğun de, bireylerin çeşitli yaşam alanlarına ilişkin doyum düzeyi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmacılara göre elde edilen bu sonuçlar kişisel özellikler ile durumsal faktörlerin, bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin yargılarını birlikte etkilediğini ve yukarıdan aşağıya ile aşağıdan yukarıya modellerin birlikte değerlendirilebileceğini göstermektedir (Heller ve diğ., 2004: 590).

Yaşam doyumunu kavramını değerlendiren bazı çalışmalar ise uyum ilkesine dikkat çekmektedir. Uyum ilkesine göre, bireyin başından geçen olayların, değişen yaşam koşulları ve alanlarının esasında bireyin yaşam doyumunu önemli ölçüde etkilemekte ancak bu etki kısa sürmektedir (Pavot ve Diener, 2008: 140). Çünkü insanlar yeni yaşam koşullarına çok çabuk adapte olmakta ve öznel iyi oluş seviyeleri zamanla önceki halini almaktadır. Headey ve Wearing (1992) de benzer bir şekilde bireylerin yaşadıkları olayların veya değişikliklerin öznel iyi oluş düzeyleri üzerinde geçici bir etki yaratabileceğini, fakat zamanla önceki öznel iyi oluş seviyelerine geri dönme eğiliminde olacaklarını savunmaktadırlar. Bu bakış açısı, genel anlamda yaşam deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisini en aza indirmekte ve kişiliğin etkisini vurgulanmaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 140). Bununla birlikte, bazı olayların ve yaşam alanına ilişkin

değişikliklerin etkisinin uzun bir dönemi kapsayabileceğine ilişkin araştırma sonuçları da mevcuttur. Örneğin, Lucas ve çalışma arkadaşları (2003), bireyin yeniden bir işe girebilmesine rağmen işsizlik neticesinde yaşadığı deneyimin yaşam doyumu üzerinde kalıcı bir etkisi olabileceği bulgusuna ulaşmışlardır. Alzheimer hastalığı olan birinin bakımını üstlenme (Vitaliano ve diğ.,1991) ya da dul kalma (Lucas ve diğ., 2003; Stroebe ve diğ., 1996) gibi stresli veya travmatik deneyimler öznel iyi oluş üzerinde uzun vadede olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. Lucas (2007) uzun süren bir sakatlık döneminin, bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve iyileşme döneminde bireyin uyum sürecinin çok zorlu gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Heady (2006) de bazı yaşam alanlarındaki olayların, bir bireyin öznel iyi oluş düzeyinde uzun vadeli değişiklikler yaratma gücüne sahip olduğu görüşünü savunmaktadır.

Yaşam doyumuna ilişkin yargıların oluşturulmasında kullanılan bilgi kaynakları bireyin ruh hali ve duygularının bir yansıması olduğu gibi yaşamının çeşitli alanlarındaki doyum düzeyini de kapsamaktadır. Bireyler, yaşam doyumlarına ilişkin yargılarını oluştururken hep aynı yaşam alanlarından bilgi çekme eğilimindedirler; bilgisini kullandıkları yaşam alanı değiştiği takdirde ise yaşam doyumu düzeyleri de değişmektedir. Dolayısıyla, bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin yargıları, yaşamlarının farklı alanlarındaki değişikliklerden etkilenmektedir. Bireyin herhangi bir yaşam alanı ile ilgili memnuniyeti, yaşamından genel anlamda memnun olmasında önemli bir belirleyicidir (Schimmack ve Oishi, 2005: 404).

Yaşam doyumuna ilişkin algılarının, belirli kişilik özelliklerinden etkilenmesi muhtemeldir ancak yaşamın bazı alanlarındaki değişiklikler ve önemli olaylar da etkileyici bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle, yaşam doyumu düzeyinde ortaya çıkan değişimlerin, rastlantısal ve geçici bağlamsal faktörlerin ürünü olmaktan ziyade, önemli yaşam alanlarındaki değişikliklere sistematik bir şekilde bağlı olduğu görülmektedir (Schimmack ve diğ., 2002: 583). Yaşam doyumunun bireyin belli başlı yaşam alanlarından sağlanan bilgileri içermesi, yaşamın nasıl bir bütün olarak hareket ettiğine dair bütünlük bir değerlendirme sağlamaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 140). Dolayısıyla çeşitli yaşam alanlarına ilişkin doyum düzeylerinin bireylerin genel yaşam doyumlarına ilişkin algılarını belirleyecek bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu bakımdan bireyin iş yaşamına ilişkin memnuniyet düzeyinin genel yaşam doyumu düzeyini etkileyebileceği ifade edilebilecektir. Söz konusu bu etkiye yön verebilecek

koşullar ise bireyin iş doyumunu artırabilecek nitelikte olmalıdır. Çünkü çalışanlarının olumlu bir ruh haline sahip olması örgütlere önemli avantajlar sağlayabilmektedir. Örneğin, çalışanların yaşam doyumunun yüksek oluşu; fiziksel ve psikolojik sağlık, stresle başa çıkma, üretkenlik, örgütsel verimlilik, yüksek performans ve psikolojik dayanıklılık gibi birçok olumlu çıktıyı ortaya çıkarmaktadır (Avey ve diğerleri, 2010; Cascio ve Boudreau 2011; Diener ve Fujita, 1995; Diener ve Ryan, 2009; Emmons, 1992; Folkman, 1997; Fordyce, 1988; Ryff ve Singer, 2003; Wrigth (2003); Wright ve Cropanzano, 2004). Bu görüşler doğrultusunda mutlu örgütlerin mutlu çalışanlarla mümkün olabileceği ifade edilebilir. Örgütün hedeflerine ulaşması ve rekabet üstünlüğü sağlamasında önemli bir kaynak olan ve genel anlamdaki mutluluğa katkı sağlayan iş ve örgüt memnuniyeti; örgütün yapısı, kültürü, iklimi ve politikaları ile sağlanabilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İKLİMİN HEMŞİRELERİN PROFESYONELLİKLERİ, İŞE ANGAJE OLMALARI VE YAŞAM DOYUMLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN ARACILIK ETKİSİ

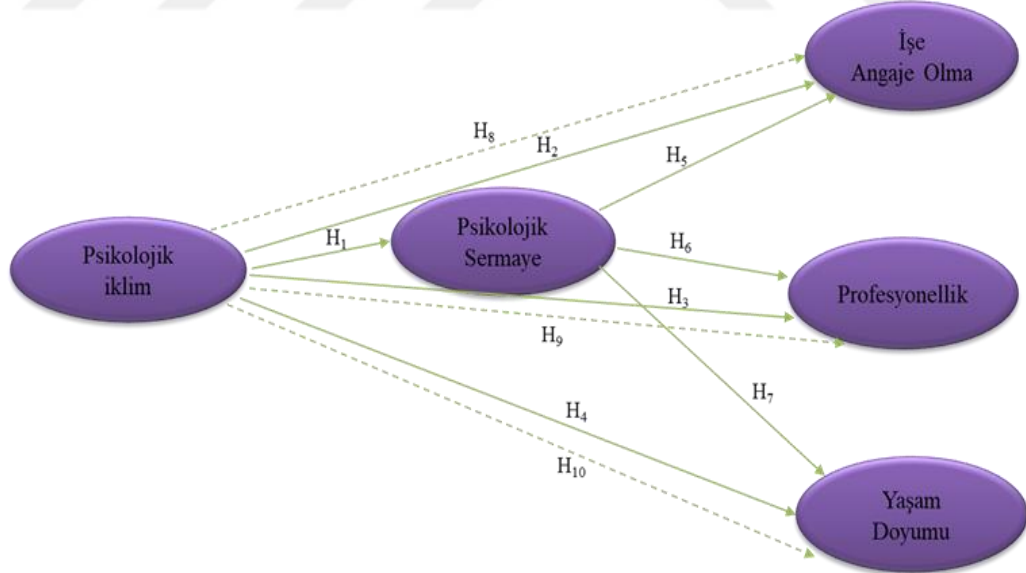
2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Organizasyonların varlıklarını sürdürebilmeleri, yoğun rekabetle mücadele edip hızla değişen ve gelişen teknolojiye ayak uydurmaları örgütler açısından büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle 1990'ların sonuna kadar organizasyonların varlıklarını nasıl sürdürebileceği ve yoğun rekabetle mücadele edip hızla değişen ve gelişen teknolojiye nasıl ayak uyduracakları sorularına cevap arayan çok sayıda çalışma yapılmıştır. Seligman'ın olumlu psikolojiyi gündeme getirmesi ile 90'ların sonundaki bu bakış açısı değişmeye başlamıştır. Sorunlar ve çözümleri yerine sorunun ortaya çıkmasına engel olacak olumlu uygulamalar ve olumlu faktörlerin neler olabileceği tartışılmaya başlanmıştır. Buradan hareketle ortaya çıkan araştırma modelimiz de temelde 'iş ortamındaki olumlu psikolojik iklim algısı hangi olumlu sonuçları doğurabilir?' sorusuna cevap aramaktadır.

Çalışanın sahip olduğu psikolojik iklim algısı, örgüt ikliminin çalışanın farkında olduğu, algıladığı ve anlamlandırdığı kısımdır. Bu bakımdan çalışanın olumlu yönlü bir psikolojik iklim algılaması olumlu duygular beslemesine ve örgütsel hedeflere yönelik davranışlar sergilemesine kılavuzluk eder. Tüm örgüt yönetimleri, çalışanın olumlu tutum ve davranışlar bekler ancak çok azı bu tarz tutum ve davranışların ortaya çıkabilmesi için gerekli zemini hazırlar. Bu durum olumlu duygu genişletme ve inşa etme teorisi (Fredrickson, 1998) açısından değerlendirildiğinde de; çalışanın olumlu tutum ve davranış sergileyebilmesi, işine olumlu bir şekilde yaklaşabilmesi ve parçası olduğu organizasyonu olumlu değerlendirmesi için yönetim tarafından olumlu bir iklimin oluşturulması gerektiği söylenebilecektir.

Seligman ve olumlu psikoloji üzerinde çalışan tüm araştırmacılar da aynı şekilde olumlu bir sonuç için olumlu girdinin olması gerektiğinin altını çizmiştir. Bu nedenle çalışandan beklenen olumlu örgütsel çıktılar için örgüt içinde olumlu psikolojik bir

iklimin oluşturulması gerekmektedir. Buna göre, çalışanın psikolojik iklimi olumlu yönde algılamasının; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığı içine alan kişisel kaynaklarının gelişimi yanında yaşam doyumu, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işe angaje olma, performans artışı, profesyonellik gibi birçok olumlu kişisel ve örgütsel çıktı ile sonuçlanabileceği tahmin edilebilecektir. Tüm bu görüşler ışığında, çalışanların sahip olduğu olumlu psikolojik iklim algısının işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu düzeylerini üzerindeki etkisi ve söz konusu etkide çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ne ölçüde bir role sahip olduğunun belirlenmesi çalışmanın temel amacını ifade etmektedir. Bu amaç çerçevesinde çalışanlara ilişkin olumlu psikolojik iklim algısının olumlu örgütsel ve bireysel çıktılar ortaya koyabileceği ve aynı zamanda bu süreci çalışanların psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkileyerek de gerçekleştirebileceği ise araştırmaya ilişkin temel sorunsalları ifade etmektedir. Söz konusu amaç ve sorunsallar doğrultusunda üzerinde durulan değişkenler ve birbirleri ile ilişkileri yönündeki görüşlere dayanarak araştırma sorularına cevap verebilmek amacıyla Şekil 2.1’deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu bölümde araştırmamıza konu olan psikolojik iklim, psikolojik sermaye, profesyonellik, işe angaje olma ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik literatür araştırması yer almaktadır. Ancak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere değinilmeden önce araştırma modelinin temeli oluşturan psikolojik iklim kavramının açıklanması modelde yer alan diğer değişkenlerle arasındaki ilişkinin tahmin edilebilmesi açısından önem taşımaktadır.

İklime ilişkin çalışmalarda farklı terimler kullanılması iklim algısı ile ilgili olarak literatürde bir kavramsal belirsizliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ancak iklim kavramına ilişkin tanım çelişkinin giderilmesini amaçlayan birçok çalışma iklim olgusunun örgütsel açıdan değerlendirilmesine ve anlamlandırılmasına yardımcı olmaktadır (örneğin, Glick, 1985, 1988; James & Jones, 1974; James, Joyce, & Slocum, 1988; Reichers & Schneider, 1990; Rousseau, 1988). Bununla birlikte araştırma modeli doğrultusunda psikolojik iklimle ilişkilendirilen değişkenlere yönelik incelememizi derinleştirmeden önce araştırmaya ilişkin sınırlarımızı belirlememiz ve psikolojik iklimi tanımlayarak ilgili diğer yapılardan ayırmamız gerekmektedir.

İklim ilk kez bir kavram olarak 1968 yılında Tagiuri ve Litwin'in çalışanın iklim hakkındaki öznel yorumuna ve Litwin ve Stringer'in (1968) iklimin çalışanlar üzerindeki sonuçlarına odaklanan kitaplarında ele alınmıştır. Ancak kavramın temelleri Lewin'nin (1936) deneylerine dayanmaktadır. Lewin, (1936) yaşam alanı yaklaşımına dayanarak, çalışanlar arasındaki etkileşim ve örgütte meydana gelen diğer sosyalleşme süreçlerinin aracılığıyla örgüt ikliminin ortaya çıkışını açıklamaktadır. Bu görüş doğrultusunda birçok bilim insanı iklim kavramı üzerine yaptıkları çalışmalarla örgüt ikliminin kavramsallaştırılmasına yön vermişlerdir (Baltes, 2001; Brown ve Leigh, 1996; James ve diğerleri, 1978; Koys ve DeCotiis, 1991; Parker ve diğ., 2003; Rentsch, 1990).

Örgüt ikliminin ne olduğuna yönelik ortaya atılan birçok yaklaşım arasında en çok kabul gören iki yaklaşım; kolektif algı ve bireysel algı yaklaşımlarıdır (James ve James, 1989; Koys ve DeCotiis, 1991). Esas olarak, bireylerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarını bir araya getirerek işlevsel hale getirilebileceğini savunan (Kozlowski ve Klein, 2000; Koys ve DeCotiis, 1991; Parker ve ark., 2003) araştırmalar; bir örgütün iklimini; o örgütün politikaları, prosedürleri ve uygulamaları dahil örgüt ortamı ile ilişkili unsurlar

hakkında örgüt üyelerinin ortak algısı şeklinde tanımlanmaktadır. Koys ve DeCotiis (1991: 266) örgüt iklimini “örgüt üyeleri tarafından yaygın olarak paylaşılan deneyimsel, çok boyutlu ve kalıcı bir algısal olgudur”. Dolayısıyla, bir birimin (örneğin, takım, bölüm, örgüt) çalışanlarının örgüte ilişkin algılarını paylaşması durumunda diğer üyelerin bu görüşlere ilişkin algıları ve yorumları, örgütün tamamına yayılan bir iklimin oluşmasını sağlayacaktır (Jones ve James, 1979).

Bireysel algılama yaklaşımı ise bir örgütteki iklimin, çalışanların o örgüt ile ilgili sahip oldukları algıların tamamından oluştuğunu vurgulamaktadır (Baltes, 2001; Brown ve Leigh, 1996; Carr ve ark., 2003; Jones ve James, 1979; Joyce ve Slocum, 1984). Bu yaklaşım, bir organizasyona yönelik kolektif algılara değil, birey için psikolojik olarak anlamlı olan algılara dayanmaktadır (Brown ve Leigh, 1996; Joyce ve Slocum, 1984). Dolayısıyla psikolojik iklim, bireyin duygusal ve tutumsal tepkileri etkileyecek yapılar, süreçler ve olaylara ilişkin tüm algılarını temsil etmektedir (Baltes ve ark., 2009; Parker ve ark., 2003). Psikolojik iklimin bireylerin tanımlamaları ve yorumlamalarını içermesi nedeniyle, aynı ortamda bulunmalarına rağmen her bir çalışanın kendilerine özgü psikolojik bir iklimi olacaktır (James ve Tetrick, 1986).

James ve James (1989), dört boyuttan oluşan psikolojik iklimin yapısına ilişkin hiyerarşik modeli; (1) rol belirsizliği ve uyumsuzluk, (2) iş zorluğu ve özerklik, (3) liderlik ve destek, (4) çalışma grubundaki işbirliği, dostluk ve samimiyet şeklinde önermektedirler. Koys ve DeCotiis (1991), mevcut literatürde psikolojik iklime ilişkin seksenin üzerinde farklı boyutun olduğunu ifade ederek destek, tanıma, adalet, yenilikçilik, özerklik, güven, birliktelik ve baskı olmak üzere sekiz alt boyutun psikolojik iklimin genel yapısını temsil edebileceğini savunmuşlardır. Brown ve Leigh (1996) ise psikolojik iklim boyutlarını; yönetimin esnek ve destekleyici olarak algılanma derecesi, rol netliği, kendini ifade etme özgürlüğü, çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda katkı sağladığı düşünmesi, kurum tarafından tanınma ve işin üstesinden gelebildiğine ilişkin inancı şeklinde tanımlamışlardır. Bu boyutların her birinin, çalışanın örgütsel çevreye ilişkin algılarını gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Son yıllarda psikolojik iklimin tanımı yaygınlaşmasına karşın psikolojik iklim boyutları ile ilgili ortak bir görüş üzerinde mutabık kalınamamıştır (örneğin: Brown ve Leigh, 1996; James ve James, 1989; Koys ve DeCotiis, 1991). Bu görüş ayrılığının temel nedeni olarak, psikolojik iklim kavramının

çalışanların algılarına göre değerlendirilmesi gösterilmektedir (Manning ve diğ. 2004: 190).

Özetle, psikolojik iklim bireyin kendi algısına dayalı iken örgütsel iklim, örgüt içinde tanınan, desteklenen ve ödüllendirilen örgütsel politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin ortak değerlendirmesidir (Zohar ve Luria, 2004). Dolayısıyla, psikolojik iklimin bireysel düzeyde bir algı iken örgütsel iklimin, bir örgütün inançları ve kurumun nasıl işlediğine dair ortak bir algıyı yansıttığı söylenebilir. Bu yönü ile araştırma modelinde ele alınan psikolojik iklim çalışan çabasının kaynağı olabilecektir. Nitekim aşağıda değinileceği üzere olumlu bir psikolojik iklimin çalışanların örgütlerini psikolojik olarak güvenli ve anlamlı olarak algılamasını sağlayarak örgüt açısından olumlu birçok davranışsal sonuç ortaya çıkarabileceği çeşitli araştırmalar ile ortaya konmuştur. Bu bakımdan araştırma doğrultusunda psikolojik iklimin olumlu örgütsel ve bireysel çıktıları arasında işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunun olabileceği ön görülerek araştırma hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

Psikolojik İklim ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki:

Psikolojik iklim, örgüt üyelerinin, örgütleri ile ilgili genel algı ve yorumlamaları anlamına gelmektedir (James & Jones, 1974; James ve diğerleri, 1988; Schneider, 2000). Her çalışan kendi algısını anlamlı bir şekilde yorumlayarak kendi psikolojik iklimini yaratır. Bu nedenle, psikolojik iklim işyerinde çalışanın bilişsel temsil biçimi olarak düşünülebilir (Anderson & West, 1998; Ashforth, 1985; Ragazzoni ve diğerleri, 2002). Bu bilişsel temsil, bireylerin örgütsel olaylara anlam atfetmesini ve hangi davranışın en iyi sonuca götüreceğini belirlemesini mümkün kılacaktır (Parker ve ark. 2003). Böylece, psikolojik iklim, organizasyonun objektif yapılarına dayalı olmaktan ziyade kişilerin algıları ve yorumlarına dayanan daha sübjektif bir kavram olarak tanımlanabilecektir (James ve ark., 1978).

Psikolojik iklim kavramının kaynağı, Kurt Lewin'in (1936) “yaşam alanı” çalışmasına dayanmaktadır. Yaşam alanı yaklaşımına (Lewin, 1936) göre “alan” kendisini oluşturan her bir parçanın birbirini etkilediği dinamik bir sistemi ifade etmektedir. Dolayısıyla söz konusu dinamik sistemde meydana gelebilecek en küçük değişiklik, tüm sistemi etkileyecektir. Bu bakımdan yaşam alanı kuramı bütünü oluşturan parçalardaki değişikliklere değil bu parçalardaki değişimlerin bütünü nasıl etkilediğine

odaklanmaktadır. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde bireyin kendi yaşam alanına atfettiği anlam yaşam alanını oluşturan her bir parçaya göre şekil alacak ve tüm bu dinamik etkileşimler nihayetinde bireyin psikolojik iklim algı ve yargısını oluşturacaktır.

Koys ve DeCotiis (1991) psikolojik iklimi, belirli bir örgütsel birimin üyeleri tarafından yaygın olarak paylaşılan deneyimlere dayalı, çok boyutlu ve kalıcı bir olgu olarak açıklamıştır. Psikolojik iklimin temel işlevi, bireysel davranışları, örgütsel taleplerin belirlediği davranış tarzlarına doğru yönlendirmek ve bu bireysel davranışları şekillendirmektir. Yaşam alanı teorisi çerçevesinde düşünüldüğü takdirde örgütün çalışanından beklediği olumlu davranışların ortaya çıkabilmesi için bireyin yaşam alanının bireyi bu davranışlara yönlendirecek şekilde uyarılması gerekmektedir. Psikolojik iklimle ilişkin mevcut literatür de bu öngörüye destekler nitelikte psikolojik iklimin; iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe angaje olma, çalışan motivasyonu ve çalışan performansını içeren olumlu örgütsel davranışlar ve yaşam doyumu, psikolojik refah, psikolojik sermaye gibi olumlu bireysel sonuçlar ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Parker ve diğ., 2003: 394). Olumlu psikolojik iklim algısının çalışan üzerindeki olumlu çıktılarına üzerine gerçekleştirilen çalışmamızda ilk olarak psikolojik iklim algısının psikolojik sermaye ile ilişkisi üzerinde durulacaktır. Çünkü psikolojik sermaye olumlu tabir edilen davranışların sergilenmesinde etkili bir kaynak niteliğindedir.

Psikolojik sermaye kavramı, 1998'de Amerikan Psikoloji Derneği (APA) üyesi Martin Seligman'ın olumlu psikoloji hareketi başlatmasıyla ortaya çıkmıştır. Daha sonraki yıllarda Luthans ve meslektaşları olumlu örgütsel davranış kavramını tanımlayarak, olumlu örgütsel davranış hareketine geçiren öğeleri öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık şeklinde sıralamış ve tüm bu öğelerin psikolojik sermayenin bileşenleri olduğunu ifade etmişlerdir (Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2010; Walumbwa vd., 2010). Bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmalar da psikolojik sermayenin, çalışan performansının ve olumlu davranışsal sonuçların bir kaynağı olduğunu göstermektedir. Luthans ve arkadaşları (2005), çalışanın psikolojik sermayesinin, çalışan performansının güçlü bir ön göstergesi olduğunu savunmaktadır.

Psikolojik sermaye üzerinde etkili olabileceği öngörülen faktörlerden biri, örgütle ilgili çalışan algılarının bir toplamı niteliği taşıyan psikolojik iklimdir. Çalışanların kurumsal destek almaları ve kendilerini stratejik bir kaynak olarak görmelerinin

sağlanması ile olumlu bir psikolojik iklim algısı oluşturulabilecektir (Chuang & Liao, 2010; Hui, ve diğ., 2014; James ve diğ. 2008). Böyle bir olumlu psikolojik iklim algısı oluşturulduğunda ise çalışanlar psikolojik sermayelerini artırabilirler (Azim ve Dora, 2016: 3). Bu bakımdan işyerinde olumlu bir psikolojik iklim oluşturmanın teşvik edilmesi çalışanların psikolojik sermayelerini artırabilmesinde önemli bir faktör olacaktır (Azim ve Dora, 2016: 5). Sutcliffe ve Vogus (2003), kurum tarafından sunulan eğitim veya bilgi geliştirme fırsatlarının, çalışanlar arasında psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik oluşturabileceğini veya bunları güçlendirebileceğini, dolayısıyla psikolojik sermayeyi arttıracaklarını ileri sürmüştür. Xanthopoulou ve çalışma arkadaşları (2007) da özerklik, sosyal destek, denetleyici koçluk ve mesleki gelişim gibi örgütsel kaynakların çalışanların benlik saygısı, iyimserlik ve öz-yeterliliğini arttırdığını savunmaktadır. Luthans ve çalışma arkadaşları (2007) otantik liderliği konu aldıkları çalışmalarında da benzer bir sonuca ulaşarak otantik liderlerin olumlu bir iklim oluşturdukları, çalışanların işleriyle ilgili kendilerini daha emin, umutlu ve iyimser hissettiklerini ve böylece psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşımlardır.

Munyaka ve çalışma arkadaşları (2017: 7) Güney Afrika'daki bir üretim işletmesindeki 204 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları neticesinde psikolojik sermaye ve psikolojik iklimin birbirleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşımlardır. Çok uluslu bir danışmanlık şirketinde çalışan 108 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları ile Qadeer ve Jaffery (2014) de psikolojik sermaye ve psikolojik iklim arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadırlar. Luthans ve çalışma arkadaşlarının (2008) Midwester üniversitesinden 404 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları neticesinde destekleyici örgüt ikliminin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Özer ve çalışma arkadaşları da 319 sağlık çalışanından elde ettikleri verilere dayanarak destekleyici örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Literatüre ilişkin bu veriler ışığında olumlu psikolojik iklim algısının bireylerin psikolojik sermayelerini artıracakları ön görülebilecektir.

H₁: Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik İklim ve İşe Angaje olma Arasındaki İlişki: Psikolojik iklim çalışanların çalıştıkları ortamı anlamlı ve güvenli bulma düzeyleridir (Brown ve Leigh, 1996). Tanımda üzerinde durulan anlamlılık kavramı, çalışanların yaptıkları iş sayesinde fark yaratabileceklerine olan inançları ve yaptıkları işe ne kadar değer verildiğine ilişkin algıları ile ilgiliyken güven kavramı çalışma ortamının güvenilir ve önceden kestirilebilir olma düzeyi ile ilgilidir (Barkhi ve Kao, 2011). Bu bakımdan psikolojik iklim, bireylerin örgütsel bir iklimde yaşanan olaylarla ilgili gözlem ve algılamalarına dayalı yorumlarını ifade etmektedir (Schneider, 2000). Her çalışan kendi algısını anlamlı bir biçimde yorumlayarak kendisi için psikolojik bir iklim yaratır. Bu bilişsel temsil, bireylerin örgütsel olaylara anlam atfetmesini ve hangi davranışın en iyi sonuca götüreceğini belirlemeyi mümkün kılar (Parker ve diğ. 2003).

Psikolojik iklim, örgütsel çevre ve çalışan arasındaki karşılıklı etkileşimin algısal ve deneyimsel bileşenlerini ifade eder (Michela ve diğerleri, 1995). Bu, çalışanların örgütsel ortamlarının anlamlı ve güvenli olmasına bağlı olarak kişisel enerjilerini iş yerlerindeki rollerine verme arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir (Kahn, 1990). Çalışanlar iş yerinde psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığını düşündüklerinde organizasyonun bu çabasına karşılık olarak zaman ve enerjilerini ortaya koyarlar. Bu durum ise psikolojik iklim ile çalışan çabası arasında doğrudan doğruya olumlu bir ilişkinin var olduğu tahminine yol açar (Brown ve Leigh, 1996: 361). Nitekim konuya ilişkin gerçekleştirilen birçok çalışma da söz konusu tahmini destekler nitelikte sonuçlar vermiştir. Örneğin; Garner ve Hunter (2012), psikolojik iklimin çalışanların çalışma tutumları ve örgüte karşı davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Biswas ve Varma (2007) çalışanların iklim algılarının çalışanların vatandaşlık davranışları ve iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu ve bu nedenle iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini gözlemlemiştir. Ayrıca, olumlu psikolojik iklimin; işe angaje olma, iş tatmini, kendini adama, çaba, çalışan performansı, üretkenlik gibi çeşitli işle ilgili tutum ve davranışlarla olumlu olarak ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Brown ve Leigh, 1996; Burke ve ark., 2002; Biswas ve Varma, 2007). Thayer (2008) da sağlıklı bir psikolojik iklimin, üretkenlik, işe angaje olma, bağlılık, motivasyon ve çaba ile olumlu ilişkisi olduğunu savunmaktadır.

İşe angaje olma, çalışanların ne ölçüde kurumun hedefleri ile uyum içinde çalıştıklarını belirleyen, iş ve organizasyon deneyimleri ile önemli ölçüde ilgili olan bir

olumlu psikoloji kurgusudur. Schaufeli ve diğ. (2002), işe angaje olmayı dinçlik, adanmışlık ve benimseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, duygusal-motivasyonel bir esenlik durumu olarak tanımlamaktadır. Olumlu davranışın en belirgin göstergelerinden biri olan dinçlik, çalışanların işlerini yaparken zamanlarını, çabalarını ve olumlu enerjilerini kullanma istekliliğine işaret eder. Adanmışlık, çalışanların işlerini anlamlı olarak deneyimledikleri işe angaje olmanın duygusal çerçevesini açıklar. Benimseme ise çalışanların işlerine mutlu bir şekilde dâhil olabilmelerini ve işlerine tam anlamıyla yoğunlaşabilmelerini ifade eden işe angaje olmanın bilişsel yönüdür (Bakker ve diğerleri, 2011). İşe angaje olma, ilgili literatür doğrultusunda organizasyon başarısının ve performansının etkili bir faktörü olarak kabul edilmektedir. Dinç, adanmış ve psikolojik olarak işe dahil olan çalışanlar, aktif fiziksel güçlerini ve duygusal enerjilerini örgütsel amaçların yerine getirilmesinde daha iyi kullanabilecektir. Saks (2006), çalışanların örgütlerinden elde edecekleri ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklar karşılığında işlerine angaje olmalarını örgütleri ile karşılıklı bağımlılığın bir ifadesi olarak gördüklerini savunmaktadır. Bu şekilde, işe angaje olma kavramı, işveren ve çalışan arasında iki yönlü bir ilişki olarak kabul edilmiştir (Robinson ve diğerleri, 2004). Dolayısıyla, eğer bir kuruluş adil ekonomik ödüller, karşılıklı güven, bağlılık ve katılım ortamı sağlayabiliyorsa, çalışanlar benzer şekilde yanıt vermek zorunda kalarak yüksek düzeylerde işe angaje olma eğiliminde olurlar. Wollard ve Shuck (2011), işe angaje olmanın, işgücü verimliliği ve üretkenliği ile ilişkisine yönelik çalışmalar bulunmasına karşın işe angaje olmayı ortaya çıkaran süreçleri açıklayan çok az deneysel araştırma bulunduğu dikkat çekmektedir. Buradan hareketle, çalışanların işe angaje olma düzeylerinin artırılması açısından önemli olan örgütsel faktörlere yönelik çalışmalarında Wollard ve Shuck (2011) çalışanların işyerindeki olumlu psikolojik deneyimlerini, örneğin rol netliğini, işe uygunluğu, ödülleri, geri bildirimleri ve olumlu psikolojik iklimi işe angaje olmayı etkileyen faktörler arasında sıralamaktadır.

Psikolojik iklim işe angaje olmanın önemli bir öngörücüsüdür. Özellikle işletmenin müşteri odaklı yönetimi, yönetsel destek ve bilgi paylaşımı gibi unsurlar işe angaje olmayı olumlu olarak etkilemektedir. Yönetim destekleyici olarak algılandığında, çalışan rolleri net bir şekilde ortaya konulduğunda, çalışanlar kendilerini ifade etmede özgür hissettiklerinde, organizasyon için anlamlı katkılar sunduklarını hissettiklerinde, katkılarının değerli olduklarına inandıklarında işe daha çok angaje olmakta ve daha fazla

çaba sarf etmektedirler (Brown ve Leigh, 1996). Bu bulgular olumlu çalışma ortamının çalışan taleplerini azalttığını, onları motive ettiğini ve çalışanların kendilerini işlerine adanma düzeylerini artırdığını ortaya koyan çalışmalarla (Hakanen ve diğerleri, 2006; Saks, 2006; Xanthopoulou ve diğerleri, 2008) paralellik göstermektedir. Devi (2009)'e göre çalışanlar, organizasyonlarının takım çalışmasına, keyifli çalışma koşullarına, çalışanlara saygın bir şekilde davranıldığına, büyüme fırsatlarına, esnek çalışma saatlerine, iyi liderlik ve yönetime odaklandığını düşünürse, işe angaje olmanın öncüsü olan adanmışlık düzeyleri daha fazla artacaktır. Benzer şekilde, Fortune 100 perakende firmasının çalışanlarına yapılmış ampirik bir çalışma (Swanberg ve diğ., 2006), denetçi etkinliğinin, ekip çalışmasının ve gelişim fırsatlarının çalışanların işe angaje olmalarında temel belirleyiciler olduğunu öne sürmüştür. Ayrıca çalışma, işlerinin becerilerine ve ilgi alanlarına uygun olduğunu düşünen, güçlü, işbirlikçi ekiplerle çalışan ve işlerini yapmak için yeterli kaynak ve eğitime sahip olduklarını düşünen çalışanların işlerine angaje olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Swanberg ve ark., 2006). Ayrıca Maslach ve diğ. (2001) ve Saks (2006), algılanan örgütsel desteğin ve adaletin çalışan bağlılığında önemli olduğunu belirtmiştir. İşyerinde adaletsizlik algılayan çalışanlar kendini geri çekme ve ayrılma eğilimi gösterirken adaletli davranıldığını düşünen çalışanların işleriyle daha çok etkileşimde olması daha muhtemeldir. Gebauer ve diğ. (2008) özellikle eğitilmiş çalışanlar arasında, eğitim ve gelişim fırsatları algısının çalışan bağlılığı açısından önemli etkenler olduğunu öne sürmüştür. Kataria ve çalışma arkadaşlarının (2013) Hindistan'da farklı hizmet organizasyonlarında çalışan 300 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları çalışanların psikolojik iklime ilişkin algılarının işe angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Gutierrez (2014) 115 katılımcıdan elde ettiği veriler neticesinde psikolojik iklim ve işe angaje olma arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Lee ve Ok (2015) 394 otel çalışanının katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçları da çalışanların psikolojik iklim algılarının işe angaje olma düzeyleri üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu göstermiştir. Bu veriler ışığında çalışanların olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmalarının işlerine angaje olma düzeylerini artıracığı ön görülebilecektir.

H₂: Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları işlerine angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik İklim ve Profesyonellik Arasındaki İlişki: Psikolojik iklim kavramı bireylerin işyerindeki koşullara ilişkin algıları ve iş ortamını anlamlandırmalarına vurgu yapmaktadır (Hassan, 2012; Barkhi ve Kao, 2011). Bu nedenle, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemesi nedeniyle psikolojik iklim örgütün çıkarları açısından önem taşımaktadır (Fitzpatrick, 2008: 42). Parker ve çalışma arkadaşları (2003) da psikolojik iklimin performans üzerinde etkili olan tutum ve motivasyon üzerinde etkili olması bakımından bireysel olarak önemli sonuçları olacağını vurgulamaktadır. Biswas ve Varma (2007) ise çalışanların olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları durumunda örgüt tarafından belirlenmiş biçimsel sorumluluklarının ötesinde etkinlik gösterebileceklerini ifade etmektedirler. Bu görüşler ışığında, olumlu psikolojik iklim algısına sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık, bağlılık, iş tatmini, iyi oluş, adanmışlık gibi olumlu örgütsel davranışları gösterme ihtimallerinin yanı sıra bireysel ve örgütsel açıdan çalışanın olumlu bir niteliği olarak kabul edilen profesyonellik düzeylerinin de yüksek olacağı söylenebilecektir. Çünkü profesyonelliğin, profesyonel nitelikler, tutumlar, etkileşimler ve davranışlarla ilgili içselleştirilmiş inançlar bütünü olması (Swisher ve Page, 2005) sebebiyle psikolojik bir kaynaktan beslenebileceği yorumu yapılabilir.

Barber (1952) profesyonelliği “bireysel çıkardan çok toplumsal çıkarlara yönelme ve yüksek derecede genel ve sistematik bir bilgi” olarak tanımlamaktadır. Baltaş (2003) ise profesyonelliği “çeşitli becerileri içeren bir tutum, bir bakış açısı ve bir davranış biçimi” şeklinde tanımlayarak Barber (1952) gibi profesyonelliğin tutum ve davranış boyutuna vurgu yapmaktadır. Evans (1999) profesyonelliği, mesleki uygulamaları etkileyen ideolojik, davranışsal, entelektüel ve epistemolojik temelli bireysel bir duruş olarak ortaya koymaktadır. Bu yönüyle profesyonellik, mesleğin davranışsal yönü olarak ifade edilebilir (Senapaty ve Bhuyan, 2014: 271). Dolayısıyla, mesleğe ilişkin teorik ve teknik bilginin mesleğin icrası sırasında kullanılışı kişiden kişiye farklılaşacak ve profesyonellik bu nokta ortaya çıkacaktır. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde profesyonel, yaptığı işten coşku ve heyecan duyan, mesleğini destekleyen, mesleğin ahlak kurallarına uyan ve mesleğin gerektirdiği doğrultuda davranış sergileyen kişi şeklinde tanımlanacaktır (Phillips ve Lavin 2004). Profesyonel sahip olduğu mesleki bilgisini ve yeteneğini kullanırken hem mesleğinin hem de çalıştığı kurumun etik ve ahlaki

sorumluluklarını göz önünde bulunduracaktır. Bu noktada, örgütün temeli oluşturan yapı, politika ve iklim çalışana profesyonel bir duruş sergilemesinde yön gösterecektir.

Birçok yaklaşım, bireylerin profesyonelliğe yönelik tutumları, güdüleri, akıl yürütmeleri ve algıları ile kavramı davranışsal faktörlerle açıklamaya çalışmıştır. Çeşitli meslek grupları açısından profesyonelliğin tanımı farklılaşsa da tümü için profesyonellik, bir örgüt üyesinden beklenen olumlu örgütsel sonuçlara götüren bir niteliktir. Bu açıdan değerlendirildiğinde profesyonellik değerleri doğrultusunda sergilenen tutum ve davranışlar örgüte değer katmakta ve örgüt tarafından arzulanmaktadır. Bu nedenle söz konusu tutum ve davranışların örgütte yerleşebilmesi ve artırılabilmesinde hangi örgütsel ve bireysel faktörlerin etkili olabileceğinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Profesyonelliği davranışsal faktörlerle açıklamaya çalışan yaklaşımların aksine bazı yaklaşımlar, profesyonellik kavramının değerlendirilmesinde davranışsal faktörlerin yanı sıra bağlamsal ve çevresel faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunmaktadır (Blue, 2009). Bahsi geçen her iki yaklaşım esasında birbirini tamamlayan görüşlerdir. Çünkü çalışanın algısı, motivasyonu, tutumu ve mantığı kişiliğinin yanı sıra önemli ölçüde çevresel faktörlerin etkisinde şekil almakta ve aynı zamanda çalışana ilişkin tüm bu nitelikler çevresel faktörleri etkilemektedir. Dolayısıyla çalışandan beklenen profesyonel duruş için çalışanın duygu ve düşünce yapısının bu doğrultuda yönlendirilmesi doğru olacaktır. Başka bir ifadeyle örgütün çalışanından olumlu geribildirim alabilmesi için çalışana olumlu bir mesaj vermesi gerekecektir. Örgütün çalışanına vermesi gereken olumlu mesaj ise psikolojik iklim kanalı ile çalışana ulaşacaktır. Psikolojik iklim çalışanların yakın iş çevrelerine yükledikleri kişisel veya sonradan edinilmiş anlama yönelik bilişsel betimlemeleridir (James ve Sells, 1981). Dolayısıyla örgütün, kendi üyeleri açısından olumlu bir psikolojik iklim oluşturması çalışanın olumlu örgütsel davranışlar sergilemesinde etkili olacaktır. Çalıştığı örgütün desteğini hisseden, emek ve katkılarının örgüt yönetiminin farkında olduğunu düşünen ve katkıları takdir gören çalışan, örgüt tarafından arzulan profesyonel tutum ve davranışları sergilemekte zorluk çekmeyecektir. Rademacher ve çalışma arkadaşları (2010) bu görüşü destekler nitelikte bireylerin mesleklerinin daha başındayken profesyonel olmayan davranışlar sergilemeye yönelik eğilimleri bulunduğunu ifade etmektedir. Bu bakımdan profesyonelliğin zaman ve tecrübe ile şekillendiği ancak bu

süreçte profesyonelliğin şekillendiği örgüt ortamının ve psikolojik ikliminin de önemli bir etken olabileceği ifade edilebilecektir.

Yazında, psikolojik iklimin profesyonellik ile ilişkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak profesyonelliğin, psikolojik iklimin olumlu sonuçlarından biri olarak görülen iş tatmini ile arasındaki olumlu yönlü ilişkiye yönelik birçok çalışma bulunmaktadır (Hwang ve diğ., 2009). Altinkurt ve Yılmaz (2014) öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş doyumu arasında anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Hwang ve çalışma arkadaşları Çin ve Kore’de görev yapan hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşarak hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin iş tatminleri ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Yılmaz ve Vermişli (2015), de yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin profesyonellikleri ile iş tatminleri arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Hutton (1990) hemşirelerin profesyonellikleri ile iş tatminleri arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Benzer bir sonuca Boyt ve çalışma arkadaşları (2001) da ulaşmıştır. Çelik ve Hisar (2012) hemşirelerin profesyonelliklerinin iş tatminlerini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ping ve çalışma arkadaşlarının (2016) Çin’de 1696 doktorun katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre hastanene yönetiminin etik kurallar ve beklentilerine ilişkin standartlar artıkça doktorların profesyonellik düzeyleri artmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre doktorların profesyonellik düzeyleri artıkça psikolojik sözleşmelerinin yerine getirilme düzeyi ve iş tatminleri artmaktadır. Öz (2015) çalışmasında hemşirelerin profesyonellik düzeyinin artıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Sejjaaka ve Kaawaase (2014) Uganda’da muhasebeciler üzerine yaptıkları çalışmaları muhasebecilerin profesyonellik düzeylerinin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bakımdan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın ortaya çıkmasında bir kaynak niteliği taşıyan psikolojik iklimin benzer şekilde profesyonellikle de arasında olumlu bir ilişki olabileceği öngörülebilecektir.

H₃: Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları mesleki profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik İklim ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişki: Psikolojik iklim çalışanların örgüt ortamı ile ilgili algı ve yorumlamalarının tamamıdır (Brown ve Leigh, 1996). Dolayısıyla, çalışanın örgüt tarafından uygulanan politikalar, ödül sistemleri, uygulamalar ve prosedürler (Schneider, 1990) ile ilgili algılarının tümü psikolojik iklimle ilgili algılarını oluşturmaktadır. Psikolojik iklim algısı, çevre ve birey arasında bir arabuluculuk vazifesi görmesi nedeniyle bireysel davranışlar üzerinde önemli bir belirleyicidir (Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003). Başka bir deyişle psikolojik iklim, bireyin çevreye ilişkin algıları ve bu algılara yüklediği anlam olarak kabul edilir (Dickson, Resick, & Hanges, 2006). James ve James (1989)'e göre psikolojik iklim, aynı zamanda çalışanın içinde bulunduğu örgüt ortamının kendi refahı üzerindeki psikolojik etkisine dair algısıdır. Psikolojik iklim üzerine gerçekleştirilen çalışmalar da psikolojik iklimin işle ilgili çeşitli olumlu tutumlarla (iş doymu, örgütsel bağlılık gibi) ve davranışlarla (örneğin performans, yapılan iş miktarı) ilişkili olduğunu göstermektedir (Burke, Borucki ve Kaufman, 2002). Bu bakımdan çalışanın olumlu bir psikolojik iklim algılamasının, duygusal ve davranışsal olarak olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceği, çalışanın olumlu duygular hissedebileceği ve genel anlamda yaşam doymu düzeylerini artırabileceği yorumu yapılabilecektir.

Öznel iyi oluş bireyin ilişkin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleridir (Diener, 2006). Öznel iyi oluşun bilişsel boyutu yaşam doymu ifade ederken duyuşsal boyutu ise olumlu ve olumsuz duygulanımları ifade etmektedir (Diener, 1984: 543). Bilişsel boyutu oluşturan yaşam doymu bireyin hayatı ile ilgili genel bir değerlendirmesi ve memnuniyet derecesidir (Lucas ve Diener, 2004: 671). Bireyin çevresindeki insanlara ve durumlara ilişkin olumlu yaklaşımları ve olumlu bir ruh halini içinde olması olumlu duygulanımın yüksek olduğunu ve bireyin yaşamının istediği şekilde gittiğini göstermektedir. Olumsuz duygulanımın daha baskın olduğu durumlarda ise birey hayatı ile ilgili kötümser bir bakış açısına sahiptir ve öznel iyi oluşu da bu doğrultuda düşüktür (Diener, 2006: 153). Bu noktada bireylerin olumlu duygularının olumsuz duygulara nazaran daha fazla olması durumunda öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olacağı yorumu yapılabilecektir (Diener, 2000: 38).

İlgili yazında psikolojik iklim ve yaşam doymu üzerine gerçekleştirilen çalışmaların azlığı nedeni ile yaşam doymununun bir boyutu olduğu öznel iyi oluş yazını çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmaların sonuçlarından faydalanılmıştır. İyi oluş;

fiziksel ve psikolojik sağlık (Ryff & Singer, 2003), kişisel benlik arayışı, stresle başa cıkma (Diener ve Fujita, 1995; Emmons, 1992; Folkman, 1997; Fordyce, 1988) ve memnuniyet (Diener, 2000; Diener ve ark., 1999) gibi cok cęřitli kavramlarla olumlu yönlü bir ilişkiye sahiptir. Cascio ve Boudreau (2011) znel iyi oluşun genel değerine ek olarak, calışanların iyi oluşları ile işletmelerin maliyet tasarrufu arasındaki olumlu ilişkiden dolayı iyi oluşun işyerlerindeki önemini vurgulamaktadır. Judge ve calışma arkadaşları (2001) da iş doyumunun nedensellik öncülleri olarak iyi oluşu göstermişlerdir. Wright ve Cropanzano (2004) benzer şekilde mutlu ve üretken işci hipotezini savunmaktadır. Dolayısıyla, rgt açısından olumlu cıktıları olan calışanların iyi oluş düzeylerinin artırılması önem arz etmektedir. Ancak bireyin öznel iyi oluş düzeyini artırmak için gtn cęřitli düzenlemeleri ve önlemleri almasını gerektirmektedir. Mutlu rgt için gerekli mutlu calışan bu bakımdan oluşturulacak olumlu bir örgüt yapısı ve psikolojik iklim yardımı ile gerçekleşecektir. Nitekim bu görüşü destekler nitelikte cęřitli calışmalar da mevcuttur. Lyubomirsky, King ve Diener'in (2005) calışmaları bireyin yaşamın cęřitli alanlarında kendini başarılı görmesi ile iyi oluş düzeyi arasında olumlu yönlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. destekleyici bir örgüt yapısı, calışanın başarisının taktir edilmesi ve rgt için kendini değerli hissetmesi gibi olumlu psikolojik iklim faktörleri calışanın başarılı ve değerli hissetmesi aracılığıyla iyi oluş düzeyini artıracaktır.

