T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HEMŞİRELERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Sevim GÜNEŞ

Çankırı 2023

HEMŞİRELERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ

Sevim GÜNEŞ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN
Doç. Dr. Sinan BULUT

Çankırı 2023

KABUL VE ONAY

ÇAKÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 208209014 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Sevim GÜNEŞ, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezini başarı ile sunmuştur.

Tez Savunma Tarihi:
18.07.2023

Tez Danışmanı:	**Doç. Dr. Sinan BULUT** **Çankırı Karatekin Üniversitesi**	**……** **İmza**
Jüri Üyesi:	**Doç. Dr. Ülkühan Bike ESEN** **Çankırı KaratekinÜniversitesi**	**……** **İmza**
Jüri Üyesi:	**Dr. Öğr. Üyesi Nükhet BAYER** **Ankara Lokman Hekim Üniversitesi**	**……** **İmza**

Yukarıdaki sonucu onaylarım
İmza
Doç. Dr. Nazan KAYTEZ
Enstitü Müdür

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum "Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi" başlıklı yüksek lisans başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza
18.07.2023
Sevim Güneş

ÖN SÖZ

Tez sürecimde bilgisi, tecrübesi ve hoşgörüsüyle bana yol gösteren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Sinan BULUT'a, her türlü akademik çalışmalarımda her zaman desteğine ihtiyaç duyduğum ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Nükhet BAYER'e, engin bilgi ve deneyimlerinden yararlanmamda beni hiçbir zaman geri çevirmeyen değerli ve saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. Derya DİKMEN'e ve aileme sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY ..... **iii**
ETİK BEYANNAMESİ ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
KISALTMA VE SEMBOLLER ..... **viii**
ÇİZELGELER LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
ÖZET ..... **xi**
SUMMARY ..... **xiii**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Çalışmanın Amacı 2
1.2. Çalışmanın Önemi 3
1.3. Problemler 3
1.4. Hipotezler 4
1.5. Sınırlılıklar 6
1.6. Sayıltılar 6
2. PİSKOLOJİK SERMAYE **8**
2.1. Pozitif Psikoloji ve Gelişimi 8
2.1.1. Pozitif örgütsel davranış 10
2.1.2. Pozitif örgütsel düşünde okulu 11
2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı 12
2.2.1. Psikolojik sermayenin önemi ve özellikleri 13
2.2.2. Psikolojik sermayenin bileşenleri 15
2.2.2.1.Öz yeterlilik 15
2.2.2.2. Umut 17
2.2.2.3. İyimserlik 18
2.2.2.4. Psikolojik Dayanaklılık 19
2.2.3. Psikolojik sermaye yönetimi ve gelişimi 20
2.2.3.1. Öz yeterlilik gelişimi 20
2.2.3.2. Umut gelişimi 22
2.2.3.3. İyimserlik gelişimi 25
2.2.3.4. Psikolojik dayanıklılık gelişimi 26
2.2.4. Psikolojik sermayenin sonuçları 28
3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI **35**
3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı 35
3.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Önemi ve Özellikleri 39
3.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Kurumsal Temelleri 41
3.3.1. Sosyal kimlik teorisi 41
3.3.2. Sosyal sınıflandırma teorisi 42
3.3.3. Sosyal karşılaştırma teorisi 43

3.3.4. Sosyal özdeşleşme teorisi 44
3.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri 44
3.4.1. Scott ve arkadaşlarının yapısal özdeşleşme modeli 45
3.4.2. Reade'nin değer temelli özdeşleşme modeli 47
3.4.3. Kreiner ve ashforth'nn genişletilmiş özdeşleme modeli 47
3.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları 49
3.5.1. Bilişsel boyut 5
3.5.2. Duygusal boyut 50
3.5.3. Davranışsal boyut 51
3.5.4. Değerlendirme boyutu 51
3.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri 52
3.6.1. Bireysel öncüller 53
3.6.2. Örgütsel öncüller 57
3.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları 62
3.7.1. Bireysel sonuçlar 62
3.7.2. Örgütsel sonuçlar 66
4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 70
4.1. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurtiçinde Ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar 70
4.2. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yurtiçinde Ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar 75
4.3. Ortak Çalışmalar 77
5. MATERYAL VE YÖNTEM 80
5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 80
5.2.Veri toplama aracı 80
5.3.Verilerin istatiksel analizi 81
5.4. Faktör Analizi 82
6. BULGULAR 88
6.1. Tanımlayıcı Özellikler 88
6.2. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamaları 89
6.3. Psikolojik Sermaye Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması 91
6.4. Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması 98
6.5. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler 101
7. TARTIŞMA 106
8. SONUÇ VE ÖNERİLER 114
KAYNAKLAR 119
EKLER 135
EK 1: Anket Soruları 135
EK 2: Etik Kurul Onayı 138
EK 3: Özgeçmiş 139

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

PPS **:** Pozitif Psikolojik Sermaye

PS **:** Psikolojik Sermaye

PsyCap **:** Psikolojik Sermaye

POS **:** Pozitif Örgütsel Okulu

ÖÖK **:** Örgütsel Özdeşleşme Kuramı

ÖÖ **:** Örgütsel Özdeşleşme

APA **:** Amerikan Psikologlar Birliği

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1: Pozitif psikolojinin tarihsel gelişimi **9**
Çizelge 2.2: Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar **11**
Çizelge 2.3: Pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili kavramlar..... **29**
Çizelge 5.1: Öçeklerin normal dağılım durumu **82**
Çizelge 5.2: Psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri **83**
Çizelge 5.3: Psikolojik sermaye ölçeği faktör yükleri **84**
Çizelge 5.4: Psikolojik sermaye ölçeğine ait güvenirlik bulguları **85**
Çizelge 5.5: Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri **86**
Çizelge 5.6: Örgütsel özdeşleşme ölçeği faktör yükleri **86**
Çizelge 5.7: Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait güvenirlik bulguları **87**
Çizelge 6.1: Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı **88**
Çizelge 6.2: Psikolojik sermaye puan ortalamaları **90**
Çizelge 6.3: Psikolojik sermaye sorularının puan ortalamaları **90**
Çizelge 6.4: Örgütsel özdeşleşme ve sorularının puan ortalaması **91**
Çizelge 6.5: Psikolojik sermaye puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu **92**
Çizelge 6.6: Örgütsel özdeşleşme puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu **98**
Çizelge 6.7: Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında korelasyon analizi..... **102**
Çizelge 6.8: Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi **103**
Çizelge 6.9: Psikolojik sermaye alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi **103**
Çizelge 6.10: Araştırma hipotezlerinin doğrulama sonuçları **104**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Pozitif psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi **10**
Şekil 2.2: Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri..... **12**
Şekil 2.3: Pozitif psikolojik sermayenin sonuçları **30**
Şekil 3.1: Örgütsel özdeşleşme için temel model..... **45**
Şekil 3.2: Özdeşlemenin yapısal modeli (kimlik ve özdeşleme ikiliği) **46**
Şekil 3.3: Genişletilmiş özdeşleşme modeli **48**
Şekil 3.4: Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri **52**
Şekil 5.1: Psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram . **83**
Şekil 5.2: Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram..... **85**

HEMŞİRELERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ

ÖZET

GÜNEŞ, Sevim. Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi, Çankırı, 2023.

Psikolojik sermaye, bireyin "kim olduğu" ve "kim olabileceği" ile ilgilenen, günümüz örgüt ihtiyaçları doğrultusunda gelişmiş çalışanların yeteneklerinin, psikolojik kapasitelerinin, güçlü yönlerinin örgüt için değerli, üretken ve sürdürülebilir sonuçlar elde etmede önemli rol oynayan ve bu sayede sürdürülebilir örgütsel başarı ve rekabet üstünlüğü elde etmeyi amaçlayan eşsiz bir kaynak olarak ifade edilir.

Örgütsel özdeşleşme, birlik veya topluluğa ait olmayı örgüt üyesi tarafından örgütün amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerilerinin kendi amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerileri olarak görülmesi, örgütsel kararlara katılmaya, örgütsel fonksiyonlara uygun davranmaya ve örgütsel davranış biçimlerini benimsemeye yönlendiren bir kavram olarak tarif edilmektedir.

Sağlık hizmetlerinin önemli bir parçası olan hemşirelerde psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi ve hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma; Ankara'da bir özel üniversite hastanesinde çalışan 275 hemşireden elde edilen veri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Çalışma verisi; "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

Psikolojik Sermaye ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0,925, Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0,910 olarak yüksek bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında r=0.521 pozitif orta (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %28,5 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,285). Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme

arasındaki neden sonuç ilişkisini anlamlı bulunmuştur (F=101,856; p=0,000<0.05). Örgütsel Özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %26,9 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,269). Psikolojik Sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır (ß=0,521).

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Hemşireler.

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN NURSES

SUMMARY

GÜNEŞ, Sevim. The Effect of Psychological Capital on Organizational Identification in Nurses, (Master Thesis), Çankırı, 2023.

Psychological capital, who is interested in "who he is" and "who he can be", is developed in line with today's organizational needs, and the skills, psychological capacities and strengths of the employees play an important role in obtaining valuable, productive and sustainable results for the organization, thus ensuring sustainable organizational success and competitiveness. It is expressed as a unique resource aiming to achieve superiority.

Organizational identification refers to the members of the organization seeing belonging to the union or community as the goals, beliefs, values, behaviors, knowledge and skills of the organization as their own goals, beliefs, values, behaviors, knowledge and skills, participating in organizational decisions, behaving in accordance with organizational functions and forms of organizational behavior. It is described as a concept that leads to adoption.

This study, which was conducted to determine the psychological capital and organizational identification levels of nurses, who are an important part of health services, and to reveal the effect of psychological capital on organizational identification in nurses; It was carried out in line with the data obtained from 275 nurses working in a private university hospital in Ankara. Study data; It was collected using the “Psychological Capital Scale” and the “Organizational Identification Scale”.

The reliability of the Psychological Capital scale was found to be high as Cronbach's Alpha=0.925, and the reliability of the Organizational Identification scale was found to be high as Cronbach's Alpha=0.910. A positive moderate ($p=0.000<0.05$)

correlation was found between psychological capital and organizational identification. The total change in the level of organizational Identification is explained by 28.5% of optimism, resilience, hope, and self-efficacy (R^2=0.285). The cause-effect relationship between psychological capital and organizational identification was found to be significant (F=101,856; p=0.000<0.05). The total change in the level of organizational Identification is explained by psychological capital at a rate of 26.9% (R^2=0.269). Psychological capital increases the level of organizational identification (ß=0.521).

Key Words: Psychological Capital, Organizational İdentification, Nurses.

1. GİRİŞ

Bugün örgütler etkinliklerini ve verimliliklerini artırmak için birçok yeni uygulama denemektedir. Bu denemelerin temel hedefi, insan kaynağının örgüt içindeki potansiyelini keşfetmek ve bu yetenekleri örgütsel süreçlerde kullanarak çalışanlardan etkin ve verimli bir şekilde faydalanmaktır.

Pozitif psikoloji geleneksel psikoloji anlayışından farklı olarak, insanların hastalıklarına veya eksik yönlerine odaklanmak yerine, güçlü yönlerine ve potansiyellerine odaklanarak bir değişiklik yapmaktır (Luthans ve Youssef, 2004a). Psikolojik sermaye yaklaşımının önem kazanmasıyla birlikte, çalışanların performanslarını artırmak amacıyla bireylerin sahip olduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikoloji değişkenleri üzerinden ilerlenmektedir (Luthans ve diğ. 2007b).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların potansiyellerine ulaşmalarını destekleyici bir rol üstlenir. Ekonomik sermayenin "neye sahipsin?", insan sermayesinin "ne biliyorsun?" ve sosyal sermayenin "kimi tanıyorsun?" sorularının ötesine geçerek, "kim olduğu" veya "kim olabileceği" ile ilgilenir. Bu şekilde, sürdürülebilir örgütsel başarı ve rekabet üstünlüğü elde etmeyi amaçlayan benzersiz bir kaynak olarak ifade edilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Örgütsel özdeşleşme, birlik veya topluluğa ait olmayı ifade ederken, daha geniş bir şekilde örgüt üyesi tarafından örgütün amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerilerinin kendi amaçları, inançları, değerleri, davranışları, bilgi ve becerileri olarak görülmesini ifade etmektedir (Brown, 2017).

Örgütsel özdeşleşme son yıllarda örgütsel davranış alanında artan bir öneme sahip olan ve yönetim araştırmalarında daha fazla ilgi gören bir kavramdır. Bu kavram, çalışanlar ve kurum arasındaki temel bağı yansıtmaktadır. Kurumla güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, kurumun hedeflerini kendi hedefleri haline getirme eğilimindedirler ve bu doğrultuda daha fazla çaba göstermeye yönelirler (Dess ve Shaw, 2001).

Bu çalışmanın oluştuğu bölümler ise: Birinci bölümde; psikolojik sermaye kavramının kuramsal temelleri, özellikleri, temel bileşenleri, bireysel ve örgütsel sonuçları açıklanmıştır. İkinci bölümde; örgütsel özdeşleşme kavramının tanımı ve önemi, kuramsal temelleri, modelleri, öncülleri ve sonuçları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde; psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramlarıyla ilgili hemşireler ve sağlık çalışanlarıyla yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde; araştırmanın materyal ve yöntemi tanımlanmıştır. Beşinci bölümde; hipotezler, araştırma örneklemi, katılımcıların demografik bilgileri, veri toplama yöntemleri ve verilerin analizi hakkında bilgiler yer almaktadır. Altıncı bölümde; araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın son böülümlerinde ise; tarışma ve sonuç ve neriler kısmı yer almaktadır.

1.1. Çalışmanın Amacı

İşletmelerin rekabetçi bir avantaj elde edebilmesi için, iş yerindeki sorunlarla başa çıkabilecek çalışanları elde tutmaları, çalışanları desteklemeleri ve beklentilerini karşılamaları, örgütsel çatışmalara duyarlı olmaları önem arz etmektedir. Bu destekleme ve beklentilere cevap verme çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri için de gereklidir. Sağlık sektörü gibi emek yoğun ve işgücüne dayalı bir alanda, çalışanların desteklenmesi, örgütleriyle özdeşleşmeleri ve psikolojik sermaye seviyelerinin artırılması, rekabet avantajı elde etmek açısından büyük öneme sahiptir. Çalışanın örgütüyle kurduğu olumlu ilişkinin bir sonucu olarak ise örgütsel özdeşleşme ortaya çıkmaktadır.

İncelenen araştırmalarda Türkçe literatürde sağlık alanında psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini ortaya koyan araştırmaların sınırlı olması, hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamış olması nedeniyle araştırmanın yapılma gerekçesi doğmuş, bu araştırmadan elde edilecek sonuçlarla hemşirelerin psikolojik sermayelerinin etkisiyle ne düzeyde örgütsel özdeşleşme sergiledikleri ortaya konularak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu doğrultuda, öncelikle hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algıları belirlenmeye çalışılmış, sonrasında, hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının

belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Özellikle sağlık kurumlarında, tıpkı diğer örgütlerde olduğu gibi, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip sağlık çalışanlarının bulunması önemlidir. Bu durum, kaliteli hizmet sunumunu desteklerken, çalışanların işlerinden memnun olmalarını ve işe bağlılıklarını artırır. Aynı zamanda, iyi bir takım ruhu oluşturarak çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir çalışma ortamı sağlar. Bu şekilde, yüksek performans gösteren çalışanlar sayesinde hastaların memnuniyeti sağlanır. İşletmeler, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerini artırarak, çalışanların iş yerlerine karşı daha fazla sorumluluk hissetmelerini ve örgütleriyle daha fazla özdeşleşmelerini sağlar.

Rekabet avantajını sürdürebilmek için, yetenekli çalışanları elde tutmak, yeni yetenekleri örgüte çekmek ve çalışanlardan maksimum verimlilik sağlamak önemlidir. Bu nedenle, özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç duyulur (Cüce ve diğ. 2013), çünkü çalışanların örgütle özdeşleşmeleri işlerinin daha anlamlı olmasını ve daha fazla motivasyon kazanmalarını sağlar. Ayrıca, özdeşleşmiş çalışanlar örgütte kalma isteğini artırır ve örgüte destekleyici davranışlar sergileyerek örgütün çıkarlarına gönüllü olarak katkıda bulunurlar (İşcan, 2006).

Bu araştırmada, hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada verisi; hemşirelerin kurum içindeki psikolojik sermayelerinin etkili bir şekilde yönetilmesiyle, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iyileşeceği ve hemşirelerin belirlenen hedeflere ulaşmada örgüte yardımcı olacakları konusunda bir kanıt sunabilir.

1.3. Problemler

Araştırmanın temel problemi; “Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi var mıdır?” cümlesidir.

1.4. Hipotezler

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler araştırılacaktır.

H1: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile bireysel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1a: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1b: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1c: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1d: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1e: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile hemşire olarak çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1f: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1g: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile çalıştıkları birim arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1h: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H1ı: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile çalışma şekli arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile bireysel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2a: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2b: Hemşirelerin örgütsel özdeşlşeme algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2c: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2d: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2e: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile hemşire olarak çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2f: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2g: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile çalıştıkları birim arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2h: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2ı: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile çalışma şekli arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H3: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Hemşirelerde psikolojik sermaye genel algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Hemşirelerde iyimserlik algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Hemşirelerde psikolojik dayanıklılık algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Hemşirelerde umut algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Hemşirelerde öz yeterlik algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4a: Hemşirelerde psikolojik sermaye genel örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4b: Hemşirelerde iyimserlik örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4c: Hemşirelerde psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4d: Hemşirelerde umut örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H4e: Hemşirelerde öz yeterlilik örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın bazı sınırlılık ve kısıtlılıkları vardır. Bu araştırmanın sonuçları, yararlanılan ölçekten elde edilen veri ile sınırlıdır. Araştırmanın sadece Ankara ilinde bir özel üniversite hastanesinde yapılması çalışmanın sınırlayıcılarından olmuştur. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı illerde ve farklı hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir. Ayrıca özel hastaneler, özel üniversite hastaneleri ve devlet hastaneleri de araştırma kapsamına alınarak kurumlararası karşılaştırmalar gerçekleştirilebilinir.

1.6. Sayıltılar

Bu araştırmada incelenen değişkenlerin yanı sıra, kontrol edilemeyen diğer değişkenlerin etkisinin de dikkate alındığı belirtilmiştir.

- Araştırma için kullanılan veri toplama yönteminin amacına uygun olduğu,
- Anket sorularının araştırmanın hipotezlerini test edecek özellikte olduğu,
- Araştırmaya katılan hemşirelerin gönüllü onam formunu okuyarak, anketi gönüllülük esasına göre cevapladıkları,

- Katılımcılara anketler uygulanırken, herhangi bir etki veya müdahalenin olmadığı,
- Katılımcıların anket sorularını ölçekleri samimiyetle ve doğru anlayıp doğru cevapladıkları,
- Hemşirelerin psikolojik sermaye ölçeği ve özdeşleşme ölçeğine verdikleri cevaplar ile ölçekler arasındaki ilişkiyi yansıtacağı varsayılmıştır.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE

2.1. Pozitif Psikoloji ve Gelişimi

Antik Yunan felsefesindeki Pigmalion öğretisine kadar uzanan kökenleriyle birlikte pozitif psikoloji kavramı ilk kez Abraham Maslow'un "Motivasyon ve Kişilik" (*Motivation and Personality*) adlı eserinin "Pozitif bir psikolojiye doğru" başlıklı son bölümünde bilimsel bir çalışmada yer almıştır (Bankacı, 2016).

Pozitif psikoloji ilk olarak Martin E. P. Seligman ve arkadaşları tarafından 1998 yılında Amerikan Psikologlar Birliği'nin (APA) o dönemki başkanı ve "öğrenilmiş çaresizlik" kavramının öncüsü olan Seligman'ın liderliğinde psikolojiye yeni bir düşünce akımı olarak tanıtılmıştır (Seligman, 2002).

II. Dünya Savaşı öncesinde, psikoloji bilimi mental bozuklukların tedavisi, bireylerin yaşamlarını daha tatmin edici hale getirme ve yüksek yeteneklere sahip olan bireyleri tanımlama ve destekleme görevine sahipti (Erdoğan, 2021). Ancak Seligman savaş sonrasında, hastalık ve sorunların tedavisi üzerine odaklanan psikoloji yaklaşımından farklı bir yaklaşım benimseyerek, insanların olumlu ve güçlü yanlarına odaklanmayı tercih etmiştir. Seligman, bu olumlu yönlerin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi yoluyla insanların daha mutlu, verimli ve iyi bir şekilde yaşamalarına yönelik çeşitli araştırmalar yürütmüştür (Seligman, 2002). Araştırmacıların pozitif psikoloji tarihsel süreçteki araştırmalarına ilişkin sıralama Çizelge 2.1'de açıklanmıştır.

Seligman'ın odaklandığı temel konular, sağlıklı ve mutlu olan insanları daha da mutlu ederek üretken hale getirmek ve insanların mevcut potansiyellerini daha da geliştirmek için çaba harcamaktır (Luthans ve diğ. 2007).

Çizelge 2.1: Pozitif psikolojinin tarihsel gelişimi

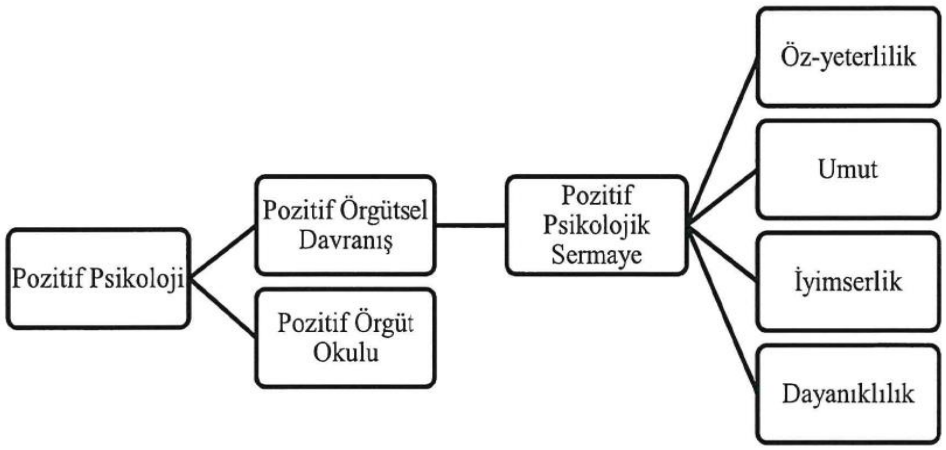
Araşırmanın yapıldığı yıl	Araştırmayı yapan	Araştırmanın konusu	Araştırmanın temel düşüncesi
1990	Seligman	Pozitif psikoloji kavramının ortaya çıkışını sağlamıştır.	Pozitif psikoloji hareketi pozitif psikolojik sermayenin temel kavramlarını oluşturur.
2000	Seligman		
2002	Seligman		
2002	Luthans	Pozitif örgütsel davranış kavramı, insan kaynaklarının avantajlarına odaklanarak geliştirilmiştir.	Pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojik sermaye kavramının teorik temelini oluşturmuştur.
2003	Cameron	Örgütlerin ve Üyelerinin Özelliklerini Değerlendiren Pozitif Örgütsel Bilim Kavramını ortaya atmıştır	
2004	Luthans	Kişilerin pozitif psikolojik gücüne dayalı pozitif psikolojik sermaye kavramını açıklayarak, örgüt ve yönetim alanında pozitif psikoloji kavramını tanımlamıştır.	
2005	Luthans	Psikolojik sermaye, bireylerin genel coşkularının temel psikolojik faktörleri olarak tanımlanan pozitif örgütsel psikoloji standartlarına uyumlu bir şekilde şekillenen bir kavramdır.	
2007	Luthans, Yousef ve Avolio	Pozitif psikolojik sermaye kavramı, iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz-yeterlilik gibi psikolojik durumları içeren bir tür psikolojik durum olarak ifade edilmektedir.	
2012	Çetin ve Basim	Luthans, Youssef ve Avolio, bu kavramı geliştirirken güven ve dışadönüklük gibi alt boyutları da eklemişlerdir.	

Kaynak: Atakişi, 2020.

Pozitif psikoloji insanların acı çekme, zayıflık ve bozukluklarına müdahale etmek yerine güçlendirmeyi hedefleyen bir yaklaşımdır (Seligman, 2005). Başka bir deyişle, insanların güçlü taraflarını, bireysel özelliklerini, yeteneklerini, duygularını ve erdemlerini vurgulayarak, gelecekteki potansiyellerine odaklanmayı ve onların olumlu yönlerini geliştirmeyi amaçlar (Kandemir, 2020). Bu şekilde, pozitif duygularını, memnuniyetlerini ve hayata verdikleri anlamı anlayarak onları daha da mutlu etmeyi sağlar (Hırlak, 2015).

Pozitif psikoloji akımı, örgüt ortamına pozitif örgütsel düşünce ve pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki farklı alt akım olarak yansımıştır. "Pozitif Örgütsel

Düşünce Okulu" adı verilen ilk yaklaşım, Michigan Üniversitesi'ndeki araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşımın amacı, kriz anları veya olumsuz koşullarla karşılaşıldığında örgütün ayakta kalabilmesi için olumlu örgütsel özellikleri ortaya çıkarmaktır. Diğer bir yaklaşım ise, Luthans ve Nebraska Üniversitesi araştırmacıları tarafından öne sürülen "Pozitif Örgütsel Davranış" yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, günümüz modern çalışma hayatının gelişimi için önemli bir rol oynamaktadır (Kandemir, 2020). Luthans, Youssef ve Avolio pozitif psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisini Şekil 2.1.'de belirtmiştir.



Şekil 2.1: Pozitif psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi**.**

Kaynak: Luthans, Youssef ve Avolio, 2006.

2.1.1. Pozitif örgütsel davranış

Günümüz iş yaşamında örgütlerin performanslarının iyileştirilebilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde kullanılabilen insan kaynağının güçlü ve psikolojik yetenekleri üzerinde odaklanan ve çalışmalar yapılan uygulamadır (Yazıcı, 2022).

Pozitif örgütsel davranış, insan potansiyelini ortaya çıkarmada etkili olan pozitif kavramların bir yaklaşımını temsil eder (Gülen Ertosun, 2020). Bu yaklaşımın temel ilkesi, örgütün karlılığı değil çalışanın mutluluğudur (Çobanoğlu, 2020).

Pozitif örgütsel davranışın kriterlerini beş başlık altında toplanabilir: (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a) 1. Olumluluk kriteri, 2. Teori ve araştırma temelli olma, 3. Geçerli ölçüm kriterleri, 4. Duruma özgü olma, 5. Performans etkisi kriterleridir.

2.1.2. Pozitif örgütsel düşünce okulu

Pozitif Örgüt Okulu (*Positive Organizational Scholarship- POS*) pozitif süreçler, pozitif sonuçlar ile örgütlerin ve çalışanların niteliklerine odaklanan bir kavramdır. Pozitif örgüt okulunun ana düşüncesi çalışanların olumlu davranış örüntülerini ortaya çıkararak, örgütlerin başarılarını harekete geçirerek bakış açılarını yükselmelerini sağlamaktır (Gülen Ertosun, 2020). Böylelikle bu pozitif davarnış faktörlerini anlayan örgütlerin yeni başarılara taşınacağını ifade etmektedir (Oruç, 2015).

Pozitif Örgüt Okulu pozitif çıktıları, süreçleri ve özellikleri, dayanıklılık, esneklik, kararlılık, başarı, yetkinlik, gelişim, erdem gibi kavramlarla ilişkili olarak örgütler ve çalışanlarla ilgili geniş bir perspektife odaklanan bir yaklaşımdır. Bu nedenle, kriz ve olumsuz durumlarda örgütlerin devamlılığını sağlamak, dinamiklerini sürdürmek için gerekli olan pozitif örgütsel özelliklere sahiptir. Ayrıca, iyilik ve pozitif insan sermayesi konularına da odaklanarak tek bir kuramdan ziyade kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır (Hasdemir, 2019).

Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasında ortak bir nokta, örgütleri olumlu perspektiflerle analiz etmeleri ve temel olarak örgütün ve performansının odak noktası olmalarıdır. Ayrıca, pozitif psikolojinin etkisinden doğan bu yaklaşım, bilimsel yöntemleri kullanarak çalışmaktadır. Çizelge 2.2'de pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar görülmektedir.

Çizelge 2.2: Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış arasındaki farklar

	Pozitif örgüt okulu	**Pozitif örgütsel davranış**
Araştırma konuları	Örgütsel bağlamın pozitif yönleri	Kişisel pozitif psikolojik nitelikler
Analiz seviyeleri	Makro	Mikro
Araştırma yöntemleri	Tümdengelim	Tümevarım
Odak noktaları	Örgütsel performans	Kişisel performans
Veri toplama yöntemleri	Nitel ve Nicel	Nicel
İlgilendikleri kavramlar	Erdem, merhamet	Özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye

Kaynak: Luthans ve diğ. 2007a.

2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramı, 2004 yılında Fred Luthans ve arkadaşları pozitif psikolojik kavramı ve pozitif örgütsel davranış kavramı yaklaşımlarından yola çıkarak ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerin özelliklerini ve farklılıklarını analiz etmeleriyle ortaya çıkmıştır. Bu özelliklerin liderlerin ve çalışanların üzerindeki etkilerine odaklanmış, bireylerin olumlu güçlerini vurgulayarak psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuştur (Hırlak, 2015).

2005 yılında, Fred Luthans ve arkadaşları, bireylerin hedefledikleri amaçlara ve kişisel gelişime odaklanarak rekabet avantajı elde etmelerini sağlayan psikolojik sermayenin, beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde bir kavram olduğunu belirlemiştir. 2007 yılında da psikolojik sermayenin revize edilmiş tanımlamalarını yapmışlardır.

Kavrama ilk kez *Journal of Organizational Behavior* dergisinde Pozitif Örgütsel Davranış kapasitesiyle ile ilgili çalışma konusunda raslanmıştır (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye, "insan" faktörünü ön plana çıkarmaktadır. Psikolojik sermaye, ekonomik sermayenin "Sahip olduğun nedir?", insan sermayesinin "Ne biliyorsun?" ve sosyal sermayesinin "Kimleri tanıyorsun?" sorularından daha çok "Kim olduğu" veya "Kim olabileceği" ile ilgilenerek sürdürülebilir örgütsel başarı ve rekabet üstünlüğü elde etmeyi amaçlayan benzersiz bir kaynağı ifade eder. Şekil 2.2.'de sermaye türlerinin özellikleri belirtilmiştir.



Şekil 2.2: Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri

Kaynak: Luthans ve diğ. 2007b.

Psikolojik sermaye, geleneksel insan ve sosyal sermaye kavramlarını kabul ederken, onları aşarak yeni bir boyut eklemekte ve mevcut sermaye anlayışına yeni bir perspektif getirmektedir (Luthans ve Youssef, 2004a).

Bireylerin psikolojisinin olumlu yönde gelişmesi olarak tanımlanan psikolojik sermaye, zor görevleri başarılı bir şekilde tamamlama inancına sahip olma, başarıya ulaşabileceğine dair beklenti, hedeflere ulaşmak için azim gösterme ve karşılaşılan engelleri aşma konusunda pozitif davranış sergileme gibi özelliklerle karakterizedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Bu özellikler, tecrübeye dayalı kazanımlar elde etme ve bugünün ve geleceğin bireysel faydalarını elde etme konusunda bütüncül bir mental durumu ifade etmektedir. Psikolojik sermaye, bireyin zaman içinde biriktirdiği bilgi, beceri ve deneyimlerle ilişkili olan bireysel farkındalığı ifade eder. Bu farkındalığın iş yaşamında bireysel verimlilik ve üretkenliği olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013).

2.2.1. Psikolojik sermayenin önemi ve özellikleri

İşletmelerin rekabet üstünlüğü elde ederek varlıklarını sürdürebilmeleri, geleneksel yaklaşımların ötesinde yeni bir perspektif gerektirir. Bu perspektifin bir ürünü olan psikolojik sermaye, örgütlerin hedefledikleri verimlilik düzeyine ulaşmalarında etkili olan, ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir özellikleriyle dikkat çekmektedir (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010b). Ayrıca, işletmelerin geleneksel, sosyal ve insan sermayesinden faydalanmasına rağmen, sadece uzun vadeli, özgün, birbirine bağlı ve tekrar edilebilir özelliklere sahip olan psikolojik sermaye bu gereklilikleri tam olarak karşılamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004a).