Carr ve calışma arkadaşları (2003) psikolojik iklim ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve psikolojik iyi oluş kavramları ile arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir calışmada, Parker ve calışma arkadaşları (2003) calışanların tutumlarının (iş doyumunu, işe katılım ve örgütsel bağlılıklarının), öznel iyi oluşlarının ve motivasyonlarının psikolojik iklimden etkilenip etkilenmediğini ve psikolojik iklimin performans gibi örgütsel sonuçlara etkisinin olup olmadığını incelemiştir. Araştırma bulguları ise calışanların algıladıkları olumlu psikolojik iklimin iyi oluş düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur. Eisele ve D'Amato (2011) hemşireler üzerine yaptıkları calışmalarında psikolojik iklimin iş performansı ve iyi oluşla arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkide örgütsel vatandaşlığın aracı rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır.

James ve James (1989) hiyerarşik iklimlendirme modeli ile psikolojik iklimin, bireysel iyiliğin iklimi olacağını savunmaktadır. Bu görüş doğrultusunda, bireyin calışma

ortamının kendi refahına veya mutluluğuna katkıda bulunduğuna dair algısı “kazanımlar” için bir iklim oluşturacaktır, bireyin çalışma ortamının refahına zarar verdiğini algılaması, “kayıplar” için bir iklim oluşturacaktır. Youssef ve çalışma arkadaşları (2014) da söz konusu görüşü destekler nitelikte iyi oluşun bireyin algıladığı durumların neticesinde ortaya çıktığını ifade etmektedir. Psikolojik iklim ve iyi oluş arasındaki ilişkiye ilişkin ilgili yazın doğrultusunda çalışanların örgüt ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin yaşam doyumu düzeylerini artıracığı öngörülebilir.

H4: Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik Sermaye ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişki: Olumlu duygu genişletme ve inşa etme teorisi (Fredrickson, 1998), çalışanların kendilerine verilen görevlere karşı olumlu bir tutuma sahip olmalarının işlerine, iş ortamlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu duygular beslemelerine neden olacağını savunmaktadır. Bu bakımdan çalışanlar alışık oldukları olumlu algı ve davranış kalıplarını genişletip kişisel görevlerini yerine getirirken yüksek performans sergileyebilecektir. Olumlu duygu genişletme ve inşa etme teorisine uygun olarak Xanthopoulou ve diğ. (2012), psikolojik açıdan zengin kaynaklı bir çalışma ortamının varlığının, çalışanların olumlu duygularını ortaya çıkaracağını ifade etmektedir. Bu teori çerçevesinde birçok araştırma olumlu psikolojik kaynakların olumlu psikolojik çıktıları ortaya çıkardığını göstermektedir.

Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005), işyerinde çeşitli zorluklar ile karşı karşıya kalan çalışanların olumlu psikolojik kaynakları sayesinde bu zorluklara karşı dayanıklılık göstererek iş performansının arttırılmasına katkıda bulunduğunu öngörmektedir. Schaufeli ve Salanova (2007), işlerine karşı olumlu bir tutum sergileyen çalışanların başarısızlıklara rağmen yılmadan devam ettiklerini ortaya koymaktadır. Avey, Patera ve West (2006), olumlu psikolojik sermayeye sahip çalışanların hayal kırıklıkları ile karşılaştıklarında süratle toparlanabilme potansiyeline sahip olduklarını belirtmektedir. Luthans ve diğ. (2007a) genel olarak psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların görevlerini yerine getirirken daha proaktif olduklarını ve motivasyonlarının yüksek olduğunu iddia etmektedir. Walumbwa ve çalışma arkadaşları (2010) da olumlu çalışanların, motivasyon düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, bir çok araştırma, kendilerine karşı olumlu bir tutuma sahip

çalışanların (yüksek öz değerlendirme) organizasyon ortamında daha etkin olduklarını ortaya koymaktadır (Judge ve diğerleri, 1997; Bono ve Judge, 2003; Rich ve diğ., 2010; Sharma & Raina, 2010; Shorbaji ve diğ., 2011). Dolayısıyla olumlu psikolojik sermayeye sahip çalışanların örgüt ortamında olumsuz psikolojik durumları yaşama ihtimallerinin düşük olduğu yorumu yapılabilmektedir. Psikolojik sermayenin bireyin olumlu duygularını harekete geçirmesi ve işine karşı olumlu bir tutum sergilemesi iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işe angaje olma, psikolojik sahiplenme, proaktif çalışan davranışı gibi olumlu örgütsel çıktılarını ortaya çıkarabilmektedir. Birçok araştırmacı, psikolojik sermaye ile çalışanın örgütsel vatandaşlığı ve iş performansı gibi davranışsal değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş olmasına karşın, psikolojik sermaye ve işe angaje olma arasındaki doğrudan ilişkiye yönelik az sayıda çalışma bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalar aşağıda özetlenmiştir:

Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris (2008) 'e göre işe angaje olma tükenmişliğin tam zıttı bir kavram olarak işle ilgili duygusal ve motivasyonel bir haldir. İşlerine angaje olan çalışanlar oldukça enerjiktir ve işlerini heyecanla yapmaktadır. Öyle ki zamanla kendilerini işlerine kaptırmaktadır (Bakker & Schaufeli, 2008). İşlerine angaje olan çalışanlar diğer çalışanlara nazaran farklı özellikler sergilemektedir. Çünkü bu çalışanlar saygı, iyimserlik, direnç ve öz-yeterlik kaynakları açısından diğer çalışanlardan çok daha zengindir. Bu kişisel kaynaklar çalışanların iş ortamını olumlu yönde etkilemelerini kolaylaştırmaktadır (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008) ve işlerini gönülden yapmalarını sağlamaktadır. İşe angaje olma ile ilgili bu mantık çerçevesi Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007)'in 714 Hollandalı çalışan üzerine yaptıkları araştırma ile de desteklenmektedir. Söz konusu çalışmada işe angaje olan çalışanların öz-yeterliliğe sahip oldukları, genel olarak yüksek beklentiler (iyimser) içerisinde oldukları ve organizasyon içerisindeki rollerini gerçekleştirerek kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri (örgütsel temelli özsaygı) sonucuna ulaşılmıştır. Bu kişisel kaynaklar, zamanla bireyin yeni kaynaklara sahip olmasını sağlarken aynı zamanda bireyin motivasyonunu artırmaktadır (Xanthopoulou ve diğerleri, 2007). Xanthopoulou ve diğ. (2008) bir havayolu şirketinde görev yapan kabin görevlileri üzerinde uyguladıkları araştırmalarında ise kabin görevlilerinin öz-yeterlik algıları ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki olumlu yönde bir ilişki tespit etmiştir. Çalışanın işe angaje olma sürecinde psikolojik kapasitelerin etkisini ortaya koyan Xanthopoulou ve çalışma

arkadaşları (2009) 165 çalışan üzerinde 18 aylık gözleme dayanan çalışmalarında da benzer bulgulara ulaşmıştır. Aynı şekilde Schaufeli ve Salanova (2007), öz-yeterlik düzeyinin yüksek olduğu çalışanların yüksek işe angaje olma düzeylerine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Barkhuizen ve arkadaşlarının (2014) Güney Afrika'da yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirdikleri çalışmada iyimserliğin işe angaje olmayı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bakker ile Demerouti (2008) ve Bakker (2011) geniş bir literatür taraması yaptıkları çalışmalarında kişisel kaynak (özyeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) düzeyleri yüksek olan çalışanların işlerine daha fazla angaje oldukları sonucunu ortaya koymaktadır.

Nigah ve çalışma arkadaşları (2012) profesyonel bir hizmet organizasyonunda işe yeni başlayan 78 çalışan üzerine yaptıkları çalışmalarında psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işe angaje olma düzeylerini artırdığını ifade etmektedir. Waal ve Pienaar (2013) bir kimya fabrikasında görev yapan 165 çalışana kapsayan çalışmaları sonucunda da benzer bulgular elde edilmiştir. Karatepe ve Karadaş (2014) 282 beş yıldızlı otele çalışanı üzerinde yaptıkları araştırma ile Şahin ve çalışma arkadaşları (2014) da 359 çalışana kapsayan araştırmalarında da psikolojik sermaye ve işe angaje olma arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Ouweneel ve diğ. (2012) Hollanda'da bir üniversitenin çalışanlarına beş gün boyunca günde iki kez anket uyguladıkları çalışanların bir önceki iş gününün sonunda günlük duygusal durumlarını kullanarak önümüzdeki iş gününe ilişkin umut seviyelerini belirlemiştir. Çalışmada olumlu duygu genişletme ve inşa etme teorisine dayanarak olumlu duyguların, çalışanların düşüncelerini ve duygularını genişleterek çalışanların umut gibi kişisel kaynaklar oluşturmalarına yardımcı olduğunu ifade edilmektedir. Araştırmacılar üniversite çalışanları üzerine yaptıkları çalışmanın analiz sonuçları neticesinde çalışanların sahip oldukları umut seviyelerinin işe angaje olma düzeylerini artırdığı ortaya konmuştur.

Mendes ve Stander (2011), bir kimya şirketinin çalışanlarına yönelik araştırmaları sonucunda psikolojik güçlendirme ve bu doğrultudaki liderlik davranışının olumlu bir organizasyon yapısı oluşturarak çalışanların işe angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkileyeceğini savunmaktadır. Klerk ve Stander'ın (2014) 322 çalışana kapsayan araştırma sonuçları da liderlerin psikolojik güçlendirme davranışlarının çalışanların

psikolojik sermayeleri aracılığı ile işe angaje olma düzeylerini artırırken işten ayrılma niyetlerini azalttığını ortaya koymaktadır. Chaurasia ve Shukla (2014), çeşitli sektörlerdeki farklı kademelerde görevli işletme yöneticilerinin sahip olduğu yüksek psikolojik sermayenin ve liderleri ile olan kaliteli ilişkinin, işlerine angaje olmalarında olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Goswami ve Nair (2015), bilgi teknoloji ve iş danışmanlığı yapan şirket çalışanlarını üzerine yaptıkları araştırma sonuçları liderlerin olumlu mizah sergilemelerinin örgüt ortamında olumlu duyguları ortaya çıkarması aracılığı ile çalışanların işe angaje olma düzeylerini artırdığını tespit etmişlerdir. Adil ve Kamal (2016) akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmalarında psikolojik sermaye ve otantik liderliğin akademisyenlerin işe angaje olma düzeylerini artırdığını tespit etmiştir.

Chen (2015) hem çalışanların hem de liderlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin işe angaje olma ve iş performansına etkisini incelediği çalışmasının verileri, Tayvan'daki büyük bir telekom şirketinin 60 lideri ve 319 takipçisinden elde edilmiştir. Araştırma sonuçları liderlerin psikolojik sermaye düzeyinin izleyicilerinin işe angaje olma düzeyini, izleyicilerin psikolojik sermaye düzeyleri aracılığı ile etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca izleyicilerin psikolojik sermayelerinin yüksekliğinin işe angaje olma düzeyleri aracılığı ile iş performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Joo, Lim ve Kim (2015), Kore'de faaliyet gösteren bir holdingin 599 bilgi çalışanı üzerine yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme aracılığı ile işe angaje olma düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Simons ve Buitendach (2013), Güney Afrika'da hizmet veren bir çağrı merkezinin çalışanlarının psikolojik sermayeleri, örgütsel bağlılıkları ve işe angaje olmaları arasında olumlu bir ilişki tespit etmiş ve işe angaje olmanın örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kaya (2016), farklı sektörlerden 345 katılımcı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada işe angaje olma ve psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve iş talepleri ile iş kaynaklarının işe angaje olmayı psikoloji sermaye aracılığı ile etkilediği tespit etmiştir. Aybas (2014) farklı sektörlerden 590 beyaz yakalıya uyguladığı araştırmasında beceri artırıcı insan kaynakları uygulamaları ile işe angaje olma arasındaki olumlu yönlü ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların işleri için gerekli yetenek ve öz yeterliliğe sahip (Luthans ve diğerleri, 2007b), hedeflerini gerçekleştirmek için yeni araçlar üretebilen ve alternatif yollar bulabilen, olumsuz durumlarda nerede durmaları gerektiğini bilen ve zorlu şartlara uyum sağlayabilen (Avey ve ark., 2008) bireylerdir. Bu bakımdan, çalışanların öz yeterlilik algıları yüksekse, umutlu, iyimser ve dayanıklı iseler, güçlü bir şekilde işe angaje olacakları yukarıda verilen araştırma bulguları temel alınarak ifade edilebilir.

H₅: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi işlerine angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik Sermaye ve Profesyonellik Arasındaki İlişki: Olumlu örgütsel davranış bağlamında çalışanlardan beklenen bir diğer olumlu davranış da profesyonellik. Profesyonellik, profesyonel ile hizmet sunduğu kurum arasındaki sosyal sözleşmeyi destekleyen ilişkiler, davranışlar ve değerler setinden oluşur (O'Sullivan ve Toohey, 2008). Bu yönüyle profesyonel davranış örgütün hedeflerine ulaşmasına ve örgütün etik ve ahlaki değerlerinin muhafaza edilmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Çünkü profesyonellik etik kodları ve bu etik kodlara olan bağlılığı gerektirmektedir (Elliott ve diğ., 2009). Bir profesyonelin nitelikleri özel bir uzmanlık alanına bağlı ve o uzmanlık alanının kimliği niteliğindeki davranışları içeren eğitim ve öğretimi kapsamaktadır (Hwang ve diğ., 2009). Ancak bu teknik niteliklerden ziyade uzmanlık alanın dayandığı değerler doğrultusunda tutum ve davranışlar sergilenmesi profesyonellik açısından bir gerekliliktir. Profesyonel davranışlar; sosyal sorumluluk davranışları, duyarlılık, iletişim becerileri, özgecilik, etik ve ahlaki davranışları içermektedir. Bu davranışları destekleyen tutumlar ise; doğruluk, dürüstlük, merhamet, saygı ve empatiyi içeren bir insani değerler kümesine dayanır (Millard, 2011).

Yazında profesyonellik kavramıyla ilgili en çok çalışma sağlık alanında bulunmakta ve bu çalışmalar temel teşkil etmektedir. Bu alanda bulunan önemli çalışmalardan biri de Swick (2000) tarafından formüle edilen profesyonellik boyutlarıdır. Swick (2000) profesyonelin başkalarının menfaatini kendi menfaatinden daha çok önemseyen, etik ve ahlaki standartlara uyumlu, dürüstlük, merhametlilik, fedakarlık, saygı ve empati gibi insani değerlere sahip, kendine veya başkalarına hesap verebilen, herhangi birinin davranışları ve kararları hakkında iç gözlem yapabilen biri olduğunu

vurgulamakta ve profesyonelliği; fedakârlık, etik ve ahlaki değerler, insani değerler, hesap verebilirlik ve iç gözlem şeklinde beş boyutta incelemektedir. Söz konusu alanda gerçekleştirilen profesyonellik modeli ile ilgili diğer çalışmalar da çoğunlukla; başkalarına saygı, onur, etik ve ahlaki standartlar, hesap verebilirlik gibi kavramlar üzerinde durulmaktadır (Archer ve diğ., 2008). Dolayısıyla profesyonellik bireyin işe yönelik teknik bilgi ve becerisi ile işinin gerektirdiği tutum ve davranışlarını psikolojik kaynaklarıyla desteklediği bir süreci ifade etmektedir. Bu bakımdan bireyin psikolojik sermayesinin profesyonelliği üzerinde etkili olabileceği yorumu yapılabilir.

Psikolojik sermaye profesyonellik için gerekli temel nitelikleri destekleyebilecektir. Örneğin bir profesyonelin işini en iyi şekilde yerine getirmesi için gerekli olan gayret, sabır ve özveri sahip olduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerine yani psikolojik sermayelerine göre şekillenecektir. Çünkü öz yeterlilikleri yüksek olan bireyler ulaşabileceklerine inandıkları hedefler için daha fazla gayret harcarlar. Dahası, bu bireyler iradelidir ve sahip oldukları umut düzeyleri sayesinde karşılaştıkları problemler için birden fazla çözüm yolu üretebilirler. İyimser olduklarından hep bir çıkış noktası olduğuna inanırlar. Son olarak aksilikler ve sorunlar karşısında dirençli bir duruş sergilerler (Avey ve diğ., 2011: 135). Psikolojik sermayenin bu dört temel birleşeni (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve direnç) ile ilgili ortak görüş; “Motive edilmiş bir çaba ve sebata bağlı olan başarı ihtimalinin bile esasında şartların olumlu değerlendirilmesine bağlı olduğu” dur. (Luthans, Avolio ve diğ., 2007: 550). Bu bakımdan bireyin iş için gerekli olan teknik nitelikleri ve gayreti tek başına yeterli olmayacaktır. Olumlu örgütsel sonuçlar için şartların birey açısından olumlu hale getirilmesi, bireyin psikolojik kaynaklarının desteklenmesi gerekecektir. Motivasyonel etkilerin daha genel oluşu sebebiyle psikolojik sermaye arzu edilen çıktılar üzerinde demografik değişkenler, kişinin öz değerlendirmesi ve kişilik bileşenlere nazaran çok daha önemli bir katma değere sahiptir (Avey, Luthans & Youssef, 2010). Psikolojik sermayenin bireyin olumlu tutumlarında etkili temel bir faktör olduğu hem kavramsal olarak (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007) hem de ampirik olarak (Luthans, Avolio ve diğ., 2007) belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ve bireyin olumlu tutumları arasındaki ilişkiye yönelik bir çok araştırma bulunmaktadır (Avey, Luthans, Smith, ve Palmer, 2010; Avey, Wernsing, ve Luthans, 2008; Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008; Luthans, Avolio et al., 2007; Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Literatürde psikolojik sermaye ve profesyonellik algısı arasındaki ilişkiye yönelik çok fazla durulmamasına karşın psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin profesyonel bir kimlik geliştirip profesyonel davranış ve tutumlar sergileyebilecekleri varsayımı yapılabilir. Millard (2011) çalışmasında psikolojik sermaye ve profesyonellik arasındaki ilişkiye yönelik analiz sonuçları da bu varsayımı desteklemektedir. Çalışma sonuçları bu iki kavram arasında olumlu ve güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Dolayısıyla örgüt ve birey açısından olumlu bir çıktı olarak kabul edebileceğimiz profesyonelliğin de psikolojik sermayenin bir sonucu olduğu ifade edilebilir.

H₆: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi mesleki profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişki: Olumlu psikolojik kavramlardan bir olan öznel iyi oluş, günlük hayatta “mutluluk” olarak ifade edilmektedir (Diener, 2000). Öznel iyi oluş kavramı, bireylerin yaşam doyumları ile yaşamlarına ilişkin olumlu ve olumsuz duygularının genel bir değerlendirmesini ifade etmektedir (Diener, 1984: 543). Bireylerin yaşadıkları olaylar karşısında gösterdikleri duygusal tepkileri, duygu durumları, evlilik ve iş gibi yaşam alanlarındaki doyumlarının tamamı söz konusu değerlendirme içinde yer almaktadır (Diener, Oishi ve Lucas, 2003: 407). Öznel iyi oluş fiziksel ve zihinsel iyilik halinin yanı sıra duygusal iyi oluş (olumlu ve olumsuz duygular, yaşam tatmini, öz yeterlilik ve başkalarıyla olumlu ilişkiler) ve sosyal iyi oluş (sosyal kabul, katkı, tutarlılık ve bütünleşme) algılarını kapsayan şemsiye benzeri bir yapıya sahiptir (Youssef ve diğ., 2014: 183). Olumlu örgütsel davranış alanı psikolojik iyi oluşu, yeni kullanımıyla öznel iyi oluşu, önemli bir çıktı olarak görmektedir ancak, alanda öznel iyi oluşun doğası, bağlı olduğu kuramsal mekanizmalar ve etkenleri üzerinde yeterince durulmamıştır (Avey ve diğerleri, 2010: 18).

Öznel iyi oluşun bireyin hem özel yaşamı, hem de iş yaşamı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Avey ve diğerleri, 2010: 17). İş yaşamı açısından değerlendirildiğinde ise öznel iyi oluşun özellikle performansı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Wrigth (2003) da benzer şekilde öznel iyi oluşun, birey üzerinde bıraktığı olumlu etkiye ve örgütsel verimliliğe olan katkısına dikkat çekmektedir. Öznel iyi oluş üzerine yapılan çalışmaların geneli de bu görüşler doğrultusundadır ve öznel iyi oluşun bireylerin sosyal ilişkileri, işleri ve gelirleri, sağlıkları ve genel anlamda topluma olan faydaları üzerinde

durmaktadır (Diener ve Ryan, 2009). Tüm bu yönleriyle değerlendirildiğinde örgüt üyelerinin öznel iyi oluşlarını artırabilecek bireysel ve örgütsel faktörlerin incelenmesi bir gerekliliktir. Bu bakımdan, olumlu psikolojik bir kavram olan öznel iyi oluş üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörlerden biri olarak başka bir olumlu psikolojik kavram olan psikolojik sermaye ele alınabilir.

Youssef ve Luthans (2013), psikolojik sermayenin bilişsel, duygusal, sosyal ve çaba ile ilgili mekanizmaları tetikleyerek mutluluk ve iyi oluşa yol açtığını savunmaktadır. Bilişsel mekanizma, olumlu koşulların ve başarı olasılıklarının psikolojik sermaye aracılığı ile değerlendirilmesini (Luthans ve diğerleri, 2007b: 550), yani bireylerin durumları yorumlama gücünü ifade etmektedir. Nitekim daha önce gerçekleştirilen olumlu psikolojiye ilişkin araştırmalar da bireylerin olumlu yorum ve değerlendirmelerinin, çaba, motivasyon ve azimlerini desteklediğini göstermektedir (Youssef ve diğ. 2014: 184). Duygusal mekanizma, psikolojik sermaye tarafından üretilen olumlu durumlar vasıtasıyla ortaya çıkan, bireyin düşünce-eylem ilişkisini geliştiren, fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynaklar oluşturan bir araç niteliğindedir. Çaba ile ilgili mekanizma ise psikolojik sermaye vasıtasıyla desteklenen temsili düşünme ve etkili amaç arayışı yoluyla oluşur. Son olarak, sosyal mekanizma kişilerarası iletişimi ve zengin sosyal ağ ve bağlantıları içermektedir (Dutton & Ragins, 2006). Youssef ve çalışma arkadaşlarına (2014) göre psikolojik sermaye ile ilişkili bu mekanizmalar aracılığı ile bireyin olumlu durumları algılaması ve yorumlaması neticesinde birey mutlu, iyi ve tatmin olmuş hissedecektir. Bu bakımdan, araştırmacılar psikolojik sermayenin altında yatan bu teorik mekanizmaların, çalışanların mutluluğunu ve iyi oluş düzeyini açıklamasına yardımcı olabileceğini önermektedir. Ayrıca, psikolojik sermayenin temel yapısını oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın iyi oluşu teşvik edebilecek uygun bir kaynak ve mekanizmalar seti sunduğunu savunmaktadırlar (Youssef ve diğ., 2014: 182).

Psikolojik sermayenin iyi oluş ile arasındaki olumlu yönlü ilişkiye yönelik teorik ve ampirik bir çok çalışma bulunmaktadır (Avey ve diğerleri, 2010, 2011; Luthans ve ark., 2013; Roche, Haar ve Luthans, 2014). Li ve çalışma arkadaşlarının (2014) olumlu psikolojik sermaye ile sosyal destek ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 381 Wuhan Üniversitesi öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada katılımcıların psikolojik sermayeleri ile iyi oluşları arasından olumlu yönlü bir ilişki

olduğunu belirlemişlerdir. Polatçı ve Akdoğan (2014) 361 beyaz yakalı çalışandan elde ettiği veriler doğrultusunda çalışanların psikolojik sermayelerinin öznel iyi oluşlarını artırdığını tespit etmiştir. Siu ve çalışma arkadaşları (2014) Çin’de görev yapan 311 polis memurunun olumlu duygularının ve psikolojik sermayelerinin işle ilgili iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Çetin ve çalışma arkadaşları (2015), beş faktör kişilik özellikleri ile süreç veya aktivite kuramlarıyla ilişkili psikolojik sermayenin, öznel iyi oluşa olan etkilerinin ortaya çıkarılması amacıyla 361 kargo firması çalışanından elde ettikleri veriler ışığında psikolojik sermayenin öznel iyi oluşla olumlu yönlü bir ilişkisi olduğu belirtmiştir. Millard (2011) çalışmasında psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Hite (2015), 103 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında olumlu psikolojik sermayenin iyi oluşu olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Güney Afrika’daki eğitimcilerin sorunları ve bu sorunlarla başa çıkmada ne gibi önlemler alınabileceği amacıyla Hansen ve çalışma arkadaşlarının (2015) 103 eğitimciden elde ettikleri veriler neticesinde eğitimcilerin psikolojik sermayelerinin öznel iyi oluşlarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Virgă ve Paveloni (2015) Romanya’da çok uluslu bir şirketin 121 çalışanı üzerindeki araştırmaları neticesinde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının çalışanların iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği bulmuşlardır. Singh (2015) Hindistan’da kamu bankalarında görev yapan 60 çalışan üzerinde yürüttüğü araştırmasına göre psikolojik sermaye boyutlarının çalışanların iyi oluşları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yaşın (2016) üç farklı firmada görev yapan 500 beyaz yakalı çalışan üzerindeki araştırmasında psikolojik sermayenin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Rabenu ve çalışma arkadaşları (2016) İsrail’de çeşitli organizasyonlarda görev yapan 554 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında da benzer şekilde psikolojik sermaye ile yaşam doyumu arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Adil ve Kamal (2016), Punjab ve İslamabad’da görev yapan 500 akademisyeni kapsayan çalışmalarında işe dayalı iyi oluşla psikolojik sermaye arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Söz konusu çalışma sonuçları ışığında bireylerin sahip oldukları psikolojik sermaye kapasitelerinin öznel iyi oluşun bir

parçası olan yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir faktör olduğu yorumu yapılabilecektir.

H7: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik İklim ile İşe Angaje Olma, Profesyonellik, Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleri ile doğrudan ilişkilerine yönelik literatür incelemesi sonucunda psikolojik iklimin psikolojik sermaye, işe angaje olma ve yaşam doyumu kavramları ile arasında olumlu yönlü bir ilişkinin olabileceği öngörülmüştür. Benzer şekilde araştırma modelinde aracı değişken olarak belirlenen psikolojik sermayenin de işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu kavramları ile arasındaki olumlu ilişki ilgili literatür taraması ile açıklanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen görüşler doğrultusunda modele ilişkin aracılık ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Nitekim literatür taraması sırasında psikolojik iklim ve olumlu çıktılar olarak tahmin edilen değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmaya konu olan kavramlar ile benzer nitelikte olan bazı kavramlar arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2009) modelde yer alan aracılık ilişkilerinin öngörülmesine yardımcı olmuştur.

Yukarıda değinildiği üzere psikolojik iklim algısal bir kavram olması sebebiyle psikolojik ve duygusal kaynaklı örgütsel davranışların sergilenmesinde ve bireyin genel yaşam doyumunu ile ilgili algısında önemli bir faktör olacaktır. Benzer şekilde bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyi de olumlu örgütsel davranışlar sergilenmesinde ve bireyin genel memnuniyet düzeyi üzerinde etkilidir. Bu bakımdan psikolojik iklimin etkisinde değişim gösterebilecek olan psikolojik sermayenin işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu ile ilişkisi dolaylı olarak psikolojik iklimin etkisinde gerçekleşecektir. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, psikolojik iklim algısı çalışanların işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu düzeylerini etkilerken aynı zamanda çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini etkilemesi aracılığıyla da söz konusu değişkenleri dolaylı olarak etkileyebilecektir. Nitekim çalışanların algıladıkları olumlu psikolojik iklimin olumlu tutumlara sahip olmalarında ve olumlu davranışlar

sergilemelerinde etkili olabileceği ilgi yazın doğrultusunda ortaya konmuştur. Bu bakımdan söz konusu alginın çalışanların psikolojik kaynaklarını zenginleştirmesi ve bu kaynaklar aracılığıyla örgütün arzu ettiği davranışlar sergileyebilmesi beklenebilmektedir.

H₈: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.

H₉: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin mesleki profesyonelliklerine etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.

H₁₀: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin yaşam doyumu düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.

2.3 ARAŞTIRMANIN ÖN KABUL ve SINIRLILIKLARI

Araştırmaya ilişkin veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Kullanılan ankette araştırma modelinin değişkenlerine ilişkin ölçekler ile demografik ve olgusal sorular yer almaktadır. Geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan ölçekler daha önce kullanılmış evrensel nitelikte ölçekler olması bakımından araştırma değişkenlerinin tanımlanabilmesinde yeterli olacağı kabul edilmiştir. Aynı zamanda çalışmamızda da ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik testleri uygulanmış ve ölçekleri oluşturan soruların araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin profesyonellikleri, psikolojik sermayeleri, yaşam doyumları ve işe angaje olma düzeyleri ile çalıştıkları hastanede algıladıkları psikolojik iklime yönelik değerlendirmeleri yansıttığı varsayılmıştır.

Anket formu oluşturulduktan sonra Atatürk Üniversitesi Etik Kurulunca değerlendirilmiş etik kurul izin belgesi alınmıştır (EK-2). Araştırma evreni olarak Erzurum Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı Bölge Eğitim ve Araştırma hastanesi düşünülmüş ve kuruma resmi başvuruda bulunulmuştur. Kurum tarafından araştırma isteğimiz uygun bulunarak gerekli izinler verilmiştir (EK-3). Gönüllülük esasına dayanarak hastane hemşirelerinden katılımları için ricada bulunulmuş, anketlerin sadece akademik amaçla kullanılacağı, katılımcıların isimlerine gerek olmadığı ve araştırma sonuçlarının hiçbir kişi ve kuruma verilmeyeceği belirtilerek oluşabilecek kaygılar giderilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle çalışmaya dahil olan katılımcıların anket

formundaki ifadeleri doğru algılayıp yorumladıkları ve samimi görüşlerini paylaştıkları varsayılmaktadır.

Araştırma değişkenlerinden psikolojik iklim ve profesyonellik kavramları araştırma evreninin seçiminde belirleyici olmuştur. Profesyonellik mesleki bir kavramdır ve bir profesyonelin nitelikleri özel bir uzmanlık alanına bağlı ve o uzmanlık alanının kimliği niteliğindeki davranışları içeren eğitim ve öğretimi kapsamaktadır. Bu bakımdan araştırmaya uygun evrenin bir meslek kolunun çalışanları olması gerekmektedir. Araştırma aynı zamanda psikolojik iklimi de ölçtüğünden tek ve büyük bir kurumda yapılması uygun görülerek büyük bir hastanede hemşirelere uygulanmasına karar verilmiştir. Ancak çalışmanın tek bir kentte tek bir hastanede yapılması kuruma ve o kurumda çalışan hemşirelerin buldukları bölge ve çalışma koşulları açısından geniş bir çerçevede değerlendirilmesinde çeşitli sınırlılıkların oluşmasına neden olmuştur. Aynı zamanda araştırmanın katılımcıların algısına yönelik değerlendirmelere dayanması sosyal bilimler alanına özgü genel sınırlılıkları bu çalışma içinde geçerli kılmıştır. Elde edilen bulguların güvenilirliği, araştırmaya katılan hemşirelerin değerlendirmeleri ve veri toplamada kullanılan anket tekniğinin nitelikleri ile sınırlıdır.

2.4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın evreninin belirlenmesi ve örneklem seçimi, veri toplama araçlarının geliştirilmesi ve çalışmada kullanılan istatistiki yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

2.4.1. Araştırma Evreninin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi

Araştırma modeli çalışanların iş ortamında algıladıkları psikolojik iklimin psikolojik sermayeleri aracılığı ile profesyonellikleri, yaşam doyumları ve işe angaje olma düzeylerini ne ölçüde etkilediğini araştırmaktadır. Bu bakımdan araştırma evreni seçilirken profesyonellik ve psikolojik iklim değişkenlerinin ölçülebileceği bir evren olmasına dikkat edilmiştir. Profesyonellik mesleki bir kavram olmasının yanı sıra belirli bir eğitimi ve uzmanlaşmaya dayanmaktadır. Dolayısıyla seçilen evrenin bir meslek kolundan olması gerekmektedir. Meslek kolu seçme aşamasında ise bir başka araştırma değişkeni olan psikolojik iklim belirleyici olmuştur. Araştırma aynı zamanda psikolojik

iklimi ölçüleceğinden tek bir kurumun çalışanlarına yapılması daha uygun görülmüştür. Bu noktada Erzurum'da faaliyet gösteren Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelerin araştırma evreni olarak seçilmesinde hastanedeki hemşire sayısı önemli bir etken olmuştur.

Bir mesleğin değerini ve toplumdaki yerini, o mesleğin topluma verdiği hizmet ve kattığı değer ifade etmektedir. Bu bakımdan hemşirelik, insan sağlığına verdiği hizmet ve kattığı değer ile en önemli mesleklerden bir olarak görülmektedir. Hemşirelik, hastanın kendi sağlığı ile ilgili yeterli olmadığı durumlarda ona şefkat ve titizlikle yardımcı olduğu, yüksek düzeyde sabır gösterdiği, tıbbi bilgisi ile hastayı koruduğu ve haklarını savunduğu bir meslek olması bakımından sadece uzmanlığı değil aynı zamanda yoğun bir duygusal iletişimi ve toplumsal bir bakış açısı olan kutsallığı da içinde barındırmaktadır. Bu kadar önemli bir mesleğin icrası dolayısıyla yüksek düzeyde profesyonelliği gerektirmektedir. Profesyonellik mesleği yerine getiren kişinin üstlendiği işi en iyi şekilde yapması, o işin tüm incelikleri bilmesi ve işe etik bir kimlik kazandırmasıdır. Bu açıdan insanın en değerli varlığı olan sağlığını emanet ettikleri hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin yüksek olması ve işlerine derinden bağlı olmaları hem hasta memnuniyeti, hem çalıştıkları kurumun hedeflerini yerine getirmeleri hem de mesleğin imajı ve toplum nazarındaki yeri açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma modeli, hemşirelerin kendilerinden beklenen profesyonellik ve işlerine angaje olma düzeylerine ulaşabilmeleri ve bu süreci psikolojik olarak yıpranmadan yaşamlarından memnun bir şekilde sürdürebilmeleri için neye ihtiyaç duyduklarını, psikolojik iklim açısından ele almaktadır. Çünkü hemşirelerin algıladıkları olumlu psikolojik iklimin olumlu davranışlar sergilemelerine yardımcı olabilecektir. Aynı zamanda mesleğin duygusal bir çaba ve emek gerektirmesinden dolayı meslek mensuplarının psikolojik kaynaklarının zenginliğinin bu süreci desteleyeceği ön görülmektedir.

Araştırmanın evrenini söz konusu kurumda çalışan 559 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma evreninden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde, %5'lik bir hata payı ön görülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 233 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Temmuz- Ağustos 2017 tarihleri arasındaki bir aylık süreçte, belirlenen örneklem grubuna anketler bizzat araştırmacı tarafından

ulaştırılarak elden dağıtılmış ve daha sonraki günlerde toplanmıştır. Yoğun çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda geri dönüş oranının az olabileceği ve cevaplanan anketlerdeki olası hatalar hesaba katılarak toplamda 400 anket formu dağıtılarak gerekli örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplam 286 anket geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüşüm oranı % 71,5'dir.

Anket sorularının tarafsız, samimi ve amaca uygun bir şekilde cevaplandırılabilmesi için katılımcılara ankette yer alan sorular hakkında bilgi verilerek çalışmanın amacı, anketlerin nasıl değerlendirileceği ve elde edilen bulguların ilgili bilimsel araştırma dışında kullanılmayacağı açıklanmıştır.

2.4.2. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Araştırma ve ölçme yönteminin nicel verilere dayandırılmasından dolayı araştırmaya ilişkin veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Bu bakımdan araştırma modelinde yer alan değişkenleri ölçmeye yönelik en uygun ölçek yapılarının kullanılması amacıyla değişkenlere ilişkin yerli ve yabancı, kuramsal ve araştırmaya dayalı geniş bir yayın taraması yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda hazırlanan anket formunda mümkün olduğunca değişkenlerle ilgili olarak daha önce yapılan çalışmalarda yaygın kullanımı olan, bu çalışmalarca geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler seçilmiştir.

Araştırma modeline ilişkin değişkenlerin temellerinin yabancı yazında atılmış olması ve yabancı yazında kullanılan bu ölçeklerin evrensel bir nitelik taşıması ölçeklerin seçiminde etkili olmuştur. Araştırmada kullanılması uygun görülen ve orijinal dili İngilizce olan ölçeklerdeki ifadeler bir uzman yardımıyla önce tercüme (İngilizce 'den Türkçe 'ye) daha sonra geri tercüme (Türkçe 'den İngilizce 'ye) yöntemleri kullanılarak düzenlenmiştir. Ayrıca ifadelerin kültürel açıdan farklı bir anlama sebep olup olmayacağı ve uygulanan meslek koluna ne ölçüde hitap ettiğine dikkat edilmiştir. Ancak hiçbir ifadenin dilbilimsel açıdan anlam kaybına veya değişikliğe uğramasına da özen gösterilmiş ve anket formuna son hali verilmiştir (EK-1). Anket formu; demografik verilere yönelik sorular (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim), olgusal sorular (meslekteki yılı, hastanedeki çalışma süresi, hangi bölümde görev yaptığı) ve son olarak

araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin olduğu beş bölümden oluşan yargısal sorulardan oluşmaktadır.

Yargısal soruların birinci bölümü hemşirelerin profesyonelliklerini ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Toplam 21 sorudan oluşan ölçek birbirinden farklı iki ayrı ölçekten derlenerek oluşturulmuştur. Kullanılan ölçeklerden ilki Darlene Weis ve Mary Jane Schank tarafından geliştirilen 44 maddeden oluşan ölçektir. Araştırmanın amacı ve araştırma evreninin özellikleri doğrultusunda orijinal ölçeğin sorumluluk, güvenlik ve insan onuru boyutlarına ilişkin 1, 2, 3, 6, 16, 20, 21, 35, 36, 39, 40, 41 ve 44 numaralı soruları Türkçeye çevrilerek toplam 13 madde kullanılmıştır. Kullanılan diğer bir ölçek ise Chisholm ve arkadaşlarının (2006) profesyonellik ölçeğidir. Orijinal ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 ve 14 numaralı sorular araştırmada kullanılan diğer ölçeklere uyumları ve araştırma amacına uygun olmaları bakımından seçilmiştir. Son şekli verilen ölçek 5'li likert ölçeği (1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Ara sıra, 4- Çok sık, 5-Her zaman) ile derecelendirilmiştir.

Yargısal soruların ikinci bölümünde katılımcıların çalıştıkları kurumda algıladıkları psikolojik iklimi ölçmek amacıyla Brown ve Leigh (1996) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeği yer almaktadır. Ölçek destekleyici yönetim, rol belirginliği, katkı, tanıma, öz anlatım ve zorluk boyutlarını ifade eden toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki bütün ifadeler 5'li likert ölçeği (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

Üçüncü bölümde katılımcıların yaşam doyumlarını belirlemek amacıyla beş soru tek boyuttan oluşan Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) geliştirdikleri yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin tüm ifadeler 5'li likert ölçeği (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

Dördüncü bölümde katılımcıların işlerine angaje olma düzeylerini ölçmek amacıyla Schaufeli ve Bakker tarafından (2003) geliştirilen işe angaje olma ölçeğinin 9 soruluk kısa versiyonu, 5'li likert ölçeği (1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Ara sıra, 4- Çok sık, 5- Her zaman) şeklinde derecelendirilerek kullanılmıştır. Ölçek dinçlik, adanmışlık ve benimseme boyutlarından oluşmakta her bir boyut üçer soru ile ölçülmektedir.

Son bölümde ise katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans ve çalışma arkadaşlarının (2007) geliştirdiği psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye çevrilen ve 5'li likert ölçeği (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilen ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçek; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşmaktadır.

2.4.3. Analiz Yöntemleri

Araştırma analizlerine ilk olarak araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklere ilişkin testlerin yapılması ile başlanmıştır. İlk adımda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri SPSS programı yardımıyla incelenmiştir. Ölçeklere ilişkin kalıcılığı ve tutarlılığı ortaya koyan güvenilirlik, ölçek kullanılarak gerçekleştirilen ölçümlerin hatadan bağımsız kalma derecesini ifade etmektedir. Geçerlilik ise ölçüm aracının ölçülmek istenen özelliği ölçebilme derecesidir (Baş, 2001: 185). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri içsel tutarlılık yöntemi aracılığıyla hesaplanarak cronbah alpha ölçütü ile değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında bir değer almakla birlikte 1'e yaklaştıkça güvenilirliği artmaktadır (Morgan vd., 2004: 122). Dolayısıyla ölçekte bulunan sorular bahsi geçen şartlar doğrultusunda incelenerek güvenilirliği düşürmesi durumunda ölçekten çıkarılarak ölçek yeniden analiz edilmiştir.

Ölçeklere ilişkin bir diğer güvenilirlik ve geçerlilik testi faktör analizidir. Faktör analizi çok sayıda değişkenin kendi aralarındaki ilişkilerin ortaya konulabilmesini kolaylaştırmak amacıyla söz konusu değişkenleri bir araya getirerek daha az sayıda anlamlı ve yeni değişkenler elde etmeye yaramaktadır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri şeklinde iki tür faktör analizi bulunmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi örtük değişkenlerin yapısını ortaya çıkarabilmeyi ve örtük değişkenleri tanımlayabilmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla açımlayıcı faktör analizi kullanılarak araştırmadan elde edilen verilerin faktör yapılarının ve ölçüm modellerinin ortaya çıkarılması sağlanmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise korelasyon ve kovaryans matrislerinden yararlanarak değişkenlerin kaç bağımsız grup altında toplanabileceğini ve eldeki verilerin teoriyle ne ölçüde uyduğunu araştırmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde hangi maddenin hangi faktör altında toplandığı önceden bilinmektedir (Şimşek, 2007: 7). Bu bakımdan doğrulayıcı faktör analizi eldeki verilerin teoriyle uyumlu olup olmadığını

belirlemek amacıyla bir nevi ispatlayıcı bir analiz olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçeklerden psikolojik sermaye, işe angaje olma ve yaşam doyumu ölçeklerinin evrensel nitelikte olmaları açısından öncelikle bu ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Psikolojik iklim ölçeğinden geçerlilik ve güvenilirlik analizi aşamasında bir alt boyutu oluşturan 2 sorunun ilişkin toplam puan korelasyonunun, kesim noktası olarak alınan 0,30'dan küçük olduğu saptandığından ölçekten çıkarılmış ve bu nedenle ölçeğe açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yine profesyonellik ölçeğinin iki farklı ölçekten tasarlanması sebebiyle maddelerin hangi faktörler altında toplanacağını tespit etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizlerinden elde edilen her iki yapıya da doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak faktör yapıları doğrulanmıştır. Araştırmamızda açımlayıcı faktör analizi için SPSS programından, doğrulayıcı faktör analizi içinse AMOS programlarından faydalanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizleri ve yapısal modelin testinde modelin uygunluğunun belirlenmesinde birkaç tane önemli uyum indeksi bulunmaktadır. Araştırmamızda Ki-Kare uyum testi (CMIN/DF), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Standart Artık Temelli Uyum İndeksi (SRMR), Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA), Normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis Uyum İndeksi (TLI), Artan Uyum İndeksi (IFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır (Bayram, 2016: 78, Meydan ve Şeşen, 2011: 32-36, Kline, 2000: 49-70). Söz konusu uyum indekslerine ilişkin değer aralıkları Tablo 2.1'de verilmektedir.

Tablo 2.1. Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

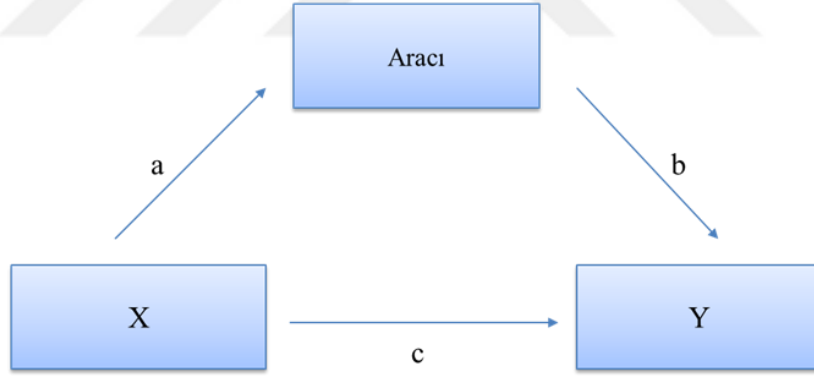
İndeksler	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$
GFI	,90 ≤	,85 ≤ GFI ≤ ,89
AGFI	,90 ≤	,85 ≤ AGFI ≤ ,89
NFI	,95 ≤	,90 ≤ NFI ≤ ,94
IFI	,95 ≤	,90 ≤ IFI ≤ ,94
TLI	,95 ≤	,90 ≤ TFI ≤ ,94
CFI	,95 ≤	,90 ≤ CFI ≤ ,95
RMSEA	≤ 0,5	,06 ≤ RMSEA ≤ ,08
SRMR	≤ 0,5	,05 ≤ RMSEA ≤ ,10

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011:37, İlhan ve Çetin, 2014:31.

Ölçeklere ilişkin maddeler ve güvenilirliklerinin belirlenmesinin ardından ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçeklere ait tüm maddelerin Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1,5 ile 1,5 aralığında bir değere sahip olması gerekmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013).

Araştırma modelinde bulunan değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları içine alan tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Ardından da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Bütüncül niteliğe sahip araştırma modeli beş değişkenden oluşmaktadır. Araştırma modelinin testi için AMOS programı aracılığı ile yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yol analizleri aracılığı ile doğrudan ve dolaylı ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Dolaylı ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen aracılık testleri için iki farklı yaklaşımdan faydalanılmıştır. İlk yaklaşım Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen dört adımlı geleneksel yöntemdir. Baron ve Kenny'nin (1986) önerdikleri yaklaşıma göre aracılık testi için şu şartların sağlanması gerekmektedir:



Şekil 2.2. Aracı Değişken Gösterim Şeması

- I. Bağımsız değişken (X), bağımlı değişkeni (Y) anlamlı bir şekilde tahmin etmelidir. ("c" yolu anlamlı olmalıdır.)
- II. Bağımsız değişken (X) aracı değişkeni anlamlı bir şekilde tahmin etmelidir. ("a" yolu anlamlı olmalıdır.)
- III. Aracı değişken bağımlı değişkeni (Y) anlamlı bir şekilde tahmin etmelidir. ("b" yolu anlamlı olmalıdır.)