Psikolojik sermaye, kişinin iş performansı, motivasyonu, memnuniyeti, bağlılığı, stresle başa çıkma becerisi ve diğer olumlu sonuçlarla pozitif ilişkileri olan bir faktördür (Burhanddin ve diğ. 2019). Örgüt içindeki zorluklarla mücadelede ve çalışanların yetkinliklerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar. Ayrıca, çalışanların tutumuyla pozitif yönde ilişkilidir (Demiray, 2022).

İnsan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesinde yeni bir bakış açısı ve yaklaşım sunan psikolojik sermayeyi diğerlerinden ayıran bazı özellikler şunlardır (Nelson ve Cooper, 2007).

1) **PS beşeri sermayeye göre daha fazlasını ifade eder**; sadece eğitim ve geliştirme

programlarıyla gerçekleştirilebilecek bilgi, beceri, yetenek ve tecrübeleri kapsamamakta, çalışanın zaman içerisinde edindiği bilgi, beceri ve deneyimleriyle örgüt hafızasını da içermektedir (Nelson ve Cooper, 2007).

2) PS sosyal sermayeye göre daha ayrıntılı bir kavramdır; Kurum içinde sağlanan sosyal ağlar tarafından sunulan fırsatlar, işlevsel ilişkilerin kurulduğu sinerjik bir oluşum veya etkili iletişimden daha fazla değere sahiptir (Nelson ve Cooper, 2007).

3) PS pozitiftir; örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimindeki araştırmacılara verimsiz çalışanlara, yeteneksiz liderlere, stres, çatışma, etik dışı ve saldırgan örgüte zarar veren kişiler ve durumların üzerinde durmayarak hem bireysel hemde örgütsel düzeyde alternatif olarak yeni pozitif bir bakış açısı önermektedir (Nelson ve Cooper, 2007).

4) PS eşsizdir; örgütsel davranış alanında yer alan amaç belirleme, katılım, örgüt kültürü, motivasyon, takım kurma ve bağlılık gibi kavramları kapsamakta olup, bu negatif ve pozitif kavramları farklı bir bakış açısıyla kendine özgü ve yaratıcı bir teorisi çerçevesinde incelemektedir (Polatcı, 2011).

5) PS teori ve araştırmaya dayanır; sosyal bilişsel kuram Bandura ve umut teorisi (Synder, 2002) temeline dayanmaktadır. Pratik çalışmalar ve uygulamalar açısından, bilimsel bir temel üzerinde değerlendirme yapmak önemlidir.

6) PS ölçülebilir; PS boyutlarını ölçmek için kullanılan geçerli ve güvenilir ölçekler; Parker'ın öz yeterlilik ölçeği, Snyder ve arkadaşlarının umut ölçeği, Scheiner ve Carver'in iyimserlik ölçeği, Wagnild ve Young'ın dayanıklılık ölçeği bulunduğu gibi (Polatcı, 2011) PS ölçümünde kullanılan temel ölçme aracı 24 maddeli (Luthans ve diğ. 2007a) ve 12 maddeli psikolojik sermaye ölçekleri de bulunmaktadır (Avey, Avolio ve Luthans, 2011a).

7) PS durum odaklıdır; Psikolojik sermaye, kolayca şekillendirilebilen ve geliştirilebilen durumlardan oluşur (Luthans ve diğ. 2006). İş ortamında insan potansiyelini pozitif bir yaklaşımla anlamak için, psikolojik sermaye kavramı sadece durum temelli kavramlara odaklanmayı içerir (Polatcı, 2011).

8) PS iş performansı üzerinde etkilidir; psikolojik sermayenin iş çıktıları ile olumlu ilişkisi kaçınılmazdır (Polatcı, 2011). Bu durum, psikolojik sermaye düzeyinin iş performansıyla ilişkili olmasının beklendiği, istendiği bir durumdur. Çalışan performansı, örgütsel performans unsurlarından sadece biridir (Luthans, Avolio ve Peterson, 2010). Psikolojik sermayeye yatırım yaparak ve onu geliştirerek, örgütün

performansına ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne olumlu katkıda bulunmak mümkündür (Polatcı, 2011).

2.2.2. Psikolojik sermayenin bileşenleri

Psikolojik sermayenin literatürde kabul görmüş Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen dört temel bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler; a) öz yeterlilik, bireyin zorlu bir görevi başarabileceğine dair inancı, b) iyimserlik, şimdi ve gelecekte başarıya odaklanarak pozitif bir bakış açısına sahip olma, c) umut, hedefe ulaşmak için azimle ilerleyerek alternatif yollarla başarıya ulaşabileceğine dair umut taşıma ve d) psikolojik dayanıklılık, olumsuzluklarla karşılaşıldığında bile başarıya ulaşmak için sorunlarla başa çıkma yeteneği (Akt. Kandemir, 2020).

Psikolojik sermayenin bu dört bileşeni, olayları olumlu bir şekilde değerlendirme, çaba gösterme ve azim gösterme gibi ortak noktalara sahiptir. Çok boyutlu psikolojik sermaye ise bileşnlerin ayrı ayrı kendine özgü bir katkısı olduğunu gösterir (Oruç, 2015).

Kavramsal olarak birbirinden bağımsız her bir bileşenin toplamından nazaran, bu yapıların birleşiminde oluşan psikolojik sermayenin etkisinin daha fala olduğu ileri sürülmektedir (Keleş, 2011).

2.2.2.1. Öz yeterlilik (self-efficacy)

Öz yeterlilik kavramı Albert Bandura'nın 1977 yılında yayınlanan *"Self Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*" adlı eserinde, sosyal öğrenme kuramı ilk kez kullanılmıştır (Atakişi, 2020).

Öz yeterlilik, bireyin hedeflediği performansı sergilemek için içsel durumunu analiz etmesi ve harekete geçmesi sürecidir (Atakişi, 2020). Bu kavram, bir bireyin motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve belirli bir konuyu başarılı bir şekilde yönetmek için gereken eylem planlarını harekete geçirme inancı veya güvenini ifade eder (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Luthans'a göre öz yeterliliğin temelde beş özelliği bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a).

1- Bağlama özgüdür: Özyeterlilik kişinin belirli bir amaca ulaşmak için belirli bir alanda yada işe özgü olarak geliştirdiği bir yetenek olup, örgütteki diğer alanlar için geçerli olmayabilir.

2- Uygulamaya dayanır: Birey, kendisini yetkin hissettiği ve pratik yapma fırsatı bulduğu alanlarda öz yeterli olduğunu düşünür ve bu deneyimler öz yeterliliğini daha da geliştirmesine yardımcı olur. Ancak deneyim yaşamadığı konularda öz yeterliliği olmayabilir.

3- Gelişime açıktır: Kişi kendisini öz yeterli hissettiği alanlarda bile geliştirmesi gereken yönlerinin olduğunu bilir.

4- Başkalarından etkilenir: Kişi kendine benzer ve aynı hedeflere sahip olan insanların başarılı olduğunu gördükçe, kendisininde başarılı olabileceği konusunda öz yeterlilik algıları geliştirir. Ayrıca, başkalarının onun hakkında yaptığı yorumlar kendi öz değerlendirmesini etkileyebilir.

5- Değişkendir: Kişinin kontrolünde olan veya olmadan gerçekleşen çevresel faktörlere bağlı olarak değişebilir.

Öz yeterlilik, diğer bileşenlerden farklı olarak cevap aradığı sorularla kendini gösterir. "Başarma gücüne sahip olduğunu biliyor musunuz?", "Kendinize olan inancınız varmı?", "Başarılı olmak için gerekli yeteneklere sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?" gibi sorular özyeterlilik kavramına yönelik amaçlarına hizmet etmektedir (Luthans ve diğ. 2007a).

Bireyin öz yeterliliği, iyimser veya kötümser olup olmayacağını, hedeflere olan bağlılığını, hedeflere ulaşmak için harcayacağı çabayı, çabalarının ne tür kazanımlar getireceğini, karşılaşacağı zorluklarla başa çıkma gücünü, yaşayacağı stres düzeyini ve kendisini nasıl değerlendireceğini etkiler (Bandura, 2000).

Çalışanların güçlü yönlerine odaklanılması ve bu durumun çalışanlar tarafından fark edilmesi, çalışanların kendilerine olan öz yeterlilik, inanç ve güven düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2015). Yüksek öz yeterlilik seviyesine sahip bireyler başarısızlık durumlarını yetersiz çaba sarf etmeye veya eksik bilgi ve beceriye bağlamaktadır (Koç, 2019).

Öz yeterlilik daha etkili iş tasarımı yapma, amaç belirleme, takım yönetimi ve stres yönetimi gibi alanlarda kullanılabilir bir araçtır (Luthans, 2010).

Bandura (1994) tarafından belirlenen yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Akt. Hasdemir, 2019):

- Olayları geniş bir perspektiften değerlendirirler.
- Stres düzeyini ve duygusal zararları azaltmaya yardımcı olurlar.
- Yüksek ve zorlayıcı hedefler belirlerler ve bu hedeflere kararlılıkla yönelirler.

- Engellerle karşılaştıklarında kaçmak yerine kendi yeteneklerine güvenerek mücadele ederler.
- Başarısızlık karşısında pes etmezler, daha fazla çaba göstererek devam ederler. Başarısızlık nedenini ise yetersiz çaba ya da eksik bilgi olarak değerlendirirler.

Düşük öz yeterliliği olan kişilerin bazı özellikleri:

- Kendilerini yeteri kadar tanımadıkları ve sahip oldukları yeteneklere güvenmediklerinden görevlerden kaçınırlar.
- Motivasyon düzeyleri düşüktür ve kendilerini motive etmekte zorlanırlar.
- Başarısızlık riski taşıyan durumlarla karşılaştıklarında, engelleri bahane olarak kullanma eğilimindedirler.
- Zorluklarla karşılaştıklarında kolayca pes ederler ve mücadeleden kaçınırlar.
- Başarısızlık sonrası öz yeterlilik inançlarının yükselmesi uzun zaman alır. Çünkü başarısızlığın nedenini yetenek eksikliklerine bağlarlar.
- Kendi yeteneklerine güvenmedikleri için stresle daha kolay başa çıkmakta zorlanırlar ve bu durum yeteneklerinin sınırlı bir şekilde ortaya çıkmasına yol açar.

2.2.2.2. Umut

Umut kavramı, klinik ve pozitif psikolog C. Rick Snyder tarafından kavramsallaştırılarak birçok araştırmada teorik olarak incelenmiş ve araştırmaların odak noktası olmuştur. Snyder (2002) umudu, başarı duygusuna ulaşmada insanları amaçlarına yönlendiren bir irade, amaçlarına ulaşmak için güçlü hissetme ve hedefe ulaşma sürecinde alternatif yollar bulabilme olarak tanımlamaktadır.

Frank umut konusunda kapsamlı araştırmalar yapmış, umut kavramını "kişiyi harekete geçiren ve ona iyi hissettiren bir özellik" olarak tanımlamaktadır (Keleş, 2011). Romero ise umut kavramını hedefe ulaşma beklentisinin duygusal bir yönü olarak tanımlamaktadır (Yazkan, 2020).

Psikolojik sermaye diğer bileşenleriyle yakından ilişkili olsa da, umut kendi başına amaca yönelik yol ve yöntemleriyle kendine özgüdür (Youssef ve Luthans, 2007). Umudun odak noktası gelecekte hedefle ilgili olumlu sonuçlara ulaşmak olması, ana amaca yönelik bilişlerin yollarına açıkça vurgu yapmasıyla farklılık göstermektedir. Sonuca umut bileşeninde daha fazla önem verilmektedir (Synder, 2002).

Umut kavramı üç ilkeden oluşmaktadır (Snyder, 2002):

• **Hedefler (Goals):** Hedefler, kısa ve uzun vadeli olarak değişebilir. Hedeflerin ayrıntılı bir şekilde belirlenmesi, belirli bir değere sahip olması ve devamlılığına inanılması da gereklidir.

• **Hedefe giden yollar düşünme (Pathways Thinking**): Hedeflere ulaşmak için başarılı planlar yapma duygusu, iyi görev stratejileri bulma ve hedefe nasıl ulaşılacağını bilme ile aynı anlama gelir.

• **Eylemlilik düşüncesi (Agency Thinking):** Eyleme geçme, bireyleri hayal ettikleri hedeflere doğru ilerletmek için motivasyonu tamamlayan bir faktördür. Bu, kişinin hayal ettiği hedeflere doğru adım atmaya başlayabileceği inancını yansıtır ve aynı zamanda bireyin hedef yolculuğunda karşılaşacağı zorluklarla başa çıkma yeteneğini değerlendirir.

Umut, bireylerin amaca ulaşırken karşılaşacakları sorunları fark etmelerine ve alternatifler üretmelerine yardımcı olarak kolaylaştırıcı bir rol oynar (Luthans ve diğ. 2007a). Örgütte umut kavramının varlığı, işine başlarken çalışanların motivasyonunu artırarak yüksek performans sergilemelerine yardımcı olur; bu da önemli bir unsurdur (Keleş, 2011). Örgüt içinde çalışanların umut düzeyleri yükseldikçe, örgütün değerinin de arttığı belirtilmektedir (Kandemir, 2020).

2.2.2.3. İyimserlik

Optimizm veya iyimserlik, kötümserlik (pesimizm) ile karşıt bir kavramdır ve temelinde her olaya olumlu bir perspektiften bakma felsefesi yatar (Atakişi, 2020).

İyimserlik, öz yeterlilik ve umut boyutlarına dayalı olarak daha geniş bir perspektife sahiptir. Bu boyutlar, olaylara içsel bir bakış açısıyla birlikte dışsal bir bakış açısıyla yaklaşmayı sağlar. Olumsuz olaylar ve başarısızlıklarla karşılaşan bir çalışan, diğer insanlar veya durumsal faktörler gibi dışsal etkilerin de etkisini savunarak iyimser bir tutum sergileyebilir (Youssef ve Luthans, 2007).

Seligman, psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkisi olan iyimserliğin gerçekçi temellere dayandığında olumlu sonuçlar doğururken, gerçeklikten uzak bir iyimserlik ise olumsuz sonuçlara yol açabileceğini belirtmiştir (Luthans, 2002a).

İyimser çalışanlar, daha yüksek motivasyona sahip olmaları nedeniyle daha fazla çalışmaya kolayca teşvik edilebilirler ve genellikle daha yüksek bir moral ve iş tatmini düzeyine sahiptirler. Ayrıca, hedeflerinin seviyesi daha yüksektir ve zorluklar

ve engellerle karşılaştıklarında direnç gösterme eğilimindedirler. Kişisel başarısızlıkları veya olumsuzlukları, kişisel yetersizlik olarak algılamazlar (Luthans, 2002a). Bunun yanı sıra, olumlu bir durum ortaya çıktığında başarının kalıcı ve yaygın bir sonuç olduğunu görerek, bu motivasyonla diğer görevlerinde de başarıya odaklanırlar (Luthans ve diğ. 2004b). İyimserlik, küçük veya büyük tüm organizasyonlar için gereklidir. İyimser çalışanların seçimi, stresli, yüksek başarısızlık oranına sahip, azim gerektiren vb. işlere yerleştirme yaparak iyimserliklerini yansıtabilmelerini sağlamak ve iyimserliğin öğrenilmesi yöntemleriyle örgütte iyimserliği bir avantaj olarak kullanabilmek açısından önemlidir (Pür, 2019).

2.2.2.4. Psikolojik dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık sadece risk, sıkıntı, zorluk, çatışma, belirsizlik veya başarısızlık gibi negatif durumlarla başa çıkma konusunda gösterilen pozitif bir tepki olmanın ötesinde, aynı zamanda hedeflere doğru ilerleme, artan sorumluluk, olumlu değişim veya terfi gibi ilerleme durumlarına karşı harekete geçebilme gücünü ifade etmektedir (Avey ve diğ. 2008).

Dayanıklılığın üç temel özelliğinin bulunmaktadır; varlıklar, risk faktörleri, değerler ve inançlardır (Luthans ve diğ. 2007a). **Varlıklar,** insanların sahip oldukları özelliklerin ölçülebilmesi veya gelecekteki olumlu sonuçları tahmin etmeyi sağlayan unsurlardır. **Risk faktörleri,** örgütlerde istenmeyen durumların ortaya çıkmasına yol açan etkenlerdir. **Değerler ve inançlar,** insanların karşılaştıkları zorlukları bir fırsata dönüştürmek ve kendilerini geliştirmek için kullandıkları bir araçtır. Pozitif bir inanç ve değerlere sahip olan bireyler bilişsel, duygusal ve davranışsal açıdan uyumlu bir şekilde hareket edebilirler.

Psikolojik dayanıklılık, ortaya çıkan değişikliklere veya engellere hızla uyum sağlama ve üstesinden gelme yeteneğini içermektedir (Sweetman ve diğ. 2011). Bireyler, karşılaştıkları engelleri aştıkça, bir sonraki zorlukla daha dirençli ve dayanıklı hale gelmektedirler (Luthans ve diğ. 2007b). Bu nedenle, yüksek dayanıklılık seviyesine sahip bireyler, konfor alanlarının dışına çıktıklarında endişe duymak yerine rahat ve güvende hissetmeye başlarlar (Sweetman ve diğ. 2011).

Luthans ve arkadaşları zorluklarla veya olumsuz durumlarla karşılaşmanın kişinin dayanıklılık düzeyini keşfetmesine ve geliştirmesine olanak tanıdığını belirtmektedir (Luthans ve diğ. 2007a). Psikolojik dayanıklılığın, kişinin dayanma

sınırlarını zorlayan koşullar ve başarısızlıklar yoluyla tekrarlanan çabalarla kazanılabileceği ifade edilmektedir (Altıntaş, 2022).

Bugün iyimserlik konsepti sadece bireylerin arzu edilen bir özellik olarak değil, aynı zamanda istihdam, tüketimin, bileşenleri ve hatta ülkelerin sahip olmaları gereken bir faktör olarak da değerlendirilmektedir. Özellikle günümüzde yaşanan travmatik olaylar, zorluklar, sosyoekonomik ve jeopolitik sorunlar karşısında iyimserlik elzem bir davranış olarak kabul edilmektedir (Özkalp, 2009). Yüksek dayanak evine sahip olan kişiler, gerçekleştirdikleri her türlü eylemde daha etkili oldukları ve iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği gözlenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Dayanıklı yapılar, yapıların küçülme dönemindeki dahi sağlıklarını bozmadan, mutlu ve yüksek verimi bir şekilde muhafaza etmeye devam edebilmektedirler (Luthans ve diğ. 2007b).

2.2.3. Psikolojik sermaye yönetimi ve geliştirilmesi

Psikolojik sermayenin önemli bir özelliği, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık gibi boyutlarıyla ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olmasıdır. Bu boyutlar psikolojik sermayeyi pozitif yönde besleyerek yönetimini kolaylaştırmaktadır (Hasdemir, 2019). Bu boyutların geliştirilmesi ve yönetilmesi, çalışan bireylerin sadece psikolojik sermayelerini güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda finansal etki ve yüksek geri dönüşüm sağlamaya da yardımcı olur (Kaya, 2012).

2.2.3.1. Özyeterlilik geliştirme

Çalışanların güçlü yönlerine vurgu yapıldığını öğrenmeleri onların kendilerine olan öz yeterlilik düzeylerini artmaktadır (Yıldız, 2015). Özyeterlilik daha etkili iş tasarımı yapma, amaç belirleme, takımları yönetme ve stres yönetimi gibi alanlarda kullanılabilir (Luthans, 2010).

Özyeterliliği kişinin yetenekleri konusunda kendisine olan güveni ve inancı olarak açıklayan Bandura (1997), öz-yeterlilik geliştirmenin dört temel özelliğini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

• **Usta ve başarı deneyimleri**: deneyim mükemmelleştirir, başarı ise güven oluşturmaktadır (Luthans ve diğ. 2007a). Başarılar, bireyde güçlü öz yeterlilik inancının oluşumunu sağlamaktadır (Akerik, 2021).

Çalışanların başarı elde etme olasılıklarının yüksek olduğu zorlu görevlere kademeli olarak geçmelerine ve ustalık deneyimi yaşamalarına olanak sağlamak, onlara uygun olan işleri yerleştirerek başarıya odaklanmanın bir başka yoludur. Belirsiz ortamlara girmek yerine, çalışanların seçimi, oryantasyonu, yerleştirilmesi ve kariyer planlaması gibi faktörler önemlidir, böylece mümkün olduğunca başarılı olmaları desteklenir. Çalışanların yeteneklerinin performansa dönüşmesi hedeflendiğinde, onları yetkin oldukları alanlarda görevlendirmek önemlidir. Bu şekilde, başarıyla birlikte çalışanın öz-yeterlilik hissi artar ve bunun sonucunda performans da artar (Luthans ve diğ. 2007a).

• **Dolaylı öğrenme/ modelleme**: Her ne kadar her şeyi doğrudan deneyimlemek mümkün olmasa da, sosyal yaşamda ve iş yaşamında, deneyimli insanların tecrübelerinden faydalanmak, bireyin öz-yeterlilik düzeyini artırabilir. Çevredeki başarılar ve başarısızlıklardan ders çıkarmak, tecrübe kazanma sürecine yardımcı olabilir (Bandura, 1997).

Hayal edilen bir başarılı benlik, bir kişinin rol modelini oynamaya yardımcı olabilir. İnsanlar, çevrelerinde sürekli çaba göstererek başarı elde eden diğer insanları gördükçe, kendi başarı potansiyellerine inanmaya başlarlar. Bununla birlikte, başkalarının başarısızlıklarını gözlemlemek, benzer faaliyetlerde ustalaşma yeteneği konusunda şüphe duymaya yol açabilir. Model deneyimi özyeterliliği artırmada etkili olabilmesi için, çalışanların kendileriyle daha çok özdeşleştirebilecekleri, görevleri, yetenekleri ve kariyer hedefleri açısından kendilerine daha benzer doğru modeller seçilmelidir. Bu şekilde, doğru modelin başarısı ve olumlu sonuçlarından etkilenme olasılığı daha yüksek olacak ve bu da özyeterlilik düzeylerini geliştirmede daha fazla etkili olacaktır (Luthans ve diğ. 2004b).

- **Sosyal ikna ve olumlu geri bildirim:** Sosyal iknanın amacı, bireyin beceri ve yeteneklerini geliştirmenin yanı sıra özyeterlilik değerlendirmesine odaklanarak, yetenek ve beceriler için gerekenleri belirleyerek öz yeterlilik inancını artırmaktır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Başkalarının sizi teşvik edici, cesaretlendirici söylemleri, özgüvenli bir "yapabilirim" bakış açısına dönüştürebilir. Yapılan araştırmalar, olumlu geri bildirim ve sosyal tanımanın, çalışanların performansını artırmada parasal ödüller ve diğer motivasyon tekniklerine göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu desteklemiştir (Luthans ve diğ. 2007a).
- **Fizyolojik ve psikolojik uyarılma**: Fizyolojik ve psikolojik uyarılma

durumlarında, özyeterlilik inancı, kaygı ve depresyonu azaltırken, fiziksel gücü ve dayanıklılığı artırır. Aynı zamanda, fiziksel ve duygusal durumların yanlış kullanımının düzeltilmesiyle özyeterlilik güçlendirilir (Bandura, 1997). Bireyin duygusal durumu ve başarıları, psikolojik ve fiziksel iyi oluşuyla birlikte özyeterlilik düzeyine katkıda bulunur (Luthans ve diğ. 2007a).

Olumsuz bir psikolojik bakış açısına sahip olan bireyler, tükenmişlik, stres, umutsuzluk, çaresizlik ve karamsarlık gibi durumlarla karşılaşarak özyeterlilik düzeylerinde düşüş yaşayabilirler. Pozitif psikolojik uyarılar bireyin potansiyelini görmesine ve başarabileceklerine dair bir bakış açısının desteklenmesine yardımcı olur. Ancak ciddi bir hastalıkla karşılaşılmadığı sürece, fiziksel veya psikolojik zorluklar sadece geçici bir özyeterlilik kaybına neden olur. Kişinin fiziksel ve zihinsel iyi durumu özyeterlilik düzeyini büyük ölçüde etkilemez, ancak bu tür olumsuzluklar bireyin özyeterlilik düzeyini önemli ölçüde azaltabilir (Luthans ve diğ. 2004a).

Çalışanların duygusal durumları ve psikolojik-fizyolojik refahları, örgütsel müdahalelerle yönetilebilir. Örgütler yerinde egzersiz ve sağlıklı yaşam programları, aile dostu yardımlar, sosyal etkinlikler ve toplantılar gibi birçok yöntemi kullanarak çalışanların sorunlarını ele alarak daha olumlu ve ileriye dönük bir çalışma ortamı ve destekleyici bir kültür oluşturabilirler. Bu şekilde stres, tükenmişlik, işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz etkiler azaltılabilirken aynı zamanda psikolojik-sosyal etkinlik de artırılabilir. (Luthans ve diğ. 2004b).

2.2.3.2. Umut geliştirmek

C.Rich Snyder umudu "olumlu bir motivasyon durumu" olarak tanımlamıştır. Umut inşa etmenin faydası, çalışanların çabaları olmadan rakipler tarafından kolayca taklit edilememesi nedeniyle kalıcı bir rekabet avantajına dönüşmesidir (Luthans ve diğ. 2007a).

Umutlu çalışanlar, kısıtlı bütçelerde bile yaratıcı ve becerikli olma eğilimindedirler, ancak aynı zamanda geleneksel olmayan, sıra dışı yolları takip ederken kaos ve düzensizlik izlenimi de verebilirler. Etkili yöneticilerin ve liderlerin, umutsuzluk belirtileri gösteren çalışanlarla dinamik bir şekilde ilgilenmeleri gerekir. Düşük umutlular genellikle ek sorumluluklar üstlenme, bağımsız kararlar alma veya zorlu sorunları çözme konusunda isteksizlik veya yetersizlik sergilerler. Yanlış umut kesinlikle potansiyel bir tehdittir Umudun gerçekçi olmadığı bir noktada, başarı ile

birlikte performans da hızla düşebilir. Gerçekçi olmayan umutlu kuruluşlar veya bireyler, enerjilerini ve kaynaklarını ulaşamayacakları hedeflere adayabilirler. Ayrıca sorumlulukları artırma tuzağına düşebilir ve zorlayıcı olabilecek ancak artık stratejik olarak önemli veya gerçekçi olarak ulaşılabilir olmayan hedeflerin peşinden şevkle devam etmeye devam edebilirler (Luthans ve diğ. 2007a).

Luthans ve diğ. (2007a) umutlu çalışanlar ve yöneticiler yaratmak için sekiz farklı yaklaşımın önemli olduğu vurgulanmaktadır: sabit hedef belirleme, meydan okuyucu hedefler, sıralama, katılım, ödül sistemleri, kaynaklar, stratejik uyum ve eğitim.

- **Hedef Belirleme:** Çalışanların uygun hedefler belirlemesi, motivasyon düzeyini artırmanın yanı sıra seçimleri, çabayı ve sabrı da artırarak çalışanların umut yollarını etkilemektedir. Umut verici düşünceleri geliştirmek ve beslemek için hedefler, performans artışına katkı sağlamak için spesifik, ölçülebilir, zorlayıcı ve erişilebilir olmalıdır. Bu hedefler aynı zamanda esnek olmalıdır, heyecanı ve araştırmayı teşvik edecek kadar zor olmakla birlikte, çalışanlar tarafından ulaşılabilir olarak algılanabilmelidir. Çalışanlar, ilave çaba gösterdiklerinde başarıya ulaşmakta ve makul beklentilerini karşılamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004a).

Eğitim girişimleri özellikle umudun bireylerde inşa edilmesi ve desteklenmesi konusunda başarı sağlamaktadır (Hırlak, 2015).

- **Zorlayıcı hedefler:** Umutlu düşüncenin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunan hedefler, özgün, ölçülebilir, zorlayıcı ve gerçekleştirilebilir nitelikte olmalıdır. Zorlayıcı hedefler, bireylere heyecan verirken aynı zamanda ulaşılabilir bir seviyede zorluğa sahip olmalıdır. Bu şekilde daha fazla çaba gösterme, deneme ve başarı beklentisi güvence altına alınır. Verilen hedeflerin zorluk seviyesi, bireylerin motivasyonunu azaltacak şekilde aşırı zor veya potansiyellerinin altında olmamalıdır. Bu seviyenin iyi bir şekilde ayarlanması, çalışanların hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine ve işleriyle ilgili umut seviyelerinin yükselmesini sağlar (Luthans ve diğ. 2007a).
- **Adım Atma**: Çalışanların belirlediği karmaşık, zor ve uzun süreli hedeflerin daha küçük ve yönetilebilir parçalara bölünmesi, çalışanların adım adım ilerlemesini sağlayarak küçük kazanımlar elde etmelerini ve aşırı zorlukları başarmalarını mümkün kılar. Bu şekilde, sürdürülebilir bir temel oluşturulur (Luthans ve Youssef, 2004a).
- **Katılım:** Yapılan araştırmalar sonucunda, katılım fırsatlarının çalışanların

yetkilendirilmesiyle ilişkilendirildiği ve istenen işyeri sonuçlarıyla bağlantılı olduğu belgelenmiştir. Bu çalışmalar, katılımın performansı artırması, çalışan memnuniyetini, psikolojik katılımı, bağlılığı ve özdeşleşme gibi davranışsal sonuçların artmasına yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, katılım, çalışanların mümkün görünmeyen şeyleri analiz etmelerini ve düşünmelerini teşvik ederek yeni eylem yollarının başlatılmasını ve uygulanmasını desteklemektedir. (Luthans ve diğ. 2007a).

- **Ödül Sistemleri**: PsyCap'ın umut düşüncesini güçlendirmeye yönelik etkili bir araç olduğu ve uygun hedeflere katkı sağlayan, etkili hedef belirleme inisiyatifleri alan, içselleştirilmiş kontrol ve kendi kendini düzenleme davranışları sergileyen, yaratıcı ve kararlı bir şekilde birden fazla alternatif yol izleyen yönetici ve çalışanları ödüllendirerek başarıya ulaşılabilir. Bu sürecin başarılı olabilmesinin önemli bir parçası, iyi tasarlanmış ödül sistemlerinin kurumsal hedefleri kişisel, içsel ve dışsal ödüllerle uyumlu hale getirdiği anlayışını içermektedir. Ancak çoğu örgütsel durumda, ödül sistemleri genellikle sürdürülebilir motivasyon ve performansla bağlantılı olacak şekilde tasarlanmamaktadır (Luthans ve diğ. 2007a).
- **Kaynaklar**: Çalışanların yeterli bağlılık düzeyine sahip olmaması ve gerekli kaynaklara erişememeleri gibi durumsal kısıtlamalar, dışlanmışlık ve kurban edilmiş bir bakış açısını teşvik ederek umutsuzluğa ve ilgisizliğe yol açabilir. Bu durum, mevcut seçenekleri hızla tüketir ve alternatif yolları keşfetme yeteneğini zayıflatır. Liderlikten ve kuruluştan gelen destek, çalışanlara alternatif yolları keşfetmelerinde yardımcı olur. Maddi kaynaklara ek olarak, yönetimsel destek ve bağlılık da önemli kaynaklardır (Luthans ve diğ. 2007a).
- **Stratejik Uyum**: Etkili stratejik yönetim, umudun bileşenlerinin ve yollarının geliştirilmesini, insan kaynaklarının doğru yerleştirilmesini ve çalışanların yeteneklerinin güçlü bir şekilde uyumlaştırılmasını gerektirir. Bu, finansal ve maddi kaynakların en yüksek getiri sağlayacakları alanlara uygun şekilde tahsis edilmesini vurgular. Umudun odaklanacağı yolların geliştirilmesi, çalışanlara işte başarılı olmak için daha geniş bir seçenek yelpazesi sunarak onları tek düze hale getirmekten kaçınmayı gerektirir. Aynı şekilde, yanlış ayarlamalar çalışanların iş sorumluluklarıyla tamamen uyumsuz hale gelerek başarı şanslarını sınırlayabilir. Bu nedenle, doğru bir şekilde düzenlenen bir yönetim, çalışanların umutlarını ve yol imkanlarını kısıtlamadan bir araya getirir (Luthans ve diğ. 2007a).
- **Eğitim:** Kurallara dayalı eğitim yaklaşımları, pasifliği teşvik edebilir ve düşünme

süreçlerini sınırlayabilir. Yalnızca standart teknik bilgileri ve göreve özgü bilgilerin iletilmesine odaklanan tek yönlü, etkileşimli olmayan eğitim sunum teknikleri, katılımcıların kendilerini ifade etme duygusunu azaltabilir. Bu tür programlar, bazen gereklilik olsa da kısıtlayıcı olabilir. Bununla birlikte, umudu teşvik eden eğitim türleri daha etkileşimli, uygulamalı ve katılımcıdır. Bu tür eğitimler, genel yetenekleri geliştirmeye ve daha sonra farklı durumlara adapte edilebilecek güçlü yönlerin geliştirilmesine odaklanır. Umut odaklı eğitim, öğrenilen becerilerle birleştiğinde bireylere donanım sağlar ve onları etkinleştirir (Luthans ve diğ. 2007a).