IV. “a” ve “b” yolları kontrol edildiğinde daha önce anlamlı olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin anlamsız hale gelmesi durumunda (“c” yolu anlamsızlaşıyorsa) aracı değişkenin dominant bir aracı olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Bu durum “tam aracılık” şeklinde ifade edilmektedir. Şayet bağımlı ve bağımsız ilişki anlamsızlaşmayı yalnızca azalıyor bu durum “kısmi aracılık” şeklinde adlandırılmaktadır.

Diğer yaklaşım ise ortaya çıkan aracılık ilişkilerinin anlamlılıklarını belirlemek üzere Preacher ve Hayes (2008) tarafından geliştirilen bootstrapping yöntemidir. Bootstrapping yöntemi simülasyon programlarına benzer bir şekilde çalışarak orijinal veri setinden birçok alt örneklem grubu ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan söz konusu yöntem ile üretilen tahmini parametreler geleneksel yöntemlere nazaran daha net sonuçlar üretebileceği savunulmaktadır. (Byrne, 2010). Preacher ve Hayes (2008) aracılık testlerinde bootstrap yönteminin kullanılmasını ve dolaylı etkinin güven aralıkları ile birlikte değerlendirilmesini tavsiye etmektedir. Bu açıdan araştırmamızda yapısal modele ilişkin aracılık testleri için bootstrap yöntemi, Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına alternatif bir yaklaşım olarak kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin uygulanışı sırasında örneklem 1000 değerinde arttırılmış, güven aralıkları %95 seviyesinde tutulmuş ve bootfaktör değeri 1 olarak alınmıştır.

Gerçekleştirilen analizleri takiben son olarak araştırma verilerini oluşturan katılımcıların demografik ve olgusal özelliklerinin araştırma değişkenlerine ait ortalamalarda herhangi bir değişikliğe sebep olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerine uygulanan tüm analiz yöntemleri ve sonuçları araştırmanın bundan sonraki kısmında ayrıntısı ile sunulmaktadır.

2.5. ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde demografik ve olgusal özelliklere ilişkin bulgulara, araştırma ölçeklerine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine, faktör analizlerine ve değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir.

2.5.1. Demografik ve Olgusal Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırma evreni olarak seçilen devlet hastanesinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin anketin birinci bölümünde yer alan kişisel ve mesleki bilgileri ile ilgili sorulara verdikleri cevapların dağılımı ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 2.2’de katılımcıların demografik ve olgusal özellikleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Tablo 2.2. Demografik ve Olgusal Özelliklere İlişkin Bulgular

ÖZELLİK		F	%	ÖZELLİK		F	%
Cinsiyet	Kadın	237	82,9	Eğitim	Lise	40	14
	Erkek	49	17,1		Ön lisans	76	26,6
Medeni Durum	Evli	150	52,4		Lisans	155	52,2
	Bekar	136	47,6		Lisansüstü	15	5,2
Yaş	24-30	111	38,8	Hastanedeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	75	26,2
	31-37	66	23,1		1-5 yıl	122	42,7
	38-44	31	10,8		6-10 yıl	59	20,6
	45 ve üstü	15	5,2		10 yıl ve üstü	30	10,5
Görev Yapılan Bölüm	Cerrahi	70	24,5	Meslekteki Süresi	1 yıldan az	48	16,8
	Dâhiliye	76	26,6		1-5 yıl	92	32,2
	Acil	19	6,6		6-10 yıl	61	21,3
	Yoğun B.	37	12,9		10 yıl ve üstü	85	29,7
	Ameliyathane	52	18,2				
	Poliklinik	30	10,5				
	İdari birim	2	0,7				

Tablo 2.2’de araştırmaya katılan hemşirelerin, anketin birinci bölümde bulunan kişisel ve mesleki sorulara verdikleri cevaplar görülmektedir. Ankete cevap verenlerin % 82,9’u kadın, % 17,1’i ise erkektir. Medeni durumları bakımından ise %52,4’ünün evli, %47,6’sının bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin % 22’si 18-23, %38,8’i 24-30, %23,1’i 31-37, %10,8’i 38-44 ve %5,2’si ise 45 ve üzeri yaş aralığındadır.

Ankete katılan hemşirelerin öğrenim durumlarına bakıldığında %14’ünün lise, % 26,6’sının ön lisans, %52,2’sinin lisans mezunu olduğu bununla birlikte % 5,2’sinin ise lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir.

Hemşirelerin %32,2’si mesleklerini 1 ile 5 yıl süreyle, %21,3’ü 6 ile 10 yıl, %10,5’i ise 10 yılın üzerinde yerine getirmektedir. Araştırmaya katılanların %26,1’i ise 5 yıldan az bir zamandır bu meslekte çalışmaktadır. Bu durum hemşirelerin çoğunluğunun bu meslekte deneyimli olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin % 26,2’si 1 yıldan az, %

32,2'si 1-5, %21,3'ü 6-10 ve %29,7'si 10 ve daha fazla yıldır araştırma evrenini oluşturan hastanede görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğu cerrahi klinik (%24,5), dahili klinik (26,6) ve ameliyathanede (18,2) çalışmaktadır.

2.5.2. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında psikolojik iklim ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki ifadelerle yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.2.1. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Güvenirliğini araştırmak amacıyla 21 maddelik psikolojik iklim ölçeğinin ilk aşamada içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Ölçeğe ait maddelerin iç tutarlılıklarını ve homojenliğini gösteren cronbach alpha katsayısının tespitine ilişkin sonuçlar Tablo 2.3'de görülmektedir.

Tablo 2.3. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi-1

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
pi1	69,2517	161,052	,455	,904
pi2	68,7378	158,931	,569	,901
pi3	69,1049	155,778	,648	,899
pi4	69,1329	156,081	,665	,899
pi5	68,9965	155,435	,655	,899
pi6	68,7867	154,533	,673	,898
pi7	68,8357	154,889	,649	,899
pi8	68,8357	155,492	,656	,899
pi9	67,9650	165,395	,372	,905
pi10	68,3636	156,197	,571	,901
pi11	68,6294	159,097	,435	,905
pi12	68,3217	157,138	,570	,901
pi13	68,8042	154,095	,605	,900
pi14	68,6993	152,211	,685	,898
pi15	68,8671	152,214	,691	,898
pi16	68,1014	162,232	,438	,904
pi17	67,9965	164,902	,340	,906
pi18	68,7273	156,066	,607	,900
pi19	68,6888	161,920	,427	,904
pi20	68,7203	169,430	,142	,910
pi21	67,9720	167,185	,260	,908

Psikolojik iklim ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alpha katsayısının 0,906 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2.3 incelendiğinde pi20 ve pi21 kodlu maddelere ilişkin toplam puan korelasyonunun, kesim noktası olarak alınan 0,30'dan küçük olduğu saptanmıştır. Bu nedenle söz konusu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca pi21 numaralı sorunun çıkarılması durumunda ölçeğin güvenilirliğinin yükseleceği de görülmektedir. Analiz sonuçları doğrultusunda ölçekten pi20 ve pi21 numaralı maddeler çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 2.4'de sunulmuştur. Yapılan analiz neticesinde ölçeğe ilişkin genel güvenilirliğin 0,912'ye yükseldiği görülmektedir. Ayrıca Tablo 2.4'deki maddelerin incelendiği takdirde hiçbir maddeye ilişkin toplam korelasyonunun, kesim noktası olarak alınan 0,30'dan küçük olmadığı saptanmıştır. Yine ölçekten herhangi bir madde çıkarılması durumunda ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısında bir artışın olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2.4. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi-2

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
pi1	61,7902	150,005	,466	,910
pi2	61,2762	148,278	,567	,908
pi3	61,6434	144,799	,664	,906
pi4	61,6713	145,042	,684	,905
pi5	61,5350	144,313	,678	,905
pi6	61,3252	143,806	,680	,905
pi7	61,3741	144,207	,654	,906
pi8	61,3741	144,747	,663	,906
pi9	60,5035	154,974	,348	,913
pi10	60,9021	145,387	,579	,908
pi11	61,1678	148,484	,431	,912
pi12	60,8601	146,949	,553	,908
pi13	61,3427	143,103	,622	,907
pi14	61,2378	141,459	,696	,904
pi15	61,4056	141,512	,700	,904
pi16	60,6399	151,754	,424	,911
pi17	60,5350	154,692	,310	,914
pi18	61,2657	145,522	,605	,907
pi19	61,2273	151,467	,412	,912

2.5.2.2. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi

Psikolojik iklim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik analizinin ikinci aşamasında, psikolojik iklimi tanımlayan temel faktörleri belirlemek amacıyla temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimax rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi neticesinde 19 maddelik ölçeğin 6. maddesinin “Hastane yönetimi işimin nasıl yapılması gerektiği konusunda tümüyle açıklık getirir.” İki faktöre birbirine yakın oranlarda yüklendiği görülmüştür. Bu nedenle 6. madde ölçekten çıkarılarak 18 madde için analiz tekrar edilmiştir.

Tekrar edilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 5 boyut, toplam varyansın %70,88’ini açıklamaktadır. Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulu gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü (,880) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Bartlett’s Test of Sphericity= 2741,735; p=,000) yeterli düzeydedir. Tablo 2.5’de ölçeğin Cronbach alpha oranı 0,905 olarak görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen psikolojik iklim ile ilgili maddelerin faktör yükleri 0,591 ile 0,852 arasında değişmektedir. Bu sonuç da maddelerin elde edilen beş faktörü nitelediğini ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre elde edilen ilk faktörü oluşturan maddeler orijinal anketteki destekleyici yönetim ile ilgili maddelerdir. Toplam 5 maddenin faktör yükleri 0,731 ile 0,852 arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 4,203 iken toplam varyansın %23,349’unu açıklamaktadır.

Elde edilen ikinci faktör orijinal anketteki katkı ve tanıma boyutlarını nitelemektedir. Maddelerin faktör yükleri 0,591 ile 0,805 arasında değişmektedir. Katkı ve tanıma faktörü toplam varyansın %41,256’sını açıklarken 3,223’lük bir öz değere sahiptir. Faktör yükleri 0,687 ve 0,813 olan üçüncü faktörü niteleyen maddeler orijinal ölçekteki öz anlatım maddeleri arasında yer almaktadır. Ancak diğer öz anlatım maddelerine kıyasla iş ortamında samimi duyguların yansıtılmasına ne kadar izin verildiği yönünde anlam taşınması bakımından bu boyuta “samimi davranış sergileyebilme” adı verilmiştir. Dolayısıyla bu boyut orijinal ölçekten farklılaşmaktadır. Bu faktör toplam varyansın %51,650’sini açıklarken öz değeri 1,871’dir.

Dördüncü faktörü niteleyen maddeler orijinal ölçekteki öz anlatım boyutuna ilişkin sorular olup faktör yükleri 0,796 ve 0,869’dur. Söz konusu faktörün öz değeri 1,781’dir ve toplam varyansın %61,546’sını açıklamaktadır.

Elde edilen beşinci faktör ise orijinal ölçekteki rol belirginliğini niteleyen 3 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,638 ile 0,713 arasında olan rol belirginliği faktörü toplam varyansın %70,888'ini açıklarken 1,682'lik bir öz değere sahiptir.

Tablo 2.5. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yönleri	Öz Değerler	Açıklayıcı Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach Alfa
1. Faktör: Destekleyici Yönetim		4,203	23,349	23,349	,888
pi4: Alanımla ilgili verdiğim kararlarda hastane yönetimi beni destekler.	,852				
pi3: Hastane yönetimi işimle ilgili yeni fikirlere açıktır.	,828				
pi5: Yöneticilerim işimi yapma şeklim ve işimle ilgili fikirlerim konusunda destekleyicidirler.	,787				
pi2: Yöneticilerim yeterli olduğum için işimi yapmakta bana yetki verirler	,767				
pi1: İşimle ilgili hedeflerimi nasıl gerçekleştireceğim konusunda hastane yönetimi esnek davranır.	,731				
2. Faktör: Katkı ve Tanıma		3,223	17,907	41,256	,854
pi11: Kendimi hastanenin kilit üyelerinden biri olarak hissediyorum.	,805				
pi10: İşimi iyi yapıyor olmak hastanede gerçekten bir fark yaratıyor.	,710				
pi12: Yaptığım iş hastane için çok kıymetlidir.	,689				
pi14: Üstlerim genel olarak işi yapış şeklimi takdir etmektedir.	,618				
pi13: İşimin güvence altında olduğunu hissediyorum.	,616				
pi15: Üstlerim hastaneye sağladığım katkıların farkındadır.	,591				
3. Faktör: Samimi Davranış Sergileyebilme		1,871	10,394	51,650	,671
pi19: İşimi yaparken gerçek duygularımı ifade etmem sorun yaratmaz.	,813				
pi18: Kişiliğimin işyerinde özgürce ifade edemediğim bazı yönleri var.	,687				
4. Faktör: Öz Anlatım		1,781	9,896	61,546	,741
pi17: İşyerinde tamamen kendim gibi davranırım.	,869				
pi16: İş yerinde ifade ettiğim duygular gerçek duygularımdır.	,796				
5. Faktör: Rol belirginliği		1,682	9,342	70,888	,741
pi7: İş yüküm ve benden beklenen sorumluluklar açık bir şekilde tanımlanır.	,713				
pi8: Departmanımdaki performans ölçütleri iyi anlatılmış ve anlaşılmalıdır.	,675				
pi9: Kendimi çalıştığım hastane için faydalı hissediyorum	,638				

2.5.2.3. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğe açımlayıcı faktör analizinin uygulanmasının ardından ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koyabilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlk olarak psikolojik iklim ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenerek modelden elde edilen regresyon yüklerinin (parametre tahminleri), maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçları doğrultusunda faktör yükü 0,37 olan pi9 ve pi11 kodlu modelden çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır.

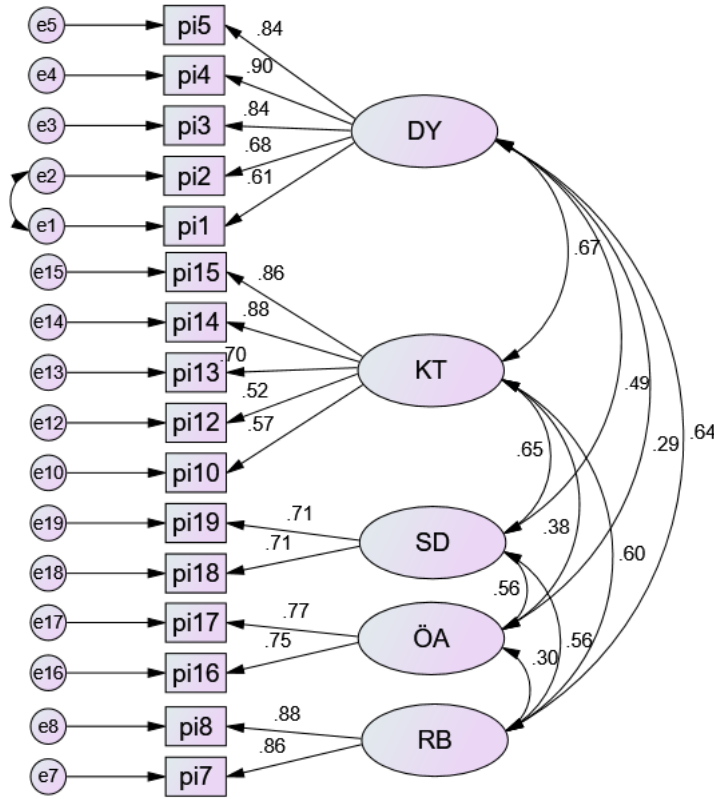
Yapılan analiz neticesinde toplam 16 maddeden oluşan psikolojik iklim ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,90 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçekte kullanılan tüm maddeler -1,5 ile 1,5 aralığında bir değere sahip olduğundan ölçeğin normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir.

Analize ilişkin sonuçlar pi1 ile pi2 kodlu maddeler arasında modifikasyon yapıldığı takdirde model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir değerlere yaklaştığı görülmüştür. Bahsi geçen maddeler arasında yapılan modifikasyonun ardından doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test değerleri Tablo 2.6'da verilmiştir.

Tablo 2.6. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin DFA Uyum İndeksi Sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	1,967	İyi
GIF	,929	Kabul edilebilir
AGFI	,896	Kabul edilebilir
NFI	,926	Kabul edilebilir
IFI	,962	İyi
TLI	,951	Kabul edilebilir
CIF	,962	İyi
RMSEA	,058	Kabul edilebilir
SRMR	,052	Kabul edilebilir

Model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer aldığından DFA sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır. Psikolojik iklim ölçeğine ilişkin faktör yapısını ifade eden model ve modeli oluşturan maddelerin faktör yükleri Şekil 2.3’de gösterilmiştir.



Şekil 2.3. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

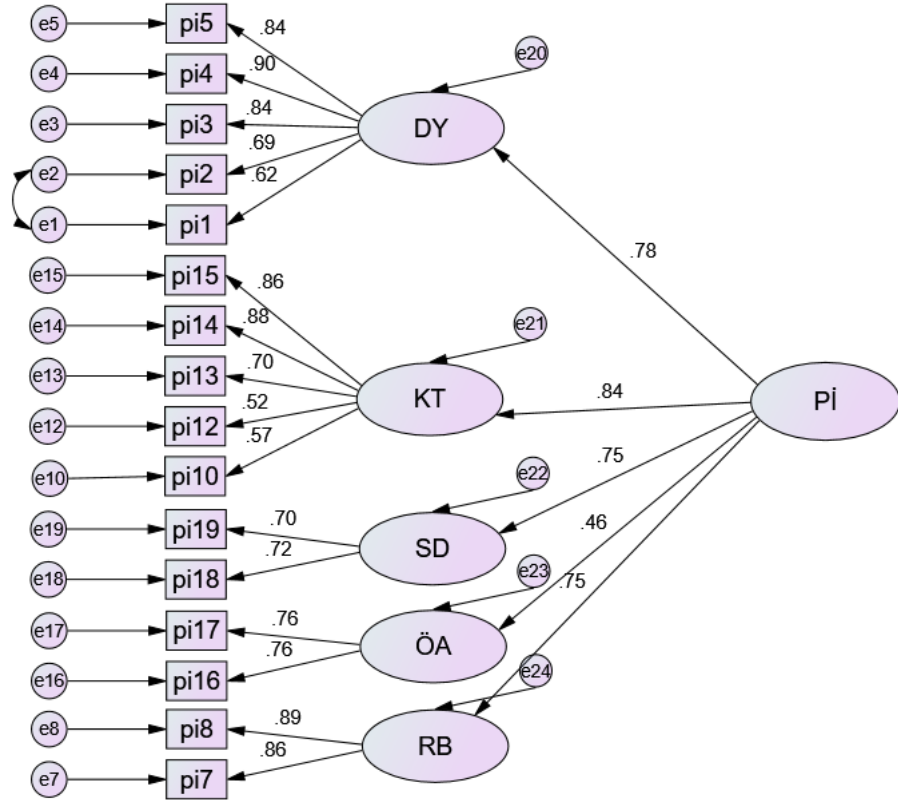
Psikolojik iklim ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak destekleyici yönetim, katkı ve tanıma, samimi davranış sergileyebilme, öz anlatım ve rol belirginliği faktörleri daha üst düzeyde bir yapı olarak varsayılan “psikolojik iklim” örtük değişkeninin birer bileşeni olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri Tablo 2.7’de sunulmuştur.

Tablo 2.7. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	2,124	Kabul edilebilir
GIF	,919	Kabul edilebilir
AGFI	,888	Kabul edilebilir
NFI	,916	Kabul edilebilir
IFI	,954	İyi
TLI	,943	Kabul edilebilir
CIF	,953	İyi
RMSEA	,063	Kabul edilebilir
SRMR	,059	Kabul edilebilir

Tek faktörlü yapıya ilişkin model test ve uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve beş faktörlü yapıdan (birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinden) önemli ölçüde farklılık göstermediği görülmektedir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde psikolojik sermaye yapısını ifade eden model ve modele ait maddelerin faktör yükleri Şekil 2.4'de gösterilmektedir.

Şekil 2.4'de gösterilen psikolojik iklim ölçeğinin ikinci düzey faktör analizine ilişkin modeldeki faktör yükleri incelendiğinde psikolojik iklim üzerinde en etkili faktörün katkı ve tanıma faktörü (0,84) olduğu görülmektedir.



Şekil 2.4. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

2.5.2.4. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların iş ortamında algıladıkları psikolojik iklimi tanımlamak amacıyla oluşturulan psikolojik iklim ölçeğine ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans değerleri Tablo 2.8’de sunulmaktadır.

Tablo 2.8’de destekleyici yönetim boyutuna ilişkin maddeler incelendiğinde pi2 numaralı maddenin (Yöneticilerim yeterli olduğum için işimi yaparken bana yetki verirler) diğer maddelere nazaran daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. “Yöneticilerim yeterli olduğum için işimi yaparken bana yetki verirler” ifadesine hemşirelerin %49,7’si “katılıyorum” cevabını verirken sadece %6,6 “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. Destekleyici yönetim boyutuna ait maddelerden en düşük ortalamaya sahip madde ise pi1 numaralı maddedir. “İşimle ilgili hedeflerimi nasıl gerçekleştireceğim konusunda hastane yönetimi esnek davranır” ifadesine hemşirelerin %44’ü “kararsızım” cevabını, %22’si ise “katılmıyorum” cevabını vermiştir.

Destekleyici yönetim boyuta ilişkin genel ortalamanın 3,03 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin yönetimin destekleyici tutumuna ilişkin algılarının yüksek olmadığı sonucuna varılabilir. Maddelerin ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda bu algının oluşmasında yönetimin hemşirelerin mesleki yeterliliklerine olan güveninin hissettirildiği ancak hemşirelerin mesleki hedeflerine yönelik destekleyici tutumun yetersiz olarak algılandığı söylenebilir.

Ölçeğin ikinci boyutu olan katkı ve tanımayaya ilişkin maddelerin ortalamalarının birbirine yakın olduğu ancak diğer maddelere nazaran p12 (Yaptığım iş hastane için çok kıymetlidir) numaralı maddenin ortalamasının diğer maddelere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir (3,75). “Yaptığım iş hastane için çok kıymetlidir” ifadesine katılımcıların %38,5’i “katılıyorum” yanıtını verirken sadece %4,9’u “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Boyuta ilişkin genel ortalama 3,46 iken katılımcıların %34,9’u boyuta yönelik soruları “katılıyorum” %24,8’i ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde yanıtlamıştır. Buradan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmının hastanedeki çalışmalarının yönetim tarafından takdir edildiği ve onlara hastane için önemli olduklarının hissettirildiği yorumu yapılabilir.

Samimi davranış sergileyebilme boyutunun her iki sorusunun ortalamaları birbirine yakın değerlerdedir (3,39 ve 3,35). Hemşirelerin %36’sı “İşimi yaparken gerçek duygularımı ifade etmem sorun yaratmaz” ifadesini “katılıyorum” şeklinde yanıtlarken “Kişiliğimin işyerinde özgürce ifade edemediğim hiçbir yanı yok” ifadesine hemşirelerin %36,4’ü “katılıyorum cevabını vermiştir. Boyutun genel ortalaması 4,41 iken boyuta yönelik sorulara %33,9 oranında “katılıyorum” cevabı verilmiştir. Söz konusu sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılan hemşirelerin gerçek duygularını sergileyebilme noktasında çok fazla sıkıntı yaşamadıkları yorumu yapılabilir.

Dördüncü boyut olan öz anlatım boyutu ise iki maddeden oluşmaktadır ve her iki maddenin ortalamaları birbirine yakındır (4,08 ve 3,97). “İş yerinde tamamen kendim gibi davranırım ifadesine hemşirelerin %41,3’ü katıldığını belirtirken “İş yerinde ifade ettiğim duygular gerçek duygularımdır” ifadesine hemşirelerin %38,5’i kesinlikle katıldığını ifade etmektedir.

Tablo 2.8. Psikolojik İklim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik İklim Ölçeği		X	SS	1		2		3		4		5	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Destekleyici Yönetim	Pi4	2,94	1,017	29	10,1	58	20,3	110	38,5	78	27,3	11	3,8
	Pi3	2,97	1,059	33	11,5	54	18,9	98	34,3	90	31,5	11	3,8
	Pi5	3,08	1,068	29	10,1	51	17,8	88	30,8	104	36,4	14	4,9
	Pi2	3,34	,984	19	6,6	35	12,2	76	26,6	142	49,7	14	4,9
	Pi1	2,82	1,031	33	11,5	64	22,4	127	44,4	44	15,4	18	6,3
	Toplam	3,03	,857	143	9,9	262	18,3	499	34,9	458	32,0	68	4,9
Katkı ve Tanıma	Pi10	3,71	1,155	16	5,6	25	8,7	72	25,2	85	29,7	88	30,8
	Pi12	3,75	1,096	14	4,9	24	8,4	59	20,6	110	38,5	79	27,6
	Pi14	3,38	1,204	30	10,5	34	11,9	69	24,1	104	36,4	49	17,1
	Pi13	3,27	1,226	35	12,2	34	11,9	82	28,7	88	30,8	47	16,4
	Pi15	3,21	1,195	7	2,4	15	5,2	51	17,8	118	41,3	95	33,2
	Toplam	3,46	,901	120	7,3	167	11,2	414	24,1	582	33,9	426	24,8
Samimi Davranış	Pi19	3,39	1,018	14	4,9	36	12,6	97	33,9	103	36,0	36	12,6
	Pi18	3,35	1,103	17	5,9	50	17,5	75	26,2	104	36,4	40	14,0
	Toplam	4,41	,852	31	5,4	86	15,1	172	30,1	207	36,1	76	13,3
Öz Anlatım	Pi17	4,08	,942	6	2,1	11	3,8	47	16,4	112	39,2	110	38,5
	Pi16	3,97	,971	7	2,4	15	5,2	51	17,8	118	41,3	95	33,2
	Toplam	4,03	,853	13	2,3	26	4,5	98	17,1	230	40,2	205	35,8
Rol belirginliği	Pi7	3,24	1,108	25	8,7	48	16,8	72	25,2	115	40,2	26	9,1
	Pi8	3,24	1,063	19	6,6	51	17,8	85	29,7	104	36,4	27	9,4
	Toplam	3,24	,686	44	7,6	99	17,3	157	27,5	219	38,3	53	9,25
Genel Toplam		3,37	,687	351	6,5	640	13,3	1340	26,7	1696	36,1	854	17,8

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

Son olarak rol belirsizliğine ilişkin her iki maddenin ortalamalarının eşit olduğu Tablo 2.8’de görülmektedir. “İş yüküm ve benden beklenen sorumluluklar açık bir şekilde tanımlanır” ifadesine araştırmaya katılan hemşirelerin %40,2’si katıldığını belirtmiştir. “Departmanımdaki performans ölçütleri iyi anlatılmış ve anlaşılmıştır” ifadesine ise hemşirelerin %36,4’ü katıldığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda

araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun hastane yönetimi tarafından görev tanımlarının açıkça belirtildiğini düşündüğü sonucuna varılabilir.

Sonuç itibariyle psikolojik iklim ölçeğine ilişkin genel ortalamanın 3,37 olduğu ve bu nedenle araştırmaya katılan hemşirelerin örgütlerine ilişkin psikolojik iklim algılarının olumlu yönde olduğu yorumu yapılabilecektir.

2.5.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu kısımda psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ayrıca ölçekteki ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla 24 maddelik ölçeğin ilk aşamada içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Söz konusu ölçeğe ait maddelerin iç tutarlılıkları ve homojenliğini ifade eden Cronbach alpha katsayısına yönelik bulgular Tablo 2,9'da yer almaktadır. Araştırma yöntemine uygun şekilde ölçeğe ilişkin güvenilirlik derecesi ve tek tek maddelerin incelenmesine yönelik sonuçlara da tablo 2.9'da yer verilmektedir.

Tablo 2.9'da maddelere ilişkin değerler incelendiği takdirde hiçbir maddeye ilişkin toplam puan korelasyonunun 0,30'dan düşük olmadığı görülmektedir. Bu sebeple ölçeğe ilişkin herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Ayrıca tabloda verilen değerler doğrultusunda herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısında önemli sayılabilecek bir değişiklik yaşanmayacağı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği 0,945 bulunmuştur. Bu durumda ölçekte yer alan 24 maddenin birbiri ile uyumlu olduğu ve ölçeğin güvenilirliğini sağlama açısından yeterli olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu bakımdan ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapmaya gerek görülmemiştir.

Tablo 2.9. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
pser1	86,2308	193,954	,494	,945
pser2	86,3182	191,130	,575	,944
pser3	86,2308	191,575	,524	,945
pser4	86,7972	189,425	,452	,945
pser5	86,4406	187,903	,631	,943
pser6	86,4266	188,196	,602	,944
pser7	86,6538	184,360	,670	,943
pser8	86,4825	187,352	,661	,943
pser9	86,5839	186,125	,668	,943
pser10	86,5594	187,763	,627	,943
pser11	86,5315	184,839	,681	,943
pser12	86,4650	186,776	,704	,942
pser13	86,5490	184,831	,684	,943
pser14	86,5979	184,431	,703	,942
pser15	86,2168	190,998	,571	,944
pser16	86,4860	185,100	,678	,943
pser17	86,2238	190,420	,629	,943
pser18	86,3007	188,415	,658	,943
pser19	86,3671	189,545	,667	,943
pser20	86,6503	187,898	,663	,943
pser21	86,4196	187,234	,685	,943
pser22	86,3846	188,687	,603	,944
pser23	86,4580	186,839	,703	,942
pser24	86,6119	186,968	,634	,943

2.5.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi neticesinde herhangi bir madde ölçekten çıkarılmadığından öncelikle psikolojik sermaye ölçeğinin literatüre göre önceden belirlenmiş geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş faktör yapısına (Luthans ve diğ., 2007) uyumunu ortaya koymak amacıyla verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle psikolojik sermaye ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenmiştir. Modelden elde edilen regresyon yükleri incelendiğinde maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmüştür.

Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 24 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,90 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör yapısını ifade eden model

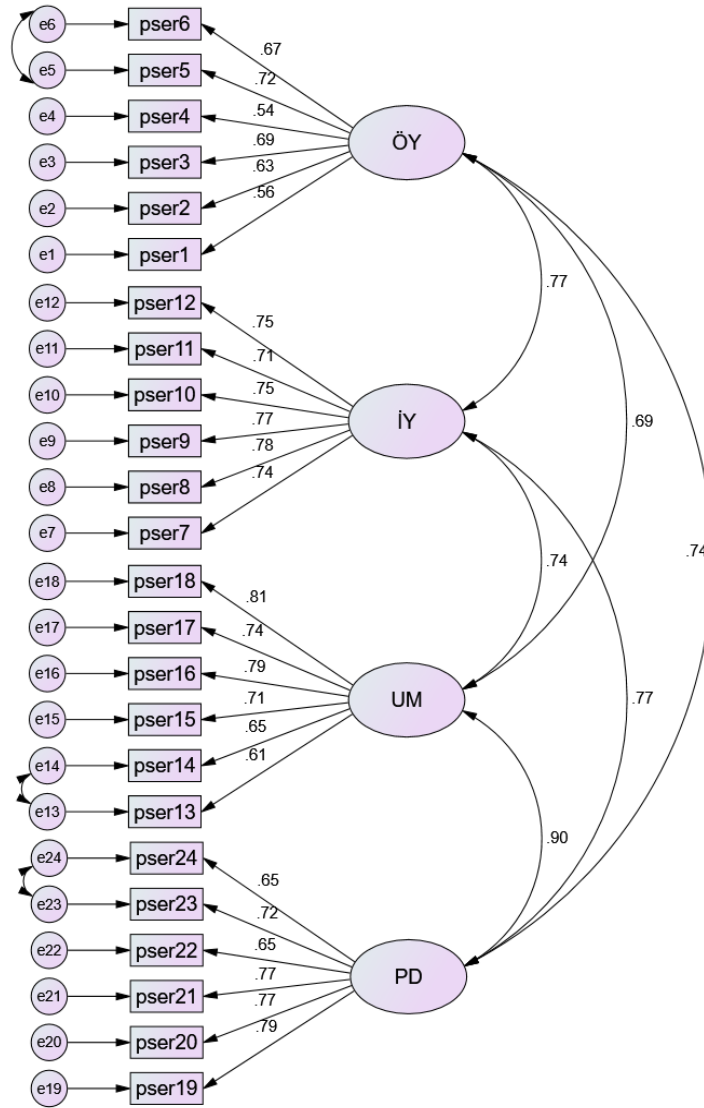
ve maddelerin faktör yükleri şekil 2.5’de verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçekte kullanılan tüm maddeler -1,5 ile 1,5 aralığında bir değere sahip olduğundan ölçeğin normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde pser5 ile pser6, pser13 ile pser14 ve pser23 ile pser24 kodlu maddeler arasında modifikasyon yapıldığı takdirde model test ve uyum değerlerinin artacağı tespit edilmiştir. Söz konusu maddeler arasında yapılan modifikasyonun ardından doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test değerleri Tablo 2.10’da gösterilmektedir.

Tablo 2.10. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin DFA Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	2,428	Kabul edilebilir
GIF	,871	Kabul edilebilir
AGFI	,851	Kabul edilebilir
NFI	,912	Kabul edilebilir
IFI	,954	İyi
TLI	,935	Kabul edilebilir
CIF	,953	İyi
RMSEA	,060	Kabul edilebilir
SRMR	,053	Kabul edilebilir

Model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dâhilinde yer aldığından DFA sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır. Analiz neticesinde psikolojik sermayeye ilişkin faktör yapısını ifade eden modele ilişkin maddelerin faktör yükleri Şekil 2.5’de gösterilmiştir.



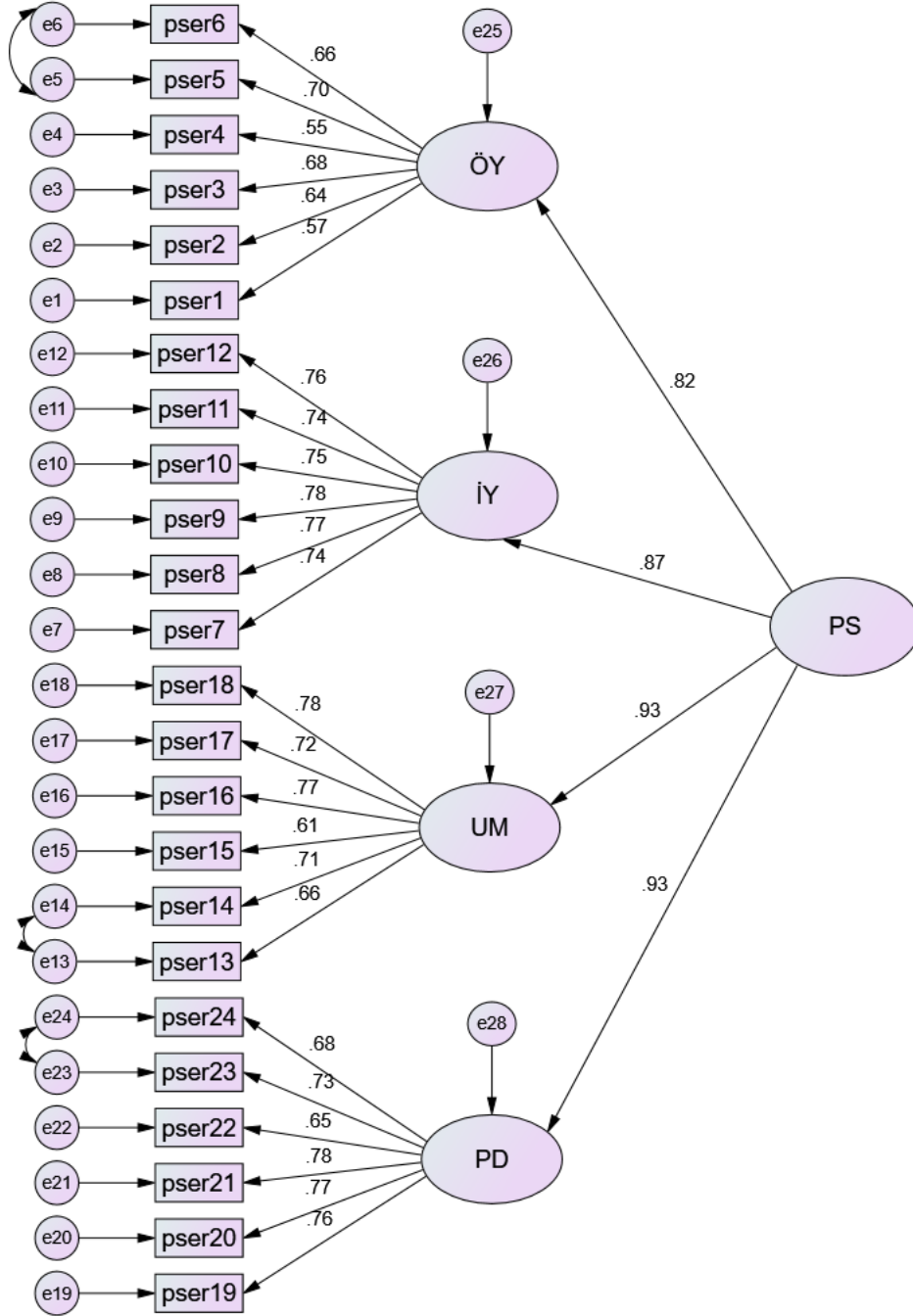
Şekil 2.5. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Psikolojik sermaye ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık faktörleri daha üst düzeyde bir yapı olarak varsayılan “psikolojik sermaye” örtük değişkeninin birer bileşeni olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test ve uyum indeksleri Tablo 2.11’de sunulmuştur.

Tablo 2.11. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	2,038	Kabul edilebilir
GIF	,900	Kabul edilebilir
AGFI	,850	Kabul edilebilir
NFI	,912	Kabul edilebilir
IFI	,953	İyi
TLI	,934	Kabul edilebilir
CIF	,952	İyi
RMSEA	,060	Kabul edilebilir
SRMR	,053	Kabul edilebilir

Tek faktörlü yapıya ilişkin model test ve uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve dört faktörlü yapıdan (birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinden) önemli ölçüde farklılık göstermediği görülmektedir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde psikolojik sermaye yapısını ifade eden model ve modele ait maddelerin faktör yükleri Şekil 2.6'da gösterilmektedir. Buna göre psikolojik sermaye değişkeni üzerinde en etkili faktörlerin 0,93 cronbach alfa değeriyle psikolojik dayanıklılık (,93) ve umut (,93) olduğu görülmektedir. İyimserliğe ilişkin cronbach alfa değeri 0,87 iken öz yeterliliğe ilişkin cronbach alfa 0,82'dir.



Şekil 2.6. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

2.5.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarına ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans dağılımları Tablo 2.12’de verilmiştir.

Tablo 2.12 incelendiğinde öz yeterlik boyutuna ilişkin maddelerin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak diğer maddelere nazaran en yüksek ortalama pser3 (İş yerindeki amirim daha önce hiç yapmadığım bir işle beni görevlendirmesi durumunda o işin üstesinden gelebileceğime inancım tamdır) numaralı maddeye aittir (3,99). Hemşirelerin %50,3’ü “İş yerindeki amirim daha önce hiç yapmadığım bir işle beni görevlendirmesi durumunda o işin üstesinden gelebileceğime inancım tamdır” ifadesine “katılıyorum” yanıtını verirken sadece %1,4 “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Öz yeterlilik boyutuna ait maddeleri hemşirelerin %48’i “katılıyorum” şeklinde cevaplandırmıştır. Bu sonuçlardan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmının öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

İyimserlik boyutuna ilişkin maddelere ait veriler incelendiğinde de madde ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip (pser12) “Hiçbir problemin çözümsüz olduğuna inanmam ve problemin üzerine giderim” ifadesine hemşirelerin % 51’i katıldığını ifade etmiştir. İyimserlik boyutuna ait maddelere hemşirelerin % 46,4’ü “katılıyorum” cevabını verirken % 16,8’i “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerinin çoğunluğunun iyimserliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçeğe ilişkin boyutlar arasında en yüksek ortalamaya (3,82) sahip umut boyutuna ait maddelerin de ortalamaları birbirine yakın değerlerdir. Ancak 4,00 ortalama ile (pser15) “Hedeflenenden daha az performans sergilediğim sonucuna varırsam, kendimi geliştirmek için farklı yollar bulmaya çalışırım ve daha iyisini yapmaya çalışırım” ifadesi diğerlerine nazaran daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye hemşirelerin % 49,7 katıldığını, %26,9’u ise kesinlikle katıldığını belirtmiştir. Genel anlamda umut boyutuna ait maddelere %40 oranında “katılıyorum” yanıtı verildiğinden araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmının umut düzeylerinin yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 2.12. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik Sermaye Ölçeği		X	SS	1		2		3		4		5	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Öz Yeterlilik	pser1	3,98	,706	1	,03	4	1,4	55	19,2	164	57,3	62	21,7
	pser2	3,90	,781	3	1	9	3,1	58	20,3	160	55,9	56	19,6
	pser3	3,99	,821	4	1,4	6	2,1	56	19,6	144	50,3	76	26,6
	pser4	3,42	1,09	19	6,6	30	10,5	96	33,6	94	32,9	47	16,4
	pser5	3,78	,893	7	2,4	9	3,1	84	29,4	127	44,4	59	20,6
	pser6	3,79	,917	5	1,7	20	7	66	23,1	134	46,9	61	21,3
	Toplam	3,80	,637	39	2,01	72	4,3	415	24,2	823	48	361	21,1
İyimserlik	pser7	3,56	1,03	16	5,6	20	7	85	29,7	117	40,9	48	16,8
	pser8	3,73	,886	5	1,7	20	7	70	24,5	142	49,7	49	17,1
	pser9	3,63	,941	10	3,5	19	6,6	81	28,3	132	46,2	44	15,4
	pser10	3,66	,906	7	2,4	19	6,6	84	29,4	131	45,8	45	15,7
	pser11	3,68	,990	12	4,2	18	6,3	73	25,5	128	44,8	55	19,2
	pser12	3,75	,865	5	1,7	17	5,9	70	24,5	146	51	48	16,8
	Toplam	3,67	,748	39	3,2	113	5,6	463	26,9	796	46,4	289	16,8
Umut	pser13	3,66	,986	10	3,5	22	7,7	76	26,6	123	43	55	19,2
	pser14	3,61	,983	12	4,2	23	8	72	25,2	134	46,9	45	15,7
	pser15	4,00	,794	3	1	4	1,4	60	21	142	49,7	77	26,9
	pser16	3,73	,980	11	3,8	16	5,6	72	25,2	127	44,4	60	21
	pser17	3,99	,758	2	0,7	3	1	62	21,7	147	51,4	72	25,2
	pser18	3,91	,833	4	1,4	11	3,8	55	19,2	151	52,8	65	22,7
	Toplam	3,82	,694	42	2,4	79	4,6	397	23,2	824	48,1	374	21,7
Psikolojik Dayanıklılık	pser19	3,85	,764	2	7	5	1,7	81	28,3	144	50,3	54	18,9
	pser20	3,56	,854	5	1,7	18	6,3	109	38,1	118	41,3	36	12,6
	pser21	3,79	,862	7	2,4	13	4,5	60	21	157	54,9	49	17,1
	pser22	3,83	,886	8	2,8	8	2,8	68	22,8	142	49,7	60	21
	pser23	3,75	,863	7	2,4	7	2,4	86	30,1	134	46,9	52	18,2
	pser24	3,60	,940	9	3,1	20	7	91	31,8	121	42,3	45	15,7
	Toplam	3,73	,675	38	3,2	71	4,1	495	33,4	816	47,6	296	17,3
Genel Toplam	3,75	,595	158	2,7	335	4,65	1770	26,9	3259	47,5	1320	19,2	

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

Son olarak ölçeğe ilişkin psikolojik dayanıklılık boyutu değerlendirildiğinde genel ortalamasının 3,73 olduğu ve boyuta ait maddelerin ortalamalarının yakın değerler olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya (3,85) sahip “Hastanede karşılaştığım zorlukların üstesinden gelirim” ifadesine (pser19 numaralı madde) hemşirelerin %42,3’ü katıldığını belirtmiştir. Bu veriler doğrultusunda araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun kendilerini psikolojik acıdan dayanıklı ve güçlü gördüğü ifade edilebilir.

Psikolojik sermayeye ilişkin genel ortalama ise 3,75 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu yorumu yapılabilecektir.

2.5.4. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında işe angaje olma ölçeğine ait güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki ifadelerle yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.4.1. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

İşe angaje olma ölçeğinin güvenilirliğini araştırmak amacıyla 9 maddelik ölçeğin ilk aşamada içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Ölçeğe ilişkin maddelerin iç tutarlılıklarını ve homojenliğini gösteren Cronbach alpha katsayısının tespitine ilişkin sonuçlar ve araştırma yöntemine uygun şekilde ölçeğe ilişkin güvenilirlik derecesi ve tek tek maddelerin incelenmesine yönelik sonuçlar aşağıda Tablo 2.13’de gösterilmiştir.

Tablo 2.13’deki madde değerleri incelendiği takdirde hiçbir maddeye ilişkin toplam puan korelasyonunun kesim noktası olarak alınan 0,30’dan düşük olmadığı ve maddelerin herhangi birinin çıkarılması durumunda Cronbach alpha güvenilirlik katsayısında önemli ölçüde bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Genel olarak anketin güvenilirlik katsayısı olan 0,901 değeri ölçeğin kabul edilebilir sınırları içerisinde olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ölçekte yer alan 9 maddenin birbirleri ile uyumlu olduğu ve bir bütün olarak ölçeğin güvenilirliğini sağlama açısından yeterliliğe sahip olduğu sonucuna varılabilir. Herhangi bir madde çıkartılmadığından doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması uygun görülmüştür.