- **Yeniden Hedef Belirleme:** Snyder, umudun gelişimi için aynı zamanda "yanlış umut"tan veya umut ile performans arasındaki ters U şeklindeki ilişkiden kaçınmak için yeniden hedef belirleme becerisinin geliştirilmesi gerektiğini önermektedir (Luthans ve diğ. 2007a).

"Yeniden hedefleme" yapmanın ne zaman ve nasıl gerçekleştirileceğini bilmek, alternatif yollar oluşturarak hedeflere ulaşmayı sağlamak ve yanlış umut tuzağından kaçınmak için önemlidir (Luthans ve diğ. 2004b). Bu yaklaşım, hedeflere katkıda bulunan yöneticileri ve çalışanları ödüllendirmeyi, etkileşimli ve katılımcı umut geliştirme eğitimleri düzenlemeyi içermektedir (Luthans ve diğ. 2007a). Bu şekilde, karşılaşılan zorluklarla karşılaşıldığında yeniden bir amacın belirlenebileceği ve sahte umutlanma tuzağının önlenebileceği bir yol izlenir (Luthans ve Youssef, 2004a).

2.2.3.3. İyimserlik geliştirme

Schneider bireylerin iyimserliğini geliştirmek için uygulanabilir 3 yaklaşım sunmaktadır. Birincisi geçmişe hoşgörü, ikincisi şimdi için takdir ve üçüncüsüde gelecek için fırsat anlayışıdır (Luthans ve Youssef, 2004a).

- **Geçmişe karşı hoşgörü:** Yöneticiler ve çalışanların geçmişteki başarısızlıkları ve aksaklıklarını kabullenmeli, yeniden başlamayı öğrenmeli, geçmişte yapılan hatalar için kendilerini affetmelidirler. Bu tür negatifler duygulardan uzaklaşıldığında, yöneticilerin ve çalışnaların kaynaklarını ve yeteneklerini doğru şekilde değerlendirebilmeleri sonucunda gerçekçi, ulaşılabilir hedefler belirleyebilmeleri için hedef belirlemeleri çabalarında yol gösterir (Luthans ve Youssef, 2004a).
- **Şimdiki için takdir:** bu bakış açısıyla olumsuzluklar üzerinde durmaktan

uzaklaştırıp olumlulara odaklanmaya yönlendirebilir. Şimdiki zamanın takdir edilmesi, zorluklara rağmen oluşan sonuçlara şükretmeyi öğretmeyi, çalışanlar arasında ekip çalışmasını, anlayışın, güvenin hatta maaş durumlarının takdir etmeyi, memnuniyet duymayı içerir, böylelikle gelecekteki motivasyonunu ve performanslarını sekteye uğratabilecek durumlara karşı koruyabilir (Luthans ve Youssef, 2004a).

- **Gelecek için fırsat arayışı**: Gelecekteki ve sahip olunan belirsizliklerin büyüme ve gelişme fırsatları olarak görüldüğü bu yaklaşımla çalışanların şimdi ve gelecekteki performansların artırımı için karşılaşılabilecek zorlukları kabul edilmesi, belirsizlikleri bir fırsat olarak değerlendirilmeyi hatta bu durumları kendisine ilham vermesi ve motive edici güçlü bir araç olarak görmesidir (Luthans ve Youssef, 2004a).

2.2.3.4. Psikolojik dayanıklılık geliştirme

Bireyin bilişsel yetenekleri, mizacı, olumlu algıları, inancı, hayata olumlu bakış açısını, duygusal istikrarı, mizah anlayışını, genel çekiciliği daya yüksek dayanıklılığa katkı bulunabilecek potansiyel varlıklardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Dayanıklılık hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli bir konudur. Örgütler, küreselleşme, yoğun rekabet, nitelikli personel eksikliği ve etikle ilgili sorunlar gibi risk faktörlerini ve değerlerini kullanarak dayanıklılık seviyelerini artırmaktadır. Bunun için finansal, fiziksel, yapısal ve teknolojik kaynaklar gibi makro düzeyde varlıklarını güçlendirmektedirler (Luthans ve diğ. 2007a).

Luthans, Youssef ve Avolio (2006) bireylerde psikolojik dayanıklılık düzeyini artırmak ve geliştirmek için kullanılan yöntemleri proaktif ve reaktif olarak iki gruba ayırmıştır. Proaktif yaklaşımda, risk odaklı yöntem, varlık odaklı yöntem ve süreç odaklı yöntem olmak üzere üç farklı yöntem bulunmaktadır.

- **Risk odaklı stratejileri:** risk faktörleri kaçınılmazdır, bu nedenle, tamamen riskten kaçınma ve kendini ve başkalarını tüm risk kaynaklarından koruma, en iyi ihtimalle gerçekçi değildir. Kuruluşların risk yönetim stratejisi PS artırmaya yönelik gelişimsel bir yaklaşımı içerebilir. Riskler büyümeyi ve gelişmeyi teşvik edebilir ve insanların tam potansiyellerine ulaşmalarına yardımcı olabilir. Bunu geliştirme için koçluk ve/veya sık sık yapıcı geri bildirimler içermesi bireyin yeni risk faktörlerin gelişimsel fırsatlar olarak algılanmasına yardımcı olacak ilerlemek için bu faktörlerden yararlanacaktır (Luthans ve Youssef, 2007a).

Bu strateji kapsamında Masten ve Reed, istenmeyen sonuçların önlenmesi olasılığını artırabilecek risk faktörleri sunmaktadır. Risk faktörlerine zorluklar ve gelişimsel fırsatlar olarak pozitif bakış açısıyla yaklaşımımız risk faktörlerinin çoğundan kaçınmak yerine yönetimi vurgulamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Kuruluşlar sağlık sorunları, stres, tükenmişlik, alkol vb. konularla ilgilenerek fiziksel ve psikolojik riskleri azaltmayı hedeflediklediklerinden, bu amaçla sağlık sunumları ve programları, çalışan yardım programları gibi önlemler sunulmakta ve çalışanların sağlığını desteklemek ve risk faktörlerini en aza indirmek amaçlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004a).

- **Varlık odaklı stratejiler**, bu stratejiler olumlu sonuçların olasılığını artırabilecek varlıkların ve kaynakların algılanan gerçek düzeyini yükseltmeyi odaklanır. Masten ve Reed bir dayanıklılık varlığını "belirli bir sonuç kriterine göre gelecekte olumlu bir sonuç öngören bir grup bireyde veya durumlarında ölçülebilir bir özellik" olarak tanımlıyor (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Kurumun belirli değerlerinin, kültürünün, yapısının, stratejilerinin ve süreçlerinin derinlemesine anlaşılması insan sermayesinin bir parçasıdır ve sosyalleşme, mentorluk ve iş rotasyonu gibi yaygın olarak kabul edilen çeşitli yaklaşımlar ve tekniklerle geliştirilebilir (Luthans ve diğ. 2007a).

- **Süreç odaklı stratejiler**, süreç odaklı stratejiler, zorlukların farkında olarak varlıkları ve riskleri birlikte analiz ederek, bu tür durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmeyi amaçlar (Nelson ve Cooper, 2007). Yeni oluşan risk faktörlerini yönetmek için uyum sistemlerinin gücünü harekete geçirir, varlıkların kullanımını gerektirir. Böylelikle kuruluşun stratejik planlama ve örgütsel öğrenme faaliyetleri yoluyla hızlı bir şekilde değişen gerçekliklere uyum sağlaması, mevcut maddi ve insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanması, kriz durumlarına hazırlık kabiliyetini güçlendirebilir (Luthans ve Youssef, 2004a).

Reaktif yaklaşımlar ise; olumlu duyguları kullanma stratejileri, kendini geliştirme stratejileri ve dayanma/tahammül (hardiness) stratejisi olarak üç başlık altında incelenmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

- **Olumlu duyguları kullanma stratejileri**; olumlu duyguları kullanma stratejileri, psikolojik dayanıklılığı güçlendirmenin önemli bir unsuru olarak kabul edilir. Negatif veya istenmeyen bir durum ortaya çıktığında, risk, varlık ve süreç odaklı stratejilerden

destek alarak, bu durumu en iyi ruhsal yaklaşımla değerlendirmek ve olumlu duygularla ilerlemek anlamına gelir.

- **Kendine atfetme stratejisi**; kendine atfetme stratejisi, bir olay veya durumun nedenini kişinin kendisiyle ilişkilendirmesini ifade eder. Atfetme sürecinde, stresli durumdan iyimser duyguları ayırmak, uyum sağlamayı kolaylaştırır.
- **Dayanma/tahammül stratejisi;** duruma bağlı, geliştirilebilir bir özellik olarak kabul edilir. Bu strateji, gerçekleşen durumlar karşısında çalışanların psikolojik tepkilerine yönelik hazırlıklı olmayı hedefler. Çalışanlar ne kadar iyi hazırlıklı olursa psikolojik dayanıklılıkları o kadar güçlü olacaktır.

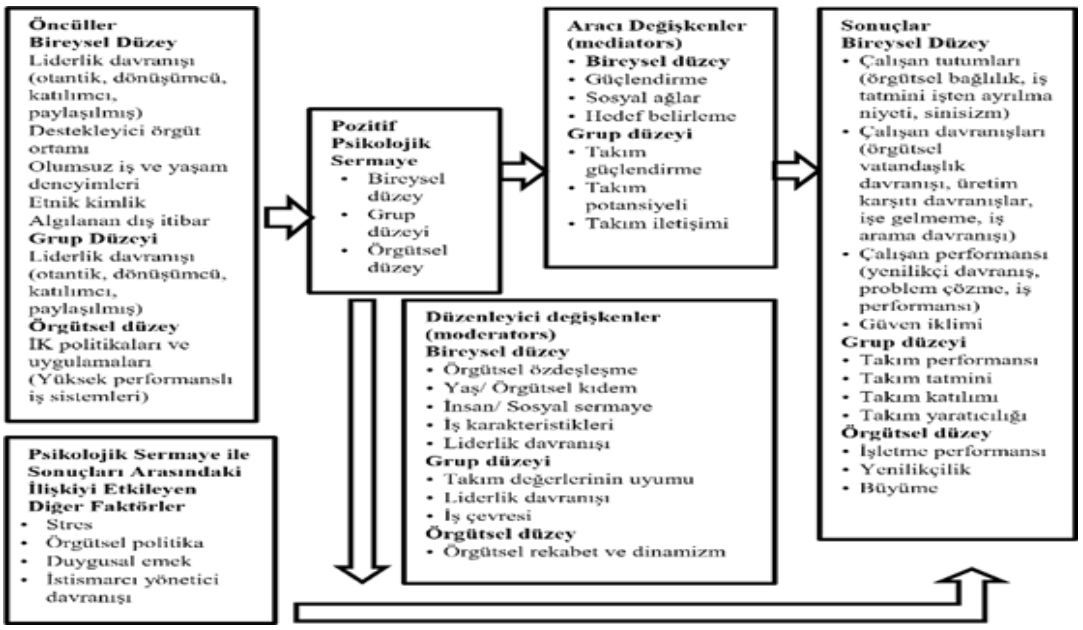
Tüm bu stratejiler, dayanıklılığı artırmayı ve bireyin psikolojik sermayesini güçlendirerek çalışanların tutumlarında olumlu değişiklikler yaratmayı hedeflemektedir. Yöneticilerin, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını artırmak için yol ve yöntemleri belirlemeleri ve uygun stratejileri uygulamaları, örgütlerin başarı için kritik olan çalışanların beklenmeyen, beklenen veya gerçekleşen durumlarla daha güçlü bir şekilde başa çıkmalarını ve dayanıklılık göstermelerini sağlayacaktır.

2.2.4. Psikolojik sermayenin sonuçları

Psikolojik sermaye kavramının yapılan araştırma modellerinde genellikle bir öncü olarak kabul edildiği görülmektedir. Çizelge 2.3'de görüldüğü gibi psikolojik sermaye birçok değişkeni etkileme potansiyeline sahiptir.

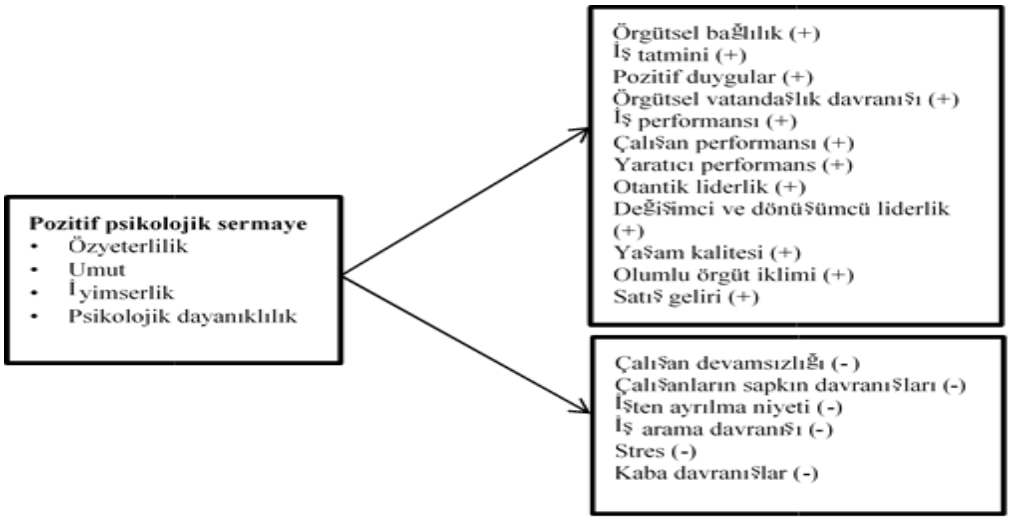
Psikolojik sermaye, bireylerin gelişimini ve performansını teşvik edebilen bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Organizasyon düzeyinde ise artan performansla birlikte kaldıraç gücü, yatırım getirisi ve rekabet üstünlüğü gibi avantajlar sunan bir psikolojik kaynak olarak tanımlanmaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013b).

Çizelge 2.3: Psikolojik sermaye ile ilişkili kavramlar



Kaynak: Newman ve diğ. 2014.

Psikolojik sermaye çalışanın kim olduğunu, hangi özelliklerin baskın olduğunu ve hangi özelliklerin geliştirilebileceğini araştırmaktadır. Çalışanlar, keşfedilmiş ve geliştirilmiş olumlu davranışlarıyla bir organizasyon için kazanılmış bir değer sağlarlar. Birden fazla boyuta sahip olmak, bir çalışanın pozitif psikolojisini daha da güçlendirebilir. Yüksek öz-yeterliğe ve umuda sahip bir çalışan kendine olan güveniyle birlikte organizasyona katkıda bulunarak daha fazla fayda sağlayabilir. Bu şekilde çalışanın performansı artar ve iş tatmini artış gösterir. İyimser bir çalışan aynı zamanda yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olabilir. Bu özelliklere sahip çalışanlar, işlerin bakış açısında alternatif yollar aramada ve çözüm odaklı yaklaşımlar sergilemede daha fazla özgüvenle hareket ederler (Çobanoğlu, 2019).



Şekil 2.3: Psikolojik sermayenin sonuçları

Kaynak: Erkmen ve Esen, 2012.

Şekil 2.3'de görüldüğü üzere yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin kavramları olumlu ve olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermaye iş stresini azaltma ve işle ilişkili tükenmişliği ortadan kaldırma konusunda etkili olmakta ve iş yerinde başarılı bir uyum sağlama ve iş çevresini etkileme yeteneği sunmaktadır. Yüksek psikolojik sermaye düzeyi, çalışanların iş çevresine uyum sağlamalarını kolaylaştırırken, aynı zamanda iş çevresini etkilemelerine ve kontrol altına almalarına yardımcı olur. Ayrıca, çalışanların psikolojik sermaye potansiyelinden faydalanmaları, işe adanmışlık açısından da önemlidir. İşe adanmışlık, çalışanın kendi kaynaklarını yaratmasına ve iş yaşamındaki sorunları daha kolay bir şekilde aşmasına yardımcı olur, böylece daha yüksek düzeyde performans göstermesini sağlar (Yıldız, 215).

Psikolojik sermaye örgütlerin rakiplerine karşı başarılarını sürdürebilmeleri için son derece kritik bir rol oynamaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Kurumlar, çalışanlarının psikolojik sermayelerini güçlü tutarak, duygusal emek kaynaklı olumsuz etkileri azaltabilir ve çalışanların örgüte olan sadakat ve bağlılık duygularını güçlendirerek rekabet üstünlüğü elde edebilirler (Büyükbeşe ve Aslan, 2019). İnsan sermayesinin üstün getiri sağlaması için, örgüt üyeleri kendi insan sermayelerini, değerlerini ve yeteneklerini geliştirme konusunda motive edilmelidir (Newman ve diğ. 2014). Bu bağlamda kurum çalışanlarının ilerletilebilir, test edilebilir ve performans

üzerinde etkisi olan psikolojik durumlarının önemi göz ardı edilemez (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Avey (2014) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayeyi açıklarken dört farklı kategori belirlenmiştir: bireysel farklılıklar, yönetici davranışları, iş özellikleri ve demografik özellikler. Bireysel farklılıklar psikolojik sermayeyi en etkili şekilde açıklayan kategori olarak öne çıkmaktadır ve bu kategoride proaktif davranışlar ve öz saygı değişkenlerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Yönetici davranışları kategorisinde otantik liderlik, etik liderlik gibi davranış biçimleri bulunmakta ve bu kategori ikinci en iyi açıklayan kategori olarak görülmektedir. İş özellikleri kategorisi ise görev karmaşıklıklarından oluşmaktadır. Son olarak, demografik özellikler kategorisinde sadece yaş ile anlamlı bir ilişki olduğu ve bu değişkenin psikolojik sermayeyi en az açıklayan faktör olduğu belirtilmiştir.

Norman (2006) liderin psikolojik sermayesi veya psikolojik sermayesi ile şeffaflık seviyesinin, çalışanların ona duyduğu güven algısını ve liderin otantikliğiyle birlikte genel etkililiğini etkilediği araştırdığı çalışmasında; liderin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin çalışanların örgütsel güven algısını ve liderin etkinliğine yönelik değerlendirmelerini etkilediğini sonucuna ulaşmıştır.

Avey ve diğ. (2008a) araştırmasında, güçlendirme ile psikolojik sermaye ve dönüşümcü liderlik arasında bir ilişki olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, güçlendirmenin çalışanların sinizm ve işten ayrılma davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye ve dönüşümcü liderlik gibi bağımsız değişkenler ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkide güçlendirmenin aracılık ettiği bulgulara da ulaşılmıştır.

Luthans ve diğ. (2007b) yaptığı araştırma, psikolojik sermayenin ölçeği kullanılarak gerçekleştirilmiş ve bulgular performans, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin destekleyici örgütsel iklim ile çalışan performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını da ortaya koymuştur.

Larson ve Luthans (2006) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin diğer sermaye türlerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde daha büyük bir katkı sağladığı vurgulanmıştır. Bu demektir ki, psikolojik sermaye, çalışanların iş tatminini ve örgüte olan bağlılığını daha güçlü bir şekilde etkilemektedir.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların psikolojik sermayelerinin pozitif duygularla ilişkili olduğu ve bu durumun çalışanaların tutumları (sinizm) ve davranışları (örgütsel vatandaşlık) üzerinde etkili olduğu örgütsel değişim bağlamında değerlendirilmiştir. Araştırmada, pozitif duyguların psikolojik sermaye ile çalışanalrın tutumu ve davranışları arasında aracılık etkisi olduğunu belirtmişlerdir. İyimserlik ve öz yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanaların iş amaçlarına ulaşma ve değişimi başarılı bir şekilde ele alma konusunda daha olumlu beklentilere sahip olacaklarını vurgulayan yazarlar, bu bireylerin kendilerine olan güven duygusunu daha olumlu bir şekilde deneyimleyeceklerini ifade etmişlerdir.

Avey ve diğ. (2009) işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışları üzerinde psikolojik sermayenin ters yönlü etkilerini belirlemişlerdir. Bu kapsamda çalışanlardaki öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kapasitelerinin insan kaynakları eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle artırılabileceği ve bu sayede çalışanların stresi etkili bir şekilde yönetmelerinin sağlanarak çalışan devir oranının azaltılabileceği ifade edilmiştir.

Norman ve diğ. (2010) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir faktör olarak incelendiği ve bu konuda kanıtlar sunulduğu gösterilmiştir. Araştırma yüksek düzeyde psikolojik sermayeye ve örgüt ile özdeşleşmiş çalışanların olduğu durumlarda, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin daha yüksek olduğunu, aynı zamanda sapkın davranışlarının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Avey ve diğ. (2011b) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynakların birleşerek ikinci düzeyde pozitif bir yapı olan psikolojik sermayeyi oluşturduğu belirtilmiş ve bu psikolojik sermayenin insan kaynakları geliştirme ve performans yönetiminde etkili olduğu vurgulanmıştır. Çalışmada, psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık ve performans arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, işten ayrılma niyeti, sinizm, kaygı, iş stresi ve sapma davranışı gibi değişkenlerle psikolojik sermaye arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öz yeterlilik ve umut bileşenlerinin örgütsel tükenmişlik üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca

iyimserlik ve dayanıklılığın tükenmişliğin duygusal boyutuyla ters yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide öz yeterlilik ve umut bileşenlerinin iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerine kıyasla daha etkin rolleri olduğu belirtilmiştir.

Grözinger ve diğ. (2022) tarafından yapılan araştırma, organizasyonel psikolojik sermayesi yüksek olan şirketlerin dış kaynaklı ve kontrol dışı krizlere karşı daha yüksek direnç gösterdiğini ve performanslarını koruyabildiklerini ortaya koymuştur.

Yeni ve Sezici (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; psikolojik sermayenin, iyimserlik ve dayanıklılığın iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ayrıca, psikolojik sermayenin iş stresini olumsuz yönde etkilediği ve öz yeterlilik ile umudun iş stresini etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Annakkaya (2022) çalışmasında; algılanan örgütsel destek ile iyimserlik ve umut arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenirken; özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki, örgütsel destek ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Saraçoğlu (2019) çalışmasında, psikolojik sermayenin algılanan örgütsel desteği ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Patnaik, Mishra ve Mishra (2021) ortaya koydukları çalışmalarında psikolojik sermayenin iş ortamında yaşanan stresi ve iş güvensizliğini ne oranda etkilediği, azalıp arttırdığı araştırdığı araştırmaya göre; psikolojik sermayesi yüksek olması iş stresi ve iş güvensizliğinin önemli ölçüde azaldığını görülmüştür.

Epitropaki (2013) yüksek düzeydeki istihdam belirsizliğinin düşük psikolojik sermaye seviyelerine neden olduğunu, bunun da yüksek düzeyde stres seviyelerini ve düşük düzeyde yaşam anlamı seviyelerini öngördüğünü göstermiştir. Walumbwa ve diğ. (2020) hizmet ortamının (ekip düzeyinde bir moderatör) bireysel düzeydeki psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ve hizmet ortamı daha olumlu olduğunda ilişkinin daha güçlü olduğunu, Baron ve diğ., Cheung, Tang ve Tang, PS'nin duygusal emek ile iş tatmini/tükenmişlik arasındaki ilişkileri, PS'si yüksek olanlar için ilişkilerin daha zayıf olacak şekilde düzenlediğini çalışmalarında bulmuşlardır (Akt. Newman, 2014).

Akdoğan ve Polatcı (2013) çalışmalarında, çalışanların psikolojik sermayelerinin performanslarını önemli ölçüde etkilediği ve bu etkinin iş-aile yayılımının pozitif ve negatif boyutları aracılığıyla, psikolojik iyi oluşu artırıcı bir etki olduğunu ortaya koymuştur.

Bitmiş ve Ergeneli (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada, güvenin ve psikolojik sermayenin bireysel performans ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı olduğunu tespit etmişlerdir.

Erkuş, Fındıklı ve Afacan (2013) psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla ilgili yaptıkları analizlerde umut ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki saptanırken, işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, dayanıklılık boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilediği ve yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan çalışanların daha yüksek bir iş performansına sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Öğüt ve Kaplan (2015) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, sağlık çalışanları üzerinde öz yeterlilik ve iyimserlik ile çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki bulunurken, umut ve dayanıklılığın ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Abbas ve Raja (2015) araştırmalarında, psikolojik sermayenin yenilikçi performansı olumlu yönde etkilediğini, ancak iş stresinin üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuştur. Yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların düşük olanlara göre daha yenilikçi davranışlar sergileyerek yöneticiler tarafından ödüllendirildiği gözlemlenmiştir.

Benzer bir çalışma yapan Kormazer ve diğ. (2016) ise, öz yeterlilik ve umut boyutlarının çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, öz yeterlilik ve umut kavramlarının çalışanların performansını artırdığını ortaya koymaktadır.

Karatepe ve diğ. (2019) Hemşireler üzerine yaptığı çalışmasında, öz yeterliliğin hemşirelerin performansını anlamlı düzeyde etkilediği tespit etmiştir.

Yıldız (2015) araştırmasında, psikolojik sermayenin vatandaşlık davranışları ve örgütsel güvenle pozitif bir ilişkiye sahip olduğu ve psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü tespit etmiştir.

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı

Özdeşleşme kavramı psikolojide ilk defa 1922'de Sigmund Freud tarafından kavramlaştırılarak "psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumu" olarak ifade edilmiştir (Eryılmaz, 2020).

Freud, hastalarıyla yaptığı deneylerden yola çıkarak, bir çocuğun büyüdükçe ebeveynlerinin özelliklerini benimsediğini ve hatta küçük bebeklerin bile kendi özelliklerini başkalarının özellikleriyle karşılaştırarak özdeşleştiğini belirtmiştir. Çocuk zamanla kendi kafasında ideal bir kişiyi, genellikle aynı cinsiyetten bir ebeveyni veya öğretmeni gibi birini bireysel bir model olarak algılar ve daha sonra takdir ettiği öğretmenler, rehberler ve diğer önemli rol modelleriyle genişler. Çocuk bu bireysel modellerle etkileşim kurarak, sonunda kendi benzersiz kimliğini oluşturabilir (Çiftçioğlu, 2010).

İlk detaylı örgütleşme modeli 1958'de March ve Simon tarafından yapılmış olmasına rağmen bunu takiben yirmi yıl boyunca konuyla ilgili çok az sayıda çalışma yapılmıştır. 1970'lere gelindiğinde Parter ve arkadaşları bu konunun yeniden önplana çıkmasını sağlamışlardır (Cilasun, 2016). Özdeşleşme ile ilgili araştırmalar kavramın örgütle davranış ve tutumlar üzerindeki etkileri sebebiyle 1980'lerde artış göstermiş, 90'lı yıllardan sonra ise konuyla ilgili çalışmalarda önemli bir ivme kaydedilmiştir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Örgütsel özdeşleşme bireyin kendi özellikleri ve amaçları ile algılanan örgütsel kimlik arasındaki bilişsel bağı ifade eder (Dutton ve diğ. 1994). Pratt (1998) ise örgütsel kimliğin "ben kimim" sorusuna yanıt verirken, örgütsel özdeşleşmenin "örgütle ilgili ben kimim" sorusuna yanıt verdiğini ifade etmiştir. Bir örgüt, bireylerin kendilerini bireysel olarak özdeşleştirdikleri sosyal kategoridir. Özdeşleşme düzeyi artan bireyler, örgütsel perspektife uygun hareket etme ve düşünme eğilimi gösterirler (Dutton ve diğ. 1994).

Örgütsel özdeşleşme kavramı farklı bakış açıları ve boyutlarla ele alınmış olsa da, tanımlar konusunda görüş birliği sağlanamamıştır. Ashforth ve Mael (1989), "örgütsel özdeşleşme ile ilgili evrensel kabul gören tek bir tanımın bulunmasının, örgütlerin değişken koşullarını ve dinamik yapısını dikkate almamak anlamına geleceğini" belirtmişlerdir.

Örgütsel özdeşleşme kavramını Edward Tolman (1943) çalışmasında ilk kez "bireyin parçası olarak hissettiği bir gruba bağlılığı" olarak tanımlamıştır (Akt. Güzel ve Sığırcı, 2022).

Bireylerin sosyal varlıklar olmalarından dolayı, kendilerini tanımlarken örgütleriyle hem bilişsel hem de duygusal bir bağ kurdukları ve örgütleriyle psikolojik bir bağ oluşturdukları ifade edilmektedir (Saygılı ve diğ. 2019).

Örgütsel özdeşleşme konusunda öne çıkan etkili yazarlardan George Cheney (1982) bu kavramı "bireylerin kendilerini sosyal dünyadaki unsurlara bağlayan aktif bir süreç" olarak tanımlamıştır (Akt. Eryılmaz, 2020).

Lee (1971) örgütsel özdeşleşme perspektifine önemli bir katkı sağlayarak, örgütsel özdeşleşmeyi "bireylerin örgütleriyle geniş çapta bireysel özdeşleşme derecesi" (Akt. Eryılmaz, 2020), "ait olma, sadakat ve ortak özellikler" olmak üzere üç boyutlu bir kavram olarak tanımlamıştır. Patchen'e göre ise, örgütle yaşanan özdeşleşme "katılma, başarı ve işe bağlılık" gibi unsurları içeren bir tasvir olarak ifade edilmektedir (Akt. Aksoy Kürü, 2020).

Tompkins ve Cheney (1985), örgüt üyelerini örgütsel kararlara katılmaya, örgütsel fonksiyonlara uygun davranmaya ve örgütsel davranış biçimlerini benimsemeye yönlendiren bir kavram olarak tarif etmişlerdir (Akt. Cilasun, 2016). Reade (2001) ise "bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı" olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedir.

Mael ve Ashforth (1992) özdeşleşmenin bireyin özgüvenini artıran bir faktör olduğunu vurgulayarak, kişinin örgütle özdeşleşebilmesi için örgütün kendi öz benliğine fayda sağlaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, örgütle bir olma algısı ve örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kişinin kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılamak şeklinde şeklinde bir tanım yapmışlardır.

Hall ve diğ. (1970), çalışanın örgütsel değerlerini ve hedefleri kendi kimliğiyle bütünleştirerek benlik kavramını örgüt ile bütünleşik bir şekilde kullanmasını ve

bunun aslında kişinin öz kimliği ve kariyer rolünün bir birleşimi olduğunu savunmuşlardır.

Kanbur'un (2017) ifadesine göre örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt hakkındaki inançlarını, değerlerini kendi kimliğiyle özdeşleştirerek, uyumlu hale getirmesi ve benimsemesi şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme örgüt üyesinin, örgütün tanımlayıcı örgütsel kimlik özelliklerini kendi tanımlayıcı özellikleriyle birleştirebilme derecesi olarak tanımlanabilir (Kalemci Tüzün, 2006).

Örgütsel özdeşleşmenin tarihsel gelişimiyle ilgili alan yazın taramalarında araştırmaların aşağıdaki kronolojik sırayla incelendiği görülmüştür:

1940-1969 Yılları: örgütsel özdeşleşme kavramını bilimsel olarak ilk ele alan 1943 yılında Edward C. Tolman'dır. Tolman çalışmasında;

- Bireyin bir model olarak kendisinden yaşça büyük, güvendiği veya kıskandığı birini görmesi,
- Bireyin kendini ait hissettiği gruba bağlı olması,
- Bir olayın bir kişi tarafından kabul edilmesi olarak ifade edilebilecek üç ilişkili özdeşleşme türünden bahsedilmiştir.

Herbert Kelmann'ın 1958 yılında yazdığı makalesinden 1969'a kadar yapılan literatür taramalarında örgütsel özdeşleşme konusunda eksiklik olduğuna dikkat çeken Sang Lee, 1969 ve 1971 yıllarında gerçekleştirdiği kuramsal ve uygulamalı araştırmalarında örgütsel özdeşleşmenin iş memnuniyetiyle aynı anlama geldiğini ifade etmiştir. Lee, örgütsel özdeşleşmeyi çalışan davranışları için önemli bir faktör olarak tanımlamış ve örgütün başarısı için temel bir gereklilik olarak vurgulamıştır. Michael Brown aynı dönemde yaptığı çalışmalarda bireylerin örgüte bağlılıklarının bir sonucu olarak örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıktığını gözlemlemiş ve bu örgütsel özdeşleşmenin dört temel parçadan oluştuğunu belirtmiştir. Bu parçalar örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumu, sadakat, örgütün çekiciliği ve örgütsel üyelik referansıdır (Akt. Tokgöz, 2012).

1970-1979 Yılları: 1970'li yıllarda Hall, Schneider ve Nygren'in ile Patchen ve Rotondi'nin çalışmalar yapmış ve Hall, Schneider ve Nygren sosyal bilimler alanında örgütsel özdeşleşme teriminin kullanıldığı ilk çalışmayı yayınlamışlardır. Hall, Schneider ve Nygren, U.S. Forest Service adlı örgütteki çalışmalarında örgütsel özdeşleşmeyi kişilik özelliklerinin etkilediği bir süreç olarak tanımlamış ve

çalışanların örgütün amaçlarına bağlı kalarak çalışmasının birey ile örgüt arasındaki güçlü bağın tatmin kaynağı olduğunu öne sürmüştür. Patchen'in 1970 yılındaki çalışması ise Cheney tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğinin temelini oluşturur (Saygu, 2016).

1980-1989 Yılları: 1980'li yıllara gelindiğinde örgütsel iletişim odaklı çalışmalar dikkat çekmektedir (Saygu, 2019).

1980'li yıllarda örgütsel özdeşleşmeye büyük katkıları olan bilim insanları arasında öne çıkan isimlerden biri George Cheney 1983 yılında Örgütsel Özdeşleşme'nin analizini gerçekleştirmek için ilk ölçek olan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'ni" geliştirmiştir. Ashforth ve Mael'in 1989 yılındaki çalışmalarıyla birlikte Örgütsel Özdeşleşmeyi örgütsel psikolojiye uyarlanmış ve kavram daha da önem kazanmıştır. Ashforth ve Mael'in 1989 yılındaki çalışmaları ise örgütsel psikolojiye uyum sağlayarak örgütsel özdeşleşme kavramını daha da önemli hale getirmiştir. Tajfel'in 1978'de yaptığı sosyal kimlik teorisi üzerine odaklanarak, bu teorinin örgütsel özdeşleşmenin temelini oluşturduğunu ortaya koyduğu çalışma, örgütsel özdeşleşme kavramının geliştirilmesine katkıda bulunacak bir temel oluşturmuştur (Ashforth ve Mael, 1989).

1990'lı Yıllardan Günümüze: Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1990'lı yıllarda ortaya atılan sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşmeye yeni bir boyut katmıştır. Bu çalışmalar, sosyal kimlik teorisinin örgütsel özdeşleşmeyi açıklarken en yaygın kullanılan yaklaşım olduğunu ortaya koymuştur (Reade, 2001). Çalışanların işletmeleriyle duygusal bir bağ kurarak verimliliklerini artırmaya yönelik çalışmalar 19. yüzyılın sonlarında başlamıştır. Özdeşleşme ile ilgili araştırmalar, 1990'lı yıllardan sonra, kavramın örgütsel davranış ve tutumlar üzerindeki etkileri nedeniyle önemli bir artış göstermiştir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

1990'lı yılların başına gelindiğinde Mael ve Ashforth'un (1992, 1995) çalışmaları, örgütsel özdeşleşme kavramının önemli bir yer edinmesine katkıda bulunmuştur. 2000'li yıllara gelindiğinde ise Van Dick (2001) örgütsel özdeşleşmeyi dört farklı boyutta inceleyerek kavrama yeni bir perspektif getirmiştir. Daha sonra yapılan araştırmalarda ise kavram farklı düzeylerde incelenmiş ve çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Son zamanlarda Asforth örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilgili çalışmalarına devam etmektedir, Kreniner ve Ashforth (2004), Ashforth, Harrison ve

Corley (2008) gibi araştırmacılar da kavram üzerindeki çalışmaları ilerletmek amacıyla araştırmalar yapmışlardır.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık birbirleri ile karıştırılabilmektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki farkı netleştiren Van Knippenberg ve Sleebos'un çalışmasına göre, örgütsel bağlılıkta bireyin ve örgütün psikolojik olarak ayrı varlıklar olduğunu vurgulamışlardır. Psikolojik temelde, birey ve örgüt ayrı ayrı hareket ederler. Öte yandan, örgütsel özdeşleşmede tam tersi bir durum söz konusudur; birey ve örgüt duygusal bir birlik sağlayarak birlikte hareket ederler (Düzgün, 2017).

Mael ve Asforth'a göre, özdeşleşme örgüte özgü bir kavramken, bağlılık bununla sınırlı olmayabilir. Bir üye başka örgütlerle de örgütün değerlerini ve hedeflerini paylaşabileceği durumlarda bile yüksek derecede bağlılık gösterebilir (Mael ve Asforth, 1992).

3.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Önemi ve Özellikleri

Çalışanlar, ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçlarını paylaşarak kendilerini örgütle özdeşleştirirler. Yani yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme sergileyen çalışanlar örgüte tamamen gönüllü olarak her türlü desteği sağlarlar ve amaçlara ulaşmak için büyük çaba gösterirler. Bu davranışlar dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, yüksek düzeyde koordinasyon ve işbirliğinin sağlanmasını, örgütün çevresel değişikliklere daha kolay uyum sağlamasını ve performansının hemen her alanda yükselmesini sağlayan bir ortam oluşturur. Örgütsel özdeşleşme, bireyin çalışma yaşamına anlam katmakta, örgüte aidiyetini güçlendirmekte ve kontrol faaliyetini desteklemektedir (Polat, 2009).

Örgütsel özdeşleşme, işle ilgili tavır ve davranışlarla birlikte ele alınabilir. Bireyler, kariyerleri, çalışma grupları, örgütleri veya meslekleriyle daha fazla özdeşleştiklerinde, bu bağlamda daha fazla eylem gerçekleştirir ve düşünürler (Kalemci Tüzün, 2006).

Simon ve Brown'un tespit ettiği gibi, küçük gruplardaki özdeşleşmenin büyük gruplara kıyasla daha güçlü olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde, Mael ve Ashforth'un çalışmalarına göre, kişiler arası yakın ilişkilerin özdeşleşme düzeyiyle pozitif bir ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek düzeyde grupla olumlu temas, bireyin kendini sosyal birliğin bir parçası olarak tanımlama ve sınıflandırma algısını artırarak güçlü bir özdeşleşmeye yol açacaktır (Kalemci Tüzün, 2006).

Günümüzde örgütsel özdeşleşmenin önemi modern örgütler için makro ve mikro düzeylerde incelenmektedir. Makro düzeyde, iş yaşamının dinamik ve karmaşık hale gelmesiyle birlikte, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için organik yapıları benimsemeleri gözlemlenmektedir (Kanten, 2012). Bu nedenle, nitelikli ve deneyimli çalışanların örgütleriyle bütünleşmeleri önemli bir gereklilik haline gelmiştir. Mikro boyutta incelendiğinde ise, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmek için küçülme stratejilerine başvurduğu görülmektedir. Aynı zamanda çalışanların da kariyerlerini tek bir örgütte tamamlamak yerine farklı seçenekler arasından tercih yapma eğiliminde olduğu bir ortamda, çalışanların örgütle olan bağlılığı, sadakati ve özdeşleşmesi zor bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple örgütler ve çalışanlar açısından, çalışanların örgütle olan özdeşleşmelerini sağlamak için tedbirler almanın önemli olduğu kabul edilmektedir (İşcan ve Karabey, 2007).

Bu açıklamalara göre Martin R. Edwards'ın (2005) çeşitli bilim adamlarından derleyerek oluşturduğu örgütsel özdeşleşmenin temel özellikleri aşağıdaki gibidir:

- Brown (1969); Örgütsel özdeşleşme, dört farklı boyutuyla tanımlanır: Örgütsel çekim, örgüte olan sadakat, bireyin ve örgütün amacında tutarlılık ve bireyin örgüt üyesi olarak kendini tanımlaması.
- Lee (1971); Ait olma hissi, ortak amaçların paylaşılması veya çalışanların işlevlerinin kişisel ihtiyaçlarını tatmin etmesi gibi faktörler, özdeşleşmeyi açıklamak için kullanılan unsurlardır.
- Patchen (1970); Örgüt üyeleri arasındaki ortak çıkar ve amaçlar, örgüte olan sadakati, ait olma hissini ve bireylerin örgütün amaç ve ilkelerini destekleme ve savunma düşüncesini vurgulamaktadır.
- Hall (1970); Amaç ve değerlerin kabul edilmesini, örgüte duygusal bağlılık olarak açıklamaktadır.
- Cheney (1983); İnsanların kendilerini özdeşleştirebilecekleri belirli hedeflerle (insanlar, aileler, gruplar, ortaklar) özel bir grubun parçası olduklarını düşündüklerini ifade etmektedir.
- Ashforth ve Mael (1989); Sosyal özdeşleşmenin bileşenleri; kendini sınıflandırma, örgütün tutum ve değerlerine işbirliği yapma algısı, bireyin psikolojik olarak örgütün kaderine bağlanmasıdır.

- Pratt (1998); Bir kişinin inançlarıyla örgütünün bütünleşmesini içeren bir kavram olarak açıklamaktadır.
- Rousseau (1998); Özdeşleşmeyi, örgütle arasındaki bilişsel ve kişisel ilişki olarak tanımlamaktadır.
- Van Dick (2001); Özdeşleşmeyi duygusal bileşen, gruba olan duygusal bağlılık; kavramsal bileşen, üyelik bilinci; değerlendirme bileşeni, örgütün olumlu değerlendirilmesi; davranışsal bileşen, gerçek davranışları içeren bir kavram olarak açıklamaktadır.

Kenneth Burke, özdeşleşmeyi teşvik etmek için birleşme ve bölünme olmak üzere iki strateji önermiştir. Birleşme stratejisi, örgüt içinde "biz" kavramının kullanılmasıyla gerçekleşir ve güven oluşturma, çalışanlarla uzun vadeli ilişkiler kurma ve örgüt üyelerinin bağlılığını sağlama konularında yardımcı olur. Ayrıca, ortak ilgi ve değerlerin örgüt içinde ifade edilmesini içerir. Bölünme stratejisi ise genellikle örgüt dışından gelen bir tehdide karşı örgüt üyelerinin birleşmesini ve tehdidini yenme isteği yaratmayı amaçlar (Kalemci Tüzün, 2006).

3.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Kuramsal Temelleri

1958 yılında March ve Simon tarafından geliştirilen ilk modelle birlikte örgütsel özdeşleşme yaklaşımının daha sonra yoğun bir şekilde ele alındığı belirtilmiştir. Özellikle 1969'da Brown, 1970'de Lee ve 1970-1971 yıllarında ise Hall ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalar, 1983 yılında ise Cheney'in örgütsel özdeşleşmenin analizini gerçekleştirmek için ilk ölçeğin geliştirilmesiyle birlikte örgütsel özdeşleşme teorilerinin gelişmeye başladığını göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilişkili çalışmalarda genellikle sosyal kimlik teorisi çerçevesinde açıklamalar yapıldığı gözlemlenmektedir (Temel, 2016).

3.3.1. Sosyal kimlik teorisi

İnsanlık, varoluşundan itibaren kendini araştırma ve keşfetme merakıyla kim olduğunu, nerede olduğunu ve nasıl bir yaşam yolculuğu izlediğini anlamaya çalışmıştır. "Ben kimim?" gibi basit bir sorunun cevabını arayışıyla, antik çağ filozofları Sokrates, Eflatun ve Aristoteles gibi düşünürlerden bu yana kendini tanımlama ve kimlik kavramı üzerinde düşünülmüştür. Sokrates'in "kendini tanı" ifadesi, insanlığın yüzyıllar boyunca bir arada yaşadığı ve düşündüğü "kimlik

sorusu"nun kısa bir özetidir. Kimlik kişinin varoluşunu ve temel özelliklerini aaçıklayarak "kişiyi kişi yapan nedir?" sorusuna cevap sunar (Polat, 2009).

Sosyal kimlik, bir bireyin “kendini sosyal bir ortama uyum sağlayarak tanımlamasını ve yerleştirmesini” ifade eder. Bu, “bireyin duygusal olarak bağlı olduğu ve anlamlı bulduğu bir sosyal gruba üyeliğiyle ilgili bilgisini” içerir (Cilasun, 20016).

Ashforth ve Mael'in kullanımıyla örgütsel davranış literatüründe sosyal kimlik teorisiyle ilgili yeni bir kavram olarak yerini alan örgütsel özdeşleşme, ortak bir kimlik anlayışıdır. Örgütsel kimliğin belirli bir sosyal kimlik biçimi olduğunu ve bireyin örgütle özdeşleşme düzeyine bağlı olarak örgütün bireye bir kimlik duygusu sağladığını ifade etmişlerdir. Bu teoriye göre, örgütsel kimlik belli bir sosyal kimlik biçimidir ve birey örgütle ne kadar özdeşleşirse, örgüt de bireye bir kimlik duygusu sağlar (Ashforth ve Mael 1989).

Ashforth ve Mael (1989) sosyal kimlik teorisini kuramsal örgütsel literatürle bütünleştirerek, örgütsel özdeşleşmeyle ilgili aşağıdaki bulguları ortaya koymuştur:

• Diğer örgütlerle karşılaştırılıp farklı algılanan örgütte özdeşleşme potansiyeli artmaktadır.

• Örgütün kimliğini yüksek düzeyde çekici olarak algılayan örgüt üyelerinin özgüvenleri artar ve özdeşleşme oluşur.

• Örgütün prestijinin örgüt üyeleri tarafından yüksek algılanması özdeşleşme potansiyellerinide aynı oranda artmasına sağlar

• Ortak hedeflere sahip olma, etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişe sahip olma, özdeşleşmeyi geliştirir. Dahil olduğu gruba yönelik dış tehditler, kişinin özdeşleşme düzeyini artırır.

3.3.2. Sosyal sınıflandırma teorisi

Turner ve arkadaşları sosyal kimlik kuramı'ndan sonra gruplar arası süreçleri açıklamak amacıyla sosyal sınıflandırma kuramı'nı ortaya koymuşlardır. Sosyal Sınıflandırma Kuramı, bireyin kendisini sınıflandırması üzerine odaklanır ve bir grup, birçok insanın kendilerini aynı grubun üyesi olarak algıladığı zaman ortaya çıkarmakatadır (Mamatoğlu, 2010).

Sosyal sınıflandırma teorisi mensubu olduğu sosyal sınıfın bir parçası olarak kendini tanımlaması olan bireyin sosyal kimlikle, bireysel veya özel durumlardaki

benlik tanımlaması olan kişisel kimlik arasındaki farkı inceleyen bir teoridir (Düzgün, 2017).

Bu kavram, bireylerin sosyal gruba üye olduklarında kişilik saygısı kazanacaklarını ve grup özelliklerinin bireyin kimlik özellikleriyle uyumlu olması durumunda grup üyeliğinin güçleneceğini ortaya koymaktadır (Kanten, 2012).

Sosyal sınıflandırma, iki temel amaç için hizmet etmektedir. İlk olarak, bireyler sosyal çevrelerini bilinçli bir şekilde parçalara ayırır ve düzenler. İkinci olarak, sosyal sınıflandırma, bireyin kendisini sosyal çevrede bir konuma yerleştirmesine ve kimliğini tanımlamasına yardımcı olur. Bu süreçte bireyin kendini bir topluluğa ait hissetme algısını ifade eden "özdeşleşme" kavramı ortaya çıkar. Bu bağlamda, insanlar "ben kimim?" sorusunu kısmen yanıtlamış olurlar (Mael ve Ashforth, 1989).

3.3.3. Sosyal karşılaştırma teorisi

Sosyal karşılaştırma, bireyin kendi tutumlarını, davranışlarını ve inançlarını, grup üyeleriyle karşılaştırarak kendi kimliğini konumlandırmasını ifade eder (Kanten, 2012).

Bireyler sosyal sınıflandırma sürecinde, kendi anlamlı buldukları bir gruba yönelik olarak sosyal bir kimlik oluşturarak grup üyeliği oluştururlar. Sosyal kimliğin olumlu olabilmesi için ise bu grup olumlu bir şekilde algılanmalıdır. Bireyler, olumlu kimlik oluşturma sürecinde, kendi gruplarıyla eşit seviyede veya kendilerinden daha üst düzeydeki gruplarla karşılaştırma yaparak, kendi gruplarına ait olan değerleri algılarlar (Düzgün, 2017). Karşılaştırma sonucu ortaya çıkan farklılıklar, bireyin düşüncelerini ve sosyal kimliğini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Eğer birey, kendini karşılaştırdığı diğer bireylerden farklı değerlere sahip olduğunu fark ederse, mensubu olduğu gruba olan bağlılık duygusunu kaybedebilir. Bu durumda, bireyin özdeşleşme süreci zedelenebilir ve gruba olan bağlılığı azalabilir (Kanten, 2012).

Birey sosyal karşılaştırma sonucunda içinde bulunduğu grup, dayanılamayacak kadar olumsuz ise ya mevcut gruptan ayrılmayı tercih eder ya da olumlu sosyal kimliğine yeniden ulaşmak için aynı grup içinde kalmayı seçer (Balcı ve Ağ, 2020).

3.3.4. Sosyal özdeşleşme teorisi

Günlük hayatımızda sık sık karşılaştığımız bir olgu olan özdeşleşme kavramı, birçok örnekle açıklanabilir. Örneğin, "futbol taraftarlığı" özdeşleşmenin bir örneği olarak kabul edilir. Özellikle fanatik taraftarlar, destekledikleri takıma yönelik hakareti kendilerine yapılmış gibi algılamaları ve yenilgi durumunda aşırı üzüntü yaşamaları gibi durumlar, yüksek düzeyde özdeşleşme belirtileridir. Bu, sosyal psikolojide "bireyin belirli bir gruba ait olma isteğiyle psikolojik olarak kendini tanımlaması" olarak açıklanır (Balcı ve Ağ, 2020).

Ashforth ve Mael (1989) bireyin kendisini bazı gruplara ait hissetme algısını "sosyal özdeşleşme" olarak adlandırır. Örneğin "A işletmesi çalışanı olmaktan gurur duyarım" diyen çalışan sosyal özdeşleşmeyi gerçekleştirmiş olarak kabul edilebilir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı, bireyin örgüte duyduğu bağlılık hissi ve grup üyelerinin özsaygısını güçlendirebileceği olasılığını yüksek tutar. Bu sebeple, sosyal özdeşleşmeye dayalı bir bağlılık, örgütsel özdeşleşme kavramını teorik olarak desteklerken, ortak değerlere dayalı özdeşleşme örgütsel bağlılığın standart bir şekilde tanımlanmasına olanak sağlar (Turunç ve Çelik, 2010).

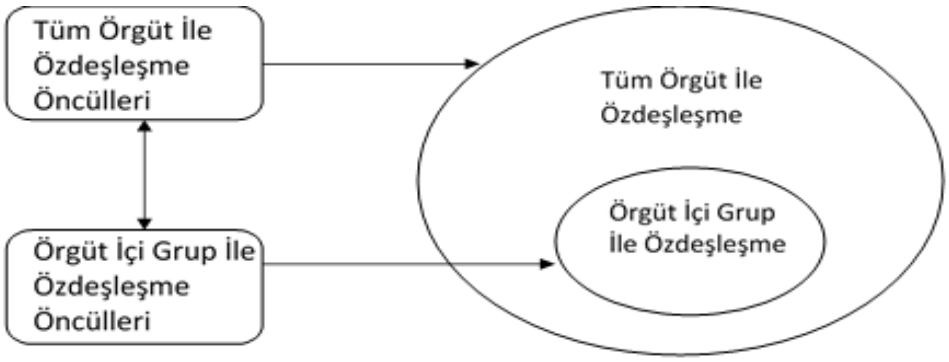
3.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

1980'li yıllarda tanımlanmaya çalışılan ve daha sonra sosyal kimlik kuramıyla şekillenen örgütsel özdeşleşme kavramı (Tokgöz, 2012) örgüt, grup ve birey düzeyinde farklı etkilere sahip olması ve örgütün hedeflerine katkı sağlaması nedeniyle çeşitli perspektiflerden incelenmiştir (Kanten, 2012).

Örgütsel özdeşleşmenin daha iyi anlaşılması için araştırmacılar tarafından farklı modeller geliştirildiği gözlemlenmektedir. Literatürde, 1990'ların sonu ve 2000'lerin başı olmak üzere üç modele yer verilmiştir. Bu modeller genel olarak kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye vurgu yapılarak, bireyin örgütle olan psikolojik bağı açıklamak ve bireyin örgütle özdeşleşmesinin hangi durumlarda değiştiğini anlatmak amaçlı kullanılmıştır (Tokgöz, 2012).

1998 yılında Scott ve diğerleri tarafından geliştirilen "Yapısal Özdeşleşme Modeli", 2001 yılında Reade tarafından geliştirilen "Değer Temelli Özdeşleşme Modeli" ve 2004 yılında Kreiner ve Ashforth tarafından geliştirilen "Genişletilmiş

Özdeşleşme Modeli" yaygın olarak kabul görmüş modellerdir (Kanten, 2012). Örgütsel Özdeşleşme için temel modeller Şekil 3.1'de görüldüğü gibi belirtmiştir.



Şekil 3.1: Örgütsel özdeşleşme için temel model

Kaynak: Reade, 2001.

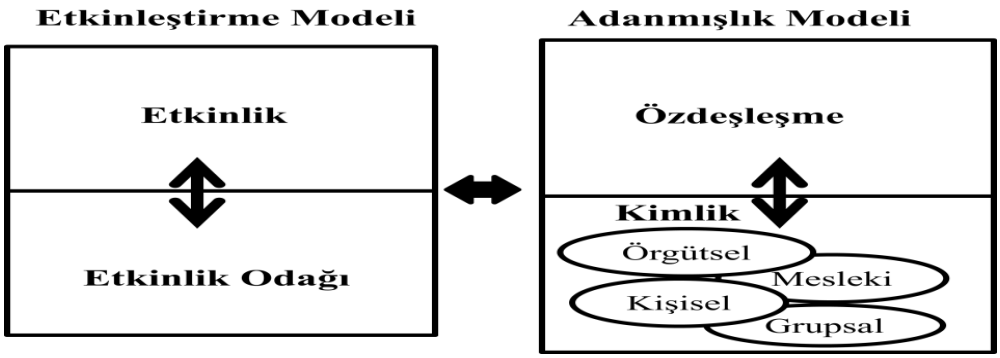
3.4.1. Scott ve arkadaşları'nın yapısal özdeşleşme modeli

Giddens ve arkadaşları tarafından 1984 yılında geliştirilen ve daha sonra Scott ve arkadaşları tarafından 1998 yılında üzerinde çalışılan bu model, örgüte bağlı üyelerin iletişim ve etkileşim içinde olmalarına odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, bireylerin faaliyetleriyle içinde bulundukları yapıların birlikte ele alındığı temelbir modele dayanmaktadır. İnsanlar birden çok kimlikle ve birden çok sistem ve yapı içinde yer aldıkları için, özdeşleşme ve kimlik kavramlarını içeren bir modele ihtiyaç duyulduğu öne sürülmektedir (Scott ve diğ. 1998).

İletişim sürecinde, tarafların o anki durumu, örgütsel yaşamdaki mekânlar (örneğin ofisler, toplantı salonları, yemekhaneler) ve içerik kısmı (örneğin mekânların önemi) önemli bir vurgu yapar. Bu mekânlar ve anlık durumlar, bireylerin davranışlarını etkilemesinin yanında, aynı zamanda bu faktörlerin de bireylerin etkileşimiyle şekillendiğini gösterir (Scott ve diğ. 1998).

Bu modele göre, çalışanların belirli veya rutin olmayan faaliyetlerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi de ele alınmaktadır (Korkmaz ve diğ. 2017).

Scott ve diğ. Şekil 3.2'deki özdeşleşme sürecini açıklayan; a-Yapının ikiliği b-Yapının bölgeselliği c- Durumsal eylem kavramlarıyla özdeşleşme sürecini bütünleştirmiştir.



Şekil 3.2: Özdeşlemenin yapısal modeli (kimlik ve özdeşleme ikiliği)

Kaynak: Scott ve diğ. 1998.

Yapının İkililiği: Kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye vurgu yapılarak, özdeşleşme kavramı kimliğin belirlenmesi bağlamında ele alınmıştır (Scott ve diğ. 1998).

Kimlik kavramı, bireylerin çevresel ve sözlü eylemlerinin sonucunda yapısal bir şekilde değerlendirilir ve "toplum gönüllüsü, anne, vekil veya temsilci gibi" tanımlama türlerine dayanan bir kolektif kaynak olarak kabul edilirken, kendilerini ifade etmek için oluşturdukları şekilleri içerir. Kimlikler, özdeşleşmenin kaynaklarını ve hedeflerini temsil etmektedir (Aktaş, 2019).

Yapının ikili doğası, özdeşleşme sürecini hem sistem olarak tartışmaya hem de kimlik olarak tanımlanmış kurallar ve kaynaklar aracılığıyla "biz kimiz" sorusuna yanıt veren davranışları göstermeye olanak sağlamaktadır. "Özdeşleşme süreci" kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Scott ve diğ. 1998).

Yapının Bölgeselliği: Yapının ikiliği kimliklerin oluşturulduğunu ve özdeşleşmeyle ilişkilendirildiğini göstermiştir, bu da bireyleri sosyal birliklere bağlar (Scott ve diğ. 1998). Bireylerin çeşitli kimlikleri arasında örgütsel, cinsiyet, sınıf ve diğerleri bulunur. Bireyler, örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmede örgütsel kimliğin kaynaklarında

yararlanırlar. Farklı kimlikler ise farklı özdeşleşme hedefleri veya kimlik kaynaklarıyla ilişkilendirilebilir (Mael ve Ashforth, 1995).

Durumsal Eylem: Durumsal eylem özdeşleşmenin durumdan duruma değiştiğini gösterirken aynı zamanda "Bireylerin ne zaman özdeşleşmesi gerektiği" sorusunun cevabını oluşturur (Scott ve diğ.1998). Kimliğin ve özdeşleşmenin çeşitli durumsal faktörlere göre değişebileceği, yani duruma bağlı olarak değişebileceği ve özdeşleşmenin hangi durumlarda ortaya çıkacağına odaklanılmaktadır (Scott ve diğ. 1998).

Özdeşleşmenin bölgesellik kavramından sonra, bu kavram hangi durumların özdeşleşmeyi oluşturduğuna odaklanmıştır. Sonuç olarak özdeşleşme süreci farklı durumlar arasında farklılık gösteren bir kavram olarak ifade edilmiştir. Giddens, işyerinde bireylerin günlük faaliyetlerinin özdeşleşmenin temelini oluşturduğunu belirtmiştir (Kalemci Tüzün, 2006).

3.4.2. Reade'nin değer temelli özdeşleşme modeli

Değer temelli özdeşleşme kavramı, Reade'in vurguladığı bir özdeşleşme yöntemi olarak ortaya çıkar ve bireyin değerleri ve inançları ile örgütün değerleri ve inançlarının karşı karşıya geldiği bir perspektif sunar. Her iki tarafın değer ve inançlarının ortak noktada buluşması, psikolojik bağlılığın oluşmasına yol açar (Reade, 2001).

Reade'in araştırmasında özdeşleşme için önerilen yedi hipotez arasından ilk dört hipotezin özdeşleşmeyi besleyen faktörlerde istatistiksel olarak güçlü pozitif ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Diğer hipotezlerin ise aynı derecede olumlu etkili faktörler olmadığı belirtilmiştir (Reade, 2001):

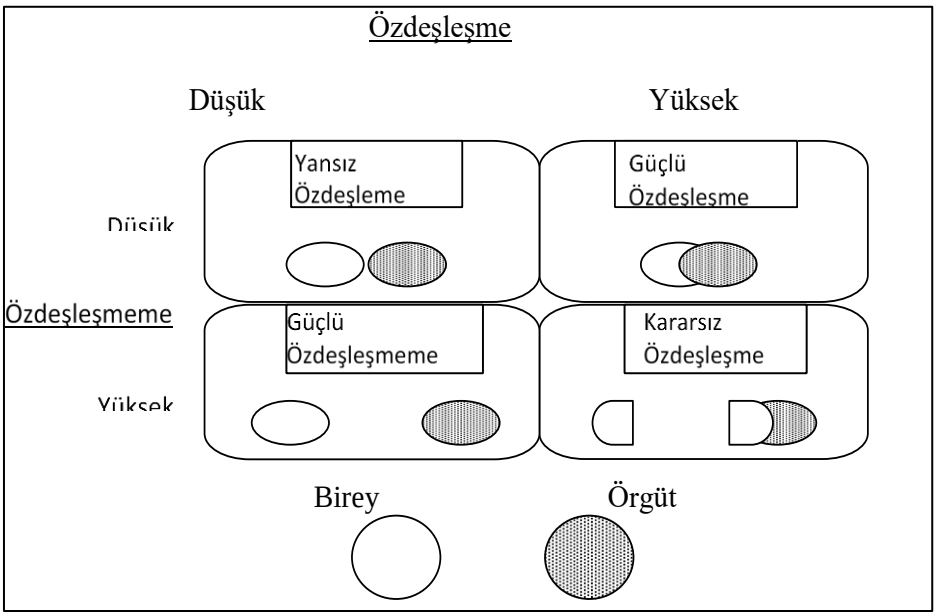
1. Örgütün Saygınlığı
2. Örgütün Ayırt Ediciliği
3. Üstlerin Takdiri ve Katkısı
4. Kariyer Fırsat

3.4.3. Kreiner ve ashforth'un genişletilmiş özdeşleme modeli

Kreiner, örgütsel özdeşleşme araştırmalarının eksikliklerine dikkat çekerek, genişletilmiş özdeşleşme modeliyle konuya farklı bir perspektiften yaklaşmış ve yeni bir öneride bulunmuştur. Kişinin örgütten farklı olabileceği veya örgütle çatışma

yaşayabileceği durumlarla birlikte, kişinin bir parçasının örgütle aynı veya örgütten farklı şekilde nasıl algılanabileceği sorularının yanıtlanmadığına vurgu yapmaktadır. (Kreiner ve Ashfort, 2004).

Özdeşleşmenin mevcut tek yolunun, bireyin örgütle kendisini tam olarak örtüştürmesi olduğu mantığına dayanan bir çaba olarak, özdeşleşme tanımını ve sürecini genişletme çabası ortaya çıkmıştır. Kreiner ve Ashforth'un belirttiği gibi, örgütsel özdeşleşmeyle ilgili araştırmalar önemli sonuçlar üretse de, mevcut çalışmaların kimliklerin birbirleriyle örtüşmesine odaklandığı ve diğer öz-tanım şekillerini göz ardı ettiği görülmektedir. Onlara göre, örgütsel özdeşleşme çalışmalarında bireyin kendini örgütten nasıl farklı görebileceği veya çatışma içinde olabileceği ya da bireyin kendini örgüt ile kısmen aynı ya da kısmen farklı şekilde tanımlamasının ne gibi etkileri olduğu gibi soruların cevapları bulunmamaktadır. Bu sorulardan yola çıkarak "genişletilmiş özdeşleşme modeli" önerisini ortaya atmışlardır. Bu modelde Şekil 3.3.'de belirtilen mevcut özdeşleşme kavramına ek olarak özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme gibi kavramları da dahil etmişlerdir (Kreiner ve Ashforth, 2004).



Şekil 3.3: Genişletilmiş özdeşleşme modeli

Kaynak: Kreiner ve Ashforth, 2004**.**

Özdeşleşme: Özdeşleşme kavramı bir kişinin örgüte farklı seviyelerde olumlu bir bakış açısını içerir (Kreiner ve Ashfort, 2004). Çalışanın örgütü benimsemesi ve ona bağlanmasını içeren bir terimdir (Akerik, 2021).