Tablo 2.13. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
ang1	29,2762	38,137	,678	,890
ang2	29,2168	37,855	,710	,888
ang3	29,5035	36,096	,691	,889
ang4	29,1573	35,958	,802	,880
ang5	29,3706	35,953	,735	,885
ang6	28,9860	36,709	,691	,889
ang7	29,5804	37,634	,516	,901
ang8	28,6818	38,884	,616	,894
ang9	28,7448	38,289	,651	,892

2.5.4.2. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşe angaje olma ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi neticesinde ölçekten herhangi bir madde çıkarılmaması sebebiyle işe angaje olma ölçeğinin literatüre göre önceden belirlenmiş geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş faktör yapısına (Schaufeli ve Bakker, 2003) uyumunu ortaya koymak amacıyla verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle işe angaje olma ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenmiştir. Modelden elde edilen regresyon yükleri incelendiğinde maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

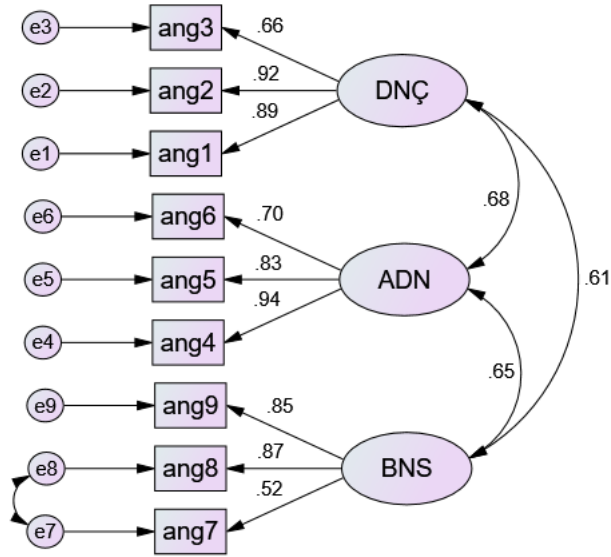
Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde 9 maddeden oluşan işe angaje olma ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,94 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör yapısını ifade eden model ve maddelerin faktör yükleri şekil 2.7'de verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçekte kullanılan tüm maddeler -1,5 ile 1,5 aralığında bir değere sahip olduğundan ölçeğin normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ang7 ile ang8 kodlu maddeler arasında modifikasyon yapıldığı takdirde model test ve uyum değerlerinin artacağı tespit edilmiştir. Söz konusu maddeler arasında yapılan modifikasyonun ardından doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test değerleri Tablo 2.14'da gösterilmektedir.

Tablo 2.14. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin DFA Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	2,666	Kabul edilebilir
GIF	,967	İyi
AGFI	,913	İyi
NFI	,973	İyi
IFI	,983	İyi
TLI	,964	İyi
CIF	,983	İyi
RMSEA	,076	Kabul edilebilir
SRMR	,034	İyi

İşe angaje olma ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizine ait model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer alması ölçeğin bu haliyle kullanılabilceğini göstermektedir.

**Şekil 2.7.** İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

İşe angaje olma ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak dinçlik, adanmışlık ve benimseme faktörleri daha üst düzeyde bir yapı olarak varsayılan

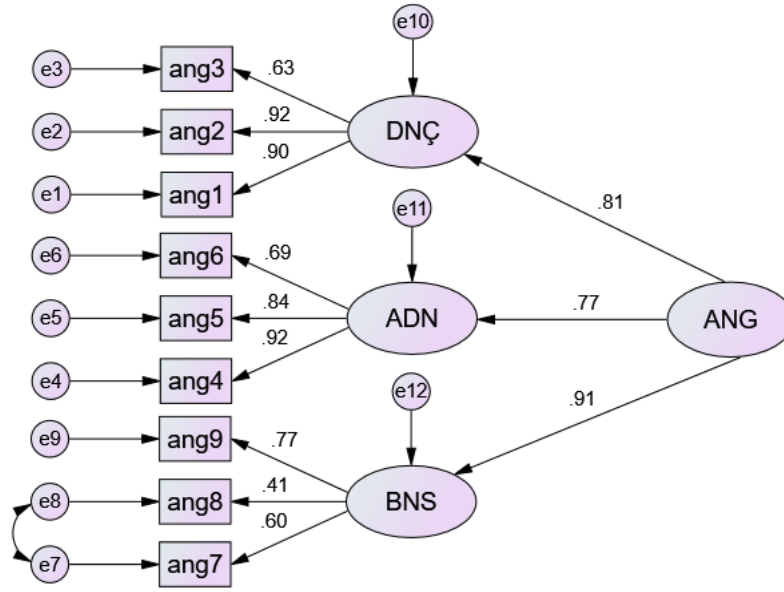
“işe angaje olma” örtük değişkeninin birer bileşeni olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test ve uyum indeksleri Tablo 2.15’de sunulmuştur.

Tablo 2.15. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	1,944	İyi
GIF	,974	İyi
AGIF	,916	İyi
NFI	,976	İyi
IFI	,988	İyi
TLI	,976	İyi
CIF	,988	İyi
RMSEA	,058	Kabul edilebilir
SRMR	,032	İyi

Tek faktörlü yapıya ilişkin model test ve uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve üç faktörlü yapıdan (birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinden) önemli ölçüde farklılık göstermediği görülmektedir. İkinci düzey faktör analizi neticesinde işe angaje olma yapısını ifade eden model ve modele ait maddelerin faktör yükleri Şekil 2.8’de gösterilmektedir.

Şekil 2.8 incelendiği takdirde dinçliğin cronbach alfa değerinin 0,81 olduğu adanmışlığı 0,77 ve benimsemenin ise 0,91 olduğu görülmektedir.



Şekil 2.8. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli

2.5.4.3. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Dinçlik, adanmışlık ve benimseme şeklinde üç boyuttan oluşan işe angaje olma ölçeğine ait maddelere ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve frekans değerleri Tablo 2.16’da sunulmuştur. Tablo 2.16 incelendiği takdirde dinçlik boyutuna ait maddelerin ortalamalarının birbirine yakın değerler olduğu ancak diğer iki maddeye nazaran ang2 kodlu maddenin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir (3,59). “İşimi yaparken güçlü ve dirençli hissederim” ifadesine (ang2) hemşirelerin %42’si “çok sık” yanıtını vermiştir. Dinçlik boyutuna ilişkin genel ortalama 3,48’dir ve araştırmaya katılan hemşirelerin %35,9’u boyutu oluşturan maddelere “çok sık” yanıtını vermiştir. Bu verilere dayanarak araştırmaya katılan hemşirelerin önemli bir kısmının işlerini yaparken kendilerini büyük çoğunlukla dinç hissettikleri yorumu yapılabilir.

Ölçeğin adanmışlık boyutuna ilişkin maddelerin ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte ang6 kodlu madde en yüksek ortalamaya sahiptir (3,82). “Yaptığım işle gurur duyuyorum” ifadesine (ang6) hemşirelerin %38,1’i “çok sık yanıtını verirken %29,7’si “her zaman” yanıtını vermiştir. Adanmışlık boyutuna genelde hemşirelerin %37,6’sı “çok sık” şeklinde yanıtlamıştır. Bu veriler doğrultusunda araştırmaya katılan

hemşirelerin önemli bir kısmının işlerine adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Benimseme boyutuna ilişkin madde ortalamaları incelendiğinde ang8 kodlu maddenin ortalamasının (4,23) diğer iki maddeye nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Çalıştığım zaman işime odaklanırım” ifadesini hemşirelerin %40,9’u “çok sık” şeklinde cevaplandırırken % 39,5’i “her zaman” şeklinde cevaplandırmıştır. Boyuta ilişkin diğer ifadeler de hemşirelerin çoğunluğu tarafından “çok sık” ve “her zaman” yanıtı verilmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun işini benimsediği yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işe angaje olma düzeylerine ilişkin genel ortalama ise 3,65 olduğu görülmekte ve bu bakımdan işlerine angaje olabildikleri yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 2.16. İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İşe Angaje Olma		X	SS	1		2		3		4		5	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dinçlik	ang1	3,54	,912	7	2,4	21	7,3	110	38,5	107	37,4	41	14,3
	ang2	3,59	,907	5	1,7	25	8,7	93	32,5	120	42	43	15
	ang3	3,31	1,12	23	8	34	11,9	104	36,4	81	28,3	44	15,4
	Toplam	3,48	,862	35	4,03	80	9,3	307	35,8	308	35,9	128	14,9
Adanmışlık	ang4	3,66	1,01	14	4,9	16	5,6	77	26,9	126	44,1	53	18,5
	ang5	3,44	1,08	16	5,6	31	10,8	100	35	88	30,8	51	17,8
	ang6	3,82	1,05	10	3,5	22	7,7	60	21	109	38,1	85	29,7
	Toplam	3,64	,926	40	4,6	69	24,1	237	27,6	323	37,6	189	22
Benimseme	ang7	3,23	1,19	31	10,8	41	14,3	87	30,4	84	29,4	43	15
	ang8	4,23	1,77	5	1,7	9	3,1	42	14,7	117	40,9	113	39,5
	ang9	4,07	,926	5	1,7	8	2,8	59	20,6	104	36,4	110	38,5
	Toplam	3,84	,925	41	4,7	58	6,7	188	21,9	305	35,5	266	31
Genel Toplam		3,65	,768	116	4,4	207	13,4	732	28,4	918	36,3	583	22,6

(1= Hiçbir Zaman, 2= Nadiren, 3= Ara Sıra, 4= Çok Sık, 5= Her Zaman)

2.5.5. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu kısımda profesyonellik ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri ile sonuçlarına ve ayrıca ölçekteki ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.5.1. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Profesyonellik ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla 21 maddelik ölçeğin ilk aşamada içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Profesyonellik ölçeğine ait maddelerin iç tutarlılıklarını ve homojenliğini gösteren Cronbach alpha katsayısının tespitine ilişkin sonuçlar Tablo 2.17’de görülmektedir. Tablodaki maddeler incelendiğinde tüm maddelerin toplam puan korelasyonlarının, kesim noktası olarak alınan 0,30’dan düşük olmadığı tespit edilmiştir. Bundan dolayı ölçeğe ilişkin olarak herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Ayrıca ölçekten herhangi bir madde çıkarılması durumunda ölçeğe ilişkin genel güvenilirlik düzeyi önemli ölçüde değişmemektedir. Genel olarak ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,865’dir. Bu veriler ışığında ölçeğin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ölçekte yer alan 21 maddenin birbirleri ile uyumlu olduğu ve bir bütün olarak ölçeğin güvenilirliğini sağlama açısından yeterliliğe sahip olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 2.17. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
pro1	86,1259	67,991	,381	,864
pro2	86,9021	67,310	,384	,865
pro3	86,1434	67,253	,403	,860
pro4	86,4126	65,829	,384	,861
pro5	86,2483	67,661	,307	,863
pro6	86,2937	64,931	,483	,858
pro7	86,7762	62,904	,490	,858
pro8	86,4860	64,588	,409	,861
pro9	86,1958	64,825	,548	,856
pro10	86,3042	66,121	,453	,859
pro11	86,4266	64,814	,501	,857
pro12	86,2343	66,243	,438	,859
pro13	86,0105	67,049	,452	,859
pro14	86,4930	64,714	,453	,859
pro15	86,3986	64,388	,476	,858
pro16	86,8322	62,484	,545	,855
pro17	86,3042	64,851	,536	,856
pro18	86,3497	66,376	,356	,862
pro19	86,1608	64,739	,627	,854
pro20	86,1364	64,862	,588	,855
pro21	86,1224	64,817	,510	,857

2.5.5.2. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Profesyonellik ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik analizinin ikinci aşaması, profesyonelliği tanımlayan temel faktörleri belirlemek amacıyla temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen 5 boyut, toplam varyansın %52,94'ünü açıklamaktadır. Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency) örneklem yeterlilik ölçütü (,868) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity= 1625,572; p=,000) yeterli düzeydedir. Ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,865 olarak görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen profesyonellik ile ilgili maddelerin faktör yükleri 0,477 ile 0,743 arasında değişmektedir. Bu sonuç da maddelerin elde edilen beş faktörü nitelediğini ortaya koymaktadır.

Analiz sonuçlarına göre elde edilen ilk faktörü oluşturan maddeler orijinal ölçeklerdeki ahlaki ve etik davranışla ilgili maddelerdir. Toplam 5 maddenin faktör yükleri 0,574 ile 0,743 arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 2,809 iken toplam varyansın %13,378'ini açıklamaktadır. Elde edilen ikinci faktör orijinal ölçekteki sorumluluk boyutunu nitelemektedir. Maddelerin faktör yükleri 0,518 ile 0,715 arasında değişmektedir. Sorumluluk faktörü toplam varyansın %23,978'ini açıklarken 2,226'lık bir öz değere sahiptir. Faktör yükleri 0,477 ile 0,614 arasında değişen ve üçüncü faktörü niteleyen maddeler orijinal ölçekteki güven boyutuna ilişkin sorular arasında yer almaktadır. Söz konusu faktör toplam varyansın %34,508'ini açıklarken öz değeri 2,211'dir. Dördüncü faktörü niteleyen maddeler orijinal ölçekteki etik ve sorumluluk boyutlarını ölçmek için kullanılmış ancak diğer etik ve sorumluluk maddelerinden farklı bir boyutta toplanmıştır. Maddelerin kuşkulu ya da uygunsuz uygulamalara karşı çıkılması, hasta hakkının korunması gibi mesleki duyarlılıkları vurgulaması sebebiyle boyuta mesleki duyarlılık adı verilmiştir. Boyuta ilişkin maddelerin faktör yükleri 0,499 ile 0,611 arasında değişmektedir. Mesleki duyarlılık faktörünün öz değeri 1,693'dür ve toplam varyansın %44,876'sını açıklamaktadır.

Elde edilen beşinci faktör ise orijinal ölçekte özgeciliği niteleyen 3 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,568 ile 0,739 arasında olan özgecilik faktörü toplam varyansın %52,937'sini açıklarken 1,693'lük bir öz değere sahiptir.

Tablo 2.18. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yönleri	Öz Değerler	Açıklayıcı Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach Alfa
1. Faktör: Ahlak ve Etik Davranış		2,809	13,378	13,378	,772
pro17: Hasta ve hasta yakınlarının tam ve doğru bilgilendirilmesini sağlarım.	,588				
pro18: Hastanın tedavi planını seçme hakkına saygı duyarım.	,574				
pro19: Uygulamada rehber olarak etik ilkeleri kullanırım.	,724				
pro20: Farklı yaşam tarzı olan hastalara önyargısız bakım sağlarım.	,743				
pro21: Hastaların sosyal statüleri onlara olan davranışımı etkilemez.	,656				
2. Faktör: Sorumluluk		2,226	10,600	23,978	,656
Pro5: Sorumluluklarımı herhangi bir denetleme olmasa da eksiksiz ve zamanında yerine getiririm	,682				
Pro6: İşimi zamanında tamamlayamayacağımı fark edersem ilgili kişileri mümkün olan en kısa sürede bilgilendiririm.	,518				
Pro9: Sağlık ekibine hastayla ilgili bilgileri eksiksiz olarak veririm.	,552				
Pro13: Hastaların gizlilik haklarını korurum.	,715				
3. Faktör: Güven		2,211	10,530	34,508	,638
pro4: İşimle ilgili yaptığım hataların sonuçlarını kolayca kabullenirim.	,563				
pro7: Hiç kimse fark etmese dahi yaptığım hatayı rapor ederim.	,654				
pro8: Meslektaşlarımın mesleki uygulamaları hakkındaki eleştirilerini dikkate alırım.	,508				
pro10: Kendimle ilgili değerlendirme yaparım.	,486				
pro11: Toplum güvenli olmayan sağlık ürünlerinden/uygulamalarından korurum.	,477				
4. Faktör: Mesleki Duyarlılık		2,177	10,368	44,876	,680
pro12: Hastaların ihtiyaç ve isteklerini karşılayamadığım takdirde yardım (işbirliği) isterim.	,499				
pro14: Kuşku ya da uygunsuz uygulamaları olan sağlık ekibi elemanlarına karşı çıkarım.	,600				
pro15: Hemşirelik mesleğine etik açıdan ters düşen bakım uygulamalarına katılmayı reddederim.	,693				
pro16: Hasta savunucusu olarak hareket ederim.	,611				
5. Faktör: Özgeçilicilik		1,693	8,061	52,937	,578
pro1: Zor durumda olan birine karşılık beklemeden yardım ederim.	,739				
pro2: Başkalarına yardım edebilmek için kendimi adarım.	,726				
pro3: İhtiyaç duydukları takdirde iş arkadaşlarıma yardım ederim.	,568				

2.5.5.3. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Profesyonellik ölçeğine açımlayıcı faktör analizinin uygulanmasının ardından ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koyabilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlk olarak ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçekte kullanılan maddelerin büyük çoğunluğu -1,5 ile 1,5 aralığının dışında bir değere sahip olduğundan ölçeğin normal dağılıma uygun olmadığına karar verilmiştir. Bu nedenle ölçeğe ilişkin maddelerin teker teker “z” değerleri hesaplanarak doğrulayıcı faktör analizi modelinde z değerleri kullanılmıştır.

Ortaya çıkan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde psikolojik iklim ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenerek modelden elde edilen regresyon yüklerinin (parametre tahminleri), maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçları doğrultusunda faktör yükleri 0,50'den düşük olan Zpro2 (,49), Zpro5 (,46), Zpro5 (,43), Zpro8 (,41) ve Zpro18 (,46) kodlu maddeler modelden çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır.

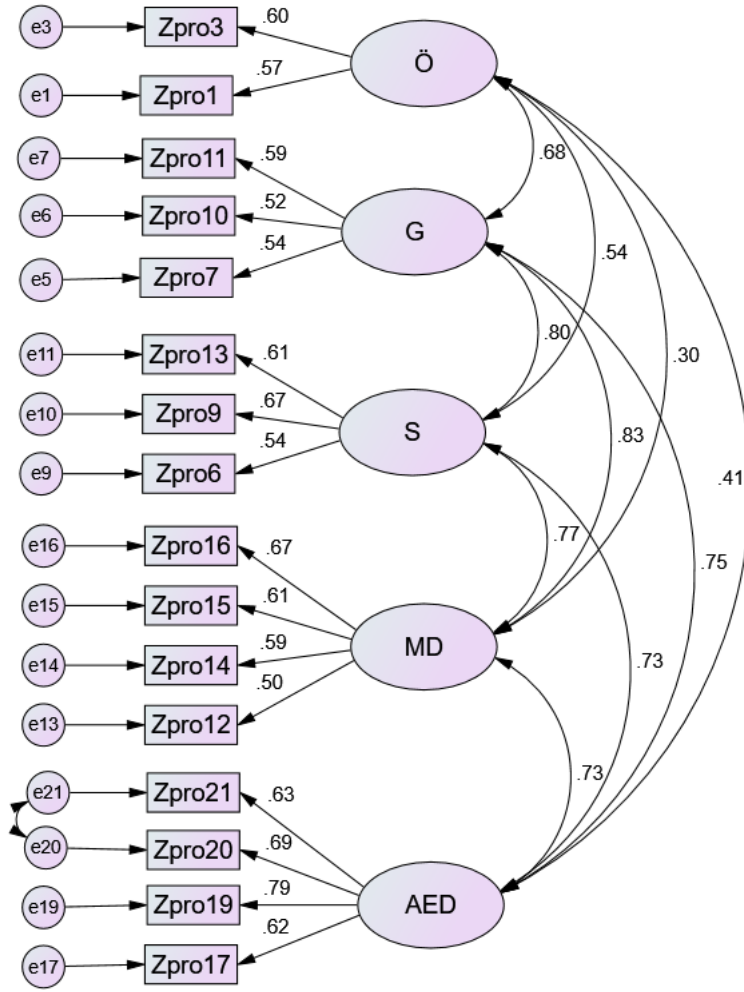
Şekil 2.9'da görüldüğü üzere yapılan analiz neticesinde toplam 16 maddeden oluşan profesyonellik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,79 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Analize ilişkin sonuçlar neticesinde Zpro20 ile Zpro21 kodlu maddeler arasında modifikasyon yapıldığı takdirde model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir değerlere yaklaştığı görülmüştür. Bahsi geçen maddeler arasında yapılan modifikasyonun ardından doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test değerleri Tablo 2.19'da verilmiştir.

Tablo 2.19. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	1,430	İyi
GIF	,950	İyi
AGIF	,924	İyi
NFI	,901	İyi
IFI	,968	İyi
TLI	,956	İyi
CIF	,967	İyi
RMSEA	,039	İyi
SRMR	,043	İyi

Profesyonellik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizine ait model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dâhilinde yer alması ölçeğin bu haliyle kullanılabileceğini göstermektedir.



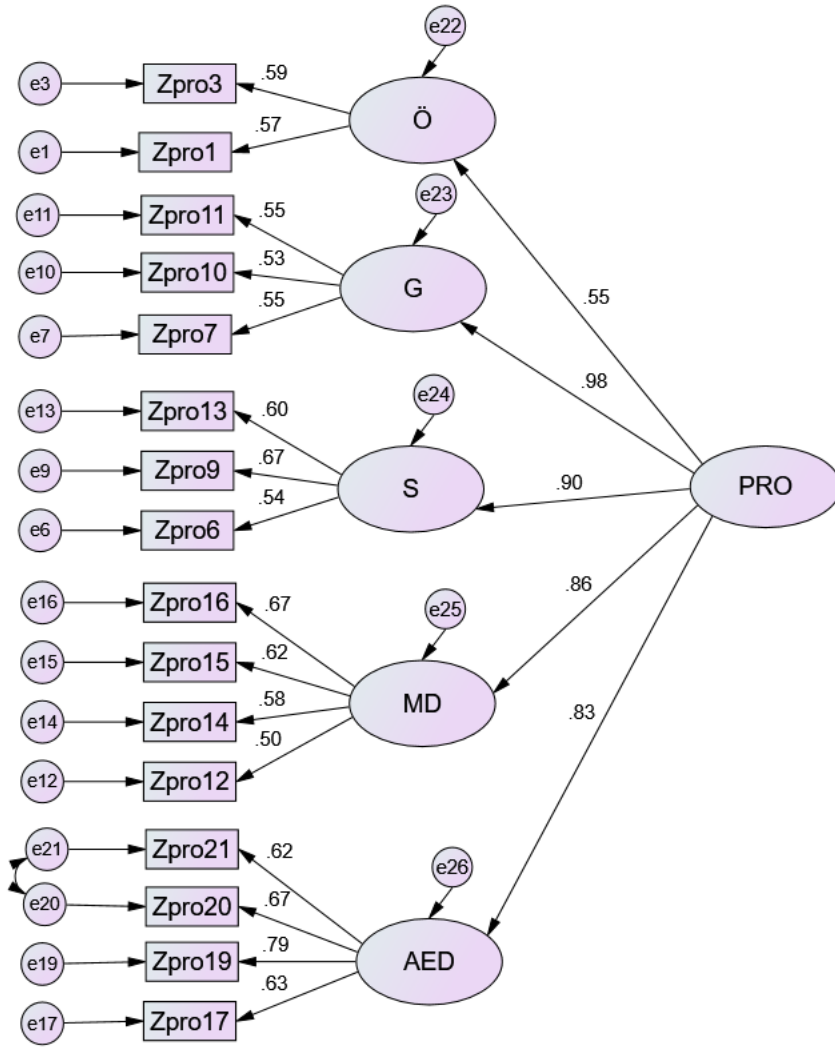
Şekil 2.9. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Modeli

Profesyonellik ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak ahlaki ve etik davranış, sorumluluk, güven, mesleki duyarlılık ve özgecilik faktörleri daha üst düzeyde bir yapı olarak varsayılan “profesyonellik” örtük değişkeninin birer bileşeni olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test ve uyum indeksleri Tablo 2.20’de sunulmuştur.

Tablo 2.20. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	1,337	İyi
GIF	,952	İyi
AGFI	,928	İyi
NFI	,905	İyi
IFI	,974	İyi
TLI	,965	İyi
CIF	,974	İyi
RMSEA	,034	İyi
SRMR	,044	İyi

Tek faktörlü yapıya ilişkin model test ve uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve beş faktörlü yapıdan (birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinden) önemli ölçüde farklılık göstermediği görülmektedir. İkinci düzey faktör analizi neticesinde profesyonellik yapısını ifade eden model ve modele ait maddelerin faktör yükleri Şekil 2.10'da gösterilmektedir.



Şekil 2.10. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 2.10 incelendiği takdirde psikolojik sermaye değişkeni üzerinde en etkili faktörün güven (.98) olduğu görülmektedir.

2.5.5.4. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki profesyonellik algılarını ölçmek amacıyla oluşturulan profesyonellik ölçeğine ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans değerleri Tablo 2.21’de sunulmaktadır.

Tablodaki veriler profesyonelliğin özgeciler boyutunda yer alan maddelerin ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu göstermektedir. 4,54 ortalamaya sahip “Zor durumda olan birine karşılık beklemeden yardım ederim” ifadesine hemşirelerin %63,3’ü “her zaman” yanıtını vermiştir. Özgeciler boyutunun genel ortalaması da 4,53’dür. Bu verilere dayanarak araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmının özgeciler davranışı sergilediği yorumu yapılabilir.

Güvenirlilik boyutuna ilişkin maddeler incelendiği takdirde maddelerin ortalamalarının yakın olduğu ancak en yüksek ortalamaya pro10 kodlu maddenin sahip olduğu görülmektedir. “Kendimle ilgili değerlendirme yaparım” ifadesini hemşirelerin %47,2’si “her zaman” şeklinde cevaplandırmıştır. Güvenirlilik boyutuna ilişkin maddelere araştırmaya katılan hemşirelerin %42,6’sı “çok sık” cevabını vermiştir. Bu sonuçlardan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki gerekliliklerini yerine getirirken güvenilir bir duruş sergiledikleri yönünde bir yorum yapılabilir.

Ölçeğin sorumluluk boyutuna ait maddelerden en yüksek ortalamaya (4,65) sahip “Hastaların gizlilik haklarını korurum” ifadesine (pro13) katılımcıların %70,6’sı “her zaman” cevabını vermiştir. Boyuta ilişkin genel ortalama 4,50’dir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun mesleklerinin gereği olan sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirdiklerini düşündükleri yorumu yapılabilir.

4,17 ortalamaya sahip mesleki duyarlılık boyutuna ilişkin maddelere katılımcıların %42,5’i “her zaman” yanıtını vermiştir. Boyuta ilişkin en yüksek ortalamaya “Hastaların ihtiyaç ve isteklerini karşılayamadığım takdirde yardım (işbirliği) isterim” ifadesi (4,43) katılımcılardan % 53,5 oranında “her zaman” yanıtını almıştır. Elde edilen bu veriler ışığında araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun mesleki duyarlılıklarına yönelik algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Son olarak ahlak ve etik davranışa ilişkin maddeler incelendiğinde en yüksek ortalamaya (4,55) sahip “Hastaların sosyal statüleri onlara olan davranışımı etkilemez” ifadesine (pro21) araştırmaya katılan hemşirelerin %66,4’ünün “her zaman” yanıtını verdiği görülmektedir. Boyutun genel ortalaması 4,48’dir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun mesleklerinin gereği olan etik ve ahlaki davranışlarının yönelik algılarının yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2.21. Profesyonellik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Profesyonellik		X	SS	1		2		3		4		5	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Özgeçmişlik	pro1	4,54	,693	1	,3	4	1,4	15	5,2	85	29,7	181	63,3
	pro3	4,52	,613	0	0	2	,7	12	4,2	106	37,1	166	58
	Toplam	4,53	,534	1	0,15	6	1,05	27	4,7	191	33,4	347	60,6
Güvenirlilik	pro7	3,89	1,01	5	1,7	26	9,1	52	18,2	115	40,2	88	30,8
	pro10	4,36	,691	1	,3	1	,3	26	9,1	123	43	135	47,2
	pro11	4,24	,777	2	,7	5	1,7	33	11,5	128	44,8	118	41,3
	Toplam	4,16	,604	8	,9	32	3,7	111	12,9	366	42,6	341	39,7
Sorumluluk	pro6	4,37	,788	2	,7	8	2,8	19	6,6	109	38,1	148	51,7
	pro9	4,47	,718	1	,3	3	1	23	8	92	32,2	167	58,4
	pro13	4,65	,581	0	0	2	,7	10	3,5	72	25,2	202	70,6
	Toplam	4,50	,529	3	0,5	13	1,5	52	6,03	273	31,8	517	60,2
Mesleki Duyarlılık	pro12	4,43	,696	0	0	5	1,7	19	6,6	109	38,1	153	53,5
	pro14	4,17	,856	1	,3	11	3,8	45	15,7	109	38,1	120	42
	pro15	4,27	,859	3	1	6	2,1	41	14,3	97	33,9	139	48,6
	pro16	3,84	,961	6	2,1	20	7	63	22	123	43	74	25,9
	Toplam	4,17	,606	10	0,85	42	3,65	168	14,6	438	38,3	486	42,5
Ahlak ve Etik Davranış	pro17	4,36	,731	1	,3	6	2,1	19	6,6	122	42,7	138	48,3
	pro19	4,51	,647	0	0	2	,7	18	6,3	99	34,6	167	58,4
	pro20	4,53	,673	1	,3	3	1	14	4,9	93	32,5	175	61,2
	pro21	4,55	,765	3	1	5	1,7	15	5,2	73	25,5	190	66,4
	Toplam	4,48	,549	5	0,4	16	1,4	66	5,7	387	33,8	670	58,6
Genel Toplam		4,37	,412	28	0,6	109	2,3	424	8,8	1655	35,9	2415	52,3

(1= Hiçbir Zaman, 2= Nadiren, 3= Ara Sıra, 4= Çok Sık, 5= Her Zaman)

2.5.4. Yaşam Doyumunu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu kısımda yaşam doyumunu ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ayrıca ölçekteki ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.4.1. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla 5 maddelik ölçeğin ilk aşamada içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Yaşam doyumu ölçeğine ait maddelerin iç tutarlılıkları ve homojenliğini ifade eden Cronbach alpha katsayısına yönelik bulgular Tablo 2.22’de yer almaktadır. Araştırma yöntemine uygun şekilde ölçeğe ilişkin güvenilirlik derecesi ve tek tek maddelerin incelenmesine yönelik sonuçları da Tablo 2.22’de sunulmuştur.

Tablo 2.22’de maddelere ilişkin değerler incelendiği takdirde hiçbir maddeye ilişkin toplam puan korelasyonunun 0,30’dan düşük olmadığı görülmektedir. Bu sebeple ölçeğe ilişkin herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Ayrıca tabloda verilen değerler doğrultusunda herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısında önemli sayılabilecek bir değişiklik yaşanmayacağı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği 0,842 bulunmuştur. Bu durumda ölçekte yer alan 5 maddenin birbiri ile uyumlu olduğu ve ölçeğin güvenilirliğini sağlama açısından yeterli olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo 2.22. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
yd1	12,1399	13,026	,574	,829
yd2	12,5629	12,317	,671	,803
yd3	11,9755	12,452	,688	,799
yd4	11,9965	12,481	,668	,804
yd5	12,6399	12,344	,635	,813

2.5.4.2. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi neticesinde ölçekten herhangi bir madde çıkarılmadığından öncelikle yaşam doyumu ölçeğinin literatüre göre önceden belirlenmiş geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş faktör yapısına (Diener ve diğ., 1985) uyumunu ortaya koymak amacıyla verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İlk

olarak yaşam doyumu ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenmiştir. Modelden elde edilen regresyon yükleri incelendiğinde maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

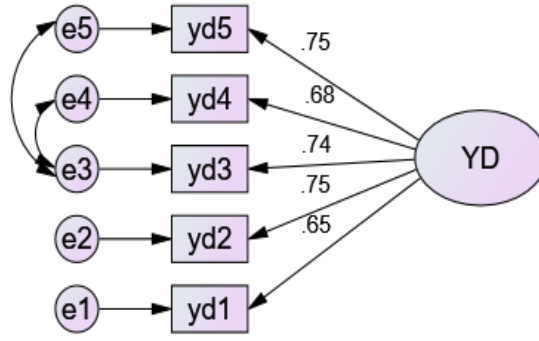
Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 5 maddeden oluşan işe angaje olma ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri 0,65 ile 0,75 arasında değişmektedir. Ölçeğe ilişkin faktör yapısını ifade eden model ve modelde yer alan maddelerin faktör yükleri şekil 2.11'de verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçekte kullanılan tüm maddeler -1,5 ile 1,5 aralığında bir değere sahip olduğundan ölçeğin normal dağılıma uygun olduğuna karar verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yd3 ile yd4 ve yd3 ile yd5 kodlu maddeler arasında modifikasyon yapıldığı takdirde model test ve uyum değerlerinin artacağı tespit edilmiştir. Söz konusu maddeler arasında yapılan modifikasyonun ardından doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test değerleri Tablo 2.23'de gösterilmektedir.

Tablo 2.23. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	2,350	Kabul edilebilir
GIF	,991	İyi
AGIF	,954	İyi
NFI	,988	İyi
IFI	,993	İyi
TLI	,976	İyi
CIF	,993	İyi
RMSEA	,069	Kabul edilebilir
SRMR	,022	İyi

Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizine ait model test ve uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer alması ölçeğin bu haliyle kullanılabilirliğini göstermektedir.



Şekil 2.11. Yaşam Doyumunu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

2.5.4.3. Yaşam Doyumunu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2.24’de yaşam doyumunu ölçeğine ilişkin ifadelerle ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans dağılımları gösterilmiştir. Tablo 2.24 incelendiğinde yaşam doyumunu ölçeğine ait genel ortalamanın 3,06 olduğu görülmektedir. Ölçeğe ilişkin maddelerden yd3 kodlu maddenin ortalaması diğer maddelere oranla daha yüksektir (3,35). “Hayatımdan memnunum” ifadesine (yd3) araştırmaya katılan hemşirelerin %41,3’ü “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Ölçeğe ilişkin bu veriler ışığında araştırmaya katılan hemşirelerin önemli bir kısmının genel olarak hayatından memnun olduğu yorumu yapılabilecektir.

Tablo 2.24. Yaşam Doyumunu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yaşam Doyumunu	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
yd1	3,18	1,10	24	8,4	56	19,6	72	25,2	110	38,5	24	9,4
yd2	2,76	1,11	46	16,1	70	24,5	86	30,1	73	25,5	11	3,8
yd3	3,35	1,07	16	5,6	51	17,8	68	23,8	118	41,3	33	11,5
yd4	3,33	1,09	19	6,6	50	17,5	65	22,7	121	42,3	21	10,8
yd5	2,68	1,15	50	17,5	79	27,6	86	30,1	52	18,2	19	6,6
Genel Toplam	3,06	,867	155	10,8	306	21,4	377	26,4	474	33,2	108	8,4

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

2.6. HİPOTEZ TESTLERİ

Araştırmaya temel oluşturan hipotezleri test etmek ve psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunun ve alt boyutlarının arasında nasıl bir ilişki olabileceğini belirlemek için öncelikle korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizinde amaç iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve derecesini belirlemektir. Değişkenler arasında bir ilişki varsa “r” harfi ile gösterilen korelasyon katsayısı - 1 ile + 1 arasında bir değer alır. Burada ilişkinin yönünü “r”nin işareti, derecesini ise katsayının büyüklüğü belirler. Eksi değerler bir değişken artarken diğerinin azaldığını, artı değerler ise her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalış gösterdiğini ifade etmektedir (Köksal, 1994: 377).

Tablo 2.25’de psikolojik iklim boyutları (destekleyici yönetim, katkı ve tanıma, samimi davranış sergileyebilme, öz anlatım ve rol belirginliği), psikolojik sermaye boyutları (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık), işe angaje olma (dinçlik, adanmışlık, benimseme), profesyonellik boyutları (özgecilik, güven, sorumluluk, mesleki duyarlılık, ahlaki ve etik davranış) ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları verilmektedir. Tablo incelendiği takdirde psikolojik iklimin psikolojik sermaye ($r= ,536$), işe angaje olma ($r= ,448$), profesyonellik ($r= ,306$) ve yaşam doyumunu ($r= ,403$) ile arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı şekilde psikolojik sermaye ile işe angaje olma ($r= ,584$), profesyonellik ($r= ,368$) ve yaşam doyumunu ($r= ,404$) arasındaki ilişki de 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlüdür.

Psikolojik iklime ilişkin destekleyici yönetim boyutunun psikolojik sermaye boyutları olan öz yeterlilik ($r= ,453$), iyimserlik ($r= ,452$), umut ($r= ,454$) ve psikolojik dayanıklılıkla ($r= ,431$) arasında 0,99 önem düzeyinde ve olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Destekleyici yönetimin işe angaje olma değişkenine ilişkin boyutlarla da arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki vardır. Destekleyici yönetimin adanmışlıkla arasındaki ilişki ($r= ,388$) dinçlik ($r= ,334$) ve benimsemeyle ($r= ,377$) arasındaki ilişkiye nazaran daha güçlüdür. Aynı şekilde destekleyici yönetim ve yaşam doyumunu arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki ($r= ,395$) tespit edilmiştir. Destekleyici yönetim ile profesyonellik boyutlarından sorumlulukla ahlaki ve etik davranış arasında 0,99 önem düzeyinde, güvenirlilik ile arasında 0,95 önem düzeyinde

olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak destekleyici yönetim ile mesleki duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Psikolojik iklime ilişkin katkı ve tanıma boyutunun öz yeterlilik ($r= ,453$), iyimserlik ($r= ,452$), umut ($r= ,453$) ve psikolojik dayanıklılık ($r= ,431$) faktörleri ile arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki söz konusudur. Aynı şekilde katkı ve tanıma faktörü ile işe angaje olma faktörleri arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak söz konusu faktörün dinçlikle ($r= ,347$) olan ilişkisi diğer iki faktöre nazaran daha fazladır. Katkı ve tanıma faktörünün yaşam doyumu ile arasında da 0,99 önem düzeyinde olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Profesyonelliğe ilişkin faktörlerinden özgecilik ve mesleki duyarlılık ile arasında 0,95 önem düzeyinde olumlu bir ilişki varken güvenilirlik ve sorumluluk boyutları ile arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik iklime ilişkin diğer bir faktör olan samimi davranış sergileyebilme ile öz yeterlilik ($r= ,156$), iyimserlik ($r= ,222$), umut ($r= ,240$), psikolojik dayanıklılık ($r= ,208$), dinçlik ($r= ,189$), adanmışlık ($r= ,276$), benimseme ($r= ,231$) ve yaşam doyumu ($r= ,250$) arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Samimi davranış sergileyebilme ile profesyonellik faktörleri arasında da 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak söz konusu faktör ile ahlaki ve etik davranış ($r= ,701$) faktörü arasında diğer faktörlere nazaran daha güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Öz anlatım boyutu ile öz yeterlilik ($r= ,327$), iyimserlik ($r= ,264$), umut ($r= ,233$), psikolojik dayanıklılık ($r= ,258$), dinçlik ($r= ,237$), adanmışlık ($r= ,206$), benimseme ($r= ,257$), özgecilik ($r= ,156$), güvenilirlik ($r= ,165$), sorumluluk ($r= ,179$), mesleki duyarlılık ($r= ,259$), ahlaki ve etik davranış ($r= ,261$) ve son olarak yaşam doyumu ($r= ,189$) arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik iklimin son boyutu olan rol belirsizliği ile öz yeterlilik ($r= ,369$), iyimserlik ($r= ,372$), umut ($r= ,330$), psikolojik dayanıklılık ($r= ,303$) arasında 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Test sonuçlarına göre rol belirsizliği ile iyimserlik arasındaki ilişki diğer psikolojik sermaye faktörlerine nazaran daha güçlü bir ilişkidir. Rol belirsizliği ile dinçlik ($r= ,237$), adanmışlık ($r= ,206$), benimseme ($r= ,257$) ve yaşam doyumu arasında da benzer şekilde 0,99 önem düzeyinde olumlu yönlü bir ilişki saptanmıştır. Son olarak rol belirsizliğinin profesyonellik faktörleri ile ilişkisi

incelendiğinde en güçlü ilişkinin ahlaki ve etik davranışla arasındaki ilişki olduğu tespit edilmiştir. Rol belirsizliği ile mesleki duyarlılıkla ($r= ,149$; $0,95$ önem düzeyinde) arasındaki ilişkinin diğer faktörlere nazaran daha düşük olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye alt boyutlarının yaşam doyumu, işe angaje olma ve profesyonellik alt boyutları ile arasındaki ilişkiye yönelik bulgular söz konusu ilişkilerin, $0,99$ önem düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre öz yeterlilik ile dinçlik ($r= ,342$), adanmışlık ($r= ,339$), benimseme ($r= ,415$), özgecilik ($r= ,211$), güvenilirlik ($r= ,302$), sorumluluk ($r= ,205$), mesleki duyarlılık ($r= ,178$), ahlaki ve etik davranış ($r= ,225$) ve son olarak yaşam doyumu ($r= ,284$) arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sonuçlar doğrultusunda öz yeterliliğin benimseme ile arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu söylenebilir.

İyimserlik ile dinçlik ($r= ,481$), adanmışlık ($r= ,514$), benimseme ($r= ,374$), özgecilik ($r= ,172$), güvenilirlik ($r= ,271$), sorumluluk ($r= ,168$), mesleki duyarlılık ($r= ,233$), ahlaki ve etik davranış ($r= ,247$) ve yaşam doyumu ($r= ,427$) arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlara göre iyimserliğin işe angaje olmaya ilişkin alt boyutlar ile ilişkilerinin profesyonellik alt boyutları ile olan ilişkisine nazaran daha güçlü olduğu ancak en güçlü ilişkinin dinçlikle arasındaki ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Umut ile dinçlik ($r= ,510$), adanmışlık ($r= ,574$), benimseme ($r= ,471$), özgecilik ($r= ,186$), güvenilirlik ($r= ,302$), sorumluluk ($r= ,251$), mesleki duyarlılık ($r= ,235$), ahlaki ve etik davranış ($r= ,274$) ve yaşam doyumu ($r= ,397$) arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak umut ile adanmışlık arasındaki ilişki diğerlerine nazaran daha güçlüdür.

Psikolojik dayanıklılık ile dinçlik ($r= ,334$), adanmışlık ($r= ,388$), benimseme ($r= ,377$), özgecilik ($r= ,168$), güvenilirlik ($r= ,296$), sorumluluk ($r= ,165$), mesleki duyarlılık ($r= ,230$), ahlaki ve etik davranış ($r= ,288$) ve yaşam doyumu ($r= ,275$) arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 2.25. Korelasyon Analizi

	ÖY	İY	UM	PD	DNÇ	ADN	BNS	Ö	G	S	MD	AED	YD	DY	KT	SD	ÖA	RB	PİT	PST	ANGT	PROT
ÖY	1																					
İY	,621**	1																				
UM	,561**	,725**	1																			
PD	,616**	,669**	,769**	1																		
DNÇ	,342**	,481**	,510**	,334**	1																	
ADN	,339**	,514**	,574**	,388**	,689**	1																
BNS	,415**	,374**	,471**	,377**	,493**	,568**	1															
Ö	,211**	,172**	,186**	,168**	,102	,146*	,152**	1														
G	,302**	,271**	,302**	,296**	,156**	,246**	,210**	,352**	1													
S	,205**	,168**	,251**	,165**	,208**	,278**	,282**	,313**	,458**	1												
MD	,178**	,233**	,235**	,230**	,213**	,213**	,270**	,177**	,525**	,485**	1											
AED	,225**	,247**	,274**	,288**	,270**	,319**	,296**	,239**	,481**	,522**	,553**	1										
YD	,284**	,427**	,397**	,275**	,506**	,443**	,266**	,157**	,166**	,112	,163**	,178**	1									
DY	,249**	,341**	,283**	,251**	,331**	,320**	,218**	,213**	,130*	,163**	,108	,197**	,395**	1								
KT	,453**	,452**	,454**	,431**	,347**	,309**	,286**	,143*	,197**	,186**	,137*	,170**	,358**	,551**	1							
SD	,156**	,222**	,240**	,208**	,189**	,276**	,231**	,199**	,407**	,358**	,461**	,701**	,250**	,143*	,147*	1						
ÖA	,327**	,264**	,233**	,258**	,237**	,206**	,257**	,156**	,165**	,179**	,259**	,261**	,189**	,245**	,351**	,236**	1					
RB	,369**	,372**	,330**	,303**	,342**	,260**	,320**	,207**	,210**	,217**	,149*	,255**	,209**	,573**	,536**	,230**	,238**	1				
PİT	,466**	,494**	,462**	,430**	,420**	,388**	,336**	,204**	,218**	,226**	,193**	,275**	,403**	,795**	,885**	,230**	,440**	,731**	1			
PST	,801**	,881**	,887**	,883**	,486**	,529**	,473**	,212**	,338**	,227**	,254**	,293**	,404**	,327**	,518**	,241**	,311**	,397**	,536**	1		
ANGT	,431**	,536**	,610**	,432**	,848**	,887**	,814**	,158**	,241**	,303**	,274**	,347**	,474**	,340**	,369**	,274**	,275**	,361**	,448**	,584**	1	
PROT	,308**	,302**	,344**	,317**	,260**	,379**	,332**	,555**	,786**	,755**	,766**	,767**	,214**	,220**	,229**	,586**	,281**	,283**	,306**	,368**	,365**	1

* p<0,05, **p<0,01

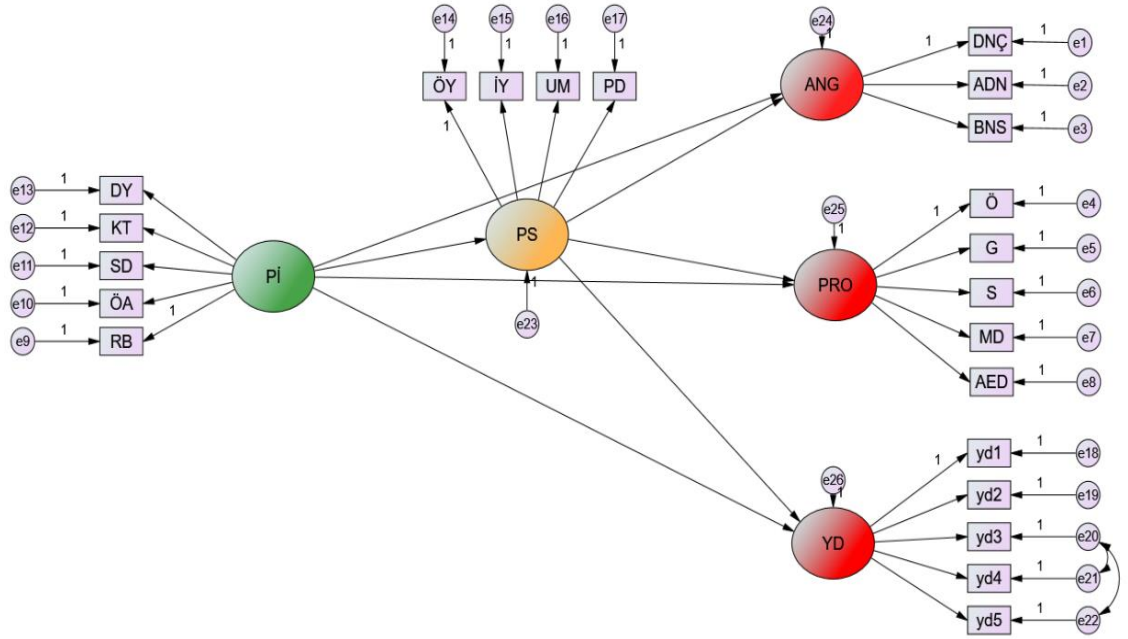
2.6.1. Yapısal Denklik Modelinin Analizi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Belirlemesi

Yapısal denklik modellerinin analizi, araştırma modelinde yer alan değişkenlerin kuramsal açıdan uyumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ağına sahip olup olmadıklarının tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle, araştırmanın yapısal modeli ve eşitliklerinin kuramsal çerçeveye uygun bir şekilde belirlenmesinin ardından yapısal model AMOS programı aracılığıyla test edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde modelin geçerliliğine, uyum iyiliği istatistikleri dikkate alınarak karar verilmiştir. Geçerliliği ortaya konulan yapısal modele ilişkin değişkenler arası ilişkilerin varlığı ve geçerliliği test edilerek değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler ortaya konmuştur.