Özdeşleşmeme: Özdeşleşmeme, bir kişinin örgüte karşı farklı seviyelerde olumsuz bir tutum içermesini ifade eder. Bu noktada, özdeşleşmenin tam tersi olmadığını anlamak önemlidir. Birey, özdeşleşme gibi örgütle tamamen veya belirli bir yönüyle özdeşleşmeme eğiliminde olabilir (Kreiner ve Ashfort, 2004).

Özdeşleşmeme durumu bireyin kendisini örgüte ait hissetmediği ve örgütünün kendisiyle aynı özelliklere sahip olmadığını hissettiği zaman ortaya çıkar (Dikbıyık, 2017). Örgüt ve çalışan arasında derin bir çatışma hissedilerek ortaya çıkan bu durum, örgüt açısından istenen bir durum değildir. Özdeşleşmeme durumuyla karşı karşıya kalan bireyler, örgüt için potansiyel bir tehlike oluşturabilirler (Kreiner ve Ashfort, 2004).

Kararsız özdeşleşme; Kararsız özdeşleşme durumunda, çalışanlar örgütün bazı yönlerini sevip bazı yönlerinden nefret etme durumunu yaşarlar, yani örgüt hakkında zıt duygulara sahip olurlar (Pratt, 2000). Bu durumun nedenlerinden biri, örgütlerde birden fazla bölümün bulunmasıdır. Çalışanlar, bir yandan örgüt kaynaklarından faydalanarak performanslarını artırırken, diğer yandan da özdeşleşmeme durumunun stres yarattığı ve kendilerini örgütten uzaklaştırdığı bir deneyim yaşarlar. Örgüt ve çalışanlar açısından en zorlayıcı özdeşleşme türüdür (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Yansız özdeşleşme; Çalışanın örgütle tam bir bağ kuramaması veya tam anlamıyla özdeşleşememesi durumu, birey ve örgüt arasında nötr veya yansız bir ilişki söz konusudur. Yansız özdeşleşmeye sahip çalışanların varlığı genellikle istenmez ve istendiğinde de yetersiz olarak değerlendirilir. Yansız özdeşleşme yaşayan çalışanlar, örgüte diğer özdeşleşen çalışanlara göre daha az katkı sağladıkları için bu durum istenmeyen bir durumdur. Bu durumun nedeni, özdeşleşmenin yansız özdeşleşmeye dönüşme potansiyeline sahip olmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

3.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşme kavramının tanımlanması ve boyutlarının belirlenmesi konusunda farklı araştırmacılar farklı perspektifler geliştirmiştir (Kanten, 2012). Tajfel'in sosyal kimlik kuramı temelinde geliştirilen örgütsel özdeşleşme boyutları, Ashfort ve Mael tarafından literatüre katkı sağlamıştır (Saygu, 2019).

Özdeşleşme, mevcut bilişsel, değerlendirici ve duygusal unsurların yanı sıra etnik kimlikler üzerine yapılan araştırmalarla birlikte dördüncü bir bileşen olarak kabul edilen davranışsal unsuru da içermektedir. Van Dick (2001) sosyal kimlikle ilgili araştırmalarını dört boyutta ele almaktadır:

Bilişsel Boyut; belirli bir grubun üyesi olmanın bilgisini ifade eder.

Duygusal Boyut; gruba yönelik duygusal bilgiyi ifade eder.

Davranışsal Boyut; bireyin mensubu olduğu grubun kimliğine uygun davranışları sergilemesini ifade eder.

Değerlendirme Boyutu; dışarıdan gelen olumlu, olumsuz eleştirileri değerlendirir.

3.5.1. Bilişsel boyut

Van Dick ve diğ. (2004a), örgütsel özdeşleşmenin en önemli boyutu olarak bilişsel boyuta vurgu yaparak, bu boyutun örgütsel özdeşleşmede en zorunlu boyut olduğunu ortaya koymuştur. Ashforth ve Mael tarafından literatürde en yaygın ve kabul gören tanım ise örgütsel özdeşleşmeyi sadece bilişsel boyut olarak ele almaktadır. Ashforth ve Mael (1989) ve Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşmeyi bireyin kendini ait olduğu kuruma ait hissetmesi, kurumun başarıları ile başarısızlıklarını kendi başarıları ve başarısızlıkları olarak görmesi şeklinde tanımlamıştır.

Bu boyut aynı zamanda "kendi kendini sınıflandırma" olarak da adlandırılmakta ve bireyin kendisini belirli bir sosyal sınıflandırmaya dahil etmeyle ilgili bir boyuttur. Bir birey, örgüt içinde bir sınıflandırmaya dahil olduğunu fark ettiğinde, diğer üç boyutun ortaya çıkmasını bekleyebilir. Bu bağlamda, birey, "çalıştığım kurumun bir parçası olarak kendimi tanımlarım" veya "parçası olduğum kurumun kültürü, değerleri ve amacıyla kendi karakteristik özelliklerimin örtüştüğünü düşünürüm" gibi ifadeleri kullanabilir (Van Dick ve diğ. 2004a).

3.5.2. Duygusal boyut

Duygusal özdeşleşmeyi bireyin örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmesi ve örgüte karşı olumlu duygular beslemesi olarak tanımlamıştır (Yavan, 2018). Bireyin belirli bir gruba duygusal bir şekilde adanmışlık hissetmesini ifade eder (Saygu, 2019).

Birey mensubu olduğu örgütün özelliklerini değerlendirirken örgüt ile olumlu veya olumsuz ilişkiler kurma sürecine girer. Bu değerlendirme aşamasında, üçüncü boyut olan değerlendirme boyutu da devreye girmektedir (Dirin, 2014).

Birey, duygusal olarak grupla özdeşleşmediği durumlarda örgüte karşı olumlu duygular beslememe, grup üyelerinin sevinç ve üzüntülerini paylaşmama ve örgütün başarı ve başarısızlıklarına ortak olmama gibi olumlu davranışlar sergilemez (Yavan, 2018).

Bu boyutta, birey kendini ifade ederken "Bu iş yerinde çalışmaktan keyif alırım" veya "Bu iş yerine karşı olumsuz düşüncelerim var" gibi ifadeler kullanabilir (Van Dick ve diğ. 2004a).

3.5.3. Davranışsal boyut

Jackson ve Jackson, Smith'in çalışmalarında davranışsal boyutu dördüncü boyut olarak eklendiği görülmüştür. Birey, örgüt ile ilgili düşünceleri doğrultusunda örgütsel özdeşleşme davranışını sergiler. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşmenin temelini oluşturan grup performansının bazı yönlerinin kişisel özdeşleşmeden etkilenebileceği önerilmektedir. Birey, örgütle güçlü bir özdeşleşme sergilediğinde düşük devamsızlık gösterirken, bireysel davranışların örgütsel performansı olumlu yönde artırması gibi ekstra rol yapma beklentisi ortaya çıkar. Bu boyutta, örgütsel üyelerin bireysel olarak değil, örgütle birlikte hareket etmeleri vurgulanmıştır. "Çalıştığım bu firmaya yönelik işimin gerektirdiğinden fazla çalışırım" veya "bu gruba destek veriyorum" gibi ifadeler, davranışsal boyuta örnek olarak gösterilebilir (Van Dick ve diğ. 2004a; Ashforth ve diğ. 2008).

3.5.4. Değerlendirme boyutu

Örgütsel özdeşleşmenin bu boyutu, örgüt veya grubun içinden veya dışından verilen değerle önemi ifade etmektedir. Birey ilk üç boyutu gerçekleştirerek, mensubu olduğu örgütün diğer iç veya dış üyelerle karşılaştırarak değerlendirme yapmaktadır (Van Dick ve diğ. 2004a). Olumlu örgütsel değerlendirmeler çalışanların iş memnuniyetini artırabilir (Lee ve diğ. 2015).

"Bazı durumlarda, çalıştığım işletmenin bir parçası olduğumu belirtmemeyi tercih ederim" veya "Çalıştığım işletme, dışarıdaki insanlar tarafından olumlu şekilde

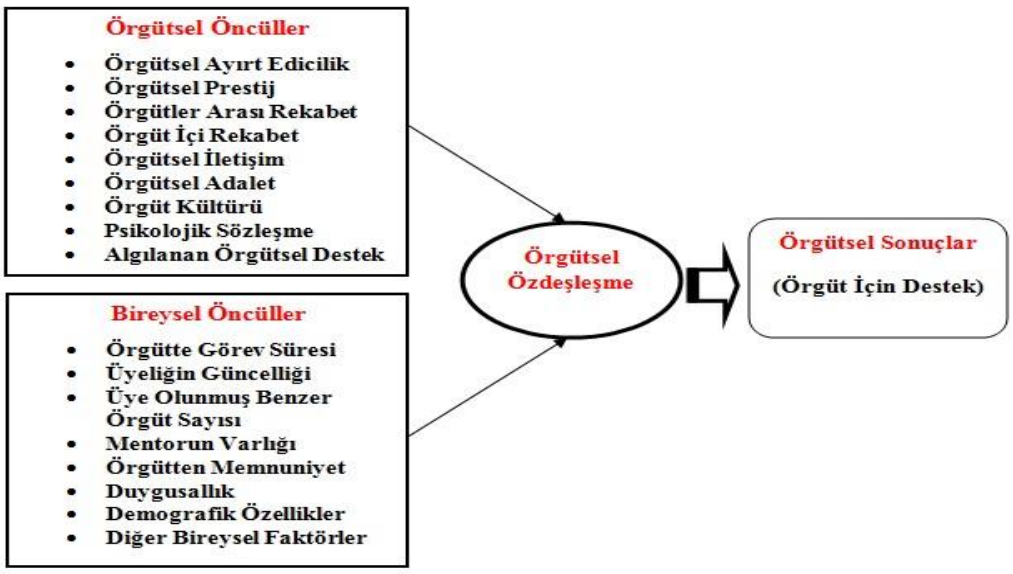
değerlendirilir" gibi ifadeler, bu boyuta örnek olarak gösterilebilir (Van Dick ve diğ. 2004a).

3.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncüller

İşletmelerin günümüz dinamik iş hayatında sürdürülebilir rekabetle mücadele etmesi ve mevcut yapıyı koruması giderek zorlaşmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin sadık, gayretli ve her koşulda birlikte olabilecek tecrübeli ve yetenekli çalışanlara sahip olması önem taşımaktadır. Bu süreçte, örgütsel özdeşleşmenin işletme için önemli bir unsuru olduğu görülmektedir, çünkü rekabet üstünlüğü elde etmeye ve örgütün varlığını koruyarak büyümesine katkı sağlar (Atakişi, 2020).

Bireylerin örgütün amaç ve değerlerine inanması, özdeşleşmenin en belirgin özelliklerinden biridir. Örgütün değerlerini benimseyen çalışanlar, örgüte daha fazla katkı sağlarlar. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, iş hayatında hem örgütsel başarının hem de bireysel başarının önemli bir unsuru olarak kabul edilir (Kanten, 2012).

Şekil 3.5'de ele görüldüğü gibi örgütsel öncülleri; bireysel ve örgütsel öncüller olarak incelenmiştir (Mael ve Ashforth, 1992).



Şekil 3.4: Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri

Kaynak: Mael ve Ashforth, 1992.

3.6.1. Bireysel öncüller

İlk araştırmalar çalışanların yaşları, iş deneyimleri ve eğitim düzeyleri gibi kişisel faktörleri örgütsel değişkenler olarak incelemiş ve bu faktörlerin örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ancak yeni çalışmalar, diğer önemli örgütsel değişkenlerin de çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilişkili olduğunu bildirmiştir (Shearman, 2013).

1992 yılında Mael ve Ashforth çalışmalarında bireysel öncülleri; üye olunmuş benzer örgüt sayısı, mentörün varlığı, üyeliğin güncelliği, örgütteki memnuniyet, örgütteki görev süresi, duygusallık, demografik özellikler, diğer bireysel sonuçlar olarak sıralamışlardır.

❖ **Örgütteki Görev Süresi**: örgütte kısa süre görev yapan çalışanların örgütün içiyle ve dışıyla ilgili bilgi seviyesinin, uzun süre görev yapan çalışanlara göre daha az olduğu düşünülmektedir (Dirin, 2014).

Görev süresinin uzunluğu, çalışanların örgütü daha iyi tanımalarını, örgütsel hedeflere, değerlere ve normlara daha iyi adapte olmalarını beraberinde getirmektedir (Polat, 2009). Çalışanların örgütteki çalışma süresi arttıkça, çalışan ve örgüt arasındaki etkileşim artmakta ve bu artışla birlikte örgüt, çalışanın daha fazla ihtiyacını karşılayabilmektedir. Bu durum da çalışan ve örgüt arasındaki özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Aktaş, 2019).

Araştırmalar, örgütle olan ilişkilerin zamanla azalmasına rağmen çalışanların örgütte geçirdikleri sürenin özdeşleşme ile olumlu bir ilişkisi olduğunu göstermiştir (Mael ve Ashforth, 1992). Örneğin, Hall ve arkadaşları tarafından ABD'de yapılan bir çalışmada, daha kıdemli olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdemsizlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Hall ve diğ. 1970). Wan-Huggins ve diğ. ve İşcan tarafından yapılan çalışmalarda da, çalışma süresi daha uzun olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Wan-Huggins ve diğ.1998; İşcan, 2006).

❖ **Üyeliğin Güncelliği**: Çalışanlar bir örgüte yeni başladıklarında, geçmiş iş deneyimlerinin yeni işyerindeki çalışma hayatını etkileyeceği düşünülmektedir. Yeni işlerinde karşılaşacakları uyum sürecinin çalışanların örgüte benimseme sürecine dahil olması beklenir. Örgüte yeni katılan çalışanlara, eski çalışanlar tarafından örgüt hakkında bilgi verilerek ve çeşitli hikayeler/efsaneler anlatılarak özdeşleşme süreçleri

kolaylaştırılmaya ve çalışanın örgütle bağlarını güçlendirmesi desteklenir (Dirin, 2014).

Bireyler bir gruptan ayrıldıktan sonra ortak duygu ve değerlerin zamanla kaybolduğunu belirtmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Çalışanların işlerinden ayrıldıkları ve yeni iş aradıkları dönemlerde, eski örgütle olan özdeşliklerini sürdürmeleri, kendilerini geliştirme, aidiyet ve itibar duygularını korumalarına yardımcı olur. Ancak aşırıya kaçılması durumunda, çalışanların iş kaybını kabullenerek hayatlarına devam etmelerini zorlaştırabilir ve psikolojik olarak olumsuz etkiler yaratabilir (Karalar, 2015).

❖ **Üye Olunmuş Benzer Örgüt Sayısı**: Çalışanların örgütün bir bölümüyle özdeşleşmeleri, diğer bölümler veya örgütün tamamıyla özdeşleşmeyi kolaylaştırdığı şeklinde değerlendirilmektedir. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar, çalışanların kendilerine en yakın veya günlük olarak çalıştıkları birimle özdeşleşmenin büyük önem taşıdığını ortaya koymuştur (Dirin, 2014).

Çalışanlar, çalıştıkları örgütte birçok alt birimle özdeşleşebilmektedirler (Dirin, 2014). Bir bireyin hayatı boyunca sadece çalıştığı örgütle özdeşleşmediği, aynı zamanda çalışma grubu, mesleki kuruluşlar, örgüt dışı unsurlar, kariyeri/mesleği gibi birçok unsurla özdeşleşme yaşadığı düşünülmektedir (Polat, 2009).

Aynı sosyal sınıflarda bir veya birkaç örgüte üye olan bireylerin, tam bir bütünleşme duygusu herhangi bir örgütte kaybolabilir veya azalabilir (Mael ve Ashforth, 1992).

Önceden birden fazla işyerinde çalışmış çalışanın, daha az sayıda işyerinde çalışmış çalışana kıyasla daha güçlü bir örgütsel bağ oluşturacağı ve örgütündeki sorunlara rağmen bağlılığını sürdürmeye çalışacağı düşünüldüğünden, çalışılan işyeri sayısı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir (Polat, 2009).

❖ **Mentörün Varlığı:** Mentör, örgütlerde farklı konumlarda ve birimlerde çalışmış tecrübeli bir kişi olarak tanımlanır. Mentör, çalışanlara örgütün felsefesini, misyonunu, vizyonunu, politikalarını, kurumsal gereklilikleri ve stratejilerini konularında tavsiyelerde bulunan, yol gösteren bir kişidir (Atakişi, 2020).

Örgütler, mentör aracılığıyla kazandıkları tecrübeleri ve bilgi birikimlerini sonraki nesillere aktarmayı hedeflerken, eğitim odaklı uzun süreli ilişkiler kurmayı amaçlarlar (Şimşek ve Öğe, 2011). Ayrıca, mentörün (koçun) desteğiyle, iş tecrübesi

fazla olan çalışanın, tecrübesi az olan çalışana tavsiyelerde bulunarak, beklenen davranışları öğrenmesine ve kariyer planlamasında yardımcı olması süreci de önemlidir (Dirin, 2014).

❖ **Örgütteki Memnuniyet**: iş memnuniyetini genel olarak "çalışanın işten beklentilerinin maddi ve manevi olarak karşılanması" olarak tanımlamaktadır (Lee ve diğ. 2015).

Çalışanlarını stratejik insan kaynağı olarak gören birçok örgütün, günümüzde çalışanların örgüte bağlılık duygularını artırmak, verimliliği yükseltmek ve işten ayrılma isteğini azaltmak amacıyla önemli yatırımlar yaptığı belirtilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların memnuniyetini artırarak örgüte bağlılıklarını güçlendirmek için büyük miktarda kaynak harcamaktadırlar. İş memnuniyetinin, çalışanların çalıştıkları örgütte mutlu olmalarına ve kolaylıkla özdeşleşmelerine yol açacağı düşünülmektedir (Dirin, 2014).

İş yerinde kurulan ilişkisel iş memnuniyetinin, çalışan için olduğu kadar örgüt için de faydalı bir davranış biçimi olduğu düşünülmektedir. İşinden memnun olan çalışanların, memnun olmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde performans sergileyecekleri, diğer çalışanlara da fayda sağlayacakları ve ayrıca örgütün zorunlu olmayan faaliyetlerinde görev alabilecekleri düşünülmektedir (Hall, 2008).

Lee ve diğ. (2015) çalışmalarında, örgütün değerleriyle tam uyum sağlayan çalışanların, verimliliklerinin ve işe yönelik çabalarının artacağı, bu durumun ise iş memnuniyetlerinin de artmasına yol açacağı ve ayrıca örgütsel özdeşleşme ile çalışan memnuniyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

❖ **Duygusallık:** Çalışanın geçmişiyle ilişkili olarak sakladığı duygusal ve somut bağlar, geçmişte oynadığı ancak ayrılmak zorunda kaldığı rol nedeniyle yaşadığı acıyı ifade ettiği ve uzun vadede ise bireyin eski rolünden vazgeçip yeni rolünü kabullenmesinde cesaret vererek, gelecekle geçmişi arasında süreklilik duygusu kazandırarak ve geleceğe güvenle bakış sağlayarak etkili olduğu düşünülen duygusallığın bir ifadesidir (Mael ve Ashforth, 1992).

Duygusallığın örgütsel özdeşleşme açısından genellikle olumlu bir katkı sağladığı kabul edilir; ancak çalışanlar iş yerinde olumsuz deneyimler yaşadığında duygusallığın negatif etkisi olabileceği bilinir (Karalar, 2015).

❖ **Demografik Özellikler:** Örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden bazıları

cinsiyet, yaş, eğitim durumu, maaş, medeni durum ve statü olarak sıralanabilir (Atakişi, 2020).

Cinsiyet; cinsiyet konusunda yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalar, genellikle erkeklerin kadınlara göre örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Polat, 2009). Wan-Huggins ve diğ. 198 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, erkek çalışanların özdeşleşme düzeyinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (Wan-Huggins ve diğ. 1998).

İşcan (2006) ve Tüzün (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşme algılarının kadın çalışanlarda erkek çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu bulunmuştur.

Yaş; yaş faktörü de örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkili olabileceğinden, gençlik ve yaşlılık durumlarının genellikle değişimi, dinamizmi ve statükoyu korumayı çağrıştırdığı düşünüldü. Bu nedenle, yaşlı çalışanların tercihlerinin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etme şeklinde olacağı değerlendirilmiştir (Polat, 2009).

Örgütsel özdeşleşme konusunda, alanyazında ilk ampirik çalışmalardan biri olan Lee'nin çalışmasında; ileri yaştaki bilim adamlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin gençlere kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Lee, 1971).

Maaş; çalışanların maaşlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlenmesine dair fazla çalışmanın olmadığı görülmüştür. Ancak, yüksek maaşın örgütte üst kademede görev almayı ve örgütün değerlerini daha fazla benimsemeyi tetikleyeceği düşünüldüğünden, maaşın örgütsel özdeşleşme ilişkisinde olumlu bir etkisi olacağı değerlendirilmiştir (Polat, 2009).

Lee (1971) bilim adamları üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksekliği aldıkları maaş ile orantılı olduğu tespit edilmiştir.

Medeni Durum; evlilik kurumunun bireylere yüklediği toplumsal roller ve beraberinde getirdiği bazı sorumluluklar nedeniyle evli olan bireylerin mesleklerini sürdürme konusunda ahlaki açıdan daha büyük bir sorumluluk ve zorunluluk hissettikleri ifade edilebilir. Evli bireylerin eş ve çocuklarıyla ilgilenme sorumluluğu olduğundan dolayı işsiz kalma riskini almaktan kaçınma eğiliminde olmaları ve örgütte kalmaya daha istekli olmaları söylenebilir (Erdoğan, 2021).

Eğitim durumu; eğitim düzeyinin etkisinin belirli bir yönde anlamlı sonuçlara ulaşılamadığı görülmüştür. Bununla birlikte, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin dışa

açık olma eğiliminde olduğu ve farklı organizasyonlarda çalışma fırsatının daha yüksek olma beklentisi, örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin negatif yönlü olabileceği beklentisini yaratmaktadır (Polat, 2009).

Lee'nin (1971) çalışmasında, eğitim durmu yüksek çalışanların, düşük durumda olanlara göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Statü; Wan-Huggins ve diğ. (1998) yaptıkları araştırmada, örgütte yönetici pozisyonunda olan çalışanların, yönetici olmayanlara kıyasla örgütle daha yüksek bir özdeşleşme düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

❖ **Diğer Bireysel Faktörler:** örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen, diğer bireysel faktörlerinin; bireylerin psikolojik durumu ve algısı, kariyer planları, bireyin çevresi ve bireyin diğer beklentileri olarak sıralanabilir. Aynı zamanda pozitif faktörler arasında; iş arkadaşlarıyla ilişki, işe katılım duygusu ve takdir edilme hissi, negatif karakterlerde ise; yabancılaşma ve iletişim eksikliği karşımıza çıkmaktadır (Polat, 2009).

3.6.2. Örgütsel öncüller

Çalışanlar arasında özdeşleşmenin en etkileyici faktörlerinden biri, çalışanların örgütün amaç ve değerlerine inanmasıdır. Örgütün değerlerini paylaşan çalışanların, örgüte katkılarının tahmin edilenden daha büyük olduğu belirtilmektedir (Kanten, 2012).

Eğer bir örgütün değerleri ve hedefleri diğerlerinden belirgin bir şekilde farklı, güçlü ve sürekli bir kimliğe sahipse, çalışanların bu örgütle özdeşleşme olasılığı daha yüksektir (Mael ve Ashforth (1989). Örgütsel özdeşleşme özelliklerinin, iş yaşamında bireysel ve örgütsel başarının elde edilmesinde kritik bir unsur olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Kanten, 2012).

❖ **Örgütsel Prestij:** Bireyler özdeşleşme yoluyla kısmen benlik saygılarını geliştirmektedir. Örgütün yüksek bir prestije sahip olduğu durumlarda, özdeşleşme aracılığıyla benlik saygısını geliştirme potansiyelinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Mael ve Ashforth, 1992).

Örgütün dış prestijinin yüksek olması veya örgütün farklılığına olan inancın iç grupta olumlu etkileri olabileceği düşünülmüştür. Öyleki örgüt üyeleri, örgütün dışarıdaki bireyler tarafından olumlu bir şekilde algılandığına inandıklarında, zafer

kazanmış edasıyla hareket edebilirler. Öte yandan, örgütsel imaj algısının negatif olması durumunda çalışanlar ve örgüt üzerinde olumsuz etkiler görülebilir. Bu etkiler arasında çalışanların stres yaşaması, depresyona girmesi ve örgüt içinde rekabetin artması, çalışanların uzun vadeli hedeflere ulaşma çabalarının azalması gibi durumlar yer alabilir (Dutton ve diğ. 1994).

Mael ve Ashforth'un (1992) araştırmasında, örgütün prestiji ve farklılığı örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Karabey ve İşcan'ın çalışması örgütle özdeşleşme düzeyleri üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisinde çalışanların örgütün dış imajını olumlu bulma derecesinin olduğunu gözlemlemiştir (Karabey ve İşcan, 2007).

❖ **Örgütsel İletişim:** Çalışanların resmi iletişim kanalları aracılığıyla örgütleri hakkında bilgi edinmelerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesine katkı sağladığı vurgulanmıştır. Dikey iletişim, çalışanlara örgütün varoluş amacını açıklama ve anlama konusunda yardımcı olur. Örgüt hakkındaki belirsizliklerin giderilmesi, örgütsel özdeşleşmenin oluşumunu, sürdürülmesini ve artmasını sağlamada oldukça etkilidir (Polat, 2009).

Dick ve diğ. (2004c) yaptığı çalışmada, birleşme kararı alan iki ayrı hastanede, olumlu ve açık iletişimin birleşme sonrası çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Çanak ve Avcı'nın (2016) yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve olumlu bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

❖ **Örgütler Arası Rekabet:** Bir örgütün diğer örgütlerle kıyaslandığında farklılıklarını vurgulaması ve üyelerinin kendi örgütlerinin yeteneklerini ve varlıklarını fark etmelerini sağlar. Bu bağlamda çalışanlardan örgütleriyle özdeşleşmeleri beklenir (Karalar, 2015). Brown ve Ross'un çalışmaları örgütler arası rekabetin grup sınırlarını daha netleştirdiğini, norm ve değerlerin daha kalıcı hale geldiğini ve "biz ile onlar" ayrımının daha belirgin hale geldiğini, bu durumun örgütsel özdeşleşmeyi daha da kolaylaştırdığı görülmektedir (Mael ve Ashforth, 1992).

❖ **Örgüt İçi Rekabet:** Karalar'ın (2015) ifade ettiği gibi, örgüt içi rekabet başlangıçta olumsuz gibi görünse de, liderler tarafından etkin bir şekilde kullanıldığında çalışanların örgütle özdeşleşme sürecini hızlandırabileceği belirtilmiştir. Ancak, etkin kullanılmadığı durumlarda örgütün içindeki alt gruplar arasında uyumsuzluklar ortaya çıkabilir ve bu da bireysel rekabetin örgütün

tamamında artmasına neden olarak olumsuz sonuçlara yol açabilir (Mael ve Ashforth, 1992).

Mael ve Ashforth'un (1992) tarafından yapılan bir çalışma, örgüt içinde algılanan gruplar arasındaki rekabetin, örgütsel özdeşleşme düzeyiyle belirgin bir olumsuz ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

❖ **Örgütsel Adalet**: Örgütsel adalet kavramı, örgüt üyeleri açısından yöneticilerin davranışlarının adalete uygunluğu olarak tanımlanmaktadır (Atakişi, 2020).

Çalışanlar düşünce biçimlerini, duygularını ve yaptıkları işlerini şekillendirmekte (Tümer, 2010) ve kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığına ilişkin bir yargıya varmaktadırlar. Bu yargılar sonucunda ise çalışanlar örgüte ve işlerine karşı tutumlarını geliştirmektedirler (Polat, 2009).

Polat ve Celep'in (2008) yaptığı çalışmada, örgütsel adaletin olduğu kurumlarda çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Çetinkaya ve Çimenci'nin (2014) çalışmasında ise; örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan bireylerin örgütsel adalet algısının da yüksek olduğu vurgulanmıştır.

❖ **Örgüt Kültürü**: Örgüt çalışanları tarafından paylaşılan değerler, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğunu ifade eder. Bu unsurların çalışanlar tarafından içselleştirilmesi amacını taşır (Kanten, 2012). Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olması, çalışanların örgütle olan özdeşleşme düzeylerini belirlemede etkilidir. Çalışanların örgüt kültürüne ve özdeşleşme düzeylerine dair belirlemelerin, çalışanların davranışları, iş tutumları ve performansları üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmelidir (Öcal, 2021).

Çetin, Hazır ve Basım (2013) çalışmasında destekleyici bir örgüt kültürünü olumlu bir şekilde algılayan çalışanların psikolojik sermayelerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

❖ **Psikolojik Sözleşme**: Çalışanlarla örgüt arasında yazılı iş sözleşmesinin ötesinde (Dirin, 2014), yazılı olmayan beklentilerin karşılıklı değişimi olarak tanımlanan psikolojik sözleşme, çalışanlara değer verilmesi ve saygı gösterilmesinin bir göstergesi olarak yerine getirilen taahhütlerdir (Kanten, 2012). Örgütün bu taahhütleri yerine getirdiğini gören çalışanlar, örgütleriyle daha kolay bir şekilde özdeşleşme gösterirler (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanlarda örgüte karşı güven azalması ve performans düşüşü gibi olumsuz davranışlara neden olabileceğinden, çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir (Dirin, 2014).

Zagenczyk, Gibney, Few ve Scott (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkide meydana gelen psikolojik sözleşme ihlalinin, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini azalttığı, özdeşleşme üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün olduğu ortaya konmuştur.

Envergil (2018) tarafından yapılan çalışmada, sağlık çalışanları arasında genel ve ilişkisel psikolojik sözleşme boyutları ile örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri arasında olumlu bir etkileşimin olduğu belirlenmiştir.

❖ **Algılanan Örgütsel Destek**: çalışanların örgütlerine güven duyması ve süreç sonunda karşılaşabilecekleri her türlü sorunda örgütün onlara destek vererek çözüm üreteceğine dair düşünceleridir. Bu düşünce sistemi ne kadar yüksek olursa örgütsel etkililik de o düzeyde yüksek olacaktır (Aksoy Kürü, 2020).

Çalışanların fikirlerinin önemsendiği, yaptığı eleştirilerin dikkate alındığı ve bu eleştirilere dayanarak çeşitli değişiklik ve düzenlemeler yapıldığını bilirse kendini örgütüyle bütünlük içinde hissedecektir. Bunun sonucunda çalışanların performansında ve örgütsel aidiyetlerini ifade eden örgütsel özdeşleşme düzeylerinde arttığı görülecektir (Turunç ve Çelik, 2010).

❖ **Örgütsel Bağlılık:** Çalışanlar örgütlerle özdeşleşerek örgütlerle aidiyet ihtiyaçlarını gidermeyi ve belirsizliği azaltmayı amaçlarlar. Liderler ise çalışanların örgütle özdeşleşmelerinin çalışan performansı üzerinde olumlu etki yapacağına inandıkları için, bireylerin örgütle özdeşleşmelerini güçlendirmeye çalışırlar. Çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin güçlenmesi muhtemeldir, çünkü örgütle özdeşleşmeyi faydalı olarak algılarlar (Shearman, 2013).

Ertürk ve diğ. (2005) çalışmasında ise örgütsel bağlılığın örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme arasında aracı bir etkisinin olduğu, ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu ortaya konmuştur.

❖ **Örgütsel Güven:** Örgütsel özdeşleşme çalışanların sürekli gelişiminde olumlu ve doğrudan bir etkiye sahiptir. Kişilerarası güveni ve işbirliğini artırarak, örgüt üyelerini örgütsel hedefleri başarmak için uyumlu bir şekilde hareket etmeye motive eder. Yüksek güven ortamı, örgüt üyelerinin örgütün hedeflerini, değerlerini,

inançlarını ve normlarını doğru bir şekilde algılamalarına ve özdeşleşmelerine katkıda bulunur (Kalemci Tüzün, 2006). Örgütleriyle bütünleşmiş hisseden bireyler, iş rollerini daha geniş bir perspektifle tanımlar ve iş çevresinde ortaya çıkan olaylara karşı daha fazla sorumluluk hissederler. Örgütle özdeşleşen bireyler, işbirliğine dayalı davranışlar geliştirmede daha istekli olur, zaman ve enerjilerini örgütün başarısı için harcamaya yönlendirirler (Polat, 2009).

❖ **Mesleki Özdeşleşmişlik:** Çalışanların mesleki kimlik algılarının ve ayırt edici özelliklerin diğer kimlik algılamalarının önüne geçmesi, mesleki özdeşleşmenin bir ifadesidir. Mesleki özdeşleşme, çalışanın mesleğine tamamen bağlı olması ve işini yaparken olduğu kadar özel hayatında da meslek kimliğini benimsemesidir. Bu durum, bir doktorun, öğretmenin veya polisin sadece iş yerinde değil, özel yaşamında da doktor, öğretmen veya polis gibi davranması anlamına gelir (Aktaş, 2019). Mesleki özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendiren bir etmendir, ancak her çalışanın mesleğiyle özdeşleşmesi, otomatik olarak örgütüyle de özdeşleşeceği anlamına gelmez. Mesleki özdeşleşme, daha çok belirli meslek gruplarında (doktor, asker, öğretmen, polis vb.) gözlenir ve bu özdeşleşme örgütsel özdeşleşmeye dönüşebilmesi için, örgütlerin çalışanların istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak imkanlar sunması ve çalışanların mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmelerine olanak sağlaması gerekmektedir (Kanten, 2012).

Birçok çalışmada yukarıda bahsedilen belirli meslek gruplarına ait çalışanların mesleki özdeşleşme düzeylerinin, ait oldukları örgütlerle olan özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği, yani çalışanların mesleğiyle özdeşleşme düzeyinin yüksekliğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini de yükselmesine etki ettiği ortaya konulmuştur (Hall ve diğ. 1970).

Dick ve diğ. (2004c) ise iki hastanenin birleşmesi öncesinde ve birleşme alt gruplarla olan özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur.

❖ **Diğer Örgütsel Davranışlar:** Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen diğer faktörler, yukarıda belirtilen örgütsel öncüllerin yanı sıra birçok araştırmanın sonuçlarıyla ortaya konulan başka faktörleri içermektedir. Maaş promosyonları, işin kalitesi, kariyer fırsatları, takım arkadaşlarıyla yakın ilişki kurma, maddi ödüllendirme, yüksek teknolojik faaliyetler ve örgütün geleceği hakkında kararlara katılım gibi unsurlar, pozitif etkide bulunan faktörler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, iletişim

eksikliği, yabancılaşma, şirketin geleceğiyle ilgili belirsizlik, gerçekleştirilemeyecek hedeflere sahip olma ve örgüt içinde tanımlanamayan roller gibi faktörler ise negatif etkide bulunmaktadır (Tokgöz, 2012).

3.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgüt ile üyeleri arasındaki ilişkinin gücü, örgütün amaçlarının gerçekleşmesine yapılan katkıların büyüklüğüne bağlı olarak belirlenebilir (Polat, 2009). Daha güçlü bir örgütsel özdeşleşmenin, diğer kurum üyeleriyle daha fazla işbirliği yapmayı teşvik ettiği, iş arkadaşlarına ve kuruma ek katkıda bulunma çabalarının arttığı gözlemlenmiştir (Mael ve Ashforth, 1992; Dutton ve ve diğ. 1994).

Bireysel sonuçlar örgütsel özdeşleşmenin bireyin davranışları üzerindeki etkileriyle ilgilenirken, örgütsel nitelikli sonuçlar ise örgütsel özdeşleşmenin örgütün geneline olan etkilerine odaklanır (Polat, 2009). Araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş tatmini, iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumlarını artırdığını, çalışanlarla örgüt arasında iletişim ve etkileşimin sağlanması, çalışanların karar verme süreçlerine dahil edilmesi gibi birçok olumlu örgütsel sonucu beraberinde getirdiğini öne sürerken (Düzgün, 2017), bazı araştırmacılar ise bu değişkenlerle ilgili ilişkilerin bazılarıyla olumlu bazılarıyla olumsuz olduğunu belirtmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performansla pozitif yönde ilişkili olduğu, işten ayrılma niyeti ve çalışan devir hızıyla ise negatif yönde ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve diğ. 1994).

3.7.1. Bireysel sonuçlar

❖ **Aşırı Özdeşleşme:** Örgütsel özdeşleşmenin çalışanlar ve örgütler için birçok faydalı yönü olduğu kadar, aşırı özdeşleşmenin de bazı sakıncalarının olduğu ortaya konulmuştur. Bu durum, bazı araştırmacılar tarafından örgütsel özdeşleşmenin "karanlık yüzü" olarak adlandırılmıştır. Bu araştırmacılar, özdeşleşmenin potansiyel negatif etkilerini hem bireysel hem de örgütsel açıdan incelemişlerdir. Aşırı özdeşleşme sonucunda çalışanlar, bireysel kimliklerinin işleri veya örgütleri tarafından tüketildiğini hissedebilir, örgütün hatalarını ve yanlışlarını daha az fark edebilir ve bunları ifade etmekte daha az istekli olabilirler. Bu durum, çalışanın ahlaki olmayan kurallara sıkı sıkıya bağlı kalmasına da neden olabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Aşırı özdeşleşme, çalışanların yeniliğe ve değişime direncini artırabilir, antisosyal davranışlara neden olabilir, zarara yol açan projelerde ısrar etme eğilimini artırabilir ve bağnazlık gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir (Aktaş, 2019).

❖ **Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği:** Rol çatışması, çalışanlardan birden fazla beklentinin olduğu durumlarda görevler arasında ortaya çıkan karmaşık bir durumdur (Ashforth ve Mael, 1989). Aynı birey üzerinde temel olarak uyuşmayan rollerin bir araya gelmesi durumunu ifade eder (Polat, 2009).

Rol belirsizliği ise çalışanın göreviyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması durumunu ifade eder (Ashforth ve Mael, 1989). Yüksek düzeyde rol belirsizliği, çalışanları kararsızlık, stres, gerilim, iş tatminsizliği, aşırı heyecan gibi olumsuz duygusal durumlarla karşı karşıya bırakır ve psikolojik rahatsızlık yaratır. Aynı zamanda, örgütlerde de kaynak israfı, verimsizlik, örgüte ve yönetime güvensizlik, iş kaybı, personel devir hızı gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Polat, 2009).

Adıgüzel (2012) çalışmasında, hemşirelerin orta düzeyde rol belirsizliği ve rol çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, özel hastanelerde hemşirelerin rollerinin daha açık ve net olarak belirlendiğini gösteren bir işarettir. Tunç (2008) ve Akbolat ve diğ. (2011) tarafından yapılan çalışmalar da hemşirelerin hekimlere kıyasla daha fazla rol çatışması ve rol belirsizliği yaşadıklarını, ayrıca eğitim düzeyi de dikkate alındığında, lisans seviyesinde eğitim gören sağlık personeli arasında rol çatışmasının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eren Bana ve Bekaroğlu (2022) çalışmasında ise meslek gruplarına nazaran hekimlerin ve hemşirelerin rol değişkenlerinden daha fazla etkilendiklerini göstermiştir.

Topuz (2006) tarafından yapılan araştırmada, hemşirelerde rol çatışmasının arttığı ancak iş stresinin azaldığı belirlenmiştir. Yeşilyurt'un (2009) çalışmasında hemşireler arasında rol çatışması ve rol belirsizliği arasında, rol çatışması ve rol belirsizliği ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki, iş doyumu arasında ise anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Özkan'ın (2008) çalışmasında; hemşirelerin rol çatışması ve rol belirsizliği arasında alamlı pozitif yönlü ilişki ile yine bu kavramlarla iş doyumu arasında ise anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişki görülmüştür.

❖ **Stres:** İş stresi, çalışanın üzerinde baskı oluşturarak örgüte olan bağlılığını ve ilgisini kaybettirmektedir. Yüksek stres seviyeleri, çalışanın örgütteki kaynakları engel olarak algılamasına ve bu algının çalışanın bireysel ve örgütsel gelişimi için ortaya

koyacağı çabalara etki etmesine neden olacaktır. Örgütsel engelin özdeşleşme ve iş stresi arasındaki ilişkiyi tetikleyici bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Pekkan ve Yeloğlan, 2021).

Pekkan ve Yeloğlan (2021) çalışmasında, algılanan örgütsel engelin, iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynadığını ve iş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. Sökmen ve Şimşek (2016), örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili değişkenler arasında pozitif ilişkiler ve anlamlı etkiler gözlemlemiştir.

❖ **İş Tatmini:** Çalışanların işlerinden memnun olmaları, örgüt tarafından beklentilerinin karşılandığını ve kendilerine değer verildiğini algılamaları anlamına gelmektedir. Örgütün çalışanların beklentilerini yerine getirmesi, onların örgütün bir parçası olduklarını hissetmelerini ve örgütle özdeşleşmelerini artırarak bağlılıklarını ve aidiyet duygularını güçlendirecektir (Kanten, 2012).

Mael ve Ashforth'un (1992) çalışmalarında bireylerin örgütlerinden memnun oldukları zaman örgütleriyle daha güçlü bir şekilde özdeşleştikleri belirlenmiştir. Örgütsel amaçlara duyulan tatmin düzeyiyle örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Van Dick ve diğ. (2004b) çalışmalarında; çalışanların örgütsel özdeşleşme ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulunmuştur. Yine başka bir araştırmasında (2006); iki farklı hastanenin birleşmesi sonrasında yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmesi olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek, düşük düzeyde olanların ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Wegge ve diğ. (2006) tarafından yapılan iki ayrı çalışmada da, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların tatmin düzeyininde yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sonuçlar, çalışanların örgütleriyle güçlü bir bağ hissetmelerinin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

❖ **Sağlık Şikâyeti (Sağlık Sorunları):** Örgütle özdeşleşen bireylerin, daha az özdeşleşenlere kıyasla daha mutlu olduklarından daha az sağlık şikayeti yaşadıkları belirtilmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde, de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Polat, 2009).

Wegge ve diğ. (2006) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanların çalışanların sağlık şikayetlerinin daha az olduğu görülmüştür.

❖ **Örgüte Katılım Konusunda Başka Teşvikler:** Bir iş görenin, örgütünden memnun olduğu takdirde dışarıdan örgüte katılmak isteyenlere teşvik etme ve yönlendirme yapması beklenen bir davranıştır (Polat, 2009).

Mael ve Ashforth yaptıklarında araştırmada örgütsel özdeşleşme ve teşvik edici davranışlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Mael ve Ashforth, 1992).

❖ **Değişim ve Değişime Direnç**: Örgütün büyük değişimlere maruz kalması durumunda, örgütün yeni özellikler ve davranışlar kazanması gerekmektedir. Örgüt üyelerinin örgütsel değişim faaliyetlerine geçmeden önceki örgütsel özdeşleşme düzeyleri değişimin önünde önemli bir engel olarak ortaya çıkabilir. Bu nedenle gerçekleşen değişim sürecinde, çalışanların özdeşleşme düzeylerinde değişimler meydana gelebilir; özdeşleşmenin kaybolması ya da yeniden özdeşleşme oluşabilir (Kalemci Tüzün, 2006). Ayrıca, değişim sürecinde, geçmişteki durumla benzerlik gösteren ve süreklilik sağlayan olguların vurgulanması ve çalışanın kişisel itibarının tutarlı bir şekilde devam etmesi, değişimi kolaylaştırabilir, dirençleri ortadan kaldırabilir ve özdeşleşmenin yeniden güçlenmesinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Polat, 2009).

Knippenberg ve diğ. (2006) tarafından yapılan iki araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olan bireylerin değişim sürecinde, süreç odaklı unsurlar yerine (prosedürler, katılım opsiyonları vs.), çıktı odaklı unsurlara (maaş, harcamalar vb.) daha çok önem verdikleri belirlenmiştir. Bu bulgular, örgütsel özdeşleşme düzeyinin bireyin değişime ilişkin davranışlarını da etkilediğini göstermektedir.

❖ **Diğer Bireysel Sonuçlar: Özsaygısının arttırılması**; çalışanların özdeşleşme statüsünü ve başarılarını içselleştirmelerini sağlamayı amaçlar. **Kendini aşma;** başkalarıyla birleşme ve karşılıklı bağlılık hissi oluşturarak bireyin kendi sınırlarını aşmasını sağlar. **Yaşama anlam katma** bireylerin yaşamlarına anlam kazandırmak için başkalarıyla veya değerli sebeplerle özdeşleşerek yaşamda bir amaç kaynağı bulmalarını mümkün kılar. **Aidiyetlik duygusu**; bireyin kendini bir topluluğa ait hissetmesini sağlayar. **Motivasyonun yükseltilmesi;** başkalarının başarılarını ve hedeflerini gözlemleyerek bireyin çaba gösterme ve başarma motivasyonunu artırır (Mael ve Ashforth, 2001).

3.7.2. Örgütsel sonuçlar

Örgüt ile özdeşleşmenin sonuçlarından bazıları aşağıda açıklanmıştır.

❖ **İşgören Devir Hızı:** Çalışanların örgütle özdeşleşmelerinin artmasında, çalıştıkları süre ile özdeşleşme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle, örgütler çalışanlarının örgütten ayrılmalarını istemezler (Mael ve Ashforth, 1992).

Yüksek bir işgören devir hızı, işletmeler için istenmeyen bir durumdur. Bu durum, işletmelere yeniden işe alma, personel eğitimi, hukuki işlemler gibi ek maliyetler getirebilir ve aynı zamanda çalışanlar arasındaki uyum, müşteri memnuniyeti ve örgüt itibarı gibi konularda olumsuz etkilere neden olabilir. Öte yandan, olumlu bir örgütsel özdeşleşme durumunda işgücü devir hızı düşer ve gruplar arasındaki çatışma düzeyleri azalır (Düzgün, 2017).

Mael ve Ashforth'un (1995) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işgören devir hızı arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu ve çalışanların özdeşleştiklerinde personel devir hızının daha düşük olduğu görülmüştür.

Van Dick ve diğ. (2004a) çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin işgören devir hızı üzerindeki etkisini belirlemiş ve bu etkinin iş tatmini ile ilişkilendirildiği görülmüştür.

❖ **İşten Ayrılma Niyeti**: Çalışanın davranışları, tutumları ve psikolojik durumu üzerinde örgütle olan mevcut ilişkinin etkisi olduğu kabul edilmektedir. Bu ilişkinin tutarlı ve açık olması, çalışanın örgütle bütünleşmesini, bağlılık oluşturmasını ve özdeşleşmesini sağladığı söylenebilir. İşten ayrılma ise, çalışanın örgütle olan ilişkisini tamamen sonlandırmasıyla gerçekleşir (Dirin, 2014).

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin örgütünden uzaklaşarak yeni iş arayışına girmesi olarak tanımlanırken, aynı zamanda çalışanların geri çekilme davranışlarının örneği olarak da önemli bir rol oynamaktadır (Düzgün, 2017). Üyelerin örgütte kalmaya karşı isteksizlikleri, bekledikleri tatminin büyük ölçüde karşılanmamış olmasından kaynaklanabilir. Üyeliği devam ettirme veya ayrılma kararı, bekledikleri ödüllerle özdeşleşmenin sağladığı veya sağlayacağı denge arasında bir süreçtir (Dirin, 2014).

Yüksek iş memnuniyetinin, düşük bir işten ayrılma niyetine neden olduğu düşünülmektedir. İşten ayrılmalar genellikle örgüt yöneticileri tarafından maliyetli olarak değerlendirilmekte ve bu nedenle engellenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca, çalışanların işten ayrılması diğer üyeler için de olumsuz bir örnek teşkil etmektedir (Dirin, 2014).

Mael ve Ashforth'a göre, örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak tanımladıkları kendilerini güvende, uyum içinde hissettikleri bir durumu ifade eder. Çalışanlar, ne kadar çok örgütleriyle özdeşleşirse, o kadar çok örgütün amaçlarını benimseyebilirler. Bireyler, kendi hedeflerini örgütlerinin hedefleriyle karşılaştırarak davranışlarını şekillendirebildikleri durum olumlu bir şekilde sonuçlandığında, bireylerin işte kalma süreleri ve verimlilikleri olumlu yönde etkilenir (Mael ve Ashforth, 1995).

Wan-Huggins ve diğ. (1998) ve Scott ve diğ. (1998) yaptıkları araştırmalarda örgütsel özdeşleşmesi yüksek çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Dick ve diğ. (2004c) iki birleşmiş hastanede yaptıkları araştırma sonucunda, birleşme öncesinde alt gruplarla özdeşleşme seviyesinin, birleşme sonrasında çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde düşük etkisi olduğu belirlenmiştir.

Fındık (2011) 131 aile hekimini kapsamına aldığı çalışmasında, örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

❖ **İş Performans:** Örgütsel performans, bir örgüt üyesinin örgütün amaçlarına ulaşmasına ne ölçüde katkıda bulunduğu şeklinde tanımlanır. Çalışan performansı ise temel olarak, bir çalışanın örgütte ne yaptığı veya yapmadığıyla ilgili olup, örgüt performansı için önemli bir rol oynar (Zhang, 2012). Yüksek performans sergileyen çalışanlar, örgütsel performansı artırarak işletmeler için rekabet gücünün artmasında vazgeçilmez bir öneme sahiptir (Turunç, 2010). Bir örgütün performansı veya verimliliği yüksekse, beklenen durum, o örgütün girdileri minimum maliyetle yüksek kalitede çıktılara dönüştürerek amaçlarına ulaşmasıdır (Dirin, 2014).

Şantaş ve diğ. (2016), Saygılı ve diğ. (2019) sağlık çalışanlarıyla, Turunç (2010) ve Bulut'un (2015) banka çalışanları ile yaptıkları araştırmada; çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını olumlu etkilediği görülmüştür.

Liu ve diğ. (2011) araştırmasına göre, örgütsel özdeşleşme ile performans arasında olumlu bir ilişki bulunduğu örgütsel takım-üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşmenin etkisini örgütsel vatandaşlık davranışına dönüştüğü görülmüştür.

❖ **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**: Örgüt için fayda sağlayan ve herhangi bir zorunluluğa tabi olmayan davranışlar olarak tanımlanır (Basım ve Şeşen, 2008). Bu tür davranışlar, örgüt üyeleri tarafından gönüllü olarak sergilenir ve ceza ya da ödül beklentisi olmaksızın gerçekleştirilir (Polat, 2009). Örnek olarak, iş arkadaşlarına yardım etme, örgütü felaketlerden koruma, yapıcı öneriler sunma, fiziksel yeteneklerin geliştirilmesi için katkıda bulunma ve genel örgüt iklimine olumlu katkı sağlama gibi davranışlar gösterilebilir (Dirin, 2014).

Araştırmalar işleriyle bütünleşen çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Bu durum iyi bir örgütsel vatandaşın motivasyonunu artırma, işten doyum sağlama, örgütle bütünleşme ve verimliliği artırma gibi olumlu etkilere sahiptir (Yeşiltaş ve Keleş, 2009).

Karabey ve İşcan'ın (2007) çalışması, çalışanların örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleşmelerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleriyle sonuçlandığını ortaya koymuştur. Bu özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunu da kapsayacak şekilde etkilemektedir. Dukerich ve diğ. (2002), Dick ve diğ. (2004b), Alp (2015), Tokgöz ve Seymen'in (2013) sağlık çalışmaları üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre; örgütle yaşanan özdeşleşmeyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

❖ **Kurum İçin Destek:** Üyelerin kurumla daha güçlü bir şekilde özdeşleşmeleri, kurumun hedeflerini kendi hedefleri olarak benimsemelerini ve kurumun yararına hareket etmelerini ifade eder (Dutton ve diğ. 1994).

Örgütsel destek ise, bir çalışana kurum içinde gerekli saygı ve değerin gösterilmesiyle sağlanır ve örgütsel özdeşleşmenin önemli sonuçlarından biridir (Saygu, 2019).

❖ **İşbirliği Davranışı:** Kurumla daha güçlü özdeşleşen çalışanlar, kurumun diğer üyeleriyle işbirliği yapma olasılığı ve kurumun yararına hareket etme eğilimi daha fazladır (Mael ve Ashforth 1992; Dutton ve diğ. 1994).

Bireyler, ait oldukları grup veya örgüt ile özdeşleştiklerinde, grubun veya örgütün başarısı için ekstra zaman ve enerji harcamak gibi işbirlikçi davranışlar sergileme eğilimindedir. Özdeşleşme seviyesi arttıkça, bireyin kimlik algısı da o derecede grup veya örgütle bütünleşir ve bu nedenle birey, grup veya örgütün başarısı için daha fazla çaba gösterme eğilimindedir (Tyler ve Blader, 2001).

Tyler ve Blader (2001), Dukerich ve diğ. (2002) yaptıkları çalışmalarında; örgütsel özdeşleşmenin iş birliği davranışlarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

- **Ekstra Rol Davranışı:** Kurumlarıyla güçlü özdeşleşme yaşayan çalışanlar, işin gereklilikleri dışındaki ek rol davranışlarını gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu, kurumun ve iş arkadaşlarının mutluluğunun artması için ekstra çaba gösterdikleri bilinmektedir (Eryılmaz, 2020).

4. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

4.1. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurtiçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Polatçı (2011) tarafından yürütülen doktorlar, hemşireler, akademisyenler, bankacılar ve polis memurlarından oluşan çalışanların katıldığı araştırmada; psikolojik sermayenin performansı etkileyen en büyük değişken olduğu ortaya konmuştur.

Kaya (2012) hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin bireysel kariyer planlaması sürecine etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Erkuş ve Tüzün (2013) çalışmalarında psikolojik sermayenin örgütsel tükenmişlik üzerinde anlamlı olumsuz, iş yaşam kalitesi üzerinde ise anlamlı bir olumlu etkisinin olduğunu göstermiştir.

Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013) doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının katıldığı araştırmasında, psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi ve iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bitmiş ve Ergeneli (2013) doktor ve hemşirelerden oluşan 260 sağlık personeliyle yaptıkları araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve güvenin bireysel performans ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Beğenirbaş (2015) özel ve kamu sağlık sektöründeki sağlık çalışanları üzerinde ki araştırmasında, katılımcı sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin duygusal emek ve işe karşı yabancılaşmanın üzerinde önemli etkilere sahip olduğu, psikolojik sermayenin işe yabancılaşmayı engellediği sonucuna varılmıştır.

Hırlak (2015) 513 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada, psikolojik sermaye boyutlarının işten ayrılma niyetini olumsuz yönde, çalışan performansını ise olumlu yönde etkilediği gözlemlemiştir.

Yıldız'ın (2015) 1142 sağlık çalışanının katıldığı araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin örgütsel güven ve vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkili olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile psikolojik sermaye arasında örgütsel güvenin aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Akdeniz Uysal'ın (2016) çalışmasında; hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları kurum ve bölüm, hizmet içi eğitim alma durumu ve bilimsel etkinliklere katılım gösterme eğilimleri ile öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Akgül, Gündoğdu ve Güler (2016) birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık profesyonellerinde sağlıklı yaşam biçimi davranışları ölçeği puanlarının daha yüksek, özyeterlik ölçeği puanının ise daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Fuat Korkmazer ve diğ. (2016) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik sermaye ve alt boyutlarıyla birlikte çalışan performansının değişiminde etkili olduğu belirlenmiştir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip olan çalışanların performanslarının yüksek olduğu ve öz-yeterlilik bileşeninin çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

Taşlıyan ve Hırlak (2016) 403 hemşirenin katıldığı çalışmada otantik liderlik, psikolojik sermaye alt boyutları ve çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif, işten ayrılma niyeti ile ise anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu belirlemiştir. Hemşirelerin otantik liderlik uygulamaları, psikolojik sermaye düzeyleri ve performanslarına ilişkin görüşlerinin, görev yapılan hastane (kamu ve özel), kadro durumu, hastanenin konumu ve çalışma şekline bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Karacaoğlu ve Köktaş (2016) psikolojik dayanıklılık düzeyi ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişki ve bu ilişkide iyimserliğin etkisi incelenmiştir. 515 sağlık çalışanının katılımıyla yapılan çalışmada, psikolojik sermaye boyutu olan dayanıklılık ve psikolojik iyi olma düzeylerinin yüksek olduğu ve genel olarak çalışanların iyimser olduğu belirlenmiştir. Dayanıklılığın psikolojik iyi olma düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, bu ilişkide ise iyimserliğin kısmen aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Akdaş'ın (2017) sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Cömert ve Yürür'ün (2017) acil servis çalışanlarıyla yaptoğı araştırmada, acil servis çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin, iyimserlik, umut ve öz yeterlilik ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, dayanıklılık ile ise pozitif bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Okan ve diğ. (2017) tarafından sağlık çalışanlarından elde edilen veri ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermaye boyutlarıile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ilişkiler ortaya konmuştur. Psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının prosedür adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğu belirlenmiştir.

Uygungil (2017) tarafından yapılan bir çalışmada ise, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi olumlu çalışan tutumları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz çalışan tutumları üzerinde ise negatif yönde etkisi belirlenmiştir.

Erdoğan (2018) çalışmasında, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönlü, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, iyimserlik boyutunun tükenmişlik, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etkilediği belirtilmiştir.

Uygungil ve İşcan'ın (2018) çalışması sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiş çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı, aynı şekilde psikolojik sermaye düzeylerinin artmasıyla örgütsel bağlılığın da arttığı görülmüştür.

Hasdemir (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları, hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile prososyal hizmet davranışları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu da bireylerin psikolojik sermayelerinin prososyal hizmet davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Koç'un (2019) 520 sağlık personeliyle yaptığı araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ve duygusal emek düzeylerindeki değişimlerin karşılıklı olarak birbirini etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, iyimserlik ile duygusal emek alt boyutları olan yüzeysel davranışlar, derin davranışlar ve samimi davranışlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Elçiçek Boyalı (2019) hastane çalışanlarının katıldığı araştırmada; psikolojik sermayenin boyutlarının tek başına yeterli olmadığını, ancak bir bütün olarak ele alındığında örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Karatepe, Kuşçu ve Karaman (2019) araştırmalarında, psikolojik sermaye ve öz yeterlilik alt boyutunun hemşirelerin performansı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit etmişlerdir.

Akgümüş (2019) kamu hastanelerinde görev yapan 429 sağlık meslek mensubu üzerinde yapılan çalışmada; psikolojik sermaye düzeylerinin çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği ve artırdığı gözlemlenmiştir.

Alper Ay ve diğ. (2020) araştırmasını bir devlet hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin de içinde bulunduğu 278 sağlık meslek mensubu ile gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar genel olarak psikolojik sermayenin örgütsel sapkın davranışınıazalttığı sonucuna varılmıştır.

Sarı (2020) bir devlet hastanesinde çalışan sağlık profesyonelinin (doktor ve hemşire) katıldığı çalışmasında Psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ve mesleki deneyim gibi demografik özellikler açısından psikolojik sermaye düzeyleri anlamlı bir farklılık gösterirken, eğitim durumu anlamlı bir fark yaratmamıştır.

Çavmak ve Acar (2020) iki özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarıyla yürüttüğü çalışma sonucunda; çalışan performansı ile psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu, çalışanların psikolojik dayanıklılığıyla önemli ölçüde çalışan performansının açıklanabildiğini ortaya koymuştur. Psikolojik dayanıklılığın "umut" ve "özyeterlilik" alt boyutlarıyla oldukça güçlü bir ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Polat ve diğ. (2021) 590 hemşirenin katıldığı çalışmalarında; hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel demokrasi algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Demiray (2022) bir kamu hastanesinde görev yapan 700 personelin katılımıyla yapılan araştırma sonucuna göre; psikolojik sermaye ile hem iş becerikliliği hem de örgütsel sinerji pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu çıkmıştır.

Nazlı'nın (2022) sağlık çalışanlarının katılımıyla yapılan araştırmada; psikolojik sermayenin duygusal emeğe etkisinin olmadığı, ancak stresle başa çıkma tarzının psikolojik sermayeden etkilendiği gözlemlenmiştir.

Avcı (2022) 2 dal hastanesindeki 196 sağlık personelinin katıldığı çalışmada; umut, dayanıklılık, öz yeterlilik düzeylerinin hastanelere göre farkı olmadığı görülmüştür. İyimserlik seviyesinin ise bir hastanede daha yüksek görülmektedir. Otantik liderlik boyutları ile psikolojik sermaye boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, ayrıca katılımcıların medeni durum, eğitim aldıkları kurum, ekonomik seviyeleri ve eğitim seviyelerine göre psikolojik sermaye ve otantik liderlik düzeyleri arasında benzerlik görülmüştür.

Luthans ve Jensen (2005) hemşirelerin psikolojik sermaye ve işte kalma niyetleri ile değerlere bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Sun, Zhao ve diğ. (2012) Çin'deki bir üniversite hastanesinde çalışan 733 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada; hemşirelerin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu, psikolojik sermayenin iş performansı ve işte sürekli kalma düzeylerini pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir. Dayanıklılık ile çalışma süresi arasında ise olumlu bir ilişki gözlemlenmiştir.

Wang, Chang ve diğ. (2012) araştırmalarında, kadın hemşireler üzerinde psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında bir aracı değişken olduğu raporlanmıştır. İş-aile çatışması yaşayan hemşirelerin düşük düzeyde psikolojik sermayeye sahip olabileceği ve bu durumun hemşirelerde duygusal tükenme ve sinizmin gelişmesine katkıda bulunabileceği ifade edilmiştir.

Sweet (2012) 500 sağlık çalışanın katıldığı çalışmada; psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik boyutları ile öğrenen organizasyonun yedi boyutunun ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Malik ve Dhar (2017) 520 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sermayenin otoriter liderlik ile ekstra rol davranışları arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Asgari Mobarekeh ve Karimi (2018) hemşirelerde psikolojik sermaye ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında ters bir ilişki olduğu, psikolojik sermayenin öz-yeterlik, umut, iyimserliği ile mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki olmadığı, dayanıklılık ile mesleki tükenmişlik arasında negatif ve ters yönlü bir ilişki bulunurken, öz-yeterlik, umut, psikolojik sermayenin olumlu tutum iyimserliği ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucu çıkmıştır.

Choi ve diğ. (2019) hemşireler üzerinde örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayenin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda,

hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin ve örgüte bağlılıklarının işe gömülmüşlüklerini etkilediği görülmüştür.

Ali ve diğ. (2021) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin işe gömülmüşlüğün aracılık rolüyle incelendiği 350 hemşirenin katıldığı çalışmada, işe gömülmüşlükün psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki bağlantıyı önemli ölçüde aracılık ettiği ve psikolojik sermayesi yüksek olan hemşirelerin daha yüksek düzeyde işe gömülmüşlük yaşadığı ve bu durumun performanslarını artırdığı gösterilmiştir.

Jeong ve Kim (2022) Pandemi sırasında bakım kalitesini iyileştirmek için hemşirelerin koronavirüs hastalığı 2019 (COVID-19) hastalarına bakma niyetini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada; katılımcıların psikolojik sermayesi, genel hastanelerdeki ve küçük ve orta ölçekli hastanelerdeki hemşirelerden daha yüksek veya benzer olduğu, psikolojik sermayeyi bakım niyetini olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak tanımlamıştır.

4.2. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Çelik ve Fındık (2012) aile hekiminin katılımıyla yaptığı çalışmada; örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Tokgöz ve Aytemiz Seymen'in (2013) 492 sağlık personeli üzerinde örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiden örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, daha yüksek olduğu çalışmalarında tespit edilmiştir.

İplik, İplik ve Efeoğlu (2014) araştırmada, çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışının arasında olumlu ilişki olduğu, örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü oynadığı belirlemiştir.

Alparslan ve diğ. (2014) hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek düzeyinin artmasının örgütsel özdeşlemeyi pozitif yönde etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanlarda yardım etme davranışını ortaya çıkardığı bulgularına ulaşılmıştır.

Alp (2015) sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada, örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme ve çatışma iletişimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit etmiştir.

Turgut ve Akbolat (2017) çalışmasında sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Saygılı ve diğ. (2019) çalışmasında; hastanede çalışan personelin örgütsel özdeşleşme ve performans düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

Envergil (2018) tarafından yapılan bir çalışmada kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme eğilimleri orta düzeyde bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme değerlendirmeleri demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini etkilediği bulunmuştur.