2.6.1.1 Yapısal Modelin Belirlenmesi

Araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin kuramsal alt yapı doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri, geçerliliği sınanmış ölçekler aracılığı ile araştırma modeline uygulanarak test edilmiştir. Modelde psikolojik iklim tek dışsal (egzojen) değişken olarak yer almaktadır. Psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu ise modelin içsel (endojen) değişkenleri teşkil etmektedir. Psikolojik sermaye kuramsal çerçeve doğrultusunda aracı değişken olarak modele eklenmiştir.

Literatüre uygun şekilde psikolojik iklim ve profesyonellik beş alt boyuttan, psikolojik sermaye dört boyuttan, işe angaje olma üç boyuttan ve yaşam doyumu tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmaya ilişkin yapısal model Şekil 2.12’de verilmektedir.



Şekil 2.12. Araştırmanın Yapısal Modeli

Pİ: Psikolojik iklim, DY: Destekleyici yönetim, KT: Katkı ve tanıma, SD: Samimi davranabilme, ÖA: Özanlatım, RB: Rol belirginliği, PS: Psikolojik sermaye, ÖY: Öz yeterlilik, İY: İyimserlik, UM: Umut, PD: Psikolojik dayanıklılık, ANG: İşe angaje olma, DNC: Dinçlik, ADN: Adanmışlık, BNS: Benimseme, PRO: Profesyonellik, Ö: Özgecilik, G: Güvenirlilik, S: Sorumluluk, MD: Mesleki duyarlılık, AED: Ahlaki ve etik davranış, YD: Yaşam doyumu, ...e: ilgili değişkenin hata varyansını ifade etmektedir.

Şekil 2.12’de yer alan elipsler örtük değişkenleri (araştırma değişkenleri), dikdörtgenler gözlenen değişkenleri ve tek yönlü oklar bir değişkenin bir başka değişkene etkisini ifade ederken çift yönlü oklar değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir.

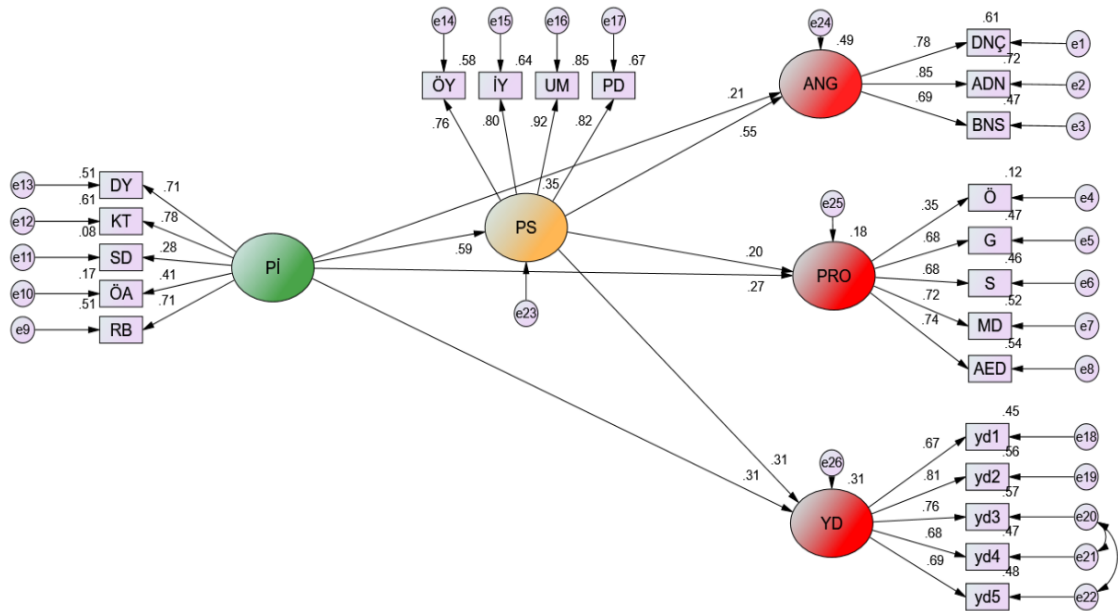
2.6.1.2. Yapısal Modelin Analizi

Araştırmaya konu olan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modelinden faydalanılmıştır. Bu amaçla kuramsal çerçeve doğrultusunda önceden belirlenmiş araştırmanın yapısal

modeli AMOS programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Yapısal modelin geçerliliğini belirlemek amacıyla uyum indeksi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmaya ilişkin hipotezler doğrultusunda değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin anlamlılıkları incelenmiştir. Değişkenler arasındaki dolaylı ilişkileri tespit edebilmek için öncelikle Baron ve Kenny'in (1994) dört aşamalı yöntemi kullanılmış ve analiz sonucuna göre kısmi ya da tam aracılık kararı verilmiştir. Daha sonra aracı etkiden söz edebilmesi için eksojen (mediator değişken vasıtasıyla) endojen değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bootstrap yönteminden yararlanılmıştır. Bootstrap yönteminin uygulanışı sırasında örneklem 1000 değerinde arttırılmış, güven aralıkları %95 seviyesinde tutulmuş ve bootfaktör değeri 1 olarak alınmıştır.

Analizin ilk adımında aracı değişken modelden çıkarılarak bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha sonra aracı değişken modele dahil edilerek bootstrap yöntemiyle aracı değişkenlerin etkileri ve anlam düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 2.13. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları

Yapısal modelin test edilmesiyle elde edilen uyum indeksi sonuçlarını Tablo 2.26'da verilmektedir. Tablodaki veriler incelendiği takdirde elde edilen uyum indeksi sonuçlarının belirlenen referans aralıklarında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle söz konusu araştırma modelinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.26. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	2,108	Kabul edilebilir
GIF	,888	Kabul edilebilir
AGFI	,853	Kabul edilebilir
IFI	,928	Kabul edilebilir
TLI	,913	Kabul edilebilir
CIF	,928	Kabul edilebilir
RMSEA	,062	Kabul edilebilir
SRMR	,065	Kabul edilebilir

2.6.1.3. Yapısal Modele İlişkin Değişkenler Arasındaki İlişkilerin ve Aracılık Rollerinin Belirlenmesi

Araştırma hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz neticesinde elde edilen modele ilişkin kestirim değerleri Tablo 2.27'de yer almaktadır. Tablodaki veriler doğrultusunda psikolojik iklimin psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ile arasında $p<0,001$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik iklim ile işe angaje olma ve profesyonellik arasında ise $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma modelinde aracı değişken olarak alınan psikolojik sermayenin profesyonellikle arasında $p<0,01$ önem düzeyinde, yaşam doyumu ve işe angaje olma ile arasında $p<0,001$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 2.27. Yapısal Modelin Kestirim Sonuçları ve Modelden Elde Edilen Eşitlikler İle Etki Değerlerinin Açıklayıcılığı

Hipotez no	endojen	etki	eksojen	Std. β	Std. Hata	X ² (CR)	p
H ₁	PS	<---	Pİ	.590	,050	7,830	***
H ₂	ANG	<---	Pİ	.213	,069	7,279	**
H ₃	PRO	<---	Pİ	.267	,026	3,847	**
H ₄	YD	<---	Pİ	.306	,082	6,163	***
H ₅	ANG	<---	PS	.553	,108	6,994	***
H ₆	PRO	<---	PS	.204	,029	2,654	**
H ₇	YD	<---	PS	.314	,131	3,676	***
Modelden elde edilen yapısal eşitlikler					% Açıklayıcılık (R ²)		
PS=.59*Pİ					35		
ANG=,55*PS+,21*Pİ					49		
PRO=,27*Pİ+,20*PS					18		
YD=,31*Pİ+,31*PS					31		

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Tablo 2.27’de modelden elde edilen yapısal eşitlikler ve açıklayıcılık oranlarına da yer verilmektedir. Tabloda yer alan veriler göre sadece psikolojik iklim değişkeni tarafından açıklanan psikolojik sermaye bu modelle %35 oranında açıklanabilmektedir. Psikolojik iklime ait standart beta katsayısı (.59) doğrultusunda psikolojik iklim artırıldığında psikolojik sermaye de artacaktır.

Modelde psikolojik sermaye ve psikolojik iklim değişkenleri tarafından etkilenen işe angaje olma değişkeni bu modelle %49 oranında açıklanabilmektedir. Psikolojik sermayeye (.55) ve psikolojik iklime (.21) ilişkin standart beta katsayıları oranında her iki değişkenin artırılması durumunda işe angaje olma değişkeninde de bir artış yaşanacaktır.

Psikolojik iklim ve psikolojik sermaye tarafından etkilenen profesyonellik değişkeni ise söz konusu modelde %18 oranında açıklanmıştır. Kendisini etkileyen değişkenlerin standart beta katsayıları oranında bu değişkenlerde herhangi bir artışın profesyonelliği de etkileyeceği görülmektedir.

Son olarak yaşam doyumu modelde % 31 oranında açıklanmıştır. Aynı şekilde kendisini etkileyen psikolojik iklim (.31) ve psikolojik sermaye (.31) değişkenlerindeki herhangi bir değişim yaşam doyumunu değişkenlerin standart beta katsayıları doğrultusunda etkileyecektir.

Yukarıdaki veriler ışığında modele ait değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik araştırma hipotezleri şu şekilde değerlendirilmiştir:

H₁: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklim düzeyi psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Olumlu psikolojik iklimin hemşirelerin psikolojik sermayesini olumlu ve anlamlı açıdan ($.590$; $p < 0,001$) etkilediğine ilişkin analiz çıktıları Tablo 2.27 ve 2.28’de sunulmuştur. Dolayısıyla H₁ hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin hastanede algıladıkları olumlu psikolojik iklimin psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilediğini bir başka deyişle iş ortamında ne kadar olumlu bir iklim olduğuna inanırlarsa, psikolojik sermayelerinin de o ölçüde artacağı ifade edilebilir. Hemşirelik sürekli yüz yüze iletişimin, duygusal emeğin ve yoğun çalışma saatlerinin hakim olduğu bir meslek olmasının yanı sıra sağlık sektörünün bir parçası olduğundan aynı zamanda toplumsal bir beklenti ve baskıyı da içeren bir meslektir. Söz konusu mesleki koşullar göz önünde bulundurulduğunda stresin kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Bu bakımdan hemşirenin çalıştığı kurumdaki iklimin kendi algıladığı kısmı davranışlarında ve genel psikolojik durumda belirleyici olacaktır. Araştırma sonuçları da göstermektedir ki ortamda olumlu bir iklimin algılanması hemşirelerin psikolojik kaynaklarının zenginleşmesinde etkili olacaktır.

H₂: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklim düzeyi işlerine angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 2.27 ve 2.28’ de yer alan veriler neticesinde hemşirelerin olumlu psikolojik iklimin algılarının, işlerine angaje olmalarında anlamlı ve olumlu yönlü ($.213$; $p < 0,01$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte EK-11’de verilen analiz sonuçları, psikolojik iklimin işe angaje olma üzerinde doğrudan etkisinin de anlamlı ($.555$; $p < 0,001$) olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H₂ hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine angaje olmalarında, işlerine tam anlamıyla kendilerini verip bağlanmalarında, iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin etkisinin olduğu söylenebilecektir. İşe angaje olma kavramı çalışanın işi ile arasındaki psikolojik ve duygusal bağa vurgu yapmaktadır. Bu bakımdan çalışanın işine karşı oluşturduğu söz konusu bu bağ ortamdaki psikolojik faktörlerden etkilenecektir. Hemşirelik mesleğinin zorlu ve stresli koşulları göz önünde

bulundurulduğunda iş ortamındaki olumlu bir psikolojik iklimin varlığının hissedilmesi bahsi geçen zorlu koşulların atlatılmasında ve işlerine karşı olumlu bir bağ geliştirmelerinde etkili olacağı araştırma sonuçları tarafından teoriye paralel şekilde desteklenmiştir.

H₃: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklim düzeyi mesleki profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 2.27 ve 2.28 incelendiği takdirde psikolojik iklimin profesyonelliği olumlu ve anlamlı ($,267$; $p<0,01$) bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte EK-11'de verilen analiz sonuçları, psikolojik iklimin profesyonellik üzerinde doğrudan etkisinin de anlamlı ($,396$; $p<0,001$) olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H₃ hipotezi desteklenmektedir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin kendilerini profesyonel olarak tanımlamalarında çalışma ortamında algıladıkları psikolojik iklimin etkisi olduğu söylenebilecektir. Profesyonellik çalışanın mesleğini yerine getirirken ahlaki ve etik kurallar doğrultusunda hareket etmesini, sorumluluklarının bilincinde olmasını, her daim güvenilir bir duruş sergilemesini, mesleki duyarlılıklara sahip olmasını ve özgeciliği gerektirmektedir. Bu nitelikler her ne kadar bireye özgü gibi görünse de aslında toplumun bireye aktardığı değerlerin etkisinde gelişmektedir. Bu nedenle çalışanın kendini profesyonel olarak tanımlayabilmesi için sahip olması gereken niteliklerin temelinde yatan toplumsal değer ve tutumların bilincinde olması gerekmektedir. Bu değerlerin olumlu yollarla olumlu bir ortamda vurgulanması bireyin söz konusu tutum ve değerlere olumlu yaklaşmasını sağlayabilecektir. Araştırmaya ilişkin sonuçlarda bu doğrultuda hemşirelerin profesyonel bir duruş sergilemelerken çalıştıkları hastanenin psikolojik ikliminden etkilendiklerini göstermektedir.

H₄: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklim düzeyi yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik iklim ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye yönelik veriler Tablo 2.27 ve 2.28'de sunulmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kurumda algıladıkları psikolojik iklim yaşam tatminlerini anlamlı ($,306$; $p<0,001$) bir şekilde etkilemektedir. Bununla birlikte EK-11'de verilen analiz sonuçları, psikolojik iklimin yaşam doyumu üzerinde doğrudan etkisinin de anlamlı ($,502$; $p<0,001$) olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H₄ desteklenmektedir. Yaşam doyumu bireyin sahip olduğu yaşamıyla ilgili

genel tatmin düzeyini ifade etmektedir. Bireyin yaşam doyumunun yüksek veya düşük oluşu özel hayatı, sosyal hayatı ve iş hayatıyla gibi faktörlerle yakından ilişkilidir. Yetişkinlerin hayatlarını devam ettirebilmesi için çalışması gerekmekte ve gündelik yaşamlarının büyük kısmı iş yerinde geçmektedir. Bu bakımdan iş yerindeki tatmin ve mutluluk dereceleri doğal olarak özel ve sosyal hayatlarını ve yaşamlarına ilişkin genel tatmin düzeylerini etkileyebilecektir. Bireyin iş ortamında psikolojik iklimi olumlu bir yönde algılaması olumlu davranışların ve olumlu duyguların ortaya çıkmasında yardımcı olabilecektir. Araştırmaya ilişkin veriler de benzer şekilde hemşirelerin görev yaptıkları kurumdaki algıladıkları psikolojik iklimin genel yaşam doyumlarını artırdığını göstermektedir.

H₅: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi işlerine angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 2.27 ve 2.28'deki veriler araştırmaya katılan hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi ile işlerine angaje olmaları arasında olumlu yönlü ve anlamlı ($.553$; $p < 0,001$) bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla H₅ desteklenmektedir. Bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık kaynaklarından oluşmaktadır. Söz konusu kişisel kaynakların zenginliği, bireye çeşitli hedefler koymasında, o hedeflere odaklanıp başaracağına inanmasında ve karşılaşıacağı sorunların yılmadan üstesinden gelebilmesinde yardımcı olacaktır. Bu bakımdan çalışanın işini benimsemesi, işine kendini adanması ve psikolojik açıdan dinç hissedebilmesinde sahip olduğu psikolojik kaynaklar etkili olabilecektir. Araştırmaya ilişkin veriler de bu görüş doğrultusunda hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin işe angaje olma düzeylerini etkilediğini göstermektedir.

H₆: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi mesleki profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik sermaye ve profesyonellik arasındaki ilişkiyi gösteren veriler Tablo 2.27 ve 2.28'de verilmektedir. Verilere göre araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermayeleri profesyonellik düzeylerini olumlu yönde ve anlamlı ($.204$; $p < 0,01$) bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H₆ hipotezi desteklenmektedir. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermayelerini oluşturan kişisel kaynaklarının

artması durumunda profesyonelliklerinin de artacağı söylenebilecektir. Profesyonellik bireyin işe yönelik teknik bilgi ve becerisi ile işinin gerektirdiği tutum ve davranışlarını psikolojik kaynaklarıyla desteklediği bir süreci ifade etmektedir. Çünkü çalışandan beklenen profesyonel davranışlardan en önemlileri ahlaki ve etik davranış, özgeci davranış, mesleki duyarlılık ve sorumluk sahibi olmasıdır. Söz konusu bu davranışlar ise bireyin psikolojik kaynaklarından beslenecektir. Bu bakımdan bireyin psikolojik sermayesinin profesyonelliği üzerinde etkili olabileceği yorumu yapılabilecektir. Araştırmaya ilişkin analiz sonuçları da bu görüşü destekler niteliktedir.

H₇: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 2.27 ve 2.28'deki verilere göre araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermayelerinin yaşam doyumları üzerinde olumlu ve anlamlı ($,314; p < 0,001$) bir etkisi olduğu tespit edilerek H₇ desteklenmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin zenginleştikçe yaşamları ile ilgili genel tatminlerinin de artacağı söylenebilecektir. Bireyin sahip olduğu kişisel kaynaklar hayata karşı duruşunu belirleyecek niteliktedir. Bireyin hiç olmaz dediği anda umut etmesi, iyimser bir tutum takınması hayata karşı olumlu bir tavır takınması açısından önemlidir. Yine herhangi bir olumsuzluk veya başarısızlıkla karşılaşan bireyin vazgeçmemesi güçlü durması ve yeniden denemeye çalışmasında öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın rolü olacaktır. Tüm bu açılardan değerlendirildiğinde bireyin kendi yaşamını olumlu değerlendirmesi için gerekli olan olumlu bakış açısının psikolojik sermayesi ile sağlanabileceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Araştırma sonuçları da üzerinde durulan görüşe paralel niteliktedir.

Araştırma değişkenlerinin birbirleri ile doğrudan ilişkilerinin incelenmesinin ardından dolaylı ilişkilerin incelenmesi için gerçekleştirilen analiz yöntemleri ve sonuçları aşağıda verilmiştir:

Yapısal modele ilişkin aracılık rollerinin açıklanabilmesi amacıyla öncelikle, AMOS programına ait bootstrap çıktısında yer alan standardize edilmiş dolaylı etkilere ilişkin matrisin değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak söz konusu değerlendirmeyi yapmadan önce standardize edilmiş toplam etkilerin (EK-4) ve standardize edilmiş doğrudan etkilerin (EK-5) istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı incelenmelidir. İlgili

veriler incelendiğinde tüm standardize toplam ve doğrudan etkilere ilişkin bootstrap standart hata değerlerinin ve %95 anlamlılık düzeyindeki güven aralığı değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Modeldeki aracılık ilişkilerinin ve geçerliliklerinin belirlenebilmesi açısından incelenen standardize edilmiş dolaylı ilişkilere (EK-6) ait matris de incelenerek dolaylı etkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca dolaylı ve doğrudan etkilere ilişkin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarının bulunduğu tablolarda incelenerek (EK-7 ve EK-8) sıfır değerinin olduğu herhangi bir aralığın olmadığı sonucuna ulaşılarak söz konusu etkilerin hiçbirinin %95 anlamlılık düzeyinde sıfıra eşit olmayacağı ortaya konmuştur. Modeli oluşturan değişkenlere ilişkin yukarıda bahsi geçen matrislerde yer alan standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin faktör yükleri Tablo 2. 28’de gösterilmektedir.

Tablo 2.28. Yapısal Modele İlişkin Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

Değişkenler	Etkiler	Pİ	PS	ANG	PRO	YD
PS	Doğrudan	,590	,000	,000	,000	,000
	Dolaylı	,000	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,590	,000	,000	,000	,000
ANG	Doğrudan	,213	,553	,000	,000	,000
	Dolaylı	,327	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,540	,553	,000	,000	,000
PRO	Doğrudan	,267	,204	,000	,000	,000
	Dolaylı	,120	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,387	,204	,000	,000	,000
YD	Doğrudan	,306	,314	,000	,000	,000
	Dolaylı	,185	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,492	,314	,000	,000	,000

Değişkenler arasındaki dolaylı ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla Baron ve Kenny’in (1994) dört adımlı yaklaşımı kullanılmıştır. Baron ve Kenny’in (1994) yaklaşımı doğrultusunda aracılık testi için ilk adımda araştırma modelindeki bağımsız değişkeninin (psikolojik iklim) aracı değişkeni (psikolojik sermaye) anlamlı bir şekilde etkilemesi şartı sağlanmıştır (EK-9). İkinci adımda aracı değişkenin araştırma modelinde yer alan bağımlı değişkenleri anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (EK-10).

Üçüncü adımda ise araştırma modelindeki bağımsız değişkeninin (psikolojik iklim) aracı değişken (psikolojik sermaye) olmaksızın bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla psikolojik sermaye yapısal modelden çıkarılarak model tekrar test edilmiştir (EK-11). Tablo 2.29'daki verilere göre psikolojik iklim işe angaje olma (,555), profesyonellik (,396) ve yaşam doyumu (,502) değişkenlerini doğrudan ve anlamlı ($p<0,001$) bir şekilde etkilemektedir.

Son adımda ise aracı değişken modele dahil edilmesi durumunda bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin anlamını kaybedip kaybetmediği (tam aracılık) ya da etkisinin azalıp azalmadığı (kısmi aracılık) incelenmiştir. Tablo 2.29'daki veriler doğrultusunda psikolojik sermayenin modele dahil edilmesi durumunda psikolojik iklimin işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin azalmakla birlikte hala anlamlı olduğu saptanmış ve bootstrap yöntemi (EK-6) kullanılarak bu etkilerin $p<0,01$ ve $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla olumlu psikolojik iklimin işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilecektir.

Tablo 2.29. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları

Hipotez No	Değişkenler Arası İlişkiler	Aracı Değişkensiz Doğrudan Etkiler (Std. β)	Aracı Değişkenli Doğrudan Etkiler (Std. β)	Baron& Kenny Yaklaşımı	Bootstrap Yöntemi ile Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı
H ₈	Pİ→ PS→ ANG	,555 P<0,001	,213 P<0,01	Kabul Kısmi Aracı	Kabul P<0,01
H ₉	Pİ→ PS→ PRO	,396 P<0,001	,267 P<0,01	Kabul Kısmi Aracı	Kabul P<0,05
H ₁₀	Pİ→ PS→ YD	,502 P<0,001	,306 P<0,001	Kabul Kısmi Aracı	Kabul P<0,01

*** $p<0,001$ ** $p<0,01$ * $p<0,05$

Aracılık etkisi ile ilgili yukarıda elde edilen bulgular doğrultusunda aracılık etkisine yönelik araştırma hipotezleri şu şekilde değerlendirilmiştir:

H₈: Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin işe angaje olmaları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.

Tablo 2.29 incelendiği takdirde psikolojik iklimin işe angaje olma üzerinde doğrudan etkisinin olumlu yönlü ve anlamlı (,555; $p<0,001$) olduğu görülmektedir. Bu

durum aracılık etkisini ölçmek için gerekli ön koşullardan ilkinin sağlandığının göstergesidir. İkinci aşamada ise modele psikolojik sermaye dahil edilerek psikolojik iklimin işe angaje olma üzerindeki etkisinin değişip değişmediği incelenmiştir. Psikolojik sermaye modele dahil edildiğinde psikolojik iklim, işe angaje olmayı hala anlamlı ($p < 0,01$) bir şekilde etkilemesine rağmen hem anlamlılık düzeyinin hem de etkisinin azaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, Baron ve Kenny yaklaşımı açısından psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü belirlenmiştir. Söz konusu aracılık rolünün anlamlı olup olmadığı ise bootstrap yöntemi ile tespit edilmiştir. Bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etkilerin anlamlılık düzeylerinin tablo halinde verildiği EK-6 incelendiği takdirde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_8 kısmen desteklenmektedir. Elde edilen bu sonuçlar ışığında araştırmaya katılan hemşirelerin algıladıkları psikolojik iklimin işe angaje olmaları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayelerinin kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilecektir. Bu bakımdan hemşirelerin iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamalarının işe angaje olmaları açısından önemli olmasının yanında psikolojik sermayelerinin daha güçlü bir belirleyici olduğu ifade edilebilir. Tablo 2.28’de yer verilen modele ilişkin yapısal eşitlikler göz önünde bulundurulduğunda da psikolojik iklimin %21’inin psikolojik sermayenin ise % 55’nin işe angaje olmayı açıkladığı görülmektedir. Bu durum işe angaje olma kavramının duygusal ve psikolojik bir süreci ifade etmesi bakımından bireyin psikolojik kaynaklarının iş ortamında hissedilen psikolojik iklim nazaran daha belirleyici olduğu yönünde yorumlanabilir.

H_9 : Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin mesleki profesyonelliklerine etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.

Tablo 2.39’da görüldüğü gibi psikolojik iklim profesyonelliği olumlu yönde doğrudan ve anlamlı ($p < 0,001$) bir şekilde etkilemektedir. Böylece aracılık testi için gerekli şartlar yerine getirildiğinden bir sonraki adımda modele psikolojik sermaye aracı değişken olarak yerleştirilmiş ve psikolojik iklimin profesyonellik üzerindeki etkisinin ne ölçüde değiştiği incelenmiştir. Psikolojik iklimin psikolojik sermaye aracılığı ile profesyonelliğe etkisi ve anlamlılığında doğrudan etkisine kıyasla bir düşüş olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Böylece, Baron ve Kenny yaklaşımı doğrultusunda psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilecektir. Ancak bu kısmi aracılık rolünün anlamlı olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bootstrap testi aracılığı

ile elde edilen EK-6'daki anlamlılık tablosu incelenmiş ve psikolojik sermayenin psikolojik iklimin profesyonelliğe etkisindeki kısmi aracı rolünün $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_9 kısmen desteklenmektedir. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerinin psikolojik iklim algılarının profesyonellik düzeylerine etkisinde psikolojik sermayelerinin aracı rolü olduğu araştırma sonuçları ile ortaya konmuştur. Çalışanın iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılaması profesyonelliği üzerinde etkilidir. Ancak çalışanın psikolojik sermayenin de hesaba katılması ile söz konusu etki azalmaktadır. Tablo 2.29'da verilen modele ilişkin yapısal eşitliklere göre psikolojik iklimin % 27, psikolojik sermayenin ise %20 oranında profesyonelliği artırdığı görülmektedir. Bu nedenle çalışanın profesyonellik düzeyinin artırılabilmesi için olumlu bir psikolojik iklimin oluşturulması kadar çalışanın psikolojik sermayesinin de artırılması gerektiği söylenebilir.

H_{10} : Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin yaşam doyumu düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.

Psikolojik iklimin, psikolojik sermaye aracılığı ile yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla öncelikle psikolojik iklimin yaşam doyumunu doğrudan etkileyip etkilemediği tespit edilmiştir. Tablo 2.29'daki analiz sonuçlarına göre psikolojik iklim yaşam doyumunu olumlu yönde, doğrudan ve anlamlı ($,502$; $p < 0,001$) bir şekilde etkilemektedir. Daha sonra modele psikolojik sermaye aracı değişken olarak eklenmiş bu durumda psikolojik iklimin yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yine Tablo 2.29'daki veriler ışığında psikolojik iklimin psikolojik sermaye aracılığı ile yaşam doyumu üzerindeki etkisinin anlamlılığını koruduğu ancak etki oranının azaldığı görülmektedir ($,306$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar doğrultusunda Baron ve Kenny yaklaşımına dayanarak psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünden bahsedilebilecektir. Ancak bu aracılık rolünün anlamlı olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bootstrap testi aracılığıyla elde edilen EK-6'daki dolaylı etkilere ilişkin veriler incelenmiş ve psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla H_{10} kısmen desteklenmiştir. Özetle araştırmaya katılan hemşirelerin algıladıkları olumlu psikolojik iklimin yaşam doyumları üzerindeki etkisinde hemşirelerin psikolojik sermayelerinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bireyin çalıştığı ortamda olumlu bir psikolojik iklim hissetmesi yaşamı ile ilgili genel

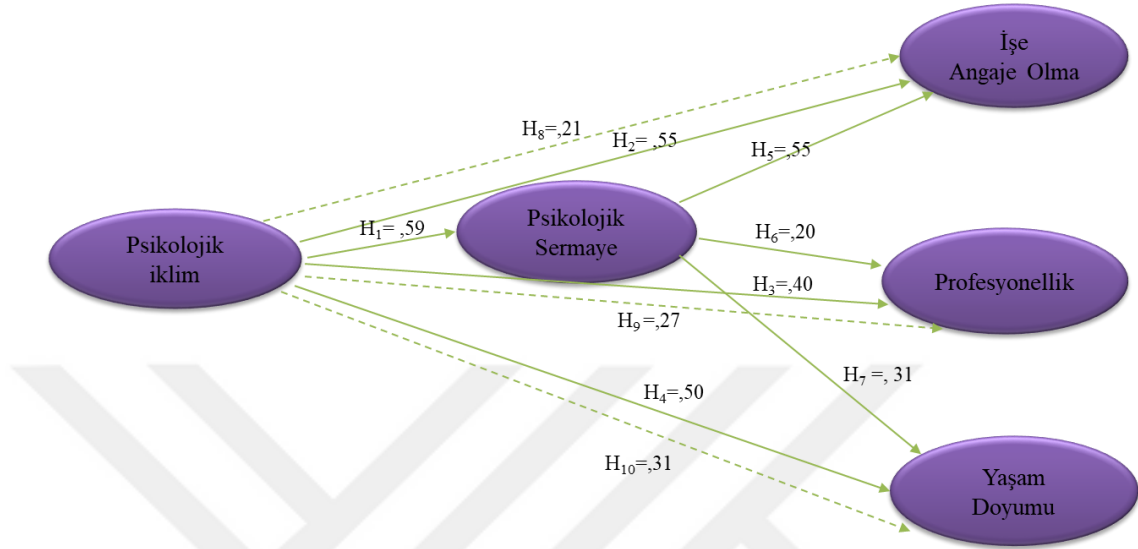
tatmin düzeyinde etkili olacaktır. Ancak bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyi de yaşam doyumunu üzerinde güçlü bir etken olduğundan bu etkiyi azaltabilecektir. Tablo 2.29’da verilen yapısal eşitlik de incelendiği taktirde yaşam doyumunu psikolojik iklimin ve psikolojik sermayenin %31’inin birlikte açıkladığı görülmektedir. Bu bakımdan hemşirelerinin yaşam doyumunu artırmayı arzu eden yönetim hem olumlu psikolojik iklim yaratması hem de çalışanlarının psikolojik sermayelerini artırmaya çalışması gerekmektedir.

Araştırma modeline ilişkin gerçekleştirilen hipotez testleri neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 2.30’da özetlenmektedir.

Tablo 2.30. Hipotez Testleri

Hipotez		Sonuç	
H ₁	Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,001	Desteklendi
H ₂	Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları işlerine angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,01	Desteklendi
H ₃	Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları mesleki profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,01	Desteklendi
H ₄	Çalışanların iş ortamında olumlu bir psikolojik iklim algılamaları yaşam doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,001	Desteklendi
H ₅	Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi işlerine angaje olma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,001	Desteklendi
H ₆	Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi mesleki profesyonellik algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,01	Desteklendi
H ₇	Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi yaşam doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.	P<0,001	Desteklendi
H ₈	Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.	P<0,01	Kısmen Desteklendi
H ₉	Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin mesleki profesyonelliklerine etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.	P<0,05	Kısmen Desteklendi
H ₁₀	Çalışanların iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin yaşam doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayeleri aracı rol oynamaktadır.	P<0,01	Kısmen Desteklendi

Hipotez testlerine ilişkin sonuçlar Şekil 2.14’de model üzerinde de gösterilmektedir.



Şekil 2.14. Araştırma Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları

2.7. DEMOGRAFİK VE OLGUSAL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında demografik ve olgusal değişkenlerin tek yönlü varyans analizi aracılığı ile araştırma değişkenleri üzerinde bir farklılığa sebep olup olmadığı incelenmiştir.

2.7.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerinin; psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumuna ait ortalamalar arasında bir farklılık meydana getirip getirmediğini tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.31’de gösterilmektedir.

Tablo 2.31. Cinsiyet Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik iklim	Kadın	237	3,35	,676	,706	,401
	Erkek	49	3,44	,735		
Psikolojik sermaye	Kadın	237	3,74	,606	1,37	,242
	Erkek	49	3,85	,537		
İşe angaje olma	Kadın	237	3,64	,762	,508	,477
	Erkek	49	3,73	,804		
Profesyonellik	Kadın	237	4,39	,410	1,17	,279
	Erkek	49	4,32	,421		
Yaşam Doyumu	Kadın	237	3,08	,830	,191	,662
	Erkek	49	3,02	1,04		

*p<0,05

Tablo 2.31’de gözlemleneceği üzere hemşirelerin cinsiyetleri açısından araştırma değişkenlerinin ortalamaları arasında %95 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

2.7.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Medeni durum değişkeni açısından araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamalar arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.32’de verilmektedir.

Tablo 2.32. Medeni Durum Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik iklim	Evli	150	3,30	,680	2,88	,090
	Bekar	136	3,44	,689		
Psikolojik sermaye	Evli	150	3,72	,643	,763	,383
	Bekar	136	3,79	,538		
İşe angaje olma	Evli	150	3,64	,803	,045	,833
	Bekar	136	3,66	,731		
Profesyonellik	Evli	150	4,40	,409	1,41	,236
	Bekar	136	4,34	,413		
Yaşam Doyumu	Evli	150	3,06	,796	,000	,993
	Bekar	136	3,07	,943		

*p<0,05

Tablo 2.32'deki analiz sonuçları neticesinde hemşirelerin medeni durumlarının hiçbir araştırma değişkenin ortalamasında p<0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

2.7.3. Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarının; psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumuna ait ortalamalar arasında bir farklılık meydana getirip getirmediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ile ilgili sonuçlar Tablo 2.33'de yer almaktadır.

Tablo 2.33. Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik İklim	18-23	63	3,60	,612	2,55	,039
	24-30	111	3,31	,688		
	31-37	66	3,32	,741		
	38-44	31	3,20	,643		
	45 +	15	3,33	,668		
Psikolojik Sermaye	18-23	63	3,83	,487	1,44	,229
	24-30	111	3,79	,607		
	31-37	66	3,63	,692		
	38-44	31	3,70	,524		
	45 +	15	3,93	,554		
İşe Angaje Olma	18-23	63	3,72	,669	4,95	,001
	24-30	111	3,59	,747		
	31-37	66	3,44	,854		
	38-44	31	3,90	,654		
	45 +	15	4,25	,740		
Profesyonellik	18-23	63	4,35	,393	2,58	,037
	24-30	111	4,30	,459		
	31-37	66	4,41	,375		
	38-44	31	4,48	,342		
	45 +	15	4,58	,278		
Yaşam Doyumu	18-23	63	3,15	1,05	2,58	,038
	24-30	111	3,16	,842		
	31-37	66	2,80	,798		
	38-44	31	2,97	,799		
	45 +	15	3,35	,634		

*p<0,05

Analiz sonuçları neticesinde yaş değişkeninin psikolojik sermaye dışındaki tüm araştırma değişkenlerinin ortalamaları arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık meydana getirdiği görülmektedir. Hemşirelerin yaşları açısından değişkenlere ilişkin ortalamalar arasındaki fark anlamlı sonuç verdiğinden, yaş değişkeni oluşturan

gruplar açısından ortalamalar incelenmiş, farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için LSD testinden yararlanılmıştır.

Tablo 2.34. Psikolojik İklim, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Karşılaştırma	(I)	(J)	Ort. Arası fark(I-J)	Anlamlılık (p)
Psikolojik iklim	18-23	24-30	,286	,008
		31-37	,273	,023
		38-44	,399	,008
İşe Angaje Olma	18-23	31-37	,284	,032
		45+	-,531	,014
	38-44	24-30	,312	,041
		31-37	-,449	,005
	45+	18-23	,531	,014
		24-30	,668	,001
31-37		,815	,000	
Profesyonellik	24-30	38-44	-,182	,028
		45+	-,278	,013
Yaşam Doyumu	31-37	18-23	-,355	,019
		24-30	-,360	,007
		45+	-,546	,027

*p<0,05

Tablo 2.34 incelediğinde, psikolojik iklime ilişkin farklılığın 18 ile 23 yaş aralığında olan hemşirelerden kaynaklandığı görülmektedir. Yaşları 18 ila 23 yaş arasında değişen hemşirelerin (X= 3,60; ±,612) 24-30 yaş aralığı (X= 3,31; ±,688), 31-37 yaş aralığı (X= 3,32; ±,675) ve 38-44 (X= 3,20; ±,643) yaş aralığındaki hemşirelere nazaran daha olumlu yönlü bir psikolojik iklim algıladıkları görülmektedir.

Yaş değişkeni açısından işe angaje olmaya ilişkin farklılık ise 18-23 ile 38-44 yaş aralığında olanlar ve 45 yaş ile üzerindeki hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Analiz verilerine göre 18 ile 23 yaş aralığındaki hemşirelerin (X= 3,72; ±,669), 31-37 yaş aralığındaki (X= 3,44; ±,854) hemşirelere nazaran işlerine daha fazla angaje oldukları söylenebilir. Yine 38 ile 44 (X= 3,90; ±,654) yaş aralığındaki hemşireler de 24-30 (X= 3,59; ±,747) ile 31-37 (X= 3,44; ±,854) yaş aralığındaki hemşirelere nazaran daha yüksek

düzye işlerine angaje olmaktadır. Son olarak 45 yaşın üzerinde ($X= 4,25; \pm,740$) olan hemşireler 18-23 ($X= 3,72; \pm,669$), 24-30 ($X= 3,59; \pm,747$) ve 31-37 ($X= 3,44; \pm,854$) yaş aralığında bulunan hemşirelere kıyasla işlerine daha yüksek düzeyde angaje olduğu ifade edilebilir.

Profesyonellik değişkeninde ortaya çıkan farklılık ise 24 ile 30 yaş aralığında bulunan hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Analiz sonuçlarına göre 24 ile 30 yaş aralığındaki ($X= 4,30; \pm,459$) hemşirelerin profesyonellik algıları 38-44 yaş aralığı ($X= 4,48; \pm,342$) ile 45 yaşın üzerindeki ($X= 4,58; \pm,278$) hemşirelere kıyasla daha düşüktür.

Yaş değişkeni açısından yaşam doyumuna ilişkin farklılık ise 31-37 yaş aralığındaki hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Buna göre 31 ile 37 yaş aralığında ($X= 2,80; \pm,798$) bulunan hemşirelerin 18-23 ($X= 3,15; \pm,1,05$) ile 24-30 ($X= 3,16; \pm,842$) yaş aralığındaki ve 45 yaşın üzerindeki ($X= 3,35; \pm,634$) hemşirelere nazaran yaşam doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

2.7.4. Eğitim Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Eğitim değişkeninin psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunu açısından herhangi bir fark yaratıp yaratmadığını ortaya koyabilmek için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.35’de gösterilmektedir. Eğitim değişkeninin araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik iklimle ilgili algıları açısından $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir.

Tablo 2.35. Eğitim Değişkeni Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik İklim	Lise	40	3,67	,675	2,93	,021
	Ön lisans	76	3,32	,640		
	Lisans	155	3,30	,694		
	Lisansüstü	15	3,40	,698		
Psikolojik Sermaye	Lise	40	3,87	,577	1,60	,173
	Ön lisans	76	3,75	,601		
	Lisans	155	3,70	,596		
	Lisansüstü	15	4,05	,530		
İşe Angaje Olma	Lise	40	3,88	,847	1,93	,105
	Ön lisans	76	3,66	,815		
	Lisans	155	3,56	,729		
	Lisansüstü	15	3,94	,547		
Profesyonellik	Lise	40	4,51	,345	,839	,501
	Ön lisans	76	4,37	,431		
	Lisans	155	4,32	,421		
	Lisansüstü	15	4,48	,309		
Yaşam Doyumu	Lise	40	3,06	1,02	1,779	,133
	Ön lisans	76	3,13	,862		
	Lisans	155	3,03	,829		
	Lisansüstü	15	3,05	,905		

*p<0,05

Eğitim değişkeni açısından hemşirelerin psikolojik iklime ilişkin ortalamaları arasındaki fark anlamlı sonuç verdiği için, farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek amacıyla LSD testinden faydalanılmıştır.

Tablo 2.36. Psikolojik İklim Değişkenine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Karşılaştırma	(I)	(J)	Ort. Arası fark(I-J)	Anlamlılık (p)
Psikolojik iklim	Lise	Önlisans	,360	,007
		Lisans	,374	,002

*p<0,05

Tablo 2.36’de sunulan çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre, psikolojik iklim değişkeninde lise mezunlarına ait ortalamanın ön lisans ve lisans mezunlarına ilişkin ortalamalardan istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Bu bakımdan lise mezunu hemşirelerin ($X= 3,67, \pm,675$) iş ortamlarındaki psikolojik iklimin olumlu yönlü olduğuna dair algılarının ön lisans ($X= 3,67, \pm,675$) ve lisans ($X= 3,67, \pm,675$) mezunu hemşirelerden daha fazla olduğu söylenebilir.

2.7.5. Görev Yapılan Bölüm Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Tablo 2.37’de araştırmaya katılan hemşirelerin görev yaptıkları bölümler açısından psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar verilmektedir. Tablo 2.37’deki veriler doğrultusunda görev yapılan bölümün psikolojik iklim ($p<0,05$) ve profesyonellik ($p<0,01$) açısından anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir.

Tablo 2.37. Görev Yapılan Bölüm Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik İklim	Cerrahi	70	3,48	,675	2,91	,014
	Dâhiliye	76	3,45	,653		
	Acil	21	3,28	,922		
	Yoğun B.	37	3,17	,566		
	Ameliyathane	52	3,14	,767		
	Poliklinik	30	3,54	,476		
Psikolojik Sermaye	Cerrahi	70	3,76	,590	2,09	,067
	Dâhiliye	76	3,86	,570		
	Acil	21	3,69	,795		
	Yoğun B.	37	3,56	,455		
	Ameliyathane	52	3,66	,685		
	Poliklinik	30	3,92	,409		
İşe Angaje Olma	Cerrahi	70	3,63	,835	,445	,817
	Dâhiliye	76	3,68	,710		
	Acil	21	3,60	,740		
	Yoğun B.	37	3,51	,760		
	Ameliyathane	52	3,71	,767		
	Poliklinik	30	3,74	,816		
Profesyonellik	Cerrahi	70	4,24	,480	4,44	,001
	Dâhiliye	76	4,44	,379		
	Acil	21	4,25	,404		
	Yoğun B.	37	4,26	,436		
	Ameliyathane	52	4,47	,328		
	Poliklinik	30	4,52	,291		
Yaşam Doyumu	Cerrahi	70	3,18	,873	1,63	,153
	Dâhiliye	76	3,15	,892		
	Acil	21	3,20	,969		
	Yoğun B.	37	2,78	1,01		
	Ameliyathane	52	3,01	,725		
	Poliklinik	30	2,88	,647		

**p<0,01, *p<0,05

Görev yapılan bölüm değişkeni açısından psikolojik iklim ve profesyonelliğe ilişkin ortalamalar arasındaki fark anlamlı sonuç verdiği için, bu değişkeni oluşturan gruplar açısından söz konusu değişkenlere ilişkin ortalamalar incelenmiş, hangi grubun farkın kaynağını oluşturduğunu tespit edebilmek amacıyla LCD testinden faydalanılmıştır. LCD test sonuçları Tablo 2.38’de sunulmuştur.

Tablo 2.38. Psikolojik İklim ve Profesyonelliğe İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Karşılaştırma	(I)	(J)	Ort. Ara. fark(I-J)	Anlamlılık (p)
Psikolojik iklim	Yoğun bakım	Cerrahi	-,311	,024
		Dahiliye	-,287	,035
		Poliklinik	-,375	,025
	Ameliyathane	Cerrahi	-,338	,007
		Dahiliye	-,313	,011
		Poliklinik	-,401	,010
Profesyonellik	Dahiliye	Cerrahi	,204	,002
		Acil	,195	,049
		Yoğun bak.	,178	,027
	Ameliyathane	Cerrahi	,231	,002
		Acil	,223	,032
		Yoğun bak.	,205	,018
	Poliklinik	Cerrahi	,285	,001
		Acil	,276	,016
		Yoğun bak.	,259	,009

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 2.38’deki çoklu karşılaştırma sonuçları doğrultusunda psikolojik iklim değişkenindeki farklılığın yoğun bakım ve ameliyathanede görev yapan hemşirelerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuçlar çerçevesinde yoğun bakımda ($X= 3,17; \pm,566$) ve ameliyathanede ($X= 3,14; \pm,767$) görev yapan hemşirelerin cerrahi ($X= 3,48; \pm,675$) ve dahiliye ($X= 3,45; \pm,653$) klinikleri ile polikliniklerde ($X= 3,54; \pm,476$) görev yapan hemşirelere nazaran çalışma ortamlarındaki psikolojik iklimi daha olumsuz yönde algıladıkları ifade edilebilir. Profesyonellik değişkenindeki farklılık ise dahiliye kliniği, ameliyathane ve polikliniklerde görev yapan hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre dahiliye ($X= 4,44; \pm,379$), ameliyathane ($X= 4,47; \pm,328$) ve polikliniklerde ($X= 4,52; \pm,291$) çalışan hemşireler cerrahi kliniği ($X= 4,24; \pm,480$),

acil ($X= 4,25; \pm,404$) ve yoğun bakımda ($X= 4,26; \pm,436$) çalışan hemşirelere nazaran profesyonelliğe yönelik algıları daha yüksektir.

2.7.6. Hastanedeki Çalışma Süresi Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Araştırmaya katılan hemşirelerin görev yaptıkları hastanedeki görev sürelerinin psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu açısından her hangi bir fark ortaya çıkarıp çıkarmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 2.39’da yer almaktadır.