Şantaş ve diğ. (2016) sağlık çalışanlarının özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit etmiş, örgütsel sinizmin iş performansını ve örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif yönde etkilediği, örgütsel özdeşleşmenin ise iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Çelik ve Yıldız (2018) çalışmalarında; kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin özdeşleşme durumları karşılaştırılmıştır. Çalışma sonuçları, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin mesleklerine daha fazla duygusal ve normatif bağlılık gösterdiklerini ve çalıştıkları örgütlerle daha fazla özdeşleştiklerini göstermektedir. Ayrıca, hemşirelerin kurumlarıyla özdeşleşmelerinde duygusal bağlılığın değil, normatif bağlılığın etkili olduğu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha fazla örgütsel özdeşleşme eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır

Eryılmaz (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşireler arasında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu, hemşirelerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Atakişi (2020) çalışmasında hastane çalışanlarının öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri arasında en düşük derecede umut boyutunun olduğu, çalışanların iş yerinde olumlu sonuçlara odaklandıkları, ancak iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir. Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Dukerich, Golden ve Shortell'in (2002) 1504 doktorun katılımıyla gerçekleştirdiği bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel kimlik ve imaj algıları ile sistemle özdeşleşme ve işbirlikli davranış geliştirme faktörleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, çalışanların örgütlerinin dışarıda ne kadar olumlu algılandığına inandıklarının, işbirlikli davranış geliştirmeye ne kadar istekli olduklarını etkilediği görülmüştür. Ayrıca, güçlü örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyini öngördüğü ifade edilmiştir.

Van Dick ve diğ. (2004b) araştırmasının sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini duygusunu desteklediği ve işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmiştir. Yine başka bir çalışmasını (2004c) birleşmiş iki hastanede çalışan 450 kişi üzerinde yapmış sonucunda; birleşme öncesi alt grupla özdeşleşme düzeyi ile birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Joensson (2008) hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile işin yapılabilmesi için zorunlu olan ve doğrudan çalışanın varlığını ve katılımını gerektiren konular arasında pozitif bir korelasyon ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Katrinli ve diğ. (2009) hemşirelerin örgütsel özdeşleşmeleri ile işi benimseme durumları arasında pozitif ilişki olduğu bildirmiştir.

Chen ve diğ. (2015) çalışmalarında, hemşirelerin örgütsel adaletin örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği, ayrıca hastaneye olan örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Fallatah ve diğ. (2017) hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; örgütsel özdeşleşmenin mesleki başa çıkma öz-yeterliliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve bu durumun yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

4.3. Ortak Çalışmalar

Erkuş ve Fındıklı (2010) dört farklı meslek grubundan (akademisyen, polis, doktor ve hemşire) çalışanların katıldığı araştırmada; öz-yeterlilik ve dayanıklılık alt boyutları ile çalışanların örgütsel ve mesleki özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Norman ve diğ. (2010) çeşitli sektörlerde çalışan katılımcıların katıldığı araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol olarak araştırma modeline dahil etmiş ve bu konuda kanıtlar sunmuşlardır.

Bitmiş ve diğ. (2013) çalışmalarında; kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde, tükenmişliğini negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bunun yanında örgütsel özdeşleşmenin, dayanıklılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolünün belirlenemediği ifade edilmiştir.

Erdem ve diğ. (2015) kamu çalışanına yönelik yaptığı çalışmasında, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, ayrıca algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü oynadığı ortaya çıkmıştır.

Dikbıyık (2017) çalışmasında; otel işletmelerinde çalışan çalışanların psikolojik sermaye düzeyleriyle örgütsel özdeşleşme algısı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Düzgün (2017) otel işletmelerinde çalışanlarla yaptığı çalışmada; psikolojik sermayeyle örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gözlemlemiştir.

Ateş ve diğ. (2018) lojistik sektöründeki bir işletmede çalışanlar ile gerçekleştirdiği çalışmasında, psikolojik sermayenin alt boyutları ile birlikte oluşturduğu güç sayesinde örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu etkilerinin olduğu bulgular elde edilmiştir.

Doğru (2019) 8 firmadan 191 çalışanın katıldığı çalışmada; Psikolojik sermayenin boyutlarının örgütsel özdeşleşme ile pozitif ve anlamlı ilişkileri doğrulanmıştır.

Saraçoğlu (2019) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği, diğer bir deyişle psikolojik sermaye seviyesinin düzeyinin artmasıyla örgütsel özdeşleşmenin de artmakta olduğunu görülmüştür.

Yazkan (2020)'ın çalışmasında; öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla birlikte örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı şekilde açıkladığı görülmüştür.

Atakişi (2020) tarafından yapılan çalışmada, hastane çalışanlarının özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık ortalamalarına bakıldığında; umudun en düşük seviyede olduğu ancak çalışanların işyerinde karşılaştıkları olay ve durumlarla ilgili olumlu sonuçlara odaklandıkları gözlemlenmiştir. Yapılan analiz sonuçları, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkmaktadır.

Sobalı ve Akerik (2021) beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel özdeşleşmeye anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Uslu (2022) üniversite çalışanlarında gerçekleştirdiği çalışmasında; çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme düzeyinin artmasıyla diğer boyutlarda da anlamlı artışlara neden olduğu gözlemlenmiştir.

5. MATERYAL VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'da genel amaçlı hizmet sunan bir özel üniversite hastanesinde çalışan 320 hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'nın (1994) belirlediği formül ile hesaplanmıştır.

n = N t2 p q / d2 (N-1) + t2pq
N: Hedef kitledeki birey sayısı
n: Örnekleme alınacak birey sayısı
p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)
q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)
t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer
d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen ± örnekleme hatasıdır

Örneklem formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için %95 güven aralığında, ± %5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü n = 320 (1,96)2 (0,5) (0,5) / (0,5)2 (320-1) + (1,96)2 (0,5) (0,5) = **175** olarak hesaplanmıştır. Araştırma verisi Ocak-Mart 2022 tarihleri arasında toplanmış ve tam sayıma yakın olarak **275** hemşireye ulaşılmıştır.

5.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında, veri toplama teknikleri arasından yaygın olarak kullanılan anket tekniği tercih edilmiş olup, anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; hastanede çalışan hemşirelere ait demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu) ve bazı mesleki özelliklerin (hemşire olarak çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışılan birim, mesleği seçme durumu ve çalışma şeklinin) yer aldığı

sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm; psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölüm ise örgütsel özdeşleşme ölçeğinden oluşmaktadır.

Veri toplama araçları olarak yararlanılan ölçekler; Luthans ve diğ. (2007a) tarafından geliştirilen 24 madde 4 alt boyuttan (iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) ve "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kısmen katılmıyorum", "kısmen katılıyorum", "katılıyorum", "kesinlikle katılıyorum" şeklinde olmak üzere 6'lı Likert tipi puanlama şeklinden oluşan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan ve çalışmalarında ölçekteki ters kodlanmış olan üç ifadeyi çıkartarak 21 madde ile doğrulanmış olan ölçek kullanılmıştır.

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Şahin (2014) tarafından yapılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" uygulanmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 6 madde, tek boyuttan oluşmakta "Hiç Katılmıyorum", "Az Katılıyorum", "Orta Düzeyde Katılıyorum", "Oldukça Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" şeklinde olmak üzere 5'li likert tipi puanlama şeklindedir.

5.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma verileri SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri frekans ve yüzde analizleriyle belirlenirken, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistikleri kullanılmıştır. Ölçeğin incelenmesinde ise ortalama ve standart sapma istatistiklerinden yararlanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Çizelge 5.1: Ölçeklerin normal dağılım durumu.

	Basıklık	**Çarpıklık**
Psikolojik Sermaye Genel	0,326	-0,220
İyimserlik	-0,522	0,085
Psikolojik Dayanıklılık	-0,082	0,116
Umut	1,071	-0,497
Öz Yeterlilik	0,301	0,188
Örgütsel Özdeşleşme	0,529	-0,910

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verinin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

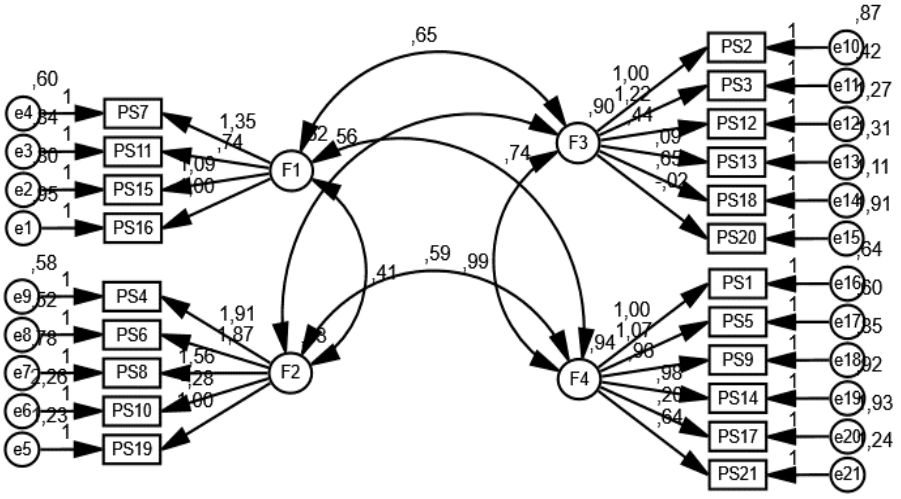
Hemşirelerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006). Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

Etki büyüklüğünü hesaplamak için Cohen(d) ve Eta kare(η^2) katsayıları kullanılmıştır. Etki büyüklüğü gruplar arasındaki farkın önemli kabul edilecek büyük bir fark olup olmadığını göstermektedir. Cohen değeri 0.2: küçük; 0.5: orta; 0.8: büyük olarak, eta kare değeri 0.01: küçük; 0.06: orta; 0.14: büyük olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk ve diğ. 2018).

5.4. Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), gizli (Latent) değişkenler ile gözlenen (observed) değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçebilen bir yapısal eşitlik modeli türüdür (Brown, 2006). Bu çalışmada, literatürde bulunan araştırmalarda en sık kullanılan

uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analize ilişkin diyagram aşağıda yer almaktadır.



Şekil 5.1: Psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram.

Basim ve Çetin'in (2012) Psikolojik Sermaye Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışma analizinde 4 boyutlu yapısı tam olarak sağlanamadığından 24 maddelik ölçekten 1, 8 ve 11 numaralı ölçek maddeleri ölçekten çıkarılan, 21 maddeye düşürülerek orijinal ölçeğin dört faktörlü yapısının doğrulandığı nihai form üzerinden bu çalışmadaki analizler gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sermayenin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği kriterleri aşağıda verilmektedir.

Çizelge 5.2: Psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri

İndeks	**Normal Değer***	**Kabul Edilebilir Değer****	**Değer**
$\chi 2/sd$	<2	<5	3.65
GFI	>0.95	>0.90	0.90
AGFI	>0.95	>0.90	0.90
CFI	>0.95	>0.90	0.91
RMSEA	<0.05	<0.08	0.06
RMR	<0.05	<0.08	0.07

*, ** Kaynaklar: (Şimşek, 2007; Hooper and Mullen 2008; Schumacker and Lomax, 2010; Waltz, Strcikland and Lenz 2010; Wang and Wang, 2012; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidel, 2007).

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uyum istatistiklerinin ölçeğin önceden belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir. Standardize edilmiş faktör yükleri ve t değerleri aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 5.3: Psikolojik sermaye ölçeği faktör yükleri

Maddeler ve Faktörler		**β**	**Std. β**	**S.Hata**	**t**	**p**
Soru 16	**İYİMSERLİK**	1,000	,627			
Soru 15		1,087	,691	,114	9,514	p<0,001
Soru 11		,742	,538	,096	7,769	p<0,001
Soru 7		1,348	,807	,127	10,649	p<0,001
Soru 19	**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK**	1,000	,463			
Soru 10		-,282	-,108	,163	9,452	p<0,001
Soru 8		1,564	,715	,207	7,569	p<0,001
Soru 6		1,866	,831	,233	8,023	p<0,001
Soru 4		1,913	,823	,239	7,995	p<0,001
Soru 2	**UMUT**	1,000	,713			
Soru 3		1,221	,873	,083	14,664	p<0,001
Soru 12		,436	,344	,076	5,716	p<0,001
Soru 13		,094	,077	,073	6,254	p<0,001
Soru 18		,653	,505	,078	8,418	p<0,001
Soru 20		-,024	-,016	,088	7,214	p<0,001
Soru 1	**ÖZ YETERLİLİK**	1,000	,770			
Soru 5		1,068	,800	,070	15,236	p<0,001
Soru 9		,961	,710	,073	13,187	p<0,001
Soru 14		,975	,701	,075	12,996	p<0,001
Soru 17		,196	,135	,084	7,369	p<0,001
Soru 21		,637	,484	,074	8,589	p<0,001

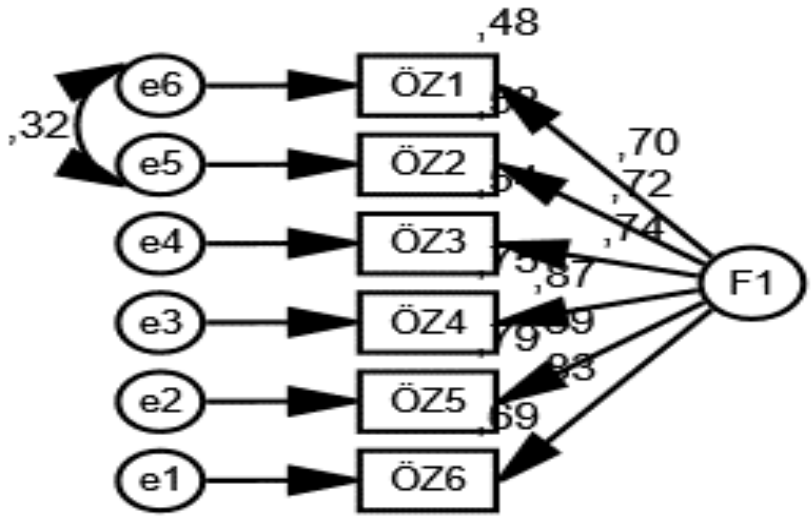
Standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde faktör yüklerinin yüksek, standart hata değerlerinin düşük, **t** değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar önceden belirlenen faktör yapısına ilişkin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır.

Çizelge 5.4: Psikolojik sermaye ölçeğine ait güvenirlik bulguları.

	Madde sayısı	**Cronbach's Alpha**
Psikolojik Sermaye Genel	21	0,925
İyimserlik	4	0,912
Psikolojik Dayanıklılık	5	0,903
Umut	6	0,899
Öz Yeterlilik	6	0,922

Alpha=0,925 olarak yüksek bulunmuştur. Ayrıca alt boyutlarında; iyimserlik 0,912, psikolojik dayanıklılık 0,903, umut 0,899 ve öz yeterlilik 0,922 olarak yüksek derece bulunmuştur.

Tek faktörlü yapıya sahip olan olan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları aşağıdaki gibidir.



Şekil 5.2: Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram.

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği kriterleri aşağıda verilmektedir.

Çizelge 5.5: Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri

İndeks	**Normal Değer***	**Kabul Edilebilir Değer****	**Değer**
$\chi 2$/sd	<2	<5	2.32
GFI	>0.95	>0.90	0.98
AGFI	>0.95	>0.90	0.94
CFI	>0.95	>0.90	0.99
RMSEA	<0.05	<0.08	0.07
RMR	<0.05	<0.08	0.03

*, **** Kaynak:** (Şimşek, 2007; Hooper and Mullen 2008; Schumacker and Lomax, 2010; Waltz, Strcikland and Lenz 2010; Wang and Wang, 2012; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidel, 2007).

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin daha önce belirlenen faktör yapısı ile uyum istatistiklerinin kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir. Standardize edilmiş faktör yükleri ve t değerleri aşağıdaki gibidir.

Çizelge 5.6: Örgütsel özdeşleşme ölçeği faktör yükleri

Maddeler ve Faktörler		**β**	**Std. β**	**S.Hata**	**t**	**p**
Soru 6	ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	1,000	,832			
Soru 5		,985	,891	,054	18,220	p<0,001
Soru 4		,986	,866	,056	17,493	p<0,001
Soru 3		,826	,736	,060	13,781	p<0,001
Soru 2		,939	,722	,070	13,393	p<0,001
Soru 1		,935	,695	,073	12,738	p<0,001

Standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde faktör yüklerinin yüksek, standart hata değerlerinin düşük, **t** değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar önceden belirlenen faktör yapısına ilişkin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır.

Çizelge 5.7: Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait güvenirlik bulguları.

	Madde sayısı	**Alpha**
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,910

Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinin güvenirliği **Cronbach's Alpha=0,910** olarak yüksek bulunmuştur.

6. BULGULAR

6.1. Tanımlayıcı Özellikler

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 6.1: Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı.

Gruplar	**Frekans(n)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet		
Kadın	196	71,3
Erkek	79	28,7
Medeni Durum		
Evli	70	25,5
Bekar	205	74,5
Yaş (Ort: 25,480±5,957**)**		
25 Ve Altı	181	65,8
26-30	51	18,5
31-35	19	6,9
36 Ve Üzeri	24	8,7
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	208	75,6
Ön Lisans	32	11,6
Lisans ve lisans üstü	35	12,7
Hemşire Olarak Çalışma Süresi (Ort: 5,180±4,567**)**		
1-5 Yıl	186	67,6
6-10 Yıl	48	17,5
11 Yıl Ve Üzeri	41	14,9
Kurumda Çalışma Süresi (Ort: 3,790±3,262**)**		
1-5 Yıl	219	79,6
6 Yıl Ve Üzeri	56	20,4
Çalışılan Birim		
Acil	34	12,4
Ameliyathane	21	7,6
Cerrahi	71	25,8
Dahiliye	75	27,3
Poliklinik	21	7,6
Yoğun bakım	53	19,3

Çizelge 6.1 (devam): Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı.

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	239	86,9
Hayır	36	13,1
Çalışma Şekli		
Sürekli Gündüz	70	25,5
Sürekli Gece	14	5,1
12 Saatlik Vardiyalar Şeklinde	173	62,9
*8'er Saatlik Vardiyalar Şeklinde	18	6,5

*8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde.

Hemşireler cinsiyete göre; 196'sı (%71,3) kadın, 79'u (%28,7) erkek olarak dağılmaktadır. 70'i (%25,5) evli, 205'i (%74,5) bekar olarak dağılmaktadır. Hemşireler yaşa göre; 181'i (%65,8) 25 ve altı, 51'i (%18,5) 26-30, 19'u (%6,9) 31-35, 24'ü (%8,7) 36 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Hemşirelerin "yaş" ortalaması 25,480±5,957 (Min=16; Maks=48) olarak saptanmıştır. Hemşireler eğitim durumuna göre; 208'i (%75,6) sağlık meslek lisesi, 32'si (%11,6) ön lisans, 35'i (%12,7) lisans ve lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Hemşirelerin; "hemşire olarak çalışma süresi" ortalaması 5,180±4,567 (Min=1; Maks=20) olarak saptanmış ve çalışma süresi 1-5 yıl olan 186 (%67,6) çoğunluktadır. "Kurumda çalışma süresi" ortalaması yüksek 3,790±3,262 (Min=1; Maks=15) olup, yine çoğunluğu 219 kişi (%79,6) 1-5 yıl olarak dağılmaktadır.

Hemşireler "çalışılan birime göre" en fazla 75'i (%27,3) dahiliye, enaz poliklinik ve ameliyathane 21 (%7,6) çalışmaktadır. 239'u (%86,9) hemşirelik mesleğini isteyerek seçmişlerdir. Hemşireler kurumda çoğunlukla; %62,9'u 12 saatlik vardiyalar şeklinde çalışmakatadır.

6.2. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamaları

Hemşirelerin psikolojik sermaye yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 6.2: Psikolojik sermaye puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Psikolojik Sermaye Genel	275	4,027	0,782	1,880	5,880
İyimserlik	275	4,329	0,953	2,000	6,000
Psikolojik Dayanıklılık	275	3,923	0,838	1,600	6,000
Umut	275	4,012	0,898	1,330	6,000
Öz Yeterlilik	275	3,792	0,719	2,000	6,000

Hemşirelerin "psikolojik sermaye genel" ortalaması yüksek 4,027±0,782 (Min=1.88; Maks=5.88), "iyimserlik" ortalaması çok yüksek 4,329±0,953 (Min=2; Maks=6), "psikolojik dayanıklılık" ortalaması yüksek 3,923±0,838 (Min=1.6; Maks=6), "umut" ortalaması yüksek 4,012±0,898 (Min=1.33; Maks=6), "öz yeterlilik" ortalaması yüksek 3,792±0,719 (Min=2; Maks=6) olarak saptanmıştır.

Çizelge 6.3: Psikolojik sermaye sorularının puan ortalamaları.

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Soru 1	275	4,250	1,259	1,000	6,000
Soru 2	275	4,030	1,330	1,000	6,000
Soru 3	275	4,350	1,327	1,000	6,000
Soru 4	275	4,050	1,347	1,000	6,000
Soru 5	275	4,460	1,293	1,000	6,000
Soru 6	275	4,340	1,301	1,000	6,000
Soru 7	275	4,440	1,318	1,000	6,000
Soru 8	275	4,080	1,268	1,000	6,000
Soru 9	275	4,210	1,312	1,000	6,000
Soru 10	275	3,030	1,516	1,000	6,000
Soru 11	275	4,610	1,087	1,000	6,000
Soru 12	275	4,650	1,203	1,000	6,000
Soru 13	275	3,050	1,150	1,000	6,000
Soru 14	275	4,450	1,348	1,000	6,000
Soru 15	275	4,160	1,241	1,000	6,000
Soru 16	275	4,110	1,257	1,000	6,000
Soru 17	275	3,000	1,406	1,000	6,000
Soru 18	275	4,080	1,225	1,000	6,000
Soru 19	275	4,110	1,252	1,000	6,000
Soru 20	275	2,610	1,385	1,000	6,000
Soru 21	275	3,700	1,276	1,000	6,000

Çizelge 6.4: Örgütsel özdeşleşme ve sorularının puan ortalaması.

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Özdeşleşme	275	3,784	0,938	1,000	5,000
1. Birisi çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi algılarım.	275	3,520	1,260	1,000	5,000
2.Başkalarının çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	275	3,610	1,219	1,000	5,000
3.Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanırım.	275	3,960	1,052	1,000	5,000
4.Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi görürüm.	275	3,920	1,066	1,000	5,000
5.Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kişisel bir iltifat olarak algılarım.	275	3,930	1,035	1,000	5,000
6.Medyada ya da çevremde çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yapılırsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.	275	3,760	1,126	1,000	5,000

Hemşirelerin "örgütsel özdeşleşme" ortalaması yüksek 3,784±0,938 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

6.3. Psikolojik Sermaye Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Psikolojik sermaye puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 6.5: Psikolojik sermaye puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu.

Demografik Özellikler	**n**	**Psikolojik Sermaye Genel**	**İyimserlik**	**Psikolojik Dayanıklılık**	**Umut**	**Öz Yeterlilik**
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	196	4,050±0,774	4,343±0,945	3,936±0,819	4,030±0,896	3,805±0,724
Erkek	79	3,971±0,804	4,294±0,980	3,891±0,889	3,966±0,906	3,760±0,711
t=		0,753	0,384	0,398	0,530	0,477
p=		0,452	0,702	0,691	0,596	0,634
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	70	4,309±0,693	4,650±0,929	4,120±0,731	4,293±0,791	4,100±0,703
Bekar	205	3,931±0,789	4,220±0,939	3,856±0,863	3,915±0,914	3,687±0,696
t=		3,568	3,321	2,296	3,083	4,276
p=		**0,000**	**0,001**	**0,022**	**0,002**	**0,000**
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
25 Ve Altı	181	3,989±0,772	4,298±0,932	3,916±0,864	3,972±0,904	3,739±0,699
26-30	51	3,952±0,839	4,270±1,023	3,784±0,863	3,895±0,831	3,811±0,843
31-35	19	4,090±0,757	4,421±1,048	3,895±0,697	4,079±0,988	3,912±0,684
36 Ve Üzeri	24	4,425±0,674	4,615±0,885	4,292±0,590	4,500±0,806	4,056±0,570
F=		2,457	0,905	2,047	2,859	1,595
p=		0,063	0,439	0,108	**0,037**	0,191

Çizelge 6.5 (devam): Psikolojik sermaye puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu

PostHoc=					4>1,4>2 (p<0.05)	
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Sağlık Meslek Lisesi	208	4,035±0,756	4,355±0,945	3,955±0,829	4,008±0,871	3,805±0,706
Ön Lisans	32	3,965±0,794	4,398±0,967	3,700±0,683	3,932±0,927	3,656±0,694
Lisans ve lisans üstü	35	4,036±0,932	4,114±0,991	3,937±1,001	4,105±1,041	3,838±0,824
F=		0,114	1,048	1,290	0,313	0,675
p=		0,893	0,352	0,277	0,731	0,510
Hemşire Olarak Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 Yıl	186	3,938±0,784	4,206±0,922	3,856±0,859	3,925±0,912	3,715±0,718
6-10 Yıl	48	4,150±0,733	4,578±0,955	4,050±0,824	4,076±0,783	3,906±0,739
11 Yıl Ve Üzeri	41	4,286±0,771	4,598±1,001	4,078±0,732	4,329±0,902	4,008±0,654
F=		4,128	4,963	1,860	3,629	3,586
p=		**0,017**	**0,008**	0,158	**0,028**	**0,029**
PostHoc=		3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)		3>1 (p<0.05)	3>1 (p<0.05)
Kurumda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 Yıl	219	3,956±0,778	4,236±0,922	3,873±0,858	3,937±0,890	3,737±0,716
6 Yıl Ve Üzeri	56	4,305±0,741	4,692±0,995	4,118±0,731	4,304±0,879	4,009±0,697
t=		-3,026	-3,247	-1,960	-2,760	-2,552
p=		**0,003**	**0,001**	0,051	**0,006**	**0,011**
Çalışılan Birim		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Acil	34	4,203±0,661	4,434±0,810	4,229±0,758	4,260±0,736	3,971±0,601
Ameliyathane	21	4,121±0,639	4,464±0,881	3,924±0,763	4,024±0,744	3,905±0,539
Cerrahi	71	4,008±0,771	4,320±0,956	3,778±0,822	4,031±0,903	3,793±0,715
Dahiliye	75	4,008±0,817	4,290±1,087	3,968±0,829	3,973±0,916	3,747±0,678

Çizelge 6.5 (devam): Psikolojik sermaye puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu

Poliklinik	21	4,319±0,790	4,643±0,793	4,095±0,794	4,357±0,775	4,167±0,990
Yoğunbakım	53	3,812±0,832	4,151±0,910	3,789±0,929	3,739±1,001	3,547±0,721
F=		1,839	1,019	1,858	2,200	3,059
p=		0,106	0,407	0,102	0,055	**0,011**
PostHoc=						5>3, 5>4, 1>6, 5>6 (p<0.05)
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	239	4,033±0,769	4,327±0,935	3,930±0,819	4,020±0,885	3,756±0,679
Hayır	36	3,990±0,876	4,340±1,083	3,878±0,966	3,954±0,989	4,032±0,920
t=		0,307	-0,075	0,346	0,414	-2,164
p=		0,759	0,940	0,730	0,679	0,090
Çalışma Şekli		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Sürekli Gündüz	70	4,355±0,729	4,732±0,909	4,154±0,797	4,341±0,862	4,064±0,730
Sürekli Gece	14	3,622±1,036	3,964±1,244	3,514±1,147	3,524±1,044	3,536±0,804
12 Saatlik Vardiyalar Şeklinde	173	3,955±0,761	4,240±0,918	3,882±0,833	3,946±0,896	3,727±0,700
*8'er Saatlik Vardiyalar Şeklinde	18	3,762±0,556	3,903±0,728	3,733±0,557	3,741±0,502	3,556±0,515
F=		6,980	6,991	3,419	5,632	5,285
p=		**0,000**	**0,000**	**0,018**	**0,001**	**0,001**
PostHoc=		1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)	1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)	1>2, 1>3 (p<0.05)	1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)	1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD.

*8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde.

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye ve boyutlarının puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evlilerin psikolojik sermaye genel puanları (x=4,309), bekarların psikolojik sermaye genel puanlarından (x=3,931) yüksek bulunmuştur (t=3,568; p=0<0.05; d=0,494; η^2=0,045). Evlilerin iyimserlik puanları (x=4,650), bekarların iyimserlik puanlarından (x=4,220) yüksek bulunmuştur (t=3,321; p=0.001<0.05; d=0,460; η^2=0,039). Evlilerin psikolojik dayanıklılık puanları (x=4,120), bekarların psikolojik dayanıklılık puanlarından (x=3,856) yüksek bulunmuştur (t=2,296; p=0.022<0.05; d=0,318; η^2=0,019). Evlilerin umut puanları (x=4,293), bekarların umut puanlarından (x=3,915) yüksek bulunmuştur (t=3,083; p=0.002<0.05; d=0,427; η^2=0,034). Evlilerin öz yeterlilik puanları (x=4,100), bekarların öz yeterlilik puanlarından (x=3,687) yüksek bulunmuştur (t=4,276; p=0<0.05; d=0,592; η^2=0,063).

Hemşirelerin umut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,859; p=0.037<0.05; η^2=0,031). Farkın nedeni 36 ve üzeri olanların umut puanlarının 25 ve altı olanların ve 26-30 olanların umut puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=4,128; p=0.017<0.05; η^2=0,029). Farkın nedeni hemşire olarak çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanlarının hemşire olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların psikolojik sermaye genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Hemşirelerin iyimserlik puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=4,963; p=0.008<0.05; η^2=0,035). Farkın nedeni hemşire olarak çalışma süresi 6-10 yıl olanların iyimserlik puanlarının hemşire olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların iyimserlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşire

olarak çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların iyimserlik puanlarının hemşire olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların iyimserlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin umut puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,629$; $p=0.028<0.05$; $\eta^2=0,026$). Farkın nedeni hemşire olarak çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların umut puanlarının hemşire olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların umut puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin öz yeterlilik puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,586$; $p=0.029<0.05$; $\eta^2=0,026$). Farkın nedeni hemşire olarak çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının hemşire olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, umut, öz yeterlilik puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların psikolojik sermaye genel puanları ($x=3,956$), kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($x=4,305$) düşük bulunmuştur ($t=-3,026$; $p=0.003<0.05$; $d=0,453$; $\eta^2=0,032$). 1-5 yıl olanların iyimserlik puanları ($x=4,236$), kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların iyimserlik puanlarından ($x=4,692$) düşük bulunmuştur ($t=-3,247$; $p=0.001<0.05$; $d=0,486$; $\eta^2=0,037$). 1-5 yıl olanların umut puanları ($x=3,937$), kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların umut puanlarından ($x=4,304$) düşük bulunmuştur ($t=-2,760$; $p=0.006<0.05$; $d=0,413$; $\eta^2=0,027$). 1-5 yıl olanların öz yeterlilik puanları ($x=3,737$), kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarından ($x=4,009$) düşük bulunmuştur ($t=-2,552$; $p=0.011<0.05$; $d=0,382$; $\eta^2=0,023$). Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,059$; $p=0.011<0.05$; $\eta^2=0,054$). Farkın nedeni poliklinikte çalışanların öz yeterlilik puanlarının cerrahi birimde çalışanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Poliklinikte çalışanların öz yeterlilik puanlarının dahiliyede çalışanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Acilde çalışanların öz yeterlilik puanlarının yoğun bakımda çalışanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Poliklinikte çalışanların öz

yeterlilik puanlarının yoğun bakımda çalışanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Hemşirelerin psikolojik sermaye genel puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,980$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,072$). Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların psikolojik sermaye genel puanlarının sürekli gece çalışanların psikolojik sermaye genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Sürekli gündüz çalışanların psikolojik sermaye genel puanlarının çalışma şekli 12 saatlik vardiyalar şeklinde olanların psikolojik sermaye genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Sürekli gündüz çalışanların psikolojik sermaye genel puanlarının çalışma şekli 8'er saatlik vardiyalar şeklinde (8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde) olanların psikolojik sermaye genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Hemşirelerin iyimserlik puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,991$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,072$). Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların iyimserlik puanlarının sürekli gece çalışanların iyimserlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Sürekli gündüz çalışanların iyimserlik puanlarının çalışma şekli 12 saatlik vardiyalar şeklinde olanların iyimserlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Sürekli gündüz çalışanların iyimserlik puanlarının çalışma şekli 8'er saatlik vardiyalar şeklinde (8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde) olanların iyimserlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,419$; $p=0.018<0.05$; $\eta^2=0,036$). Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların psikolojik dayanıklılık puanlarının sürekli gece çalışanların psikolojik dayanıklılık puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Sürekli gündüz çalışanların psikolojik dayanıklılık puanlarının çalışma şekli 12 saatlik vardiyalar şeklinde olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Hemşirelerin umut puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=5,632; p=0.001<0.05; η^2=0,059). Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların umut puanlarının sürekli gece çalışanların umut puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Sürekli gündüz çalışanların umut puanlarının çalışma şekli 12 saatlik vardiyalar şeklinde olanların umut puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Sürekli gündüz çalışanların umut puanlarının çalışma şekli 8'er saatlik vardiyalar şeklinde (8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde) olanların umut puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05).