Tablo 2.39. Hastanedeki Çalışma Süresi Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik iklim	1 yıldan az	75	3,46	,663	1,140	,333
	1-5 yıl	122	3,37	,715		
	6-10 yıl	59	3,30	,677		
	10 yıl ve üstü	30	3,21	,636		
Psikolojik sermaye	1 yıldan az	75	3,79	,483	,143	,934
	1-5 yıl	122	3,75	,661		
	6-10 yıl	59	3,72	,620		
	10 yıl ve üstü	30	3,74	,537		
İşe angaje olma	1 yıldan az	75	3,71	,674	1,79	,147
	1-5 yıl	122	3,54	,761		
	6-10 yıl	59	3,74	,876		
	10 yıl ve üstü	30	3,82	,764		
Profesyonellik	1 yıldan az	75	4,26	,451	2,03	,110
	1-5 yıl	122	4,40	,405		
	6-10 yıl	59	4,39	,387		
	10 yıl ve üstü	30	4,48	,342		
Yaşam Doyumu	1 yıldan az		3,27	,842	2,58	,054
	1-5 yıl		2,99	,898		
	6-10 yıl		2,96	,862		
	10 yıl ve üstü		3,03	,757		

*p<0,05

Tablo 2.39'deki analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan hemşirelerin görev yapmakta oldukları hastanedeki görev sürelerinin araştırma değişkenlerinin ortalamalarının hiçbirinde $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

2.7.7. Mesleği Yerine Getirdikleri Süre Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumu

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleklerini yerine getirdikleri süre açısından psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumuna ilişkin ortalamalar açısından bir farklılık ortaya çıkıp çıkmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış sonuçları Tablo 2. 40'da verilmiştir.

Tablo 2.40. Meslekte Geçirdikleri Süre Açısından Psikolojik İklim, Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna İlişkin Varyans Analizi

Faktör		N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Psikolojik iklim	1 yıldan az	48	3,49	,655	2,82	,039
	1-5 yıl	92	3,47	,698		
	6-10 yıl	61	3,22	,634		
	10 yıl ve üstü	85	3,27	,704		
Psikolojik sermaye	1 yıldan az	48	3,88	,479	2,90	,035
	1-5 yıl	92	3,85	,609		
	6-10 yıl	61	3,63	,604		
	10 yıl ve üstü	85	3,68	,611		
İşe angaje olma	1 yıldan az	48	3,76	,713	1,31	,270
	1-5 yıl	92	3,56	,685		
	6-10 yıl	61	3,58	,897		
	10 yıl ve üstü	85	3,74	,780		
Profesyonellik	1 yıldan az	48	4,30	,434	1,93	,124
	1-5 yıl	92	4,35	,437		
	6-10 yıl	61	4,33	,401		
	10 yıl ve üstü	85	4,45	,368		
Yaşam Doyumu	1 yıldan az	48	3,16	,873	1,26	,287
	1-5 yıl	92	3,14	,943		
	6-10 yıl	61	3,07	,831		
	10 yıl ve üstü	85	2,92	,797		

* $p < 0,05$

Analiz sonuçları neticesinde hemşirelerin meslekteki sürelerinin psikolojik iklim ve psikolojik sermaye açısından $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Ortaya çıkan söz konusu farklılıkların kaynağını belirleyebilmek amacıyla LCD testinden yararlanılmıştır. Söz konusu teste ilişkin sonuçlar Tablo 2.41’de gösterilmektedir.

Tablo 2.41. Psikolojik İklim ve Psikolojik Sermayeye İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Karşılaştırma	(I)	(J)	Ort. Arası fark(I-J)	Anlamlılık (p)
Psikolojik iklim	1 yıldan az	6-10 yıl	,265	,044
	1-5 yıl	6-10 yıl	,250	,027
		10 ve üzeri	,210	,041
Psikolojik Sermaye	6-10 yıl	1 yıldan az	-,247	,031
		1- 5 yıl	-,221	,024

* $p < 0,05$

Tablo 2.41’de gösterilen çoklu karşılaştırma sonuçları göre; psikolojik iklim değişkenine ilişkin ortalamalardaki farklılık 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında görev yapan hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda 1 yıldan az süredir ($X = 3,49$; $\pm,655$) mesleğini sürdüren hemşireler 6 ile 10 yıl arasında ($X = 3,22$; $\pm,634$) görev yapan hemşirelere kıyasla daha yüksek düzeyde olumlu bir psikolojik iklim algılamaktadır. Yine 1 ile 5 yıl arasında ($X = 3,47$; $\pm,698$) görev yapan hemşireler 6-10 yıl aralığında ($X = 3,22$; $\pm,634$) ve 10 yıldan fazla ($X = 3,27$; $\pm,704$) görev yapan hemşirelere kıyasla daha yüksek düzeyde olumlu bir psikolojik iklim algısına sahiptir. Buradan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte geçirdikleri sürenin arttıkça çalıştıkları kurumun iklimi psikolojik açıdan daha olumsuz yönde algıladıkları yorumu yapılabilir.

Psikolojik sermaye değişkenine ilişkin çoklu karşılaştırma sonuçları ise ortaya çıkan farklılığın 6 ile 10 yıldır hemşirelik mesleğini yürüten katılımcılardan kaynaklandığını göstermektedir. 6 ile 10 yıl ($X = 3,63$; $\pm,604$) süre ile mesleğini yerine getiren hemşireler 1 yıldan az ($X = 3,88$; $\pm,609$) ve 1 ile 5 yıl arasında ($X = 3,85$; $\pm,604$) görev yapan hemşirelere nazaran daha düşük düzeyde olumlu psikolojiye sahiptir.

SONUÇ

Bu araştırma, çalışanların olumlu psikolojik iklim algılarının, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik kapasitelerinin rolünü belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma doğrultusunda seçilen örneklem üzerinde; psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu değişkenleri teker teker değerlendirilmiş ve birbirleri ile ilişkileri çalışmanın amacı doğrultusunda yorumlanmaya çalışılmıştır.

Öncelikle ilgili yazın doğrultusunda incelenen değişkenlere ilişkin yaklaşım ve görüşlere araştırmanın kuramsal açıklamalar bölümünde ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Gerçekleştirilen yazın taraması neticesinde değişkenlere yönelik kavramsal sonuçlar kısaca şu şekilde özetlenebilecektir:

Yoğun bir rekabet ortamında hedeflerini gerçekleştirmeye uğraşan örgütler için içinde bulunduğumuz bilgi çağında sadece başarılı olmak yetmemekte aynı zamanda örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamaları açısından ortalamanın üzerinde bir performans sergilemeleri gerekmektedir. Bu bakımdan örgütlerin sadece zayıf yönlerinin ortadan kaldırılması tek başına onları başarıya ulaştırmayacaktır. Nitekim Buckingham ve Coffman (1999) günümüz rekabet koşullarına, ancak geleneksel yaklaşımlara meydan okuyarak ayak uydurabileceğini savunmaktadırlar. Dolayısıyla organizasyonların, sorunların tespiti ve çözümü kadar onları daha iyi bir noktaya taşıyacak, rakiplerinin önüne geçirecek yeni yaklaşımlara açık olmaları gerekmektedir. Olumlu psikoloji alanının iş hayatına ilişkin bir yansıması olan olumlu örgütsel davranış yaklaşımı işte tam bu noktada örgütlere, sorun odaklı geleneksel uygulamalarının ötesinde bir strateji sunmaktadır. Bu yaklaşım, örgütlere sorunların ortaya çıkmasını engelleyebilecek ve onları hedeflerine ulaştıracak bir potansiyeli hatırlatarak, bu potansiyelin örgütler tarafından açığa çıkarılmasına ilişkin çeşitli stratejiler ortaya koymaktadır. Dolayısıyla olumlu örgütsel davranış yaklaşımının temel amacı; örgütsel yazının üzerinde fazlaca durduğu olumsuz davranış bakış açısından olumlu bir bakış açısına geçişin sağlanmasıdır (Avey ve diğ., 2009: 678). Bu bakımdan olumlu örgütsel davranış, örgütteki sorunlar ve çözümlerinden ziyade çalışanların örgüt ortamındaki olumlu davranışlarının geliştirilmesini sağlayarak çalışanın ve örgütün olumlu çıktılar elde etmesini ve ortaya

çıkabilecek sorunların azaltılmasını amaçlamaktadır. Bu çalışmada da çalışan ve örgüt arasındaki ilişki olumlu örgütsel davranış yaklaşımı bağlamında değerlendirilmektedir. Çalışanın olumlu bir ruh haline sahip olmasının olumlu yansımaları olabileceğinden, iş ortamını ilişkin genel algısının aynı yönde tutumsal ve davranışsal sonuçlar doğuracağı öngörülmüştür. Bu nedenle olumlu psikolojik iklim algısı, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu kavramları olumlu örgütsel davranış yaklaşımı doğrultusunda teker teker incelenmiştir.

Psikolojik iklim, örgüt üyelerinin, örgütleri ile ilgili genel algı ve yorumlamaları anlamına gelmektedir (James ve Jones, 1974; James ve diğerleri, 1988; Schneider, 2000). Her çalışan kendi algısını anlamlı bir şekilde yorumlayarak kendi psikolojik iklimini yaratır. Bu bakımdan psikolojik iklim, bireye özgü bir süreci ifade etmektedir. Dolayısıyla, bireylerin iş ortamlarına özgün anlamlar yükleyerek bu anlamlar doğrultusunda tutumlar geliştirip davranışlar sergiledikleri söylenebilecektir. Daha açık bir ifade ile çalışanlar, iş ortamlarını bireysel algıları doğrultusunda değerlendireceklerdir. Olumlu psikolojik iklim algıları çalışanların, örgütsel olaylara anlam vermelerini ve olumlu örgütsel davranışlar sergilemelerini sağlayan bilişsel bir süreci ifade etmektedir. Çalışanların olumlu tutum ve davranışları, motivasyon düzeyleri ve tatmin düzeyleri üzerindeki etkisinden ötürü psikolojik iklimin, örgütsel yapı ve yönetim tarzlarıyla desteklenmesi gerektiği söylenebilecektir.

Olumlu örgütsel davranış yaklaşımının önemli kavramlarından biri olan psikolojik sermaye ise çalışanın olumlu psikolojik durumunun kaynağı olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Psikolojik sermaye kavramında kullanılan 'sermaye' ifadesi bir değer temsil etmektedir ve bu değer ifadesi esasında olumlu psikolojinin temelinde yer alan bazı bireysel ve ilham verici kurguları içermektedir (Luthans ve diğerleri, 2004: 45). Dolayısıyla sermaye kavramı ile esasında bireyin sahip olduğu psikolojik kaynaklarının kapasitesi ifade edilmektedir. Söz konusu kaynaklar, Luthans ve çalışma arkadaşları tarafından (2007) öz yeterlilik algısı, iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklinde sınıflandırılmıştır. Psikolojik kaynakları zengin olan çalışanlar, yaptıkları işin üstesinden gelmelerini sağlayacak yetkinliğe sahip, hedeflerine ulaşmaları için gerekli yolları üretebilen ve girdiği bu yolda tüm olumsuzlukları göğüsleyip kendine çıkış noktası bulabilen kişilerdir (Avey ve diğ., 2008: 50). Dolayısıyla bu çalışanların öz

yeterliliklerine olan inançları, dayanıklılıkları, umut ve iyimserlik düzeyleri, örgütlerinin arzuladığı olumlu tutum ve davranışları sergilemelerine neden olabilecektir.

Örgütün olumlu bir yapı ve iklim oluşturması neticesinde çalışanların zenginleşen psikolojik kaynakları aracılığıyla olumlu tutum ve davranışlar sergileyebilecekleri ifade edilebilecektir. Söz konu olumlu tutum ve davranışlardan biri olarak çalışmada ele alınan işe angaje olma kavramı; çalışanların sahip oldukları tüm kaynaklarını işlerine adanmaları şeklinde tanımlanmakla (Kahn, 1990) birlikte yüksek performans, iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ve işe katılım gibi olumlu örgütsel davranışlar ile de ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, işe angaje olmanın bireysel bir tecrübe olmasına rağmen önemli ölçüde olumlu örgütsel sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilecektir. Dolayısıyla, rekabet avantajı sağlamayı amaçlayan örgütlerin, çalışanlarının işleri ile arasındaki söz konusu bağı geliştirmesi ve güçlendirmesi yönündeki stratejileri, örgütlere önemli bir katkı sağlayacaktır. Çünkü işe angaje olma, çalışan ve örgütü arasındaki ilişkiye derin bir anlam katmaktadır. Nitekim kavram ile ilgili gerçekleştirilen birçok çalışma işe angaje olmanın; birey, toplum ve iş hayatı açısından değerini ve önemini vurgulamaktadır.

Olumlu örgütsel davranışlardan biri olarak değerlendirilen profesyonellik kavramı ise belirli bir alan için gerekli görülen yetkinlikleri kapsayan bakış açısı, tutum ve davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Baltaş, 2003). Önceleri herhangi bir meslekle ilgili teknik bir beceri standardı olarak kabul edilmesine rağmen günümüzde her uzmanlık alanı ve meslekte bulunması arzu edilen mükemmel hizmeti ifade etmektedir. Bu bakımdan profesyonel davranış bir gerekliliktir ve tüm meslekler açısından önemi giderek artmaktadır. Bu bakış açısını destekleyen Fournier (1999) da profesyonellik kavramının her mesleği kapsayan bir slogan olduğunu ifade etmektedir. Profesyonellik, bir kişinin mesleğine karşı sahip olduğu tutum ve davranışlardan oluştuğundan algı temelli bir kavram olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan profesyonel davranış, bireylerin algılarını etkileyen tüm faktörlerden etkilenebilecektir.

Profesyonel davranışın sahip olduğu temel ilkelere ilişkin ilgili yazında birbirinden farklı görüşler olmasına rağmen en çok eğitim, etik ve ahlaki kodlar, özgecilik, güvenilirlik ve otonomi kavramlarının vurgulandığı tespit edilmiştir. Profesyonellikle ilgili vurgulanan tüm bu ilkelerin varlığı öncelikli olarak ilgili mesleğe bir standart getirip

toplumsal kabullenme ve saygı kazandırma amacı gütmektedir. Önemli olan bu amaç doğrultusunda mesleğe profesyonel bir kimlik kazandırabilmektir. Bu bakımdan mesleklerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve bir değere sahip olabilmelerinin, profesyonellik standartları ölçüsünde mümkün olacağı yorumu yapılabilecektir. Mesleğin ve mesleği icra eden bireylerin profesyonellik değerlerine sahip olması, çalışana ve örgüte kıymet kattığı gibi topluma da önemli katkılar sağlamaktadır. Profesyonellik kavramının benimsenmesi ve devamlılığı; mesleğin bilimsel ve teknik açıdan zenginleşmesine, meslek mensuplarının sürekli öğrenmesine, örgütün ve üyelerinin değişime açık ve yaratıcı bir nitelik göstermesine, etik ve ahlaki ilkeler oluşturup bu ilkelere bağlılık geliştirilmesi ile sonuçlanabilmektedir.

Örgütsel bir profesyonelliğin kazanılması ise temelde örgüt üyelerinin bireysel profesyonelliklerinin artırılmasına bağlıdır. Bu yaklaşım hemşirelik mesleği için de geçerli olacaktır. Nitekim profesyonel bir hizmeti hedefleyen sağlık işletmelerinin bu hedefleri için öncelikle profesyonel örgüt üyelerine ihtiyaçları vardır. Söz konusu bireysel profesyonellik ise mesleki eğitimin ve tecrübenin örgüt ortamındaki uygulamalar ile desteklenmesi ve geliştirilmesi ile mümkün olabilecektir.

Çalışma kapsamında değerlendirilen son değişken ise bireyin yaşamına ilişkin bilişsel bir değerlendirmesi (Diener, 1984: 550) şeklinde tanımlanan yaşam doyumu kavramıdır. Söz konusu bu bilişsel süreç, bireyin kendi seçtiği standartlara göre yaşam memnuniyetini değerlendirmesine dayanmaktadır. Bahsi geçen sürece ilişkin bir diğer önemli faktör de çeşitli yaşam alanlarına ilişkin memnuniyet düzeylerinin bireylerin yaşamlarına ilişkin genel yargılarını etkilemesidir. Örneğin bireyin iş yaşamındaki mutluluğu veya tatmin düzeyi genel yaşam doyumunu etkileyebilecektir. Dolayısıyla bireyin iş yaşamına ilişkin memnuniyet düzeyinin genel yaşam doyumu düzeyini artırabilecek bir faktör olduğu ifade edilebilecektir.

Bireylerin yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olması ise hem bireysel hem de örgütsel açıdan birçok olumlu sonuç doğurduğu, ilgili yazın tarafından ortaya konulmuştur. Bahsi geçen olumlu örgütsel çıktılar arasında; fiziksel ve psikolojik sağlık, stresle başa çıkma, üretkenlik, örgütsel verimlilik ve yüksek performans yer almaktadır. Yaşamından tatmin olan çalışanların bu tarz olumlu örgütsel sonuçlara sebep olmaları, yaşam doyumunun dolaylı da olsa olumlu bir örgüt çıktısı olarak değerlendirilmesine

neden olabilecektir. Dolayısıyla örgütlerin başarı ve rekabet üstünlüğü sağlamlasında önemli bir kaynak olabilecek çalışanların yaşam doyumu düzeylerinin örgütün yapısı, kültürü, iklimi ve politikaları ile artırılmasının mümkün ve önemli olduğu söylenebilecektir.

Kavramsal açıklamaların ardından çalışmanın ikinci bölümünde Erzurum merkezde hizmet veren Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapmakta olan 286 hemşirenin katılımıyla elde edilen anket verileri değerlendirilmiştir. Söz konusu değerlendirme sürecinin ilk adımını veri toplama amacıyla kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri oluşturmaktadır. İkinci adımda ölçeklere ilişkin her bir boyut ve maddelerine ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Üçüncü adımda araştırma modelini oluşturan değişkenlerin aralarındaki korelasyon değerleri incelenmiş ve araştırma modeli test edilerek hipotezlere ilişkin analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Son adımda ise araştırma örneğine ait demografik ve olgusal özelliklerin araştırma değişkenleri üzerinde bir farklılığa sebep olup olmadığı tek yönlü varyans analizi aracılığıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece araştırmaya ilişkin temel soruların cevaplandırılması sağlanabilmiştir. Araştırma sorularına ilişkin bulgular şu şekilde özetlenmiştir:

Cevaplanması hedeflenen ilk araştırma sorusu “Hemşirelerin bir parçası oldukları örgütlerine ilişkin psikolojik iklim algılarının ne yönde olduğudur?” Söz konusu soruya cevap verebilmek amacıyla psikolojik iklim ölçeğine ilişkin ifadelerin ortalamaları ve frekans dağılımları incelenmiş ve psikolojik iklim algısını ölçen 16 ifadenin genel ortalamasının 3,37 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç neticesinde araştırmaya katılan hemşirelerin örgütlerine ilişkin psikolojik iklim algılarının olumlu yönlü olduğu söylenebilecektir. Psikolojik iklimin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise destekleyici yönetimine ilişkin ortalamanın 3,03 olduğu görülmektedir. Katkı ve tanıma boyutu 3,46 değerine sahipken rol belirginliği 3,24'dür. Alt boyutlara ilişkin en yüksek ortalamalar ise 4,03 ile öz anlatıma, 4,41 ile samimi davranış sergileyebilme boyutlarına aittir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu psikolojik iklim algılarının temelinde örgüt içerisinde kendilerini rahatça ifade edebilmelerinin ve içlerinden geldiği gibi davranabilmelerinin yattığı ifade edilebilecektir. Bununla birlikte en düşük ortalamaya sahip destekleyici yönetimin, hemşirelerin olumlu iklim algısını

artırmadığı görülmektedir. Söz konusu boyuta ilişkin maddelerin ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda ise yönetimin hemşirelerin mesleki yeterliliklerine olan güvenini hissettirmesine rağmen hemşirelerin mesleki hedeflerine yönelik destekleyici tutumun yetersiz olarak algılandığı görülmektedir. Bu bakımdan hastane yönetiminin, çalışanların örgütsel hedeflerine ulaşabilmelerini kolaylaştıracak, onlara güç verecek bir yönetim tarzını benimsemesi ile hemşirelerin psikolojik iklime ilişkin olumlu yönlü algılarını artırabileceği çıkarımı yapılabilecektir. Nitekim destekleyici yönetim çalışanların işlerini yaparken yöneticilerinden ne ölçüde yardım, saygı ve ilgi gördüklerine ilişkin algılarını ifade etmektedir (Burke ve diğ., 1992: 719). Schyns ve çalışma arkadaşları (2009) destekleyici bir tutuma sahip yöneticinin, örgüt çalışanlarının iyi oluş düzeylerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğunu ve böylelikle çalışanlarla etkileşimini güçlendiren bir iklim yapısına olanak sağlayabildiğini vurgulamaktadırlar. Bu bakımdan destekleyici yönetimin çalışanların mesleki hedeflerini gerçekleştirmelerine olanak sağlaması, başarı ihtiyaçlarının karşılanmasına imkan verecektir. Böylelikle desteklendiğine inan çalışanın yönetim ile ilgili olumlu bir algıya sahip olabilecektir.

Araştırmanın ikinci sorusu “Hemşirelerin psikolojik sermayeleri ve sermayelerine ilişkin kapasiteleri hangi düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir. İlgili soruya cevap verilebilmesi amacıyla araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermayeye ilişkin ifadelerine ait ortalamalar ile frekans dağılımları incelenmiş ve psikolojik sermaye algısını ölçen 24 ifadenin genel ortalamasının 3,75 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda araştırma örneğini oluşturan hemşirelerin psikolojik kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabildikleri yorumu yapılabilecektir. Analiz sonuçları daha ayrıntılı incelendiğinde, değişkenin alt boyutlarından öz yeterliliğin ortalamasının 3,80 olduğu görülmektedir. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmının öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu yorumu yapılabilecektir. Hemşireler aldıkları eğitim neticesinde sahip oldukları bilgi ve beceriyi pratikte sergileyebilmekte ve somut çıktılar alabilmektedirler. Dolayısıyla bilgi ve becerilerinin insan sağlığına sağladığı faydaları gördükçe kendilerini değerli ve yeterli görmeleri mümkün olabilecektir. Öz yeterliliklerinin yüksek olduğu ifade eden bu hemşirelerin kendileri için yüksek hedefler belirlemeleri, görevlerini yerine getirirken karşılarına çıkan sorunları normal karşılayıp

devam etmeleri ve tüm süreç boyunca kendi kendilerini motive etmeleri beklenecektir (Luthans ve diğ., 2007a: 38).

Psikolojik sermayeye ilişkin bir diğer boyut olan iyimserliğin ortalaması ise 3,67'dir. Bu da araştırmaya katılan hemşirelerinin çoğunluğunun iyimserliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Carver ve Scheier (2002) iyimserliği, bireylerin genel anlamda gelecekte iyi şeylerin olacağına ilişkin beklenti sahibi olmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Olumlu örgütsel davranış bağlamında gerçekleştirilen bir çok çalışma ise iyimserlik ile iş performansı (Luthans ve diğerleri, 2005; Seligman, 1998; C. Peterson ve Barrett, 1987; Prola ve Stern, 1984) arasında güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle, örgüt hedeflerinin yerine getirilmesinde çalışanların iyimserlik düzeylerinin yüksek oluşu, olumlu bir faktör olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla iyimser olduklarını beyan eden hemşirelerin, yüksek bir performansla sergileyebilecekleri öngörülebilecektir.

Umut boyutuna ilişkin ortalama ise 3,82 ile diğer boyutlara nazaran daha yüksek bir değere sahiptir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin umut düzeylerinin yüksek olduğu ve psikolojik sermayelerini en çok zenginleştiren kaynağın umut olduğu söylenebilecektir. Umut, bireyin amacına yönelik motivasyonları ve davranışları üzerine şekillenir (Luthans ve diğ., 2007b). Dolayısıyla araştırma örneklemini oluşturan hemşirelerin işlerine ilişkin motivasyon düzeylerinin yüksek olması ve olumlu örgütsel davranışlar sergilemesi beklenebilmektedir. Hemşirelerin umut düzeylerinin bu şekilde yüksek olmasında mesleki tecrübelerinin de katkısının olduğu söylenebilecektir. Çünkü her gün sayısız hasta ve hastalıkla karşılaşan hemşireler umudun bireyi ayakta tutabilen önemli bir kaynak olduğunu tecrübeleri neticesinde içselleştirmiş olabilirler. Umudun duruma özgü bir doğaya sahip olması nedeniyle çeşitli müdahaleler ile geliştirilebileceğine ilişkin yaklaşımlar da söz konusu görüşü destekler niteliktedir (Luthans ve Youssef, 2007b: 330).

Araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik dayanıklılıklarına ilişkin ortalama ise 3,73'tür. Bu sonuca göre söz konusu hemşirelerin çoğunluğunun kendilerini psikolojik açıdan dayanıklı ve güçlü gördüğü söylenebilecektir. Dolayısıyla bu hemşirelerden gerçeğin farkında olmaları, köklü değerlere ve inançlara tutunmaları ve beklenmedik durumlara esnek bir şekilde uyum sağlayabilmeleri beklenecektir (Coutu, 2002: 52).

Meslekleri gereği oldukça olumsuz durumla karşılaşan hemşireler zamanla psikolojik açıdan dayanıklı bir hale gelebileceklerdir. Çünkü dayanıklılık bireyin değişiklik gösteren koşullara uyum ve esneklik gösterebilmesi ile deneyimlediği olumsuz durumlar neticesinde kendini toparlayabilme kabiliyetidir (Tugade ve diğ., 2004: 1169) ve dolayısıyla tecrübe ile doğru orantılı bir gelişim göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu “Hemşirelerin işlerine angaje olma düzeylerinin ne ölçüde olduğuna” ilişkindir. Bu soruya cevap vermek amacıyla işe angaje olma ölçeğindeki ifadelerle ilişkin ortalamalar ve frekans dağılımları incelenmiş ve hemşirelerin işe angaje olma düzeylerini ölçen 9 ifadenin genel ortalaması 3,65 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu yorumu yapılabilecektir. Bu nedenle söz konusu hemşirelerin rol performansları sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini tamamen işlerine vermeleri beklenmektedir (Kahn, 1990, 694). Bu sayede işlerini yüksek düzeyde enerji ve heyecan ile yerine getireceklerdir (Bakker ve Demerouti, 2008). Nitekim, değişkenin alt boyutlarından biri olan dinçlik boyutuna ilişkin genel ortalama 3,48’dir. Bu sonuç da araştırmaya katılan hemşirelerin önemli bir kısmının işlerini yaparken kendilerini büyük çoğunlukla dinç hissettiklerinin bir göstergesi olabilecektir. Adanmışlık boyutuna ilişkin genel ortalama ise 3,64 şeklinde belirlenmiştir. Bu da hemşirelerin önemli bir kısmının işlerine adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Son olarak 3,84 ile en yüksek ortalamaya sahip benimseme boyutunun hemşirelerin işlerine angaje olmalarındaki en güçlü boyut olduğu görülmektedir. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerin işlerini benimsemelerinin, işlerine kendilerini adanmalarından ya da dinçliklerinden ziyade angaje olma düzeylerinde daha belirleyici olduğu yorumu yapılabilecektir. Bu bağlamda araştırmaya katılan hemşirelerin, işlerine tamamen yoğunlaşmaları, isteyken zamanın çabuk geçtiğini düşünmeleri ve işyerinden ayrılmakta zorluk çekmeleri beklenebilecektir (Schaufeli ve diğ., 2002). Hemşirelerin işlerini bu denli benimsemelerinin altında yaptıkları işin kutsiyeti ve toplumsal değeri yatabilir. Böyle bir cepheden yaptığı işi değerlendiren hemşireler, dolayısıyla adanmışlık ve dinçlik boyutlarından ziyade benimseme aracılığıyla işlerine angaje olabileceklerdir.

Araştırmaya ilişkin dördüncü soru “Hemşireler mesleklerine ilişkin profesyonel değerlere ne kadar bağlıdırlar?” şeklinde belirlenmiştir. Sorunun cevaplandırılma

sürecinde öncelikle profesyonellik ölçeğinde yer alan 16 ifadeye ilişkin ortalamalar ve frekans dağılımları incelenmiş ve söz konusu ifadelere ait ortalamaların 4,37 gibi yüksek bir değer olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilecektir. Profesyonelliği ilişkin tutum ve davranışlardan özgeciliğe ilişkin ortalamaların 4,53 ile diğer boyutlara nazaran en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç da araştırmaya katılan hemşirelerin mesleklerine ilişkin özgecilik algısı doğrultusunda, başkalarının çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tuttuklarının göstermektedir. Profesyonel bir değeri ifade eden güvenilirliğe ilişkin genel ortalama ise 4,16'dır. Söz konusu değer, araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki gerekliliklerini yerine getirirken güvenilir bir duruş sergiledikleri yönünde bir yorum yapılmasını sağlamaktadır. Sorumluluk boyutuna ilişkin ortalama 4,50 şeklindedir. Bu da hemşirelerin çoğunluğunun mesleklerinin gereği olan sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirdiklerine ilişkin algılarını ifade etmektedir. Bir diğer profesyonellik boyutu olan mesleki duyarlılığa ilişkin genel ortalama ise 4,17'dir. Elde edilen bu sonuç ise araştırma örneklemini oluşturan hemşirelerin mesleki anlamda duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu yorumuna sebep olmaktadır. Son profesyonellik boyutu olan etik ve ahlaki davranışa ilişkin ortalama değeri ise 4,48'dir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun mesleklerinin gereği olan etik ve ahlaki davranışlarına yönelik algılarının yüksek olduğu ifade edilebilecektir.

Swick (2000) profesyonelin başkalarının menfaatini kendi menfaatinden daha çok önemseyen, etik ve ahlaki standartlara uyumlu, dürüst, merhametli, fedakar, saygılı ve empati yeteneğine sahip olan, kendine veya başkalarına hesap verebilen, herhangi birinin davranışları ve kararları hakkında iç gözlem yapabilen biri olduğunu vurgulamaktadır. Bu noktada araştırmaya katılan hemşirelerin cevapları doğrultusunda profesyonel ilkelere sahip oldukları yorumu yapılabilecektir. Elde edilen sonuçlar ışığında profesyonellik değerlerine sahip olduğunu ifade eden bu hemşirelerin, yaptıkları işten coşku ve heyecan duymaları, mesleklerini desteklemeleri, mesleğin ahlak kurallarına uymaları ve mesleğin gerektirdiği doğrultuda davranış sergilemeleri beklenmektedir (Phillips ve Lavin, 2004).

Araştırmaya ilişkin beşinci soru "Hemşirelerin genel anlamda yaşamlarına ilişkin doyumlarının hangi düzeyde olduğudur?" İlgili soruya cevap vermek amacıyla yaşam doyumunu ölçeğindeki ifadelerle ilişkin genel ortalamalar ve frekans dağılımları incelenmiş ve katılımcıların yaşam doyumlarına ilişkin algılarını ölçen 5 ifadenin genel ortalaması

3,06 olarak bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda araştırmaya katılan hemşirelerin yaşam doyumlarının düşük olmadığı ifade edilebilecektir. Yaşam doyumlarına ilişkin bu yargıları doğrultusunda hemşirelerin; fiziksel ve psikolojik sağlık, stresle başa çıkma, üretkenlik, örgütsel verimlilik, yüksek performans ve psikolojik dayanıklılık gibi birçok olumlu çıktının ortaya çıkmasında etkili olabilecekleri ifade edilebilecektir (Avey ve diğerleri, 2010; Cascio ve Boudreau 2011; Diener ve Fujita, 1995; Diener ve Ryan, 2009).

Araştırma modelini oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik soruları cevaplayabilmek amacıyla öncelikle, değişkenlerin birbirleri ile ilişki düzeyleri korelasyon analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz neticesinde psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunu değişkenlerinin ve alt boyutlarının birbirleri ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon analizinin ardından değişkenlerin araştırma modeli doğrultusunda birbirlerini hangi düzeyde etkilediklerini ortaya koyabilmek amacıyla araştırma modeli yapısal eşitlik testi doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Yapısal testin ilk aşamasında araştırmaya yönelik “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile işlerine angaje olma düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?”, “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile profesyonellik düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?” ve “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile yaşam doyumunu düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?” sorularını cevaplandırmak üzere araştırma modelinden aracı değişken (psikolojik sermaye) çıkarılarak model test edilmiştir. Böylece tek başına psikolojik iklimin araştırmaya katılan hemşirelerin işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumunu düzeylerini ne ölçüde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu haliyle test edilen araştırma modeli verilerine göre araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algılarının, işe angaje olma düzeylerini $p < 0,001$ önem düzeyinde ($,550$) olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine tam anlamıyla kendilerini verip bağlanmalarında, iş ortamında algıladıkları olumlu psikolojik iklimin etkili olduğu söylenebilecektir. Elde edilen bu bulgular; Kataria ve çalışma arkadaşları (2013) ile Gutierrez (2014)’in hizmet sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları ve Lee ve Ok’un (2015) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarından elde ettikleri bulgularla paralel bir şekilde

çalışanların psikolojik iklim algılarının işe angaje olma düzeyleri üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. İşe angaje olma kavramı çalışanın işi ile arasındaki psikolojik ve duygusal bağa vurgu yapmaktadır. Bu bakımdan çalışanın işine karşı oluşturduğu söz konusu bu bağ ortamdaki psikolojik faktörlerden etkilenecektir. Nitekim Kahn (1990) da örgütsel ortamlarının anlamlı ve güvenli bir şekilde algılanmasının çalışanların tüm enerjilerini iş yerlerindeki rollerine vermelerinde güçlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Brown ve Leigh (1996) ise çalışanların örgütleri tarafından psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığını düşündükleri takdirde görevlerini yerine getirirken tüm zaman ve enerjilerini ortaya koyduklarını tespit etmişlerdir. Garner ve Hunter (2012) de araştırmalarında çalışanların olumlu psikolojik iklimin algılarının, örgütlerine yönelik tutum ve davranışları üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermişlerdir. Hemşirelik mesleğinin zorlu ve stresli koşulları göz önünde bulundurulduğunda iş ortamında olumlu bir psikolojik iklimin varlığı, bahsi geçen zorlu koşulların atlatılmasında ve hemşirelerin işlerine karşı olumlu bir bağ geliştirmelerinde etkili olacağı, yukarıdaki araştırma sonuçları paralelinde ifade edilebilecektir.

Benzer bir şekilde hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algıları profesyonelliklerini $p < 0,001$ önem düzeyinde ($,396$) olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin, kendilerini profesyonel olarak tanımlamalarında olumlu psikolojik iklim algılarının etkili olduğu söylenebilecektir. Profesyonellik çalışanın mesleğini yerine getirirken ahlaki ve etik kurallar doğrultusunda hareket etmesini, sorumluluklarının bilincinde olmasını, her daim güvenilir bir duruş sergilemesini, mesleki duyarlılıklara sahip olmasını ve özgeciliği gerektirmektedir. Bu nitelikler bireyin algıları doğrultusunda ortaya çıkan tutum ve davranışlar olması bakımından (Baltaş, 2003) farklı algısal mekanizmalar ile etkileşim içinde olabilecektir. Barber (1952) da çalışmaları neticesinde profesyonelliğin bireysel algıya dayalı tutum ve davranış boyutunun önemini vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde Evans (1999) ile Senapaty ve Bhuyan (2014) da araştırmaları neticesinde profesyonelliğin, mesleğin davranışsal yönü olduğunu ifade etmektedirler. Nitekim elde edilen analiz sonuçları da algısal bir süreç olan psikolojik iklimin, hemşirelerin profesyonelliğe ilişkin tutum ve davranışlarının kaynağını oluşturan algılar ile ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Söz konusu davranışsal yaklaşıma dayanarak her ne kadar bireye özgü bir süreçmiş gibi görünse de profesyonelliğin, çevrenin bireyin algılarını yönlendiren temel değer ve

yaklaşımların etkisinde ortaya çıkan tutum ve davranışlar olduğu söylenebilecektir. Bu değerlerin olumlu yollarla, olumlu bir ortamdan bireye ulaşması, bireyin söz konusu değerleri benimseyip davranışlara dönüştürmesini sağlayabilecektir. Bu çerçeveden değerlendirildiği takdirde araştırmaya katılan hemşirelerin profesyonel tutum ve davranışlarının kaynağında örgütün olumlu bir yönetim tarzı, kültürü ve iklime sahip olmasının etkisi vurgulanabilecektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algılarının yaşam doyumlarını ($r=0,502$) $p<0,001$ önem düzeyinde olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu hemşirelerin, yaşam doyumları üzerinde olumlu psikolojik iklim algılarının etkisi olduğunu gösteren bulgular Parker ve çalışma arkadaşlarının (2003) çalışanların algıladıkları olumlu psikolojik iklimin yaşam doyumunu düzeylerini artırdığını ortaya koyan çalışmaları ile benzer niteliktedir. Eisele ve D'Amato (2011) da hemşireler üzerine yaptıkları çalışmalarında psikolojik iklimin iş performansı ve iyi oluşla arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer bir sonuca Carr ve çalışma arkadaşları (2003) da ulaşmış, psikolojik iklimin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve psikolojik iyi oluş kavramları ile arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yaşam doyumunu bireyin yaşamı ile ilgili sahip olduğu genel tatmin düzeyini ifade etmektedir. Bireyin yaşam doyumunun yüksek veya düşük oluşu özel hayatı, sosyal hayatı ve iş hayatı gibi çeşitli yaşam alanları ile yakından ilişkilidir. Yetişkinlerin hayatlarını devam ettirebilmesi için çalışmaları ve gündelik yaşamlarının büyük kısmı iş yerinde geçirmeleri gerekmektedir. Bu bakımdan iş yerindeki tatmin ve mutluluk düzeyleri doğal olarak özel ve sosyal hayatlarını ve yaşamlarına ilişkin genel tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir. Stubbe ve çalışma arkadaşları (2005), bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin yargılarının temelinde, farklı yaşam alanlarına ilişkin yargılarının olduğunu ifade etmişlerdir. Nitekim Heller, Watson ve Ilies (2006) evlilik ve iş doyumunu gibi farklı yaşam alanlarına ilişkin yargıların bireylerin genel yaşam doyumunu düzeyini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerin yaşam doyumları üzerinde iş yaşamlarına ilişkin algılarından bir olan psikolojik iklim algılarının etkili olduğu söylenebilecektir. Bireyin iş ortamında psikolojik iklimi olumlu bir yönde algılaması olumlu davranışların ve olumlu duyguların ortaya çıkmasında yardımcı olabilecektir. Araştırmaya ilişkin veriler de benzer şekilde hemşirelerin görev yaptıkları

kuruma ilişkin psikolojik iklim algılarının genel yaşam doyumlarını artırdığını göstermektedir.

Elde edilen bu bulgular neticesinde araştırmaya katılan hemşirelerin örgütlerine ilişkin psikolojik iklimi ne kadar olumlu algılarlar ise o kadar çok işlerine angaje olabilecekleri, profesyonel davranış sergileyebilecekleri ve yaşamlarından memnun olabileceklerine ilişkin genel bir yorum yapılabilecektir.

Araştırma modelinin testine ilişkin ikinci aşamada aracı değişken olan psikolojik sermaye modele dahil edilerek model yeniden test edilmiştir. Modelin testi neticesinde öncelikle “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile psikolojik sermayeleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?”, “Hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?”, “Hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki profesyonellik düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?”, “Hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında ne yönde bir ilişki vardır?” sorularının cevabı niteliğindeki şu bulgulara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmalarının psikolojik sermayelerini ($r=,590$) $p<0,001$ önem düzeyinde olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algılarının psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilediğini bir başka deyişle iş ortamında ne kadar olumlu bir iklim olduğuna inanırlarsa, psikolojik sermayelerinin de o ölçüde artacağı ifade edilebilecektir. Psikolojik iklim ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bu analiz sonuçları aynı zamanda ilgili yazın doğrultusunda daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalara paralel sonuçlar ortaya koymaktadır. Munyaka ve çalışma arkadaşları (2017) Güney Afrika'daki bir üretim işletmesinin çalışanları üzerindeki araştırmaları neticesinde psikolojik sermaye ve psikolojik iklimin birbirleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Qadeer ve Jaffery (2014) de çok uluslu bir danışmanlık şirketinin çalışanlarını değerlendirdikleri çalışmalarında psikolojik sermaye ve psikolojik iklim arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Luthans ve çalışma arkadaşları (2008) ise üniversite çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik iklimin alt boyutlarından biri olan destekleyici yönetimin çalışanların

psikolojik sermaye düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşılmışlardır. Özer ve çalışma arkadaşları (2013) da sağlık çalışanından elde ettikleri verilere dayanarak destekleyici örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Hemşirelik sürekli yüz yüze iletişimin, duygusal emeğin ve yoğun çalışma saatlerinin hakim olduğu bir meslek olmasının yanı sıra sağlık sektörünün bir parçası olduğundan, aynı zamanda toplumsal beklenti ve baskıyı da içinde barındıran bir meslektir. Söz konusu mesleki koşullar göz önünde bulundurulduğunda stresli ve zorlu bir çalışma ortamından bahsedilebilecektir. Bu bakımdan hemşirelerin çalıştığı kuruma ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları, davranışları ve genel psikolojik durumları üzerinde olumlu bir etki ortaya çıkarabilecektir. Nitekim araştırma sonuçları da iş ortamında olumlu bir iklimin algılanması durumunda hemşirelerin psikolojik kaynaklarının zenginleşeceğini göstermektedir. Örneğin Sutcliffe ve Vogus (2003), örgütün eğitim ve geliştirme fırsatlarının, çalışanlar arasında psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik oluşturabileceğini veya bu psikolojik kaynakları güçlendirebileceğini belirtmektedirler. Xanthopoulou ve çalışma arkadaşları (2007) ise özerklik, sosyal destek, denetleyici yönetim gibi olumlu psikolojik iklim faktörlerinin çalışanların benlik saygısı, iyimserlik ve öz-yeterliliğini artırdığını savunmaktadırlar. Azim ve Dora (2016) bu bakımdan işyerinde olumlu bir psikolojik iklim algısı oluşturmanın teşvik edilmesinin, çalışanların psikolojik sermayelerini artırabilmesinde önemli bir faktör olacağını vurgulamaktadırlar.

Araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermayelerinin işe angaje olmaları düzeylerini ($.553$), $p < 0,001$ önem düzeyinde olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007) tarafından ortaya konan çalışma ile paralel niteliktedir. Xanthopoulou ve çalışma arkadaşları (2009) benzer bir çalışmalarında yine çalışanların işe angaje olma sürecinde psikolojik kapasitelerin rolü olduğunu bulgusuna ulaşılmışlardır. Bakker ile Demerouti (2008) ve Bakker (2011) ise geniş bir literatür taraması yaptıkları çalışmalarında psikolojik sermayeye kaynakları zengin olan çalışanların işlerine daha fazla angaje olduklarını ortaya koymaktadırlar. Bu çalışmaların yanı sıra; Adil ve Kamal (2016) akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmaları, Chen (2015) liderler ve üyelerini değerlendirdiği çalışması, Joo, Lim ve Kim'in (2015) bir holdingin bilgi çalışanları üzerine yaptıkları çalışmaları,

Simons ve Buitendach'ın (2013), çağrı merkezi çalışanlarını değerlendirdikleri çalışmaları, Kaya'nın (2016), farklı sektörlerden iş görenleri incelediği çalışması iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin işe angaje olmaları üzerindeki etkisini ortaya koyan çalışmalara örnek olarak verilebilecektir.

Psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların işleri için gerekli yetenek ve öz yeterliliğe sahip (Luthans ve diğerleri, 2007b), hedeflerini gerçekleştirmek için yeni araçlar üretebilen ve alternatif yollar bulabilen, olumsuz durumlarda nerede durmaları gerektiğini bilen ve zorlu şartlara uyum sağlayabilen (Avey ve ark., 2008) bireyler olduğu vurgulanmaktadır. Söz konusu kişisel kaynaklarının zenginliği, çalışanlara çeşitli hedefler koymalarında, o hedeflere odaklanıp başaracaklarına inanmalarında ve karşılaşacakları sorunların üstesinden gelebilmelerine yardımcı olacağı ifade edilebilecektir. Bu bakımdan çalışanın işini benimsemesi, işine kendini adanması ve psikolojik açıdan dinç hissedebilmesinde sahip olduğu psikolojik kaynakların etkili olduğu söylenebilecektir. Araştırmaya konu olan hemşireler açısından değerlendirildiği takdirde de benzer bir yorum yapılabilecektir. Hemşirelik, çalışma koşulları açısından duygusal emeğin fazlaca gösterildiği bir meslek alanıdır. Dolayısıyla hemşirelerin işlerini benimsemesi ve kendini adanmasına, iş rollerini yerine getirirken enerjik olmasında duygusal yorgunluğunun etkisini azaltabilecek psikolojik kaynaklarının zengin olması gerekmektedir. Nihayetinde analiz sonuçları da söz konusu görüşü destekler nitelikte hemşirelerin psikolojik sermayelerinin artıkça işe angaje olma düzeylerinin de arttığını ortaya koymaktadır.

Araştırma modelinin testine ilişkin bir diğer bulgu ise araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermayelerinin profesyonellikleri (,204) üzerinde $p < 0,01$ önem düzeyinde olumlu bir etkiye sahip olduğudur. Bu bakımdan söz konusu hemşirelerin psikolojik sermayelerini oluşturan kişisel kaynaklarının artması durumunda profesyonelliklerinin de artacağı söylenebilecektir. Millard'ın (2011) psikolojik sermaye ve profesyonellik arasındaki ilişkiye yönelik çalışmasına ilişkin analiz sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

Profesyonellik, profesyonel ile hizmet sunduğu kurum arasındaki sosyal sözleşmeyi destekleyen ilişkiler, davranışlar ve değerler setinden oluşur (O'Sullivan ve Toohey, 2008). Dolayısıyla, profesyonelin işe yönelik teknik bilgi ve becerisi ile işinin

gerektirdiği tutum ve davranışlarını psikolojik kaynaklarıyla destekleyebileceği ifade edebilecektir. Çünkü çalışandan beklenen profesyonel davranışlardan en önemlileri ahlaki ve etik davranış, özgeci davranış, mesleki duyarlılık ve sorumluk sahibi olmasıdır. Söz konusu bu davranışlar bireyin bilişsel, duygusal ve psikolojik kaynakları ile yakından ilişkilidir ve bu bakımdan bireyin psikolojik kaynakları profesyonel tutum ve davranışların sergilenmesini kolaylaştırabilecektir. Özellikle hemşirelik mesleğine ilişkin profesyonel ilke ve değerler göz önünde bulundurulduğunda, araştırmaya katılan hemşirelerin toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması gibi tutum ve davranışlarının psikolojik kaynaklarının zenginliği ile gelişebileceği söylenebilecektir.

Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan analiz sonuçları ise araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin yaşamlarına ilişkin tatminlerini ($r=,314$) $p<0,001$ önem düzeyinde olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgular ilgili yazın çerçevesinde gerçekleştirilen birçok araştırmanın bulguları ile benzer niteliktedir (Avey ve diğerleri, 2010, 2011; Luthans ve ark., 2013; Roche, Haar ve Luthans, 2014). Ayrıca yaşam doyumunun öznel iyi oluşun bir boyutu olduğu göz önünde bulundurulduğunda psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki olumlu yönlü ilişkiyi kanıtlayan çalışmaların da söz konusu araştırma bulgusunu destekleyebileceği ifade edilebilecektir (Çetin ve diğ., 2015; Hite, 2015; Millard, 2011; Li ve diğ., 2014; Polatçı ve Akdoğan, 2014; Siu ve diğ., 2014).

Youssef ve Luthans (2013), psikolojik sermayenin bilişsel, duygusal, sosyal ve çaba ile ilgili mekanizmaları tetikleyerek mutluluk ve iyi oluşa yol açtığını savunmaktadır. Dolayısıyla araştırmaya katılan hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin zenginleştikçe yaşamları ile ilgili genel tatminlerinin de artacağı söylenebilecektir. Bireyin sahip olduğu kişisel kaynaklar hayata karşı duruşunu belirleyecek niteliktedir. Bireyin hiç olmaz dediği anda umut etmesi, iyimser bir tutuma sahip olması, hayata karşı olumlu bir tavır takınması açısından önemlidir. Yine herhangi bir olumsuzluk veya başarısızlıkla karşılaşan bireyin vazgeçmemesi, güçlü durması ve yeniden denemeye çalışmasında öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın yaşamına doyumu üzerindeki rolünü ifade etmektedir. Youssef ve çalışma arkadaşlarına (2014) göre psikolojik sermaye ilişkin bu kaynaklar, bireyin olumlu durumları algılaması ve yorumlaması neticesinde mutlu, iyi ve tatmin olmuş hissetmesini sağlayacaktır. Tüm bu açılardan değerlendirildiğinde bireyin kendi yaşamını olumlu değerlendirmesi için gerekli olan

olumlu bakış açısının, psikolojik sermayesi ile sağlanabileceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Son olarak araştırma modelinin yapısal testi neticesinde, “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile işlerine angaje olmaları arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzeyleri nasıl bir rol oynamaktadır?”, “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile profesyonellik düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzeyleri nasıl bir rol oynamaktadır?”, “Hemşirelerin örgütlerine ilişkin olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmaları ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzeyleri nasıl bir rol oynamaktadır?” soruları cevaplandırılmıştır.

Yapısal model testi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin aracı değişken olarak modele dahil edilmesi durumunda psikolojik iklimin işe angaje olma üzerinde $p<0,001$ (,555) önem düzeyindeki etkisinin $p<0,01$ (,213) önem düzeyine düştüğü görülmektedir. Hem etki derecesinin hem de anlamlılık düzeyinin aracı değişkenin etkisiyle düşmesinden dolayı araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu psikolojik iklimlerinin işe angaje olma düzeylerini artırmasında hemşirelerin psikolojik sermayelerinin kısmi aracılık rolü olduğunu söylenebilecektir. Bu bakımdan psikolojik iklim algısının tek başına işe angaje olma üzerinde güçlü bir değişken olduğu ancak aynı zamanda hemşirelerin psikolojik kaynak kapasitelerini artırması aracılığıyla da işe angaje olma düzeyini artırabildiği yorumu yapılabilecektir. Dolayısıyla hemşirelerin işe angaje olma düzeyleri üzerinde olumlu psikolojik iklim algılarının yanı sıra psikolojik sermayelerinin de güçlü bir belirleyici olduğu ifade edilebilecektir. Bu durum işe angaje olma kavramının duygusal ve psikolojik bir süreci ifade etmesi bakımından, iş ortamında hissedilen psikolojik iklimin zenginleştirdiği psikolojik kaynaklarının işe angaje olmayı artırmasından kaynaklanabilecektir.

Benzer şekilde, psikolojik iklimin profesyonellik üzerinde $p<0,001$ önem düzeyindeki anlamlı etkisinin (,396) psikolojik sermayenin araştırma modeline dahil edilmesiyle $p<0,01$ önem düzeyine (,267) düştüğü görülmektedir. Dolayısıyla psikolojik iklimin profesyonellik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü bulunduğu görülmektedir. Bu bakımdan araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algılarının aynı zamanda psikolojik sermayelerini artırması hasebiyle de

profesyonel bir kimliğe sahip olmalarını sağladığı söylenebilecektir. Başka bir ifade ile söz konusu hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algılarının profesyonellik düzeylerini tek başına güçlü bir şekilde artırmasına rağmen psikolojik sermayenin bu etkiyi, profesyonellik üzerinde güçlü bir belirleyici olmasından ötürü kısmen anlamsızlaştırdığı görülmektedir. Bu nedenle psikolojik sermayenin profesyonellik üzerindeki etkisinin psikolojik iklimin etkisini azaltabilecek kadar etkili olduğu ifade edilebilecektir.

Son olarak psikolojik iklimin yaşam doyumu üzerindeki $p < 0,001$ önem düzeyindeki etkisinin ($,502$), psikolojik sermaye değişkeninin modele dahil edilmesi ile aynı önem düzeyinde fakat daha düşük ölçüde bir etkiye ($,306$) sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu da araştırmaya katılan hemşirelerin olumlu psikolojik iklim algılarının yaşam doyumları üzerinde tek başına güçlü bir etkiye sahip olması ile birlikte psikolojik sermaye düzeyini artırarak da benzer bir etki ortaya çıkardığı söylenebilecektir. Bireyin çalıştığı ortamda olumlu bir psikolojik iklim hissetmesi yaşamı ile ilgili genel tatmin düzeyinde etkili olacaktır. Ancak bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyi de yaşam doyumu üzerinde güçlü bir etken olduğundan bu etkiyi azaltabilecektir.

Yapısal modelin testi neticesinde elde edilen bulgulara ilişkin açıklamalar doğrultusunda araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine angaje olmaları, profesyonellikleri ve yaşam doyumlarının artırılmasında olumlu psikolojik iklimin önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Ancak psikolojik iklime ilişkin bu etkiye hemşirelerin psikolojik sermayeleri dâhil edildiği takdirde kısmen öneminin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu da hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin en az olumlu psikolojik iklim algıları kadar önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan hemşirelerinin işe angaje olmaları, profesyonel bir kimlik oluşturmaları ve yaşamlarından tatmin olmalarını arzu eden örgüt yönetimlerinin hem olumlu psikolojik iklim yaratması hem de çalışanlarının psikolojik sermayelerini artırmaya çalışması gerekmektedir.

Araştırma değişkenlerinin hemşireler tarafından değerlendirilmesinde katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeylerine ilişkin demografik özellikler ile mesleğini ne kadar süredir yaptığı, bulunduğu hastanede ne kadar süredir çalıştığı ve görev yaptığı bölüme ilişkin olgusal özelliklerin ne derece etkili olduğunu belirlemek amacıyla varyans analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları araştırmaya katılan

hemşirelerin cinsiyetleri, medeni durumları ve görev yaptıkları hastanede ne kadar süredir çalıştıklarına ilişkin özelliklerinin araştırma değişkenlerine ait değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşılık hemşirelerin yaş aralıklarının psikolojik sermayeleri dışındaki tüm araştırma değişkenlerinin ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık meydana getirdiği belirlenmiştir. Söz konusu farklılığın kaynağının tespit etmek üzere gerçekleştirilen LSD testi sonuçlarına göre yaşları 18 ile 23 yaş arasında değişen hemşirelerin diğer yaş aralığındaki hemşirelere nazaran daha olumlu yönlü bir psikolojik iklim algıladıkları görülmektedir. Söz konusu durum meslekte yeni olan bu çalışanların örgüt yönetimi ile iletişimlerinin henüz yıpranmadığının bir göstergesi olabilir. Yine yaşları gereği sahip oldukları enerji ve beklenti düzeyleri iklime ilişkin algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Yaş değişkeni açısından işe angaje olmaya ilişkin farklılık ise 18 ile 23 yaş aralığındaki hemşirelerin, 31-37 yaş aralığındaki hemşirelere nazaran işlerine daha fazla angaje olmalarından, yine 38 ile 44 yaş aralığındaki hemşirelerin de 24-30 ile 31-37 yaş aralığındaki hemşirelere, 45 yaşın üzerinde olan hemşirelerin ise 18-23, 24-30 ve 31-37 yaş aralığında bulunan hemşirelere nazaran daha yüksek düzeyde işlerine angaje olmalarından kaynaklanmaktadır. Görüldüğü üzere fark yaratan gruplar en genç ve en yaşlı olan hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Bu durum işinde yeni olan hemşirelerin heyecanı ile işinde uzun süre geçirmiş hemşirelerin olgunluk ve tecrübesi sayesinde tüm bireysel kaynaklarını işine yönlendirebileceği ile açıklanabilecektir. Profesyonellik değişkeninde ortaya çıkan farklılık ise 24 ile 30 yaş aralığında bulunan hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Analiz sonuçlarına göre 24 ile 30 yaş aralığındaki hemşirelerin profesyonellik algıları 38-44 yaş aralığı ile 45 yaşın üzerindeki hemşirelere kıyasla daha düşüktür. Dolayısıyla söz konusu farklılık profesyonelliğin belirli bir tecrübe gerektirmesi ile açıklanabilecektir. Nitekim Rademacher ve çalışma arkadaşları (2010) bu görüşü destekler nitelikte bireylerin mesleklerinin daha başındayken profesyonel olmayan davranışlar sergilemeye yönelik eğilimleri bulunduğunu ifade etmektedirler. Bu bakımdan profesyonelliğin zaman ve tecrübe ile şekillendiği söylenebilecektir.

Yaş değişkeni açısından yaşam doyumuna ilişkin farklılık ise 31-37 yaş aralığındaki hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Buna göre 31 ile 37 yaş aralığında bulunan hemşirelerin 18-23 ile 24-30 yaş aralığındaki ve 45 yaşın üzerindeki hemşirelere nazaran yaşam doyumları düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, söz

konusu yaş grubunun yaşamlarına ilişkin beklentilerinin ve isteklerinin daha gerçekçi ve fazla olduğu bir dönemi kapsamamasından kaynaklanabilir. Çünkü bireyler daha gençken “zamanla olur” tesellisini kullanırken, yaşları ilerledikçe “artık olmaz” deyip var olan koşullar ile yetinirler. Bireylerin yaşamlarına ilişkin beklenti ve isteklerin artması ise tatmin olmalarını zorlaştırmaktadır. Bu bakımdan 31 ile 37 yaş aralığındaki hemşirelerin diğer yaş gruplarına nazaran yaşamlarına ilişkin daha yüksek beklentilere sahip olabilmelerinin böyle bir farklılık meydana getirdiği ifade edilebilecektir.

Eğitim değişkeninin araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik iklimle ilgili algıları açısından $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Söz konusu farklılık ise lise mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarına nazaran daha yüksek bir olumlu psikolojik iklim algısına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Böyle bir farklılığın yaşanması çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça, örgüt yönetimine ilişkin beklenti ve isteklerinin artacağı görüşü ile açıklanabilecektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin görev yaptıkları bölümlerin psikolojik iklim algıları ($p<0,05$) ve profesyonellik düzeyleri ($p<0,01$) açısından anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Psikolojik iklim değişkenindeki farklılığın yoğun bakım ve ameliyathanede görev yapan hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde yoğun bakımda ve ameliyathanede görev yapan hemşirelerin, dahiliye klinikleri ile polikliniklerde görev yapan hemşirelere nazaran çalışma ortamlarındaki psikolojik iklimi daha olumsuz yönde algıladıkları ifade edilebilecektir. Söz konusu durum yoğun bakım ve ameliyathanedeki çalışma koşullarının daha zor ve stresli olması nedeniyle hemşirelerin örgüt yönetiminin desteğine, katkısına ve takdirine daha fazla ihtiyaç duymasından kaynaklanabilir. Profesyonellik değişkeninde meydana gelen farklılık ise dâhiliye, ameliyathane ve polikliniklerde çalışan hemşirelerin cerrahi kliniği, acil ve yoğun bakımda çalışan hemşirelere nazaran profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Ortaya çıkan bu farklılık cerrahi kliniği, acil ve yoğun bakım bölümlerinde tedavi edilen hastalıkların daha ciddi bir nitelik taşıması ve bu bölümlerin diğer bölümlere nazaran daha fazla stres ve duygusallık barındırması ilgili bölümlerde görev yapan hemşirelerin profesyonel değerleri benimsemelerini zorlaştırabilecektir.

Analiz sonuçları neticesinde hemşirelerin meslekteki sürelerinin psikolojik iklim ve psikolojik sermaye açısından $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Psikolojik iklim değişkenine ilişkin farklılık 1 yıldan az süredir mesleğini sürdüren hemşirelerin 6 ile 10 yıl arasında görev yapan hemşirelere kıyasla, 1 ile 5 yıl arasında görev yapan hemşirelerin 6 ile 10 yıl arasında ve 10 yıldan fazla görev yapan hemşirelere kıyasla daha yüksek düzeyde olumlu bir psikolojik iklim algısına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Buradan hareketle araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte geçirdikleri sürenin arttıkça çalıştıkları kurumun iklimi psikolojik açıdan daha olumsuz yönde algıladıkları yorumu yapılabilecektir. Söz konusu durumun hemşirelerin meslekte geçirdikleri süreye paralel bir şekilde tükenmişlik düzeylerinin, duygusal ve fiziksel yorgunluklarının artması ile tahammüllerinin azalmasının bir sonucu olarak örgütün destekleyici yönetim, rol belirginliği, katkı ve tanıma gibi fonksiyonlarına ilişkin daha fazla beklentiye sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilecektir.

Psikolojik sermaye değişkenine ilişkin farklılık ise 6 ile 10 yıl süre ile mesleğini yerine getiren hemşirelerin 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında görev yapan hemşirelere nazaran daha düşük düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Söz konusu farklılığın, meslekte geçen süre ile birlikte hemşirelerin tükenmişlik ve yorgunluklarının artması ile birlikte psikolojik kaynaklarını azalmasından kaynaklandığı ifade edilebilecektir.

Genel Değerlendirme ve Öneriler

Bu tez çalışması özellikle son dönemlerde üzerinde çokça tartışılan olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranış yazınına katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu doğrultuda olumlu örgütsel davranış alanının önemle altını çizdiği bağımlı ve bağımsız değişkenlerden bir kaçını bir araya getirilerek bir bütünlük oluşturulmaya çalışılmış ve araştırma modeli şekillendirilmiştir. Daha önce belirtildiği gibi çalışmaya konu olan psikolojik iklim, psikolojik sermaye, işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu değişkenleri farklı çalışmalarda birbirleriyle veya farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmiştir. Ancak bu tez çalışmasında söz konusu değişkenler, ilk kez oluşturulan bir ilişki ağı ile değerlendirilmekte ve bu da çalışmaya özgün bir nitelik kazandırmaktadır. Değişkenlerin araştırma modeli doğrultusunda birbirleri ile ilişkilerini

ortaya koyan analiz sonuçları, dolayısıyla ilgili yazına bu bakımdan katkı sağlayabilecektir.

Araştırmaya konu olan hemşirelerin yaptıkları iş ve çalışma ortamlarının çok yönlü oluşu genel anlamda algılarının, tutumlarının, davranışlarının ve performanslarının tek yönlü bir bakış açısıyla değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle ilgili araştırma birbiri ile ilişkili olabilecek faktörlerin katkısıyla farklı çerçevelerden bir değerlendirme sunmaktadır. Ancak bahsedildiği gibi mesleğin çok yönlü yapısı araştırmaya ilişkin bulguların diğer koşullardan bağımsız bir şekilde genellenmesine engel teşkil etmektedir. Söz konusu kısıtlar çerçevesinde ise araştırma örnekleme ile ilgili şu değerlendirmeler yapılabilecektir:

Araştırmaya katılan hemşirelerin genel anlamda psikolojik iklime ilişkin olumlu bir algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Söz konusu bu olumlu algının, hemşirelerin psikolojik kaynaklarını artırarak onların işleri için tüm kaynaklarını enerjik bir şekilde kullanabilmelerinde, kendilerini işlerine adanmalarında ve işlerini benimseyip içselleştirmelerinde önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Benzer bir etki hemşirelerin profesyonel değerleri benimsemesi ve profesyonel bir kimlik oluşturmasında da rol oynamaktadır. Olumlu bir iklimin varlığı ile psikolojik kaynakları zenginleşen, işine angaje olan ve profesyonel bir duruş sergileyen hemşireler, aynı zamanda yaşamlarından da memnuniyetsiz olmadıklarını beyan etmişlerdir. Dolayısıyla olumlu psikolojik iklim algısı psikolojik sermaye aracılığıyla hemşirelerin yaşam doyumu düzeylerini de artırmaktadır. Araştırma neticesinde elde edilen bu bulgular aslında kavramsal çerçeve doğrultusunda tahmin edilebilen sonuçlardır. Bu bakımdan araştırma modeline ilişkin ilgili yazına bağlı ortaya konan tüm öngörülerin araştırma sonuçları neticesinde desteklendiği söylenebilecektir.

Bu veriler ışığında çalışanların sahip oldukları olumlu psikolojik iklim algılarının psikolojik kaynak kapasitelerinin artırılmasında önemli bir faktör olduğu gibi ortaya çıkardığı bu etki aracılığıyla günümüz iş yaşamında çalışandan beklenen işe angaje olmaya ilişkin tutum ve davranışların sergilenmesi ve profesyonel değerlerin benimsenmesi gibi olumlu örgütsel sonuçlar doğurduğu söylenebilecektir. Dolayısıyla örgüt yönetimlerinin söz konusu algıyı yönetmesi kendi çıkarları doğrultusunda büyük önem taşımaktadır. Bu bakımdan örgüt yönetiminin çalışanını her anlamda desteklemesi,

katkılarının farkında olduğunu gösterip takdir etmesi, görevlerine ilişkin rol tanımlarını açık bir şekilde ifade etmesi ve beklentilerini buna göre belirlemesi gerekmektedir. Ayrıca çalışanın kendini rahatça ifade etmesine olanak vermek, onu dinlemek ve sağlam bir iletişim kurmak hem güven ortamının oluşmasını hem de çalışanların öz güven ve yaratıcılıklarının gelişmesini sağlayabilecektir. Sonuç itibarıyla yönetimin sağladığı bu karşılıklı güven ortamı çalışanların örgüt ile ilgili algılarını olumlu bir şekilde yönlendirecektir ve nihayetinde bu algılar örgütün çalışanından sergilemesini beklediği tutum ve davranışlara dönüşecektir.

Gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda, çalışanların örgütlerine ilişkin olumlu psikolojik iklim algılarının işe angaje olma, profesyonellik ve yaşam doyumu düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayelerinin rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak çalışmanın tek bir kentte tek bir hastanede yapılması kuruma ve o kurumda çalışan hemşirelerin buldukları bölge ve çalışma koşulları açısından geniş bir çerçevede değerlendirilmesinde çeşitli sınırlılıkların oluşmasına neden olmuştur. Bu nedenle araştırma modelinin farklı şehirlerde ve farklı kurumlarda gerçekleştirilmesi, farklı sonuçlar ile karşılaşılabilmek imkanı doğuracağı gibi modelin değerlendirilmesi açısından zengin bir bakış açısı sağlayabilecektir. Yine araştırma modelinin farklı bir meslek grubuna uygulanması, mesleki farklılıkların araştırma modeli açısından değerlendirilmesine imkân verebilecektir. Son olarak bireyin duygusal, bilişsel ve psikolojik kaynaklarını temel alan çalışmaya söz konusu kavramlarla ve hemşirelik mesleği ile yakından ilişkili duygusal emek, tükenmişlik, ruhanilik kavramları dahil edilebilir. Yine modelde yer alan olumlu çıktılar arasına iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenlerin eklenebileceği ve modelin bu yönde zenginleştirilebileceği ifade edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Abbey, A., & Dickson, J. W. (1983). R&D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26, 362-368.
- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). "Hope in the workplace". In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance: 367-377*. New York: Sharpe.
- Adams, Virgil H. III, C. Rick Snyder, Kevin L. Rand, Elisa A. King, David R. Sigmon, and Kim M. Pulvers (2003). *Hope in the workplace. In Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ed. R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Adil, A., Kamal, A., (2016). "Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being". *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31/1, 01-21.
- Adler, Paul S., and Seok-Woo Kwon. (2002). "Social capital: Prospects for a new concept". *Academy of Management Review* 27/1 (January), 17-40.
- Albrecht, S.L. (Ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Glos, England: Edward Elgar.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). "Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki". *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-71.
- Amenumey, E. K., Lockwood, A. (2008). "Psychological climate and psychological empowerment: An exploration in a luxury UK hotel group". *Tourism and CHME Research Conference*, Strathclyde, May 2008 (OCTOBER 2008 *Hospitality Research* Vol. 8, No. 4, Special Issue: Papers from the 17th Annual International), pp. 265-281.
- Anderson, N.R., & West, M.A. (1996). "The team climate inventory: Development of the TCI and its applications in teambuilding for innovativeness". *European Journal of Work and Organizational Behavior*, 19, 235 – 258

- Archer, R., Elder, W., Hustedde, C., Milam, A., & Joyce, J. (2008). "The theory of planned behavior in medical education: A model for integrating professionalism training". *Medical Education*, 42,771-777.
- Ardıç K. Ve Polatçı S. (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Vol 32
- Ashforth, B. E. (1985). "Climate formation: issues and extensions". *Academy of Management Review*, 10, 837-847.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). "Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance". *The Leadership Quarterly*, 22, 282–294.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17–28.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42–60.
- 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, 127–152.
- Avey, J.B., Luthans, F., Jensen, S.M. (2009). "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover". *Human Resource Management*, 48(5), 677- 693.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. and Luthans, F. (2008), "Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 44 No. 1, 48-70.
- Avolio, B. J., ve Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.

- Aybas, M., (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Azim, A. M. M., Dora, M. T. (2016). "Perceived Organizational Support And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Psychological Capital". *Journal of Human Capital Development*, 9(2), 99-118.
- Bakker, A. B. (2011). "An Evidence-Based Model of Work Engagement". *Current Directions in Psychological Science*, 20(4) 265 –269.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). "Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology". *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: State of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2008), "Towards a Model of Work Engagement", *Career Development International*, 13(3), 209-23.
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). "Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high". *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Bal E. (ty). "İnsan Kaynakları Alanında Yeni Bir Kavram: "İşe Gönülden Adanma (Engagement)" ve Türkiye’de Durum", 12. Lojistik Yönetimi Zirvesi, <http://www.lojistikzirvesi.com.tr/article.aspID=1435>.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., Schaufeli, W.B. (2010). "Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale(UWES-9): A Cross-Cultural Analysis" *European Journal of Psychological Assessment* 2010, 26(2), 143–149.

- Baltes, B.B. (2001). "Psychological climate in the work-setting". In: Smelser, N.J., Baltes, P.B. (Eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. Elsevier/Pergamon, New York, pp. 12355–12359.
- Baltes, B.B., Zhdanova, L.S., Parker, C.P., (2009). "Psychological climate: a comparison of organizational and individual level referents". *Hum. Relat.* 62, 669–700
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2001). "Social cognitive theory: An agentic perspective". *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (2008). "An agentic perspective on positive psychology". In S. J. Lopez (Ed.). *Positive psychology: Exploring the best in people* (pp. 167–196). Westport, CT: Greenwood.
- Bandura, A. (2012). "On the functional properties of perceived self-efficacy revisited". *Journal of Management*, 38, 9–44
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barber B. (1952). *Science and social order*. New York: Free Press: 288.
- Barker, R. G., *Ecological Psychology: Concepts and Methods for Studying The Environment Of Human Behavior*, Stanford University Press, California, 1968.
- Barkhi, R., & Kao, Y.-C. (2011). "Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context". *Information & Management*, 48, 125-134
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van der Vijver, F.J.R. (2014). "Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: effects of dispositional optimism", *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Baron R M and Kenny D A (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.

- Baltaş A (2003). “Başarı için pasaport: profesyonel davranış”. *Kaynak Dergisi*, Nisan-Eylül:14.
- Becchetti, L., Castriota, S., & Giachin, E. (2010). “Beyond the Joneses: Inter-country income comparisons and happiness”. *Journal of Socio-Economics*, 45, 187–195.
- Benzer, J. K., Horner, M., (2015). “A Meta-analytic Integration and Test of Psychological Climate Dimensionality”. *Human Resource Management*, May–June 2015, Vol. 54, No. 3. Pp. 457–482.
- Benzer, J. K., & Meterko, M. (2010). “Agency and communion in psychological climate”. *Paper presented at the Academy of Management Meeting*, Montreal, Canada.
- Benzer, J. K., Young, G., Stolzmann, K., Osatuke, K., Meterko, M., Caso, A., Mohr, D. (2011). *The Relationship between Organizational Climate and Quality of Chronic Disease Management*. Health Services Research.
- Biswas, U. N. (2001). “Goal setting attributes and organisational climate in manufacturing and health sectors”. *Journal of Foundation of Organisational Research*, 19, 25–32
- Biswas S and Varma A (2007), “Psychological Climate and Individual Performance in India: Test of a Mediated Model”, *Employee Relations*, Vol. 29, No. 6, pp. 664-676.
- Björkström M.N., Athlin E.A, Johansson, I.S. (2008). “Nurses’ development of professional self – from being a nursing student in a baccalaureate programme to an experienced nurse”, *journal of Clinical Nursing*, 1380-1391
- Blue, A., Crandall, S., Nowacek, G., Leucht, R., Chauvin, S., & Swick, H. (2009). “Assessment of matriculating medical students’ knowledge and attitudes towards professionalism”. *Medical Education*, 31, 928-932.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003). “Core Self- evaluations: A Review of the Trait and Its Role in Job Satisfaction and Job Performance”, *European Journal of Personality*, 17:5-18.

- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). "The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 63-77.
- Boyt TE, Lusch RF, Naylor G. (2001). "The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: a study of marketing researchers". *J Serv Res* 2000; 3:321–30 (May).
- Brown S P and Leigh T W (1996). "A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 358-368.
- Buckingham, M., & Clifton, D. (2001). *Now, discover your strengths*. New York: Free Press.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. New York: Simon & Schuster.
- Burke, M. J., Borucki, C. C., & Hurley, A. E. (1992). "Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple stakeholder perspective". *Journal of Applied Psychology*, 77, 717–729.
- Burke M J, Borucki C C and Kaufman J D (2002). "Contemporary Perspectives on the Study of Psychological Climate: A Commentary", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 11, 325-340.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). "Contributions to the discipline of positive organizational scholarship". *American Behavioral Scientist*, 47, 731-739.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). "Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance". *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Cameron, K. S., Dutton, J., & Quinn, R. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: BerrettKoehler.
- Campbell, J. Dunnette, M., Lawler, E., Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Carless, S. A. (2004). "Does Psychological Empowerment Mediate The Relationship Between Psychological Climate and Job Satisfaction?", *Journal of Business and Psychology*, 18 (4), 405- 425.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, K., & DeShon, R. P. (2003). "Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 88, 605–619.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). "Optimism". In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology: 231-243*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2011). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1997). "Founder self-efficacy and venture performance: A longitudinal study". *Academy of Management Proceedings*: 98-102.
- Chaurasia, S., Shukla, A., (2014). "Psychological Capital, LMX, Employee Engagement & Work Role Performance". *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 2, 342-356.
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). "Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26: 267-277.
- Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). "Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?", *Journal of Business Venturing*, 13: 295-316.
- Chen, S.L. (2015). "The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 26/18, 2349–2365.
- Chisholm, M. Cobb, H., Duke, L., McDuffie, C., & Kennedy, W. (2006). "Development of an instrument to measure professionalism". *American Journal of Pharmacy Education* 70(4), 85-89.

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and contextual performance". *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Chuang, C., & Liao, H. (2010). "Strategic human resource management in service context: Taking care of business by taking care of employees and customers". *Personnel Psychology*, 63, 153-196.
- Cooperrider, D., & Srivastva, S. (1987). "Appreciative inquiry in organizational life". *Research in Organizational Change and Development*, 1: 129-169.
- Coutu, D. L. (2002). "How resilience Works". *Harvard Business Review*, 80(5): 46-55.
- Cullen, JB. (1978). *The structure of professionalism*. New York, NY: Petrocelli Books.
- Çelik, S. ve Hisar, F. (2012). "The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction". *International Journal of Nursing Practice* 2012; 18: 180–187.
- Çetin, F., H. Turgut, H.C. Sözen, (2015). "Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Sabit Kişilik Örüntüsü: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü". *Türk Psikoloji Dergisi*, Aralık 2015, 30 (76), 68-75.
- D'Amato, A & Zijlstra, FRH. (2008). 'Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes' *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 17 (1), pp. 33-54.
- Deci, W.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment". *Human Relations*, 40, 445-470.
- Derber, Charles, William A. Schwartz, and Yale Magrass (1990). *Power in the Highest Degree: Professionals and the Rise of a New Mandarin Order*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Devi, V.R. (2009). "Employee engagement is a two-way Street", *Hum. Resour. Manag. Int. Dig.* 17, 3–4

- De Waal, J.J., Pienaar, J. (2013). "Towards understanding causality between work engagement and psychological capital", *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Dickson, W. M., Resick, C. J., & Hanges, P. J. (2006). "When organizational climate is unambiguous, it is also strong". *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 351-364.
- Diener, E.(1984). "Subjective well-being". *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E. (2000). "Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index". *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Diener, E.(2006). "Guidelines for national indicators of subjective well-being and illbeing". *Applied Research in Quality of Life*, 1, 151-157.
- Diener, E.(2013). "The Remarkable Changes in the Science of Subjective Well-Being". *Perspectives on Psychological Science* 8(6) 663–666.
- Diener, E. ve Diener, C.(1996). "Most people are happy". *Psychological Science*, 7, 181-185.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). "The satisfaction with life scale". *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). "Resource, personal striving, and subjective well-being: A monothetic and idiographic approach". *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 926–935.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). "Subjective Well-Being: A general Overview". *South Africa Journal of Psychology*. 39(4): 391-406.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). "Subjective well-being: Three decades of progress". *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, S.(1997). "Recent findings on subjective well-being." *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Diener, E., Tay, L., & Oishi, S. (2013). "Rising income and the subjective well-being of nations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 104, 267–276.
- Diener, Ed, Subjective Well-Being (1984). *Psychological Bulletin*, Vol. 95, No. 3, 1984. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2162125>

- Doğan E. (2002). *Çalışanların İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının Lidere Olan Güvenin Güçlenmesine ve Negatif/ Pozitif Duygulanımın Etkileri*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (Eds.). (2006). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. London: Psychology Press.
- Edgell, P. (2005). *Religion and Family in a Changing Society*. Princeton, NJ: Princeton Univ.Press.
- Edgett, James D. (1996). *Yönetme Sanatı*, Çeviren: Haykır, A., Ankara: Öteki Yayınevi.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). "Global judgments of subjective wellbeing: Situational variability and long-term stability". *Social Indicators Research*, 65, 245–277.
- Eisele, P. & D'Amato, A. (2011). "Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Baltic Journal of Psychology*, 12 (1, 2), 4–21.
- Ekehammer, B. (1974). "Interactionism in personality from a historical perspective". *Psychological Bulletin*, 81, 1026 – 1048.
- Ekvall, G. (1996). "Organizational climate for creativity and innovation". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 105 – 123.
- Elliott, D., May, W., Schaff, P., Nyquist, J., Trial, J., & Reilly, J. (2009). "Shaping professionalism in pre-clinical medical students: Professionalism and the practice of medicine". *Medical Teacher* 31, 295-302.
- Emmons, R. A. (1992). "Abstract versus concrete goals: Personal striving level, physical illness, and psychological well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 292–300.
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). "Toward an interactional psychology of personality". *Psychological Bulletin*, 83, 956 – 974.
- Evans, J. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing.
- Festinger, L. (1954). "A theory of social comparison processes". *Human Relations*, 7, 117-140.

- Fidell, B.G. Tabachnick, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston (2013).
- Fineman, S. (2006). "On being positive: Concerns and counterpoints". *Academy of Management Review*, 31: 270-291.
- Fitzpatrick ML. *Prologue to professionalism*. Bowie, MD: Robert J. Bradey, 1983.
- Fitzpatrick, T. A. (2008). *The relationship between job satisfaction and psychological climate among community banking employees*. (Unpublished doctoral dissertation). Walden University.
- Flexner A. (2001). "Is social work a profession? Version of record". *Research on Social Work Practice* Vol. 11, No. 2, March 152-165.
- Fournier V. (1999). "The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism". *Social Review* 47(2): 280–307.
- Folkman, S. (1997). "Positive psychological states and coping with severe stress". *Social Science and Medicine*, 45, 1207–1221.
- Fordyce, M. W. (1988). "A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and health". *Social Indicators Research*, 20, 355–381.
- Fredrickson, B. L. (1998). "What good are positive emotions?", *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York: Crown/ Random House.
- Fredrickson, B.L. (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions". *American Psychologist*, Vol. 56 No. 3, 218-226.
- Friedman, T. L. 2005. *The world is flat*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Garner B R and Hunter B D (2012), "Examining the Temporal Relationship Between Psychological Climate, Work Attitude, and Staff Turnover", *Journal of Substance Abuse Treatment*, Vol. 44, 193-200.
- Gebauer, J.E., Riketta, M., Broemer, P., Maio, G.R. (2008). "How much do you like your name? An implicit measure of global self-esteem". *J. Exp. Soc. Psychol.* 44, 1346–1354.

- Gifford, R. (2002). *Environmental Psychology, Principles and Practice*, Londra: Allyn and Bacon, Inc.
- Glick, W. H. (1985). "Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: pitfalls in multilevel research". *Academy of Management Review*, 10, 601-616.
- Glick, W. H. (1988). "Response: organizations are not central tendencies: shadowboxing in the dark, round 2". *Academy of Management Review*, 13, 133-137.
- Glisson, C., & James, L. R. (2002). "The cross-level effects of culture and climate in human service teams". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 767-794.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. ve Lloret, S. (2006). "Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles?", *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Goswami, A., (2015). "The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: Moderating effect of leaders' transformational leadership style". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 8, 1083-1099.
- Göregenli, M. (2018). *Çevre Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 4. Baskı,
- Gutierrez, A. (2014). "An Exploration of the Effects of Psychological Climate, Workplace Friendships, and Psychological Needs on Perceived Transformational Leadership and Work Engagement". Alliant International University, Los Angeles, California.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). "Employee reactions to job characteristics". *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hakanen J J, Bakker A B and Schaufeli W B (2006). "Burnout and Work Engagement Among Teachers", *Journal of School Psychology*, Vol. 43, 495-513.

- Hall RH. (1968). "Professionalization and bureaucratization". *Am Sociol Rev*, 33:92–106 (February).
- Hall, R. H (1982). "The professions, employed professionals, and the professional association. Kansas City: ANA". Cited in Wynd C.A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, Vol 19, No 5 (September–October), 251-261.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119–127
- Hansen, A., Buitendach, J.H., & Kanengoni, H. (2015). "Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa". *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 13(1), 9 pages.
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87: 268-279.
- Harter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). "Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies". In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life welllived*: 205-224. Washington, DC: American Psychological Association.
- Headey, B., & Wearing, A. (1992). *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*. Melbourne: Longman Cheshire. Heckman, T.G. (2003). The chronic illness quality of life (CIQOL).
- Heady, B. (2006). "Subjective well-being: Revisions to dynamic equilibrium theory using national panel data and panel regression methods". *Social Indicators Research*, 79, 369–403.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). "The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination". *Psychological Bulletin*, 130, 574–600.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2006). "The dynamic process of life satisfaction". *Journal of Personality*, 74, 1421–1450.

- Hite, B. "Positive Psychological Capital, Need Satisfaction, Performance, and Well-Being in Actors and Stunt People". (2015). College of Social and Behavioral Sciences, Walden University.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. & Jackson, A.P. (2003), "Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes among Inner City Women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84: 632-43.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). "Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar". *Journal of Applied Psychology*, 88, 170-178.
- Hui, J. S., Greenberg M. D., Gerber F. M. (2014). "Understanding the role of community in crowdfunding work". *In Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing*. 62-74.
- Hutton, Elisabeth B., (1990). *Professionalism and job satisfaction of registered nurses in the Commonwealth of Virginia*. Virginia: Virginia Commonwealth University Richmond.
- Hwang, J., Lou, F., Han, S., Cao, F., Kim, O., & Li, P. (2009). "Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses". *International Nursing Review*, 56(3), 313-318.
- Ittelson, W. H., Proshansky, H. M., Rivlin, L. G., and Winkel, G. H. An introduction to environmental psychology. New York: Holt, Rinehart, & Winston, 1974.
- Inceoglu, I. & Warr, P. (2009), "Person-oriented Aspects of Job Design: Predicting Engagement from Person-job Fit", *paper presented at An International Symposium on Disentangling Engagement at the 2009 Society for Industrial and Organizational Psychology conference*, New Orleans, April.
- Indik, B. P. (1968). "The scope of the problem and some suggestions toward a solution". In B. P. Indik & F. W. Berrien (Eds.), *People, groups, and organizations*. New York: Teachers College Press,
- Insel, P. M. and Moos, R. H. (1974). "Psychological environments: Expanding the scope of human ecology". *American Psychologist*, 29, 179-188.

- James, L. R. (1982). "Aggregation bias in estimates of perceptual agreement". *Journal of Applied Psychology*, 67, 219–229.
- James L. R. , Carol C. Choi, Chia-Huei Emily Ko, Patrick K. McNeil, Matthew K. Minton, Mary Ann Wright & Kwang-il Kim (2008). "Organizational and psychological climate: A review of theory and research", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17:1, 5-32, DOI: 10.1080/13594320701662550
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). "Estimating within-group interrater reliability with and without response bias". *Journal of Applied Psychology*, 69, 85–98.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1993). "rwg: An assessment of within-group interrater agreement". *Journal of Applied Psychology*, 78, 306–309.
- James, L. R., Hartman, E. A., Stebbins, M. W., and Jories, A. P. An examination of the relationship between psychological climate and a VIE model for work motivation. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 1977, 30, 229-254.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., & Bruni, J. R. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31, 781–813.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., & Bruni, J. R. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31, 783-813.
- James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739–751.
- James, L. R., & James, L. A. (1992). Psychological climate and affect: Test of a hierarchical dynamic model. In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds.), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance* (pp. 89–117). New York: Lexington Books.

- James, L. R., James, L. A., & Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 40–84). San Francisco: Jossey-Bass.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096–1112.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction: An examination of reciprocal causation. *Personnel Psychology*, 33, 97–135.
- James, L. R., Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1988). Comment: organizations do not cognize. *Academy of Management Review*, 13, 129-132.
- James, L. R., & Sells, S. B. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. In D. Magnusson (Ed.), *Toward a psychology of situations: An interactional perspective* (pp. 275–295). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- James, L. R., & Tetrick, L. E. (1986). Confirmatory analytic tests of three causal models relating job perceptions to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 71, 77–82.
- Janssen, P.P.M., De Jonge, J.& Bakker, A.B. (1999) , “Specific Determinants of Intrinsic Work Motivation, Burnout and Turnover Intentions: A Study among Nurses,” *Journal of Advanced Nursing*, 29: 1360- 69.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2002). *The impact of hope in the entrepreneurial process: Exploratory research findings*. Decision Sciences Institute Conference Proceedings, San Diego, CA.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). “Relationship between entrepreneurs’ psychological capital and their authentic leadership”. *Journal of Managerial Issues*, 18: 254-273.
- Jessor, R. and Jessor, S. (1973). “The perceived environment in behavioral science”. *American Behavioral Scientist*, 16, 801-828
- Johannesson, R. E. (1973). “Some problems in the measurement of organizational climate”. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 118-144.

- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). "Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions". *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201 – 250.
- Jones, E. E., & Gerard, H. B. (1967). "Foundations of social psychology". New York: Wiley.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). "Collective climate: agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations". *Academy of Management Journal*, 24, 721–742.
- Joo B.K., Lim, D.H., Kim, S. (2015). "Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment". *Leadership and Organization Development Journal* Vol. 37 No. 8, 1117-1134.
- Joyce, W. F., Slocum, J. W., & Von Glinow, M. A. (1982). Person–situation interaction: Competing models of fit. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 265–280.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997), "The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach", in L. L. Cummings & B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 19, Greenwich, CT: JAI Press.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). "The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review". *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Judge, T. A., ve Watanabe, S. (1993). "Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship". *Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948.
- Judge, T.A., Van Vianen, A.E.M., ve De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346.
- Kahn, W.A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.

- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Liltus, J. M. (2004). "Compassion in organizational life". *American Behavioral Scientist*, 47: 808-827.
- Karatepe, O.M., Karadaş, G., (2014). "Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27/6, 1254-1278.
- Katarina Habe, Sara Tement. 2016. Flow among higher education teachers: A job demands-resources perspective. *Psihološka obzorja / Horizons of Psychology* 25, 29-37.
- Kaya, E., (2016). *İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keer S, Von Glinow MA. (1977). "Issues in the study of professionals in organizations: the case of scientists and engineers". *Organ Behav Hum Perform* 18: 329-45 (April).
- Klerk, S., Stander, M. W., (2014). "Leadership Empowerment Behaviour, Work Engagement And Turnover Intention: The Role Of Psychological Empowerment". *Journal of Positive Management*, Vol. 5, No. 3, 28-45.
- Kopelman, R. E., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1990). The role of climate and culture in productivity. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). "Inductive Measures of Psychological Climate". *Human Relations*, 44 (3), 265- 285.
- Kozlowski, S.W., Klein, K.J., 2000. A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent properties. In: Klein, K.J., Kozlowski, S.W.J. (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*. Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 3-90
- LaFollette, W. R., & Sims, H. P. (1975). Is satisfaction redundant with organizational climate. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 257-278.

- Lam, S., Chen, X., & Schaubroeck, J. (2002). "Participative decision making and employee performance in different cultures: The moderating effects of allocentrism/idiocentrism and efficacy". *Academy of Management Journal*, 45: 905-914.
- Langford, R. H. (2009), "Measuring Organisational Climate and Employee Engagement: Evidence for a 7 Ps Model of Work Practices and Outcomes", *Australian Journal of Psychology*, C: 61, No:4, ss. 185-198.
- Lazarus, R. S. (1982). Thoughts on the relations between emotion and cognition. *The American Psychologist*, 37, 1019–1024.
- Lazarus, R. S. (1984). On the primacy of cooperation. *The American Psychologist*, 39, 124–129.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Lee, J., Ok, C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management* 44 (2015) 84–98.
- Lewin, K. *Principles of Topological Psychology*. New York: McGraw- Hill.
- Lewin, K. *The conceptual representation of the measurement of psychological forces*. Durham, N. C: Duke University Press, 1938.
- Lewin, K. Behavior and development as a function of the total situation. In K. Lewin (Ed.). *Field theory in social science*. New York: Harper & Brothers, 1951.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *Journal of Social Psychology*, 10, 271–299.
- Li, B., H. Ma, Y. Guo, F. Xuo, F. Yu, Z. Zhou, (2014). "Positive Psychological Capital: A New Approach to Social Support And Subjective Well-Being". *Social Behavior And Personality*, 42(1), 135-144.

- Linsner, Sarah Herres. (2009). “Transformational Leadership and ‘Flow’: The Mediating Effects of Psychological Climate”, Kansas State University, Department of Psychology, College of Arts and Sciences, A Dissertation Doctor of Philosophy.
- Litwin, G. and Stringer, R. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University Press, 1968.
- Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Lucas, R.E. (2007). Long-term disability is associated with lasting changes in subjective well-being: Evidence from two nationally representative longitudinal studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 717–730.
- Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2003). Re-examining adaptation and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 527–539.
- Lucas, R.E. ve Diener, E. (2004). “Encyclopedia of applied pschology”. C. Spielberger (ed.), *Well-being* (ss. 669- 676) İçinde. Elsevier Academic Pres.
- Lucas, R.E., Diener, E., & Suh, E. (1996). “Discriminant validity of well-being measures”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616–628.
- Luthans, F. (2002a). “The need for and meaning of positive organizational behavior”. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.
- Luthans, F. (2002b). “Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths”. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Luthans, F. (2003). “Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation”. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Begley (Eds.), *Motivation and leadership at work: 187-195*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An EvidenceBased Approach*, 12th Edition, McGraw-Hill Irwin, New York.

- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). "Authentic leadership: A positive development approach". In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*: 241-258. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Luthans, F., & Ibrayeva, E. S. (2006). "Entrepreneurial self-efficacy in Central Asian transition economies: Quantitative and qualitative analyses". *Journal of International Business Studies*, 37: 92-110.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). "Hope: A new positive strength for human resource development". *Human Resource Development Review*, 1: 304-322.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). "Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational Dynamics*, 33: 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007b). "Emerging positive organizational behavior". *Journal of Management*, 33, 321-349
- Luthans, F., Avey, J. B., & Avolio, B. J. (2007). "The impact of psychological capital interventions on performance outcomes". *Working paper*, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). "Psychological capital development: Toward a micro-intervention". *Journal of Organizational Behavior*, 27: 387-393.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. & Peterson, S.J. (2010). "The development and resulting performance impact of positive psychological capital". *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). "The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance". *Management and Organization Review*, 1: 247-269.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). "The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance". *Management and Organization Review*, 1, 249–271
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (in press). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. Personnel Psychology.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007b), "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol.60No.3,pp.541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2002). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). "Positive psychological capital: Going beyond human and social capital". *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Luthans, F., Luthans, K., Hodgetts, R., & Luthans, B. (2001). "Positive approach to leadership (PAL): Implications for today's organizations". *Journal of Leadership Studies*, 8(2): 3-20.
- Luthans, F., Norman, S. M., & Hughes, L. (2006). "Authentic leadership". In R. Burke & C. Cooper (Eds.), *Inspiring leaders*: 84-104. London: Routledge, Taylor & Francis.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—Employee performance relationship". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Van Wyk, R., & Walumbwa, F. O. (2004). "Recognition and development of hope for South African organizational leaders". *Leadership & Organization Development Journal*, 25: 512-527.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1): 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). "Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work: 9-24*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D., & Harms, P. (2013). "Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20, 114–129.
- Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007a), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Oxford.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). "The impact of efficacy on work attitudes across cultures". *Journal of World Business*, 41: 121-132
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). "The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?", *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Blackwell.
- Mandler, G. (1982). "The structure of value: Accounting for taste". In M. S. Clark & S. T. Fiske (Eds.), *Affect and cognition: The seventeenth annual Carnegie Symposium on Cognition* (pp. 3 – 36). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Manning, R. L., (2010). "Development of the Psychological Climate Scale for Small Business". *Journal of New Business Ideas & Trends*, 8(1), 50-65.
- Martin, J. Angela; Elizabeth S. Jones; Victor J. Callan. (2005). "The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 14, 263-289.
- 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.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). "Early predictors of job burnout and engagement". *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Masten, A. S. 2001. "Ordinary magic: Resilience process in development". *American Psychologist*, 56: 227-239.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). "Resilience in development". In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 74-88. Oxford, UK: Oxford University Press.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- May, D., Chan, A., Hodges, T., & Avolio, B. (2003). "Developing the moral component of authentic leadership". *Organizational Dynamics*, 32: 247-260.
- Mendes, F., Stander, M. W., (2010). "Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), 13.
- Michela J L, Lukaszewski M P and Allegrante J P (1995), "Organizational Climate and Work Stress: A General Framework Applied to Inner-City Schoolteachers", in S L Sauter, S L R Murphy (Eds.), *Organizational Risk Factors for Job Stress*, pp. 61-80, American Psychological Association, Washington, DC.
- Millard, Michele L. (2011). "Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt" *ETD collection for University of Nebraska - Lincoln*.
- Miller, P., & Rose, N. (1990). *Governing economic life. Economy and Society*, 19 (1), 1–31.
- Mokk. M.W.N.K.A., Grave W.S. D., Wass V., O'Sullivan H., Zwaveling J.H., Schuwirth L.W., et al. (2009). "Professionalism: Evolution of the concept". *European Journal of Internal Medicine*, 20, 81–84.

- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C., & Godwin, J. (1999). ““I think I can; I think I can”: A self leadership perspective toward enhancing entrepreneurial thought patterns, self-efficacy, and performance”. *Journal of Management Psychology*, *14*: 477-501.
- Nelson, D., & Cooper, C. L. (Eds.). 2007. *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Newman, J. E. (1975). “Understanding the organizational structure—job attitude relationship through perceptions of the work environment”. *Organizational Behavior and Human Performance*, *14*, 371-397.
- Newman, J. E. (1977). “Development of a measure of perceived work environment (PWE)”. *Academy of Management Journal*, *20*, 520-534
- Nigah, N., Davis, A.J., Hurrell, S.A. (2012). “The impact of buddying on psychological capital and work engagement: an empirical study of socialization in the professional services sector”, *Thunderbird International Business Review*, Vol. 54 No. 6, 891-905.
- Nilsson, J., Schmidt, C., & Meek, W. (2002). “Reliability generalization: An examination of the career decisionmaking self-efficacy scale”. *Educational and Psychological Measurement*, *62*: 647-658.
- Noe, R. (1986). “Trainees’ attributes and attitudes: some neglected influences on training effectiveness”. *Academy of Management Review*, *11*, 736-749.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981). “Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks”. *Administrative Science Quarterly*, *26*, 66–83.
- O’Neill, B. S., & Arendt, L. A. (2008). “Psychological climate and work attitudes: The importance of telling the right story”. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *14*, 353–370.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

- Ostroff, C. (1993). "The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 56–90.
- O'Sullivan, A., & Toohy, A. (2008). "Assessment of professionalism in undergraduate medical students". *Medical Teacher* 30, 280-286.
- Ouweneel, E., Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., (2012). "Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement". *Human Relations* 65(9) 1129 –1154.
- Öhlen J, Segesten K (1998). "The professional identity of nurse: concept analysis and development". *Journal of Advanced Nursing*.28(4):720-727.
- Öz, M. "Cerrahi Hemşirelerinin Mesleki Profesyonellik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları". (2015). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özer, P., S., Toplaoğlu, T., Timurcanday Özmen, Ö., N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doymu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *EGE Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Özkalp, E., Meydan B. (2015) "Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Parker, C. P. (1999). "A test of alternative hierarchical models of psychological climate: PCg, satisfaction, or common method variance?", *Organizational Research Methods*, 2, 257–274.
- Parker, C.P, Baltes, B.B., Young, S.A., & Roberts, J.E. (2003). "Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review". *Journal of Organisational Behaviour*, 24, 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>.
- Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. J. (1995). "Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences". *Journal of Management*, 21, 891–912.

- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & James E. Roberts (2003). "Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389–416.
- Pavalko, R. M. (1971). *Sociology of occupations and professions*. Itasca, Ill: F. E. Peacock. aktaran Cerit B. (2010).
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). "Review of the Satisfaction With Life Scale". *Psychological Assessment*, 5, 164–172.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). "The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction". *The Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152
- Pavot, W., Diener, E., & Suh, E. (1998). "The Temporal Satisfaction With Life Scale". *Journal of Personality Assessment*, 70, 340–354.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C.R., & Sandvik, E. (1991). "Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures". *Journal of Personality Assessment*, 57, 149–161.
- Payne, R. L., Fineman, S., and Wall, T. D. (1976). "Organizational climate and job satisfaction: A conceptual synthesis". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 45-62.
- Payne, R. L. and Mansfield, R. (1973). "Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure, context, and hierarchical position". *Administrative Science Quarterly*, 18, 515 526.
- Payne, R. L. and Pheysey, D. C. G. G. (1971). "Stern's organizational climate index: A reconceptualization and application to business organizations". *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 77-98.
- Peterson, C. (1999). "Personal control and well-being". In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (s. 288–301). New York: Russell Sage.
- Peterson, C. (2000). "The future of optimism". *American Psychologist*, 55, 44-55.

- Peterson, C., & Barrett, L. (1987). "Explanatory style and academic performance among university freshmen". *Journal of Personality and Social Psychology*, 53: 603-607.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (1984). "Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence". *Psychological Review*, 91, 347-374.
- Peterson, C., & Steen, T. (2002). "Optimistic explanatory style". In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 244-256. Oxford, UK: Oxford University Press
- Peterson, C., Seligman, M., & Vaillant, G. (1988). "Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: A thirty-five year longitudinal study". *Journal of Personality and Social Psychology*, 55: 23-27.
- Peterson, Suzanne J., and Fred Luthans. (2003). "The positive impact and development of hopeful leaders". *Leadership and Organization Development Journal* 24/1 (January): 26-31.
- Phillips S, Lawin R (2004). "Help needed now-from Professional nursing associations". *Journal of Professional Nursing*, September-October:279-280.
- Pietersen, J., & Snelgar, R. (2017). "The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 43(0), a1430.
- Ping, Z., Jian-wei, S., Yu, Z., Fei, B., Xue-feng, W., Di, X. (2016). *Relationships between physicians' psychological contract and job satisfaction, intention to leave medical practice, and professionalism: a cross-sectional survey in China*. Department of Hospital Management, School of Public Health, Fudan University; Shanghai 200032, China.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine M. A. (2007). "Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.

- Polatçı, S. and A. Akdoğan, (2014). “Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being”. *Business and Economics Research Journal*, Vol: 5 Num: 1, pp. 1-15.
- Prola, M., & Stern, D. (1984). “Optimism about college life and academic performance in college”. *Psychological Reports*, 55, 347-350.
- Qadeer, F. & Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 8 (2), 453- 470
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). “Healthy, happy, productive work: A leadership challenge”. *Organizational Dynamics*, 33: 329-337.
- Quick, J.C., & Tetrick, L.E. (Eds.). (2003). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rabenu, E., Yaniv, E., ve Elizur, D. (2016). “The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance”, *Springer Science+Business Media New York*, July (DOI 10.1007/s12144-016-9477-4).
- Rademacher, R., Simpson, D., & Marcdante, K. (2010). “Critical incidents as a technique for teaching professionalism”. *Medical Teacher*, 32, 244-249.
- Raelin JA, Sholl CK, Leonard DD. (1985). “Why professionals turn sour and what to do”. *Personnel* 62(10):28–41 (October).
- Ragazzoni, P., Baiardi, P., Zotti, A., Anderson, N., & West, M. (2002). “Italian validation of the team climate inventory: A measure of team climate for innovation”. *Journal of Management Psychology*, 4, 325–336.
- Ramakrishna, H. (2002). “The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, and job performance”. *Human Performance*, 15: 275-297.
- Reichers, A.E. ve Schneider, B. (1990) “Climate and Culture: An Evolution of Constructs.” Schneider, B. (eds.) *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Francisco.

- Rentsch, J. R. (1990). "Climate and culture: interaction and qualitative differences in organizational meanings". *Journal of Applied Psychology*, 75, 668-681.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010), "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance", *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-35.
- Robbins, S. And M. Coulter, (2014). *Mnagement*, USA, Pearson.
- Robinson D, Perryman S and Hayday S (2004), "*The Drivers of Employee Engagement*", Institute for Employment Studies, Brighton.
- Roche, M., Haar, J., & Luthans, F. (2014). "The role of mindfulness and psychological capital on the wellbeing of leaders". *Journal of Occupational Health Psychology*, in press.
- Rotter, J. B. (1981). "The psychological situation in social-learning theory". In D. Magnusson (Ed.), *Toward a psychology of situations: An interactional perspective* (pp. 169 – 178). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rouiller, J., & Goldstein, I. (1993). "The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training". *Human Resource Development Quarterly*, 4, 377-390.
- Rousseau, D. M. (1988). "The construction of climate in organizational research". In C. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1988* (pp. 139-158). New York: Wiley.
- Rousseau, D. M. (1990). "Assessing organizational culture: the case for multiple methods". In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 153-192). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ryff, C., & Singer, B. (2003). "Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving". In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 15–36). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Saks A M (2006), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement," *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, 600-619.

- Saks, A. M. (2008). "The meaning and bleeding of employee engagement: How muddy is the water?", *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 40-43.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). "Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics". *Journal of Managerial Psychology*, 26, 383–402.
- Saks, A. M., ve Gruman, J. A. (2014). "What do we really know about employee engagement?", *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., ve Salanova, M. (2007). "Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations". In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (pp. 135–177).
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). "Work engagement: On how to better catch a slippery concept". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 39–46.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). "Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study". *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). "Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations". In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire". *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701–716.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Van Rhenen, W. (2009). "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism". *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893–917
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). "Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update". *Cognitive Therapy and Research, 16*, 201-228.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). "Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test". *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 1063-1078.
- Scheier, M., Matthews, K., Owen, J., Magovern, G., Lefebvre, R., et al. (1989). "Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: The beneficial effects of physical and psychological well-being". *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1024-1040.
- Schein, E. H. (1983), *Organizational Psychology*, (3rd Ed.). New Delhi, Prentice Hall of India Private Limited.
- Schein, E. H. (2000). Sense and nonsense about culture and climate. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. xxiii – xxx). Thousand Oaks, CA: Sage
- Schneider, B. (1975). "Organizational climate: An essay". *Personnel Psychology, 28*, 447-479.
- Schneider, B. J. (1985). "Organizational behavior". *Annual Review of Psychology, 36*, 573-611.

- Schneider, B. (2000). "The psychological life of organizations". In N. M. Ashkanasy & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. xvii–xxi). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schneider, B. and Bartlett, C. J. Individual differences and organizational climate I: The research plan and questionnaire development. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 1968, 21, 323-333.
- Schneider, B. and Bartlett, C. J. (1970). "Individual differences and organizational climate II: Measurement of organizational climate by the multi-trait, multi-rater matrix". *Personnel Psychology*, 23, 493-512.
- Schneider, B. J., & Bowen, D. (1985). "Employee and customer perceptions of service in banks: replication and extension". *Journal of Applied Psychology*, 70, 423-433.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). "On the etiology of climates". *Personnel Psychology*, 36, 19-39.
- Schneider, B. and Snyder, R. (1975). "Some relationship between job satisfaction and organizational climate". *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.
- Schneider, B., Wheeler, J. K., & Cox, J. F. (1992). "A passion for service: using content analysis to explicate service climate themes". *Journal of Applied Psychology*, 77, 705-716.
- Schneider, B. J., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). "Linking service climate and customer perceptions of service quality: test of a causal model". *Journal of Applied Psychology*, 83, 150-163.
- Schimmack, U., & Oishi, S. (2005). "The influence of chronically and temporarily accessible information on life satisfaction judgments". *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 395–406.
- Schimmack, U., Diener, E., & Oishi, S. (2002). "Life-satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources". *Journal of Personality*, 70, 345–384.

- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R.M., & Funder, D.C. (2004). "Personality and life satisfaction: A facet-level analysis". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1062–1075.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). "Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction". *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 582–593.
- Schulman, P. (1999). "Applying learned optimism to increase sales productivity". *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19: 31-37.
- Schyns, B., van Veldhoven, M. ve Wood, S. (2009). "Organizational Climate, Relative Psychological Climate and Job Satisfaction: The Example of Supportive Leadership Climate". *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), ss. 649-663.
- Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, T. K. (2014). "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda". *Journal of Accounting in Emerging Economies* Vol. 4 No. 2, pp. 134-157.
- Seligman, M. E. P. (1999). "The president's address". *American Psychologist*, 53, 559–562.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books. Seligman, M. E. P. 2002. *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology". *American Psychologist*, 55: 5-14.
- Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). "Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents". *Journal of Personality and Social Psychology*, 50: 832-838.
- Seligman, M.E.P. (1999). "The presidents address. APA.1998". Annual Report. *American Psychologist* 54: 559-562.
- Seligman, Martin E.P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.

- Senapaty, S., & Bhuyan, N. (2014). "Evaluating the profession and professionalism of business managers: Control embedded in character". *Decision* Vol. 40(3), 4-14)
- Sharma, B.R. & Raina, A. (2010), "Determinants of Employee Engagement in-a Private Sector Organization: An Exploratory Study", *Advances in Management*, 3(10): 52-59.
- Shorbaji, R., Messarra, L. & Karkoulian, S. (2011), "Core-Self Evaluation: Predictor of Employee Engagement". *Business*, 17: 276- 84.
- Simons, J. C., Buitendach, J. H., (2013). "Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa". *South Africa. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 12 pages.
- Sims, H. P. and LaFollette, W. (1975). "An assessment of the Litwin and Stringer organization climate questionnaire". *Personnel Psychology*, 28, 19-38
- Singh, P., (2015). "Well-Being: Role Of Psychological Capital Among Employees", *Indian Journal of Positive Psychology*, , 6(3), 295-298.
- Siu, O.L., F. Cheung, S. Lui (2014). "Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital". *J Happiness Study*, 16: 367–380.
- Snizek WE. (1972). "Hall's professionalism scale: an empirical reassessment". *Am Sociol Rev* 37: 109–14 (February)
- Snyder, C. R. (1993). "Hope for the journey". In A. P. Turnbull, J. M. Patterson, S. K. Behr, D. L. Murphy, J. G. Marquis, & M. J. Blue-Banning (Eds.), *Cognitive coping, families, and disability*: 271-286. Baltimore: Paul H. Brooks.
- Snyder, C. R. (1994). *Hope and optimism. Encyclopedia of human behavior*, vol. 2: 535-542. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (1995a). "Conceptualizing, measuring, and nurturing hope". *Journal of Counseling and Development*, 73: 355-360.
- Snyder, C. R. (1995b). "Managing for high hope". *R & D Innovator*, 4(6): 6-7. Snyder, C. R. 2000. *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press.

- Snyder, C. R. (2002). "Hope theory: Rainbows in the mind". *Psychological Inquiry*, 13: 249-275.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). "The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope". *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 570-585.
- Snyder, C. R., Ilardi, S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). "Hope theory: Updating a common process for psychological change". In C. R. Snyder & R. E. Ingram (Eds.), *Handbook of psychological change: Psychotherapy processes and practices for the 21st century*: 128-153. New York: John Wiley.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). "Hope and health: Measuring the will and the ways". In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*: 285-305. Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). "Hope theory". In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 257-276. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). "Development and validation of the state hope scale". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70: 321-335.
- Snyder, C. R., Tran, T., Schroeder, L. L., Pulvers, K. M., Adam, V., III, & Laub, L. (2000). *Teaching the hope recipe: Setting goals, finding pathways to those goals, and getting motivated*. National Educational Service, Summer: 46-50.
- Spreitzer, GM. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation". *Acad Manage J.* 38:1442-1465
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). "Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches". *Organizational Dynamics*, 26: 62-74.
- Stajkovic, Alexander D. (2003). "Introducing positive psychology to work motivation: Development of a core confidence model". *Paper presented at Academy of Management national meeting*, Seattle, Washington (August).
- Stroebe, W., Stroebe, M., Abakoumkin, G., & Schut, H. (1996). "The role of loneliness and social support in adjustment to loss: A test of attachment versus stress theory". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1241–1249.
- Stubbe, J.H., Posthuma, D., Boomsma, D.I., & De Geus, E.J.C. (2005). "Heritability of life satisfaction in adults: A twin-family study". *Psychological Medicine*, 35, 1–8.
- Sutcliffe, K.M., Vogus, T.J. (2003). "Organizing for resilience. In: Cameron", K.S., Dutton, J.E., Quinn, E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA, pp. 94–110.
- Swanberg, J.E., James, J.B., Ojha, M.U. (2006). What is Job Quality for Hourly Workers?, Retrieved from <https://www.uky.edu/Centers/iwin/citisaless/pdfs/IB5-HourlyWorkers.pdf>.
- Swick HM, Simpson DE, Van Susteren TJ. (1995). "Fostering the professional development of medical students". *Teach Learn Med.* 7:55–60.
- Swick HM. (1998). "Academic medicine must deal with the clash of business and professional values". *Acad Med.* 73, 751–5.
- Şahin, D.R., Çubuk, D., Uslu, T., (2014). "The Effect of Organizational Support, Transformational Leadership, Personnel Empowerment, Work Engagement, Performance and Demographical Variables on the Factors of Psychological Capital". *Emerging Markets Journal.* 3/3. 1-17.
- Thatchenkery, T., & Metzker, C. (2006). *Appreciative intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- Thayer, S. E. (2008). *Psychological Climate And Its Relationship To Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviors*. Capella University.
- Tierney, P., & Farmer, S. (2002). "Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance". *Academy of Management Journal*, 45: 1137-1148.
- Tracey, B. J., Tannenbaum, S. I., & Kavanaugh, M. J. (1995). "Applying trained skills on the job: the importance of the work environment". *Journal of Applied Psychology*, 80, 239-252.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. and Barrett, L. F. (2004). "Psychological resilience and positive emotional granularity: examining the benefits of positive emotions on coping and health". *Journal of Personality*, 72, 1161-1190.
- Turgut T. , (2010), "Çalışmaya Tutkunluk" (Ed. Güler İslamoğlu), 1. Baskı, Nobel Yayıncılık , Ankara.
- Vancouver, J., Thompson, C., & Williams, A. (2001). "The changing signs in the relationship between self-efficacy, personal goals, and performance". *Journal of Applied Psychology*, 86: 605-620
- Vancouver, J., Thompson, C., Tischner, E., & Putka, D. (2002). "Two studies examining the negative effect of self-efficacy on performance". *Journal of Applied Psychology*, 87: 506-516.
- Vîrgă, D. and Paveloni, A., (2015). "Psychological Capital and Well-Being: The Moderating Role of Psychological Detachment from Work". *Psihologia Resurselor Umane*, 13 (2015), 53-62.
- Vitaliano, P.P., Russo, J., Young, H.M., Becker, J., & Maiuro, R. D. (1991). "The screen for caregiver burden". *The Gerontologist*, 31, 76–83.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J. and Hartnell, C.A. (2010), "An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance", *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.

- Waters, L. K., Roach, D., and Batlis, N. (1974). "Organizational climate dimensions and jobrelated attitudes". *Personnel Psychology*, 27, 465-476.
- Weis D, Schank MJ. (1997). "Toward building an international consensus in professional values". *Nurse Educ Today*. 17(5), 366-369.
- Whittington, Richard and Richard Whipp (1992), "Professional Ideology and Marketing Implementation," *European Journal of Marketing*, 26, 52-63.
- Wilensky, HL. (1964). "The professionalization of everyone?", *Am J Sociol*, 70, 137-58 (September).
- Wollard, K K and Shuck, B. (2011). "Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 13, pp. 429-446.
- Wooten, L. P., & Crane, P. (2004). "Generating dynamic capabilities through a humanistic work ideology". *American Behavioral Scientist*, 47: 848-866.
- Wright, T. A. (2003). "Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come". *Journal of Organizational Behavior*, 24: 437-442.
- Wright, T. A. (2006). "To be or not to be (happy): The role of employee well-being". *Academy of Management Perspectives*, 20: 118-120.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). "Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 84-94.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). "The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest". *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). "Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout". *Journal of Business and Management*, 9, 389-406.
- Wunderley, L. J., Reddy, W. P., & Dember, W. N. (1998). "Optimism and pessimism in business leaders". *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 751-760.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). "The role of personal resources in the job demands-resources model". *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2012), "A diary study on the happy worker: how job resources relate to positive emotions and personal resources", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 21 No. 4, 489-517.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009a). "Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement." *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-44.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009b). "Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. And Schaufeli, W.B. (2008), "Working in the sky: a diary study on work engagement among flight attendants", *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356.
- Yaşın, T. (2016), *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri* (Yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E., Vermişli, S. (2015). "Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Meslekte Profesyonelleşmenin İş Doyumuna Etkisi". *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi* (2016) Cilt:4, Sayı:1, 17-27.
- Young, S. A., & Parker, C. P. (1999). "Predicting collective climates: assessing the role of shared work values, needs, employee interaction and work group membership". *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1189-1218.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2005b). "Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building for sustained performance".

- In W. Gardner, B. Avolio, & F. Walumbwa (Eds.), *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*: 303-343. Oxford, UK: Elsevier
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2006). "Time for positivity in the Middle East: Developing hopeful Egyptian organizational leader"s. In W. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership*, vol. 4: 283-297. Oxford, UK: Elsevier Science/JAI.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2013). "Developing psychological capital in organizations: Cognitive, affective, conative, and social contributions of happiness". In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *Oxford handbook of happiness* (pp. 751–766). New York: Oxford University Press.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2014). "Psychological Capital and Well-being". *Stress and Health 31*: 180–188.
- Zohar, D. (1980). "Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications". *Journal of Applied Psychology*, 65, 96 – 102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596.
- Zohar, D., & Luria, G. (2004). "Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns". *Journal of Applied Psychology*, 89, 322 – 333.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ana bilim dalında yürütülmekte olan doktora tez çalışması için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketin geçerli olması bakımından **tüm soruların gerçekçi bir şekilde cevaplandırılması gerekmektedir**. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Arş. Gör. Ülke Hilal AĞIRMAN

1. Bölüm

- a. **Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
b. **Medeni durumunuz:** () Evli () Bekar
c. **Yaşınız:** () 18-23 () 24-30 () 31-37 () 38-44 () 45 ve üstü
d. **Eğitim düzeyiniz:** () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
e. **Kaç yıldır hemşirelik mesleğini yapıyorsunuz?** () 1 yıldan az () 1-5yıl () 6-10 yıl () 10+
f. **Kaç yıldır bulunduğunuz hastanede çalışıyorsunuz?** () 1 yıldan az () 1-5yıl () 6-10 yıl () 10+
g. **Hangi bölümde görev yapmaktasınız?** () Cerrahi Klinik () Dahili Klinik () Acil () Yoğun Bakım () Ameliyathane () İdari Birimler Diğer.....

2. Bölüm: Aşağıdaki ifadelerin size ne sıklıkla uyduğunu belirtiniz.

DERECESİ	KATILMA İFADE	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çok sık	Her zaman
1.	Zor durumda olan birine karşılık beklemeden yardım ederim.					
2.	Başkalarına yardım edebilmek için kendimi adarım.					
3.	İhtiyaç duydukları takdirde iş arkadaşlarıma yardım ederim.					
4.	İşimle ilgili yaptığım hataların sonuçlarını kolayca kabullenirim.					
5.	Sorumluluklarımı herhangi bir denetleme olmasa da eksiksiz ve zamanında yerine getiririm.					
6.	İşimi zamanında tamamlayamayacağımı fark edersem ilgili kişileri mümkün olan en kısa sürede bilgilendiririm.					
7.	Hiç kimse fark etmese dahi yaptığım hatayı rapor ederim.					
8.	Meslektaşlarımdan mesleki uygulamalarımdaki eleştirilerini dikkate alırım.					
9.	Sağlık ekibine hastayla ilgili bilgileri eksiksiz olarak veririm.					

10. Kendimle ilgili değerlendirme yaparım.					
11. Toplumu güvenli olmayan sağlık ürünlerinden/uygulamalarından korurum.					
12. Hastaların ihtiyaç ve isteklerini karşılayamadığım takdirde yardım (işbirliği) isterim.					
13. Hastaların gizlilik haklarını korurum.					
14. Kuşkulu ya da uygunsuz uygulamaları olan sağlık ekibi elemanlarına karşı çıkarım.					
15. Hemşirelik mesleğine etik açıdan ters düşen bakım uygulamalarına katılmayı reddederim.					
16. Hasta savunucusu olarak hareket ederim.					
17. Hasta ve hasta yakınlarının tam ve doğru bilgilendirilmesini sağlarım.					
18. Hastanın tedavi planını seçme hakkına saygı duyarım.					
19. Uygulamada rehber olarak etik ilkeleri kullanırım.					
20. Farklı yaşam tarzı olan hastalara önyargısız bakım sağlarım.					
21. Hastaların sosyal statüleri onlara olan davranışımı etkilemez.					

3. Bölüm: Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.

İFADE	KATILMA DERECESESİ				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimle ilgili hedeflerimi nasıl gerçekleştireceğim konusunda hastane yönetimi esnek davranır.					
2. Yöneticilerim yeterli olduğum için işimi yapmakta bana yetki verirler.					
3. Hastane yönetimi işimle ilgili yeni fikirlere açıktır.					
4. Alanımla ilgili verdiğim kararlarda hastane yönetimi beni destekler.					
5. Yöneticilerim işimi yapma şeklim ve işimle ilgili fikirlerim konusunda destekleyicidirler.					
6. Hastane yönetimi işimin nasıl yapılması gerektiği konusuna tümüyle açıklık getirir.					
7. İş yüküm ve benden beklenen sorumluluklar açık bir şekilde tanımlanır.					
8. Departmanımdaki performans ölçütleri iyi anlatılmış ve anlaşılmıştır.					
9. Kendimi çalıştığım hastane için faydalı hissediyorum.					
10. İşimi iyi yapıyor olmak hastanede gerçekten bir fark yaratıyor.					
11. Kendimi hastanenin kilit üyelerinden biri olarak hissediyorum.					

12. Yaptığım iş hastane için çok kıymetlidir.					
13. İşimin güvence altında olduğunu hissediyorum.					
14. Üstlerim genel olarak işi yapış şeklimi takdir etmektedir.					
15. Üstlerim hastaneye sağladığım katkıların farkındadır.					
16. İş yerinde ifade ettiğim duygular gerçek duygularımdır.					
17. İşyerinde tamamen kendim gibi davranırım.					
18. Kişiliğimin işyerinde özgürce ifade edemediğim bazı yönleri var.					
19. İşimi yaparken gerçek duygularımı ifade etmem sorun yaratmaz.					
20. İşim yeteneklerimi geliştirmem noktasında zorlayıcıdır.					
21. İşimi yaparken tüm kaynaklarımı (enerjimi, zamanımı, bilgi ve tecrübemi) kullanırım.					

4. Bölüm: Aşağıdaki soruyu size uygun şekilde cevaplandırınız.

İFADE	KATILMA DERECESESİ				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Pek çok açıdan hayatım ve idealim birbirine yakındır.					
2. Hayat koşullarım mükemmelere yakındır.					
3. Hayatımdan memnunum.					
4. Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5. Şayet hayatımı yeniden yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim.					

5. Bölüm: Aşağıdaki ifadelere ne sıklıkla katıldığınızı belirtiniz.

İFADE	KATILMA DERECESESİ				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çok sık	Her zaman
1. Çalışırken enerjik hissedirim.					
2. İşimi yaparken güçlü ve dirençli hissedirim.					
3. Sabah işe seyerek giderim.					
4. İşime karşı istekliyim.					
5. İşim bana ilham verir.					
6. Yaptığım işle gurur duyuyorum.					
7. Yoğun çalıştığım zaman mutlu olurum.					
8. Çalıştığım zaman işime odaklanırım.					
9. Çalıştığım zaman kendimi işime kaptırırım.					

6. Bölüm: Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

İFADE	UYGUNLUK DERECESİ					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1. Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.						
2. Çalıştığım kurum dışındaki insanlarla (örneğin hasta ve hasta yakınları gibi) problemlerin tartışılması konusunda kendime güvenirim.						
3. İş yerindeki amirimin daha önce hiç yapmadığım bir işle beni görevlendirmesi durumunda o işin üstesinden gelebileceğime inancım tamdır.						
4. Baskı altında ve zor koşullarda olumlu bir performans sergileyeceğime eminim.						
5. İş hedeflerime ulaşacağıma eminim.						
6. Çalıştığım hastanenin mevcut çalışma sistemini değiştirmesi durumunda yeni çalışma sisteminden bir şeyler öğrenebileceğimden eminim.						
7. İşimle ilgili gelecekteki durumum konusunda iyimserim.						
8. Hastanede karşılaştığım problemlere genellikle çözüm bulurum.						
9. Hastanede karşılaştığım her sorunun olumlu taraflarının da olduğuna inanırım.						
10. Zor bir durumla karşı karşıya kalırsam, işlerin yoluna gireceğine inanırım.						
11. Gelecekte mevcut işimle ilgili büyük başarılar göstereceğime inanıyorum.						
12. Hiçbir problemin çözümsüz olduğuna inanmam ve problemin üzerine giderim.						
13. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili hedeflerimin peşinden gitmekteyim.						
14. İşimle ilgili hedeflerimi gerçekleştirmek için çeşitli yollar geliştirmiş bulunmaktayım.						
15. Hedeflenenden daha az performans sergilediğim sonucuna varırsam, kendimi geliştirmek için farklı yollar bulmaya çalışırım ve daha iyisini yapmaya başlarım.						
16. Şu an, iş ile ilgili hedeflerimi gerçekleştirmek için gerekli enerjiye sahibim.						
17. Hedeflerimi gerçekleştirmek için odaklanırım.						
18. Hedefler konulduğunda “istenirse mutlaka bir yol bulunur” inancı ile çalışırım.						
19. Hastanede karşılaştığım zorlukların üstesinden gelirim.						
20. Hastanede karşılaştığım stresli durumları hızlı bir şekilde aşarım.						

21. İşimde başarısızlığa uğrasam bile başarmak için yeniden denerim.					
22. Hastanede bana çok fazla sorumluluk verilmesi beni korkutsa da başarılı bir şekilde bu durumu yönetebilirim.					
23. Hastanede karşı karşıya kalabileceğim zorluklara hazırım ve bu zorluklar karşısında cesaretliyim.					
24. Hastanede hayal kırıklığına uğradığım zaman hızlı bir şekilde toparlanır ve bu durumun üstesinden gelirim.					



EK 2. Atatürk Üniversitesi Etik Kurul Raporu



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 8 Karar No : 22	Toplantı Tarihi: 14/06/2017
	<p>Aşağıda bilgileri verilen çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüldü.</p> <p>Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu çalışmanın, gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinin etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu mevcut oy birliği ile karar vermiştir.</p>	
PROJE - TEZ - ÇALIŞMA BİLGİLERİ	<p>Çalışma Yürütücüsü: Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN</p> <p>Çalışma Konusu: "Psikolojik İklimin Pozitif Psikolojik Sermaye Aracılığıyla Çalışanların İşe Cezbolmaları Profesyonellikleri ve Öznel İyi Oluşları Üzerine Etkisi"</p>	

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
Prof.Dr. Mehmet TÖRENEK	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr. Mehmet TAKKAÇ	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof.Dr. Naci İSPİR	Etik Kurul Raportörü	
Prof.Dr. Erol KÜRKCÜOĞLU	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Reşat KARCIOĞLU	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Sinan ÖGE	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Veyis DEĞİRMENÇAY	Etik Kurul Üyesi	

EK 3. Erzurum İli Kamu Hastaneleri Birliği İzin Yazısı

T.C. Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIğI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
Erzurum İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi

SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ ERZURUM BÖLGE
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ - SAĞLIK
BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ ERZURUM BÖLGE EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ
13/07/2017 17:30 - 37732058 - 604.01.02 - E.14838
004898972

Sayı : 37732058-604.01.02
Konu : Çalışma İzin Talebi / Ülke
Hilal ÇELİK AĞIRMAN

**ERZURUM
KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİNE
(Tıbbi Hizmetler Başkanlığı)**

İlgi : Erzurum K.H.B. Genel Sekreterliği Tıbbi Hizmetler Başkanlığı'nın 05 / 07 / 2017
tarih ve 98003106 - 604.01.02 - E.1908 sayılı yazısı.

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden; Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsünde doktora öğrencisi olan Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN " Psikolojik İklimin Pozitif
Psikolojik Sermaye Aracılığıyla Çalışanların İşe Cezbolmaları, Profesyonelikleri ve Öznel İyi
Oluşları Üzerine Etkisi " konulu tez çalışmasını hastanemizde yapması tarafımızca uygun
görülmüş olup;

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Doç. Dr. Enbiya AKSAKAL
Hastane Yöneticisi

Atatürk Mahallesi Çat Yolu Caddesi No : 36 - 25240
Yakutiye / ERZURUM
Faks No: (0442) 232 64 05
e-Posta:kemalettin.celik@saglik.gov.tr İnt.Adresi:
www.erzurumbeah.gov.tr

Bilgi için:Kemalettin ÇELİK

Unvan:SAĞLIK MEMURU

Telefon No: (0442) 232 62 33

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden de9c3d6f-2838-4e89-931a-1793e4da8217 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 4. Bootstrap Analizi: Standardize edilmiş Toplam Etkilerin Anlamlılığı

Pİ	PS	PRO	ANG	YDD	
PS	.002
PRO	.002	.013
ANG	.001	.002
YDD	.002	.003
AED	.002	.012	.002
MD	.002	.013	.005
S	.002	.014	.003
G	.002	.012	.002
Ö	.001	.010	.001
BNS	.002	.002003	...
ADN	.001	.003006	...
DNÇ	.001	.001002	...
yd5	.002	.002003
yd4	.001	.003001
yd3	.002	.004004
yd2	.001	.003002
yd1	.002	.002004
PD	.002	.003
UM	.002	.003
İY	.001	.002
ÖY	.002	.002
DY	.003
KT	.002
SD	.002
ÖA	.002
RB	.002

EK 5. Bootstrap Analizi: Standardize edilmiş Doğrudan Etkilerin Anlamlılığı

	Pİ	PS	PRO	ANG	YDD
PS	.002
PRO	.003	.013
ANG	.030	.002
YDD	.007	.003
AED002
MD005
S003
G002
Ö001
BNS003	...
ADN006	...
DNÇ002	...
yd5003
yd4001
yd3004
yd2002
yd1004
PD003
UM003
İY002
ÖY002
DY	.003
KT	.002
SD	.002
ÖA	.002
RB	.002

EK 6. Bootstrap Analizi: Standardize Edilmiş Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı

	Pİ	PS	PRO	ANG	YDD
PS
PRO	.012
ANG	.001
YDD	.002
AED	.002	.012
MD	.002	.013
S	.002	.014
G	.002	.012
Ö	.001	.010
BNS	.002	.002
ADN	.001	.003
DNÇ	.001	.001
yd5	.002	.002
yd4	.001	.003
yd3	.002	.004
yd2	.001	.003
yd1	.002	.002
PD	.002
UM	.002
İY	.001
ÖY	.002
DY
KT
SD
ÖA
RB

**EK 7. Bootstrap Analizi: . Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı
Alt Sınırları (BC)**

Doğrudan

	Pİ	PS	PRO	ANG	YDD
PS	.446	.000	.000	.000	.000
PRO	.083	.047	.000	.000	.000
ANG	.021	.392	.000	.000	.000
YDD	.091	.111	.000	.000	.000
AED	.000	.000	.643	.000	.000
MD	.000	.000	.633	.000	.000
S	.000	.000	.565	.000	.000
G	.000	.000	.586	.000	.000
Ö	.000	.000	.203	.000	.000
BNS	.000	.000	.000	.531	.000
ADN	.000	.000	.000	.767	.000
DNÇ	.000	.000	.000	.698	.000
yd5	.000	.000	.000	.000	.604
yd4	.000	.000	.000	.000	.603
yd3	.000	.000	.000	.000	.674
yd2	.000	.000	.000	.000	.714
yd1	.000	.000	.000	.000	.566
PD	.000	.761	.000	.000	.000
UM	.000	.882	.000	.000	.000
İY	.000	.737	.000	.000	.000
ÖY	.000	.642	.000	.000	.000
DY	.590	.000	.000	.000	.000
KT	.679	.000	.000	.000	.000
SD	.144	.000	.000	.000	.000
ÖA	.290	.000	.000	.000	.000
RB	.613	.000	.000	.000	.000

Dolaylı

	Pİ	PS	PRO	ANG	YDD
PS	.000	.000	.000	.000	.000
PRO	.028	.000	.000	.000	.000
ANG	.228	.000	.000	.000	.000
YDD	.085	.000	.000	.000	.000
AED	.174	.038	.000	.000	.000
MD	.173	.036	.000	.000	.000
S	.156	.032	.000	.000	.000
G	.157	.033	.000	.000	.000
Ö	.061	.015	.000	.000	.000
BNS	.253	.255	.000	.000	.000
ADN	.339	.325	.000	.000	.000
DNÇ	.305	.307	.000	.000	.000
yd5	.242	.083	.000	.000	.000
yd4	.240	.079	.000	.000	.000
yd3	.254	.083	.000	.000	.000
yd2	.291	.090	.000	.000	.000
yd1	.233	.076	.000	.000	.000
PD	.356	.000	.000	.000	.000
UM	.421	.000	.000	.000	.000
İY	.345	.000	.000	.000	.000
ÖY	.327	.000	.000	.000	.000
DY	.000	.000	.000	.000	.000
KT	.000	.000	.000	.000	.000
SD	.000	.000	.000	.000	.000
ÖA	.000	.000	.000	.000	.000
RB	.000	.000	.000	.000	.000

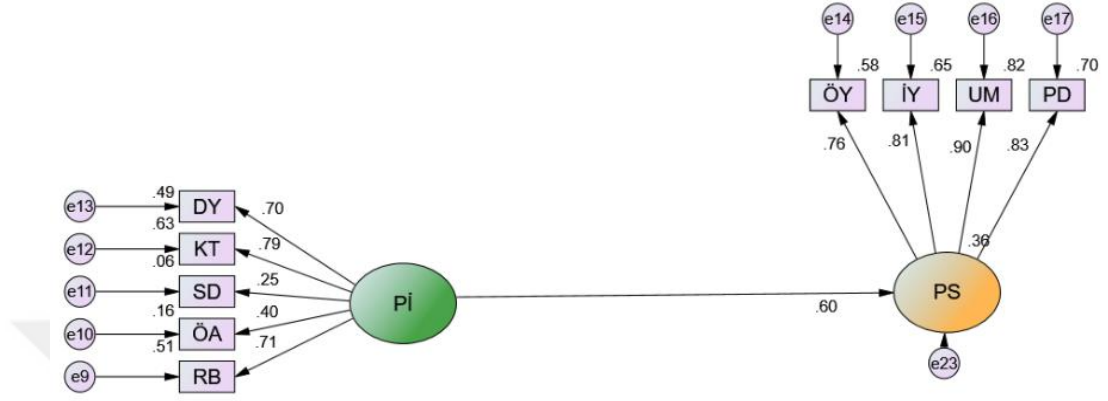
**EK 8. Bootstrap Analizi: . Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı
Üst Sınırları (BC)**

Doğrudan

Dolaylı

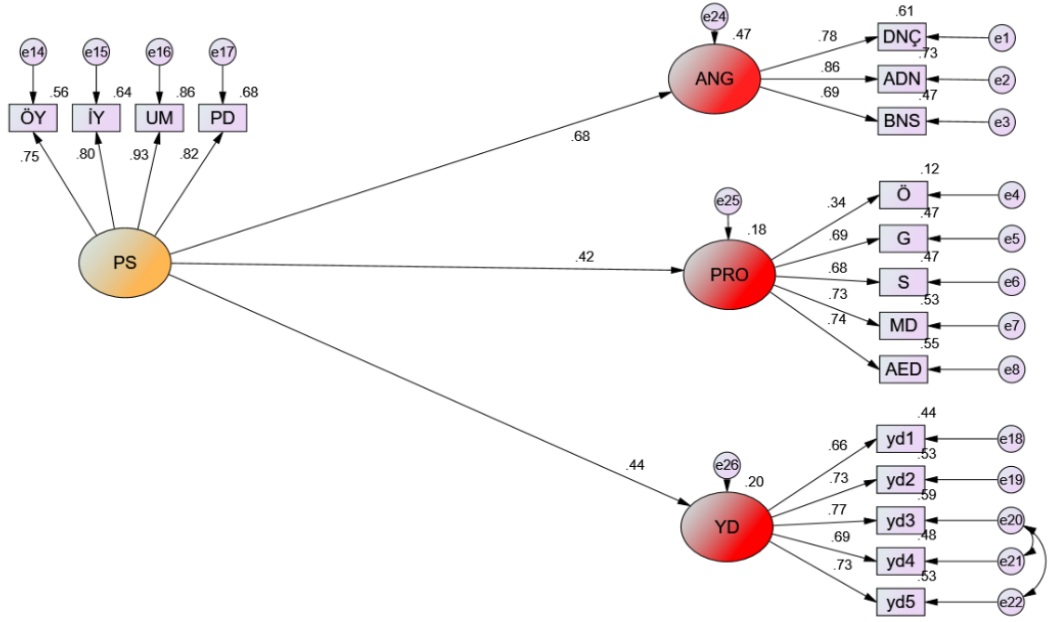
	Pİ	PS	PRO	ANG	YDD		Pİ	PS	PRO	ANG	YDD
PS	.717	.000	.000	.000	.000	PS	.000	.000	.000	.000	.000
PRO	.435	.369	.000	.000	.000	PRO	.231	.000	.000	.000	.000
ANG	.410	.701	.000	.000	.000	ANG	.468	.000	.000	.000	.000
YDD	.503	.496	.000	.000	.000	YDD	.313	.000	.000	.000	.000
AED	.000	.000	.815	.000	.000	AED	.402	.275	.000	.000	.000
MD	.000	.000	.792	.000	.000	MD	.376	.271	.000	.000	.000
S	.000	.000	.765	.000	.000	S	.369	.264	.000	.000	.000
G	.000	.000	.783	.000	.000	G	.365	.264	.000	.000	.000
Ö	.000	.000	.489	.000	.000	Ö	.228	.151	.000	.000	.000
BNS	.000	.000	.000	.817	.000	BNS	.518	.522	.000	.000	.000
ADN	.000	.000	.000	.903	.000	ADN	.587	.613	.000	.000	.000
DNÇ	.000	.000	.000	.856	.000	DNÇ	.566	.572	.000	.000	.000
yd5	.000	.000	.000	.000	.764	yd5	.440	.354	.000	.000	.000
yd4	.000	.000	.000	.000	.761	yd4	.438	.350	.000	.000	.000
yd3	.000	.000	.000	.000	.824	yd3	.477	.373	.000	.000	.000
yd2	.000	.000	.000	.000	.901	yd2	.509	.430	.000	.000	.000
yd1	.000	.000	.000	.000	.755	yd1	.438	.350	.000	.000	.000
PD	.000	.876	.000	.000	.000	PD	.602	.000	.000	.000	.000
UM	.000	.958	.000	.000	.000	UM	.664	.000	.000	.000	.000
İY	.000	.856	.000	.000	.000	İY	.594	.000	.000	.000	.000
ÖY	.000	.853	.000	.000	.000	ÖY	.574	.000	.000	.000	.000
DY	.793	.000	.000	.000	.000	DY	.000	.000	.000	.000	.000
KT	.868	.000	.000	.000	.000	KT	.000	.000	.000	.000	.000
SD	.388	.000	.000	.000	.000	SD	.000	.000	.000	.000	.000
ÖA	.521	.000	.000	.000	.000	ÖA	.000	.000	.000	.000	.000
RB	.798	.000	.000	.000	.000	RB	.000	.000	.000	.000	.000

EK 9. Bağımsız Değişkenin (Psikolojik İklimin) Aracı Değişkeni (Psikolojik Sermaye) Üzerindeki Eksine İlişkin Model Testi Sonuçları



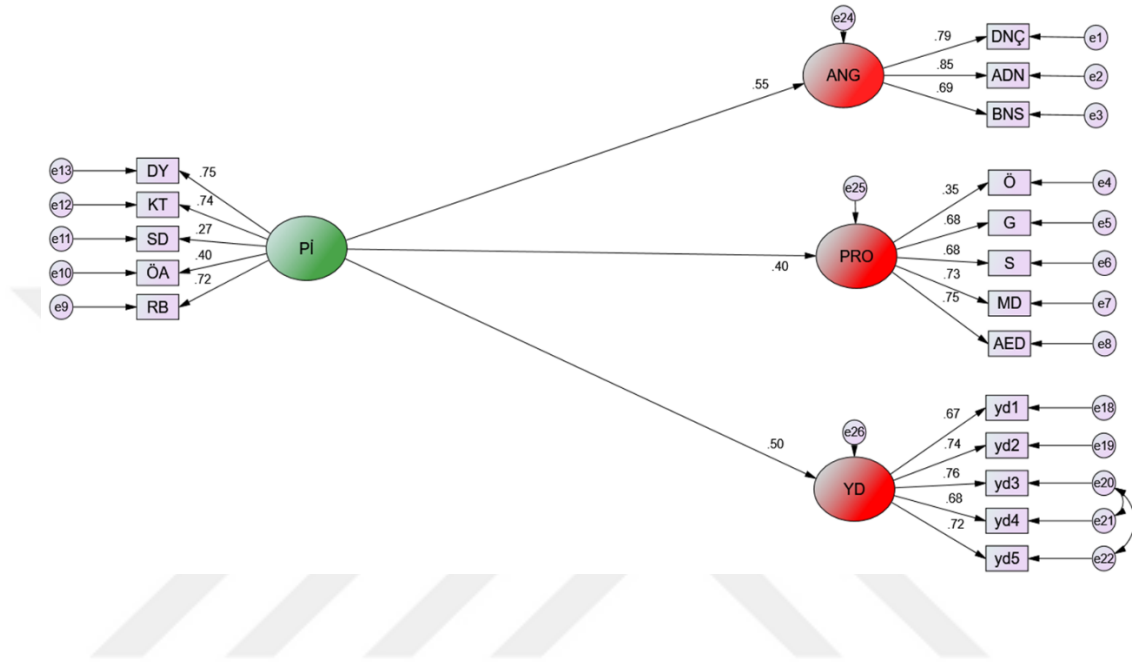
İndeks	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
	2,329	,958	,921	,949	,970	,955	,970	,068	,052

EK 10. Aracı Değişkenin (Psikolojik Sermayenin) Bağımsız Değişkenler Üzerindeki Eksine İlişkin Model Testi Sonuçları



İndeks	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
	2,181	,913	,901	,912	,942	,929	,942	,064	,064

EK 11. Aracı Değişken Çıkarılarak Elde Edilen Model Testi Sonuçları



Aracı Değişkenin Çıkarılması Halinde Yapısal Modele İlişkin Uyum İndeksleri

İndeks	CMIN/DF	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
	2,221	,905	,870	,926	,908	,925	,065	,070

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Ülke Hilal ÇELİK AĞIRMAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum- 03.03.1985
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.
Yüksek Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalı.
Doktora Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalı.
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurumlar	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Araştırma Görevlisi.
İletişim	
E-Posta Adresi	ulkecelik@hotmail.com , ulke.celik@atauni.edu.tr
Tarih	2018