Hemşirelerin öz yeterlilik puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=5,285; p=0.001<0.05; η^2=0,055). Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların öz yeterlilik puanlarının sürekli gece çalışanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Sürekli gündüz çalışanların öz yeterlilik puanlarının çalışma şekli 12 saatlik vardiyalar şeklinde olanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Sürekli gündüz çalışanların öz yeterlilik puanlarının çalışma şekli 8'er saatlik vardiyalar şeklinde (8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde) olanların öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05).

6.4. Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Örgütsel özdeşleşme puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 6.6: Örgütsel özdeşleşme puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu

Demografik Özellikler	n	Örgütsel Özdeşleşme
Cinsiyet		Ort±SS
Kadın	196	3,866±0,860
Erkek	79	3,580±1,090
t=		2,301
p=		**0,039**
Medeni Durum		Ort±SS
Evli	70	3,931±0,995
Bekar	205	3,733±0,915

Çizelge 6.6 (devam): Örgütsel özdeşleşme puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu

t=		1,525
p=		0,128
Yaş		Ort±SS
25 Ve Altı	181	3,801±0,928
26-30	51	3,500±0,828
31-35	19	3,535±1,217
36 Ve Üzeri	24	4,451±0,640
F=		6,430
p=		**0,000**
PostHoc=		4>1, 1>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)
Eğitim Durumu		Ort±SS
Sağlık Meslek Lisesi	208	3,829±0,965
Ön Lisans	32	3,755±0,738
Lisans ve lisans üstü	35	3,538±0,923
F=		1,464
p=		0,233
Hemşire Olarak Çalışma Süresi		Ort±SS
1-5 Yıl	186	3,722±0,910
6-10 Yıl	48	3,965±0,884
11 Yıl Ve Üzeri	41	3,850±1,106
F=		1,403
p=		0,248
Kurumda Çalışma Süresi		Ort±SS
1-5 Yıl	219	3,715±0,913
6 Yıl Ve Üzeri	56	4,054±0,995
t=		-2,434
p=		**0,016**
Çalışılan Birim		Ort±SS
Acil	34	4,029±0,726
Ameliyathane	21	4,008±0,932
Cerrahi	71	3,683±1,017
Dahiliye	75	3,749±1,006
Poliklinik	21	4,206±0,792
Yoğunbakım	53	3,554±0,834
F=		2,443
p=		**0,035**
PostHoc=		5>3, 5>4, 1>6, 5>6 (p<0.05)
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		Ort±SS
Evet	239	3,785±0,916
Hayır	36	3,773±1,091
t=		0,072
p=		0,950

Çizelge 6.6 (devam): Örgütsel özdeşleşme puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu

Çalışma Şekli		Ort±SS
Sürekli Gündüz	70	4,064±0,849
Sürekli Gece	14	3,321±0,590
12 Saatlik Vardiyalar Şeklinde	173	3,735±0,959
*8'er Saatlik Vardiyalar Şeklinde	18	3,519±1,046
F=		3,978
p=		**0,008**
PostHoc=		1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD

*8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde.

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Kadınların örgütsel özdeşleşme puanları (x=3,866), erkeklerin örgütsel özdeşleşme puanlarından (x=3,580) yüksek bulunmuştur (t=2,301; p=0.039<0.05; d=0,307; η^2=0,019).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=6,430; p=0<0.05; η^2=0,066). Farkın nedeni 36 ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme puanlarının 25 ve altı olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 25 ve altı olanların örgütsel özdeşleşme puanlarının 26-30 olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 36 ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme puanlarının 26-30 olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 36 ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme puanlarının 31-35 olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları hemşire olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 1-5 yıl olanların örgütsel özdeşleşme puanları (x=3,715), kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme

puanlarından (x=4,054) düşük bulunmuştur (t=-2,434; p=0.016<0.05; d=0,364; η^2=0,021).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,443; p=0.035<0.05; η^2=0,043). Farkın nedeni poliklinikte çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının cerrahi birimde çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Poliklinikte çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının dahiliyede çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Acilde çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının yoğun bakımda çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Poliklinikte çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının yoğun bakımda çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=3,978; p=0.008<0.05; η^2=0,042). Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının sürekli gece çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Sürekli gündüz çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının çalışma şekli 12 saatlik vardiyalar şeklinde olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Sürekli gündüz çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının çalışma şekli 8'er saatlik vardiyalar şeklinde (8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde) olanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05).

6.5. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler

Hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 6.7: Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında korelasyon analizi.

		Psikolojik Sermaye	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	Örgütsel Özdeşleşme
Psikolojik Sermaye	r	1,000					
	p	0,000					
İyimserlik	r	0,881**	1,000				
	p	0,000	0,000				
Psikolojik Dayanıklılık	r	0,910**	0,746**	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000			
Umut	r	0,946**	0,784**	0,828**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
Öz Yeterlilik	r	0,896**	0,746**	0,752**	0,824**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Örgütsel Özdeşleşme	r	0,521**	0,392**	0,523**	0,509**	0,424**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

* <0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, örgütsel özdeşleşme puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

İyimserlik ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.881 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), psikolojik dayanıklılık ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.91 pozitif çok yüksek (p=0,000<0.05), psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında r=0.746 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), umut ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.946 pozitif çok yüksek (p=0,000<0.05), umut ile iyimserlik arasında r=0.784 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), umut ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.828 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.896 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile iyimserlik arasında r=0.746 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.752 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile umut arasında r=0.824 pozitif yüksek (p=0,000<0.05) korelasyon bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sermaye arasında r=0.521 pozitif orta (p=0,000<0.05), örgütsel özdeşleşme ile iyimserlik arasında r=0.392 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), örgütsel özdeşleşme ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.523 pozitif orta (p=0,000<0.05), örgütsel özdeşleşme ile umut arasında r=0.509 pozitif orta

(p=0,000<0.05), örgütsel özdeşleşme ile öz yeterlilik arasında r=0.424 pozitif zayıf (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Çizelge 6.8: Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi.

Bağımsız Değişken	**Standart Edilmemiş Katsayılar**		**Standart Edilmiş Katsayılar**			**%95 Güven Aralığı**	
	B	**SE**	**ß**	**t**	**p**	**Alt**	**Üst**
Sabit	1,265	0,254		4,977	0,000	0,765	1,766
Psikolojik Sermaye	0,625	0,062	0,521	10,092	**0,000**	0,503	0,747
*Bağımlı Değişken=Örgütsel Özdeşleşme, *R=0,521; R^2=0,269; F=101,856; p=0,000; Durbin Watson Değeri=1,739*							

Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=101,856; p=0,000<0.05). Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim % 26.9 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,269). Psikolojik Sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır (ß=0,521).

Çizelge 6.9: Psikolojik sermaye alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi

Bağımsız Değişken	**Standart Edilmemiş Katsayılar**		**Standart Edilmiş Katsayılar**			**%95 Güven Aralığı**	
	B	**SE**	**ß**	**t**	**p**	**Alt**	**Üst**
Sabit	1,463	0,265		5,517	0,000	0,941	1,985
İyimserlik	-0,098	0,087	-0,100	-1,134	0,258	-0,269	0,072
Psikolojik Dayanıklılık	0,403	0,107	0,360	3,755	**0,000**	0,192	0,614
Umut	0,329	0,118	0,315	2,779	**0,006**	0,096	0,562
Öz Yeterlilik	-0,040	0,124	-0,031	-0,324	0,746	-0,284	0,204
*Bağımlı Değişken=Örgütsel Özdeşleşme, *R=0,544; R^2=0,285; F=28,368; p=0,000; Durbin Watson Değeri=1,744*							

İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=28,368; p=0,000<0.05). Örgütsel Özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %28,5 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,285). İyimserlik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir (p=0.258>0.05). Psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır (ß=0,360). Umut örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır (ß=0,315). Öz yeterlilik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir (p=0.746>0.05).

Çizelge 6.10: Araştırma hipotezlerinin Kabul/Red durumları.

Hipotezler	**Kabul/ Red Durumları**
H1: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile bireysel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.	**Red**
H1a: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H1b: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Kabul	Kabul
H1c: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H1d: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H1e: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile hemşire olarak çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H1f: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H1g: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile çalışılan birim arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H1h: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H1ı: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile çalışma şekli arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H2: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile bireysel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H2a: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul

Çizelge 6.12 (devam): Araştırma hipotezlerinin	Kabul/Red durumları
H2b: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H2c: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H2d: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H2e: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile hemşire olarak çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H2f: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H2g: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile çalışılan birim arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H2h: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Red
H2ı: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme algıları ile çalışma şekli arasında anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
H3: Hemşirelerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**Kabul**
H3a: Hemşirelerde psikolojik sermaye genel algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3b: Hemşirelerde iyimserlik algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3c: Hemşirelerde psikolojik dayanıklılık algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3d: Hemşirelerde umut algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3e: Hemşirelerde öz yeterlik algıları algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4: Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	**Kabul**
H4a: Hemşirelerde psikolojik sermaye genel örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul
H4b: Hemşirelerde iyimserlik örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Red
H4c: Hemşirelerde psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul
H4d: Hemşirelerde umut örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul
H4e: Hemşirelerde öz yeterlilik örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Red

7. TARTIŞMA

Bu araştırma ile genel amaçlı hizmet sunan bir özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin ilk olarak psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları belirlenmeye daha sonra hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilecek sonuçlar ile hemşirelerin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

❖ Çalışmada hemşirelerin; 196'sı kadın, 79'u erkek, 70'i evli, 205'i bekar, 181'i 25 ve altı, 51'i 26-30, 19'u 31-35, 24'ü 36 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Eğitim durumuna göre; 208'i sağlık meslek lisesi, 32'si ön lisans, 35'i lisans ve lisansüstü mezunudur. Hemşire olarak çalışma süresine göre; 186'sı 1-5 yıl, 48'i 6-10 yıl, 41'i 11 yıl ve üzeri, kurumda çalışma süresine göre ise; 219'u 1-5 yıl, 56'sı 6 yıl ve üzeri olarak, çalışılan birime göre; 34'ü acil, 21'i ameliyathane, 71'i cerrahi, 75'i dahiliye, 21'i poliklinik, 53'ü yoğun bakım olarak dağılmaktadır. Hemşireler mesleği isteyerek seçme durumuna göre; 239'u evet, 36'sı hayır olarak, çalışma şekline göre; 70'i sürekli gündüz, 14'ü sürekli gece, 173'ü 12 saatlik vardiyalar şeklinde, 18'i 8'er saatlik vardiyalar (8'er saatlik vardiyalar şeklinde, 8 saat gündüz, 16 saat gece vardiyası şeklinde, 8 saat gündüz, 24 saat nöbet şeklinde) şeklinde olarak dağılmaktadır.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel ortalaması "yüksek", iyimserlik ortalaması "çok yüksek", psikolojik dayanıklılık ortalaması "yüksek", umut ortalaması "yüksek", öz yeterlilik ortalaması "yüksek", örgütsel özdeşleşme"ortalaması "yüksek" olarak saptanmıştır.

Bu alanda yapılmış bazı araştırma sonuçlarında sonuçlar elde edilmiştir:

Ay ve diğer. (2020) sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olduğu (4,34), Hırlak'ın (2015) çalışmasında öz yeterlilik: 3.88, umut: 3,92, iyimserlik: 3,53, psikolojik dayanıklılık: 3,77 ortalamanın olduğu görülmüştür. Avcı (2022) çalışmasında; katılımcıların umut, 3,95, Dayanıklılık; 4,14, iyimserlik 3,72, öz yeterlilik düzeylerinin; 3,70 seviyesinde olduğunu tespit etmişlerdir. Sun, Zhao ve diğ.

(2011) hemşirelerin, Bitmiş ve Ergeneli (2013) doktor ve hemşirelerin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu çalışmalarında belirlemişlerdir.

Çavmak ve Acar (2020) iki özel hastanede çalışan sağlık çalışanların; psikolojik dayanıklılığın "umut" ve "öz yeterlilik" alt boyutlarıyla oldukça güçlü bir ilişkiye sahip olduğu, Atakişi (2020) hastane çalışanlarının öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri arasında en düşük derecede umut boyutunun olduğu, iyimserlik boyutunun çok yüksek düzeyde olmadığını, örgütsel özdeşleşmenin 3,81 ortalama olduğunu tespit edilmiştir.

Jeong ve Kim (2022) bakım hemşirelerinin psikolojik sermayesinin genel, küçük ve orta ölçekli hastanelerdeki hemşirelerden daha yüksek veya benzer olduğu, Korana (2023) hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyinim iyi düzeyde iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterliliklerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğunu belirlemiştir. Şantaş ve diğ. (2016) özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde, Envergil (2018), Saygılı ve diğ. (2019) çalışmalarında hastanede çalışan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğunu, Çelik ve Yıldız (2018) özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha fazla örgütsel özdeşleşme eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Eryılmaz (2020) hemşirelerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek, Kaya (2012) psikolojik sermaye düzeylerinin orta düzeyin üzerinde iyi olduğu, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterliliklerinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel özdeşleşme puanlarında ise; kadınların örgütsel özdeşleşme puanları erkeklerin puanlarından yüksek bulunmuştur.

Hemşirelik mesleğin çoğunluğunu oluşturan kadınların doğası gereği sahip oldukları ilgi, empati, şefkat duygularına sahip olması mesleki rollerini yerini getirme tarzını etkileyebilir. Bu bağlamda kadın hemşirelerin sahiplenme ve aidiyet duygusunun daha yüksek olduğu söylenebilir.

Koç ve Keklik (2019) sağlık personelinin, Hasdemir (2019) ve Korana (2023) ise hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyet arasında fark bulmuş, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere oranla psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek

olduğunu görülmüştür. Pür'ün (2019) çalışmasında ise psikolojik sermaye ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Saygılı ve dig. (2019) çalışmasında sağlık çalışanlarında erkek katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları kadın katılımcılardan daha yüksektir. Eryılmaz'ın (2020) çalışmasında hemşirelerin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye ve boyutlarının puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evlilerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik puanları bekarların puanlarından yüksek bulunmuştur.

❖ Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları medeni duruma göre ise anlamlı farklılık göstermemektedir.

Aile bağlılığına sahip olan hemşirelerde, sosyal desteğin artması, onların iyimserlik, umut gibi duygularının güçlenmesine katkıda bulunmuş olabilir. Evlilik kurumunun getirdiği toplumsal roller ve beraberinde gelen sorumluluklar, evli bireylerin mesleklerini sürdürme konusunda ahlaki açıdan daha büyük bir sorumluluk ve zorunluluk hissetmelerine sebep olabilir. Eş ve çocuklarıyla ilgilenme sorumluluğu taşıyan evli bireyler, işsiz kalma riskini almaktan kaçınma eğiliminde olabilir ve bu nedenle örgütte kalmaya daha istekli olabilirler

Asgari Mobarekeh ve Karimi (2018) çalışmasında; hemşirelerin cinsiyet, eğitim derecesi ve iş geçmişine göre psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kaya (2012), Hırlak (2018), Hasdemir (2019), Koç (2019) çalışmalarında psikolojik sermaye düzeyleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık görülmediği, Atakişi (2020) sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, özyeterlilik ve umut ölçeğinin evli ve bekârlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, bekârların dayanıklılık, iyimserlik düzeyleri evlilere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Korana (2023) hemşirelerin psikolojik sermaye ölçeği genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik puanlarının evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlemiştir.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Umut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni; 36 ve üzeri yaş grubundaki hemşirelerin umut puanlarının küçük yaş gruplarında bulunan hemşirelerin umut

puanlarından yüksek olmasıdır. Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni 36 ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme puanlarının 25 ve altı, 26-30 olanların, 31-35 olanların puanlarından yüksek olmasıdır.

Asgari Mobarekeh ve Karimi (2018), Hırlak (2018), Avcı (2022), çalışmalarında; katılımcıların yaşları ile psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Koç ve Keklik (2019) psikolojik sermaye alt boyutları yaşa göre farklılık gösterdiğini, Atakişi (2020) psikolojik sermaye, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, umut alt boyutu için ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 21-25 yaş arasındaki kişilerin umut düzeyinin 26-30 yaş grubundaki kişilerin düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği içinde yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu farklılığın; 21-25 yaş arasındaki kişilerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin 31-35 ve 36 ve üzeri yaş grubundaki kişilerin düzeyinden anlamlı derecede daha düşük olduğu çalışmalarında tespit etmişlerdir.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Yıldız ve Örücü (2016) araştırmasında; eğitim düzeyi yüksek olan sağlık çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Kaya (2012) ve Korana (2023) çalışmalarında hemşirelerin öğrenim durumu ile psikolojik sermaye ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Atakişi (2020) sağlık çalışanlarında; umut ve iyimserlik ölçeğiyle eğitim grupları arasında anlamlı bir faklılık tespit edilememiş, psikolojik sermaye genel, özyeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının düzeylerinin; lise mezunlarının önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının düzeyinden anlamlı derecede daha düşük olduğu, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde ise; önlisans ve lisans mezunlarının örgütsel özdeşleşme düzeyinin, yüksek lisans ve doktora mezunlarının düzeyinden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Alp (2015), Saygılı ve ark. (2019) ve Envergil (2018) tarafından sağlık çalışanı ile yapılan araştırmalarında eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

❖ Hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresine göre psikolojik sermaye genel puanları arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni hemşire olarak çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların, çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre psikolojik sermaye genel, iyimserlik, umut, öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır. Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel özdeşleşme puanlarında ise anlamlı farklılık göstermemektedir.

Atakişi (2020) sağlık çalışanlarında; örgütsel özdeşleşme, psikolojik sermaye, iyimserlik, umut ve özyeterlilik ölçeklerinin meslekte çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş, dayanıklılık ile ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Karaman (2018) psikolojik sermeye düzeyleri, öz yeterlilik ile anlamlı farklılık olduğu, mesleki yıl süreleri arasında 1-5 yıl arası çalışanlar ile 6-10 yıl arası çalışanlar arasında ilk grup lehine anlamlı bir farklılık olduğu, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik arasında ise farklılık olmadığı belirlenmiştir. Jeong ve Kim (2022) hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyinin 13 ila 36 ay arasında değişen nispeten daha kısa klinik deneyime sahip hemşirelerden daha yüksek olduğu, Avcı (2022) kıdem düzeyleri 15-20 yıl olan katılımcıların umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha düşük seviyelerde olduğu, Korana (2023) hemşirelerde meslekte 1-5 yıl arasında çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik puanlarının 15 yıl ve üzerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Kaya (2012), Bitmiş (2014), Saygılı ve ark. (2019), Envergil (2018), Asgari Mobarekeh ve Karimi (2018) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin hemşire olarak çalışma süresi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık puanlarında ise kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların, kurumda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanlara göre; psikolojik sermaye genel puanları, iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları düşük bulunmuştur. Bu durumu hemşirelik

mesleğinin ilk yıllarında hem mesleğe hem de kuruma oryantasyon ve kuruma uyum sürecinin etkilediği söylenebilir. Kurumda çalışma süresinin arttıkça hemşireler ile örgüt arasındaki etkileşimin artacağı ve psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha fazla artacağı düşünülmektedir. Çalışanların kurumlarında uzun süre çalışmaları onların profesyonelliklerini artırarak, daha az hata yapmalarını ve kaliteli hizmet sunmalarını sağlamaktadır. Bunun sonucunda, çalışma ortamında daha fazla özgüvenle çalışabilmekte ve söz sahibi olabilmektedirler. Aynı zmanada meslektaşlar arasında daha derin ilişkilerin gelişmesine, ekip olarak daha uyumlu çalışmaya ve karşılıklı güvenin oluşmasına katkıda bulunduğu için, bu gruplarda örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Atakişi (2020) sağlık çalışanlarında; örgütsel özdeşleşme, psikolojik sermaye, iyimserlik, özyeterlilik ve umut ölçeği arasında kurumda çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, dayanıklılık ölçeği için ise 6-10 yıl çalışma süresi olan kişilerin dayanıklılık alt boyutu düzeyinin 10 yıl üzeri çalışma süresi olan kişilerin düzeyinden anlamlı derecede daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kuşçu Karatepe ve diğer. (2019), Eryılmaz (2020) hemşirelerin kurumda ve birimde çalışma yılları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmazken, Saygılı ve dig. (2019) tarafından yapılan çalışmada anlamlı fark olduğu; mevcut birimde 7 yıl ve daha üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların puanları daha yüksek olarak belirlenmiştir.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Hemşirelerin öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni poliklinikte çalışanların öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanlarının cerrahide, yoğun bakımda ve dahiliyede çalışanlarına göre ayrıca, acilde çalışanların yoğun bakımda çalışanların puanlarından yüksek olmasıdır.

Hastanelerin acil yoğun bakım cerrahi gibi ağır iş yüküne sahip birimlerinde vardiyalı çalışmak, stres, duygusal olarak zorlu hastalara bakım vermek hemşirelerin öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri etkilediği söylenebilir.

Kuşçu Karatepe ve dig. (2019) ve Korana (2023) çalışmasında; hemşirelerin çalıştığı birim ile psikolojik sermaye ölçeği genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt boyutu puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut,

öz yeterlilik puanları ve örgütsel özdeşleşme puanları mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Korana'da (2023) çalışmasında benzer şekilde; hemşirelerin çalıştığı hastane, çalıştığı birim ve mesleği kendi isteğiyle seçme durumu ile psikolojik sermaye ölçeği genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt boyutu puanları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

❖ Hemşirelerin psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme puanları çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın nedeni sürekli gündüz çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarının sürekli gece çalışanların, 12 saatlik vardiyalar ve 8'er saatlik vardiyalar şeklinde (8'er saatlik vardiyalar, 8 saat gündüz 16 saat gece vardiyası, 8 saat gündüz 24 saat nöbet şeklinde) çalışanların örgütsel özdeşleşme puanlarından yüksek olmasıdır.

Kesintisiz hizmet sunan hemşirelerde vardiyalı çalışma, uyku düzeninde değişikliklere neden olur ve uzun süreli uykusuzluğun fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz etkilere sahip olduğu bilinir. Özellikle gece çalışan hemşirelerin, uykusuzluk, dikkat eksikliği ve sosyal etkinliklere katılım konusunda yaşadıkları zorluklar gibi sorunların, psikolojik sermaye seviyelerine de yansıyabileceği düşünülmektedir.

Taşlıyan ve Hırlak (2016) çalışmasında gündüz, gece ve vardiyalı olarak görev yapan hemşirelerin öz yeterlilik ve umut düzeyleri görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu; gündüz ve vardiyalı çalışan hemşirelerin gece çalışan hemşirelere göre, özyeterlilik ve umut düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Korana (2023) haftada 40 saat çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye ölçeği, umut, özyeterlilik puanlarının 40 saat üstü çalışanlara göre daha yüksek olduğu, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık puanları arasında ise anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür.

❖ Psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, örgütsel özdeşleşme, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; Psikolojik sermaye genel ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık ile pozitif çok yüksek, umut ile pozitif çok yüksek, öz yeterlilik ile pozitif yüksek bulunmuştur. Umut ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yüksek, öz yeterlilik ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yüksek, umut arasında pozitif yüksek

ayrıca, psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında pozitif yüksek, korelasyon bulunmuştur.

❖ Örgütsel özdeşleşme ile; psikolojik sermaye arasında r=0.521 pozitif orta, iyimserlik arasında r=0.392 pozitif zayıf, psikolojik dayanıklılık arasında r=0.523 pozitif orta, umut arasında r=0.509 pozitif orta, öz yeterlilik arasında r=0.424 pozitif zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur.

❖ Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=101,856; p=0,000<0.05). Örgütsel Özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim % 26.9 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır (R2=0,269). Psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır (ß=0,521).

Bu durumun hemşirelerde olumlu durumunun hasta bakımda ve örgütsel düzeyde nasıl olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Hemşirelik işlerini yönetmek ve hemşirelik yönetimindeki sorunları olumlu bir bakış açısıyla çözmek, hemşirelik uygulamaları için yol gösteren bir yönetim tarzı olabilir.

İyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık gibi psikolojik sermaye bileşenleri, bireylerin işte başarılı olma motivasyonlarını artırabilir ve örgütsel hedeflere daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayabilir.

❖ İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=28,368; p=0,000<0.05). Örgütsel Özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %28,5 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır (R2=0,285). İyimserlik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememekte (p=0.258>0.05), psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmakta (ß=0,360), umut örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmakta (ß=0,315), öz yeterlilik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir (p=0.746>0.05).

Atakişi (2020) sağlık çalışanlarının katıldığı çalışmasında da; psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Umut, bireylerin gelecekteki başarılarına ve olumlu sonuçlara inanmalarını sağlar. Bireylerin umut dolu olmaları, örgüt içindeki çalışma ortamına ve işlerine olan inançlarını güçlendirebilir. Bu da, örgütsel özdeşleşmeyi artırabilir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik sermaye, günümüzde ekonomik alanda faaliyet gösteren ve hızla değişen küresel işletmelerde rekabet avantajını sürdürülebilir kılmak için insanın en önemli unsur olduğu gerçeğinden kaynaklanan, çalışan verimliliğini etkileyen bir dizi nitelik olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bireylerin pozitif ruhsal durumlarının da bir ifadesidir. Psikolojik sermayenin işletmeler için önemi ve etkililiği işletmelerin çalışanların içsel olumlu tutumlarını geliştirmeyi hedeflemelerinden kaynaklanmaktadır. Özellikle sağlık hizmetleri gibi hizmet sektörlerinde çalışanlardan sadece görevlerini yerine getirmeleri değil, aynı zamanda ahlaki ve insani değerlere uygun olarak hareket ederek, hasta memnuniyetini ve bakım kalitesini artıracak şekilde yüksek performans göstermeleri beklenir.

Hastane çalışanları içerisinde büyük çoğunluğu oluşturan hemşireler sağlık hizmetleri açısından kritik öneme sahiptir. Sağlık hizmetinde ve sunumunda oluşan sorunların örgütsel ve toplumsal sonuçları vardır. Sağlık kurumu yöneticilerinin, sağlık örgütlerinin en önemli unsurları sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeye odaklanmaları gerekmektedir.

Psikolojik sermaye, bireylerin duygusal, zihinsel ve sosyal olarak güçlü ve dayanıklı olmalarını sağlayan bir kavramdır. Yüksek psikolojik sermaye stresle başa çıkma yeteneklerini, iş tatminini artırabilir, motivasyonu ve performansı olumlu yönde etkileyebilir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip hemşirelerin psikolojik açıdan güçlü oldukları, olumlu bir çalışma ortamı için önemli bir potansiyele, mesleki performanslarına ve iş doyumlarına olumlu katkıda bulunabilecek önemli psikolojik özelliklere sahip olduklarını ve bu kaynakları etkin bir şekilde kullanabildiklerini, ayrıca kişisel ve mesleki olarak olumlu psikolojik özelliklere sahip olduklarını göstermektedir. Böylelikle sağlık kurumlarının ve hemşirelerin psikolojik sağlıklarını desteklemek, motivasyonlarını artırmak ve çalışma memnuniyetlerini yükseltmek için uygun stratejiler geliştirmesine yardımcı olabilir.

Örgütsel özdeşleşmenin temelini kişilerin örgütleriyle bütünleşerek, örgütün veya grubun değerleriyle uyumlu olması ve kişinin örgütüyle benzer duyguları paylaşması oluşturur. Örgütsel özdeşleşme gerçekleştiğinde çalışanlar örgütleriyle kendilerini birleştirir ve örgütlerinin başarı veya başarısızlık durumlarını kendi kimlikleriyle ilişkilendirirler. Örgüt başarılı olduğunda çalışanlar bu başarıyı kutlarlar, başarısızlık durumunda ise sorumluluğu üstlenirler. Örgütsel özdeşleşme, kişilerin örgüte yönelik önemli ölçüde pozitif duygularını ifade ettiği bir boyuttur. Bununla birlikte kişinin kendisini doğrudan örgütün bir üyesi olarak görmesiyle ilgili değildir, kişinin örgütüyle kendini özdeşleştirerek ne kadar derinlemesine bir ilişki kurduğuyla ilgilidir. Bu sebeple çalışanın örgüte aidiyet hissetmesi, hem çalışan açısından olumlu bir durumdur hem de örgüt açısından beklenen bir durumdur.

Bu araştırmada; hemşirelerin psikolojik sermaye genel ortalaması "yüksek", iyimserlik ortalaması "çok yüksek", psikolojik dayanıklılık ortalaması "yüksek", umut ortalaması "yüksek", öz yeterlilik ortalaması "yüksek" olarak saptanmıştır. Psikolojik sermaye genel ile; iyimserlik arasında pozitif yüksek, psikolojik dayanıklılık ile pozitif çok yüksek, umut ile pozitif çok yüksek, öz yeterlilik ile pozitif yüksek korelasyon bulunmuştur. Umut ile; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yüksek, öz yeterlilik ile; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut arasında pozitif yüksek ayrıca, psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında pozitif yüksek korelasyon bulunmuştur.

Bu çalışmada hemşirelerin psikolojik sermaye genel düzeylerinin ve alt boyutlarının değerlendirilmesi sonucunda olumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Hemşirelerin genel olarak psikolojik sermaye unsurlarına sahip olduğunu ve bu unsurları kullanma potansiyellerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin iş performansları klinik bakım kalitesi ve hasta güvenliğini etkilemektedir. Hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması onların iş performansını ve kurum bağlılığını etkileyen unsurlardandır. Hemşirelik fiziksel ve duygusal olarak zorlu bir meslektir. Zorlu çalışma koşulları, tükenmişlik ve strese bağlı olarak hastalanma riski yüksektir.

İyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık psikolojik sermaye bileşenleri bireylerin işte başarılı olma motivasyonlarını artırabilir ve örgütsel hedeflere daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayabilir.

Hemşirelerin iyimserlik ortalaması çok yüksek seviyede olması hemşirelerin genel olarak olumlu düşünme eğilimine sahip olduğu göstermektedir diyebiliriz.

Hemşirelerde yüksek iyimserlik düzeyi zorluklarla karşılaşıldığında olumlu bir bakış açısı ve umutla yaklaşma eğilimini ifade eder. Hemşirelerin olumsuz durumları daha olumlu bir şekilde değerlendirdiklerini ve geleceğe dair umutlu olduklarını göstermektedir.

Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri yükseldikçe genel psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Bu durum hemşirelerin stresli ve zorlayıcı durumlarla başa çıkabilme ve adapte olabilme yeteneklerinin ve duygusal dayanıklılıklarının güçlü olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin umut ve öz yeterlilik ortalamalarının da yüksek olması, geleceğe umutla bakabildiklerini ve kendi yeteneklerine güvendiklerini göstermektedir.

Hemşirelerin umut düzeyleri arttıkça, genel psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Umudun hemşirelerin motivasyonunu ve olumlu düşünce yapısını desteklediğini göstermektedir. Motivasyon bazı psikolojik ihtiyaçların karşılanması açısından önemlidir ki bunlar arasında iş ortamındaki mesleki profesyonellik davranışlarını etkileyebilir.

Hemşirelerin öz yeterlilik algıları arttıkça genel psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Bu durum, hemşirelerin kendine güvenlerinin ve yeteneklerine olan inançlarının, genel psikolojik sermayeleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeylerini artırmak, genel psikolojik sermayelerini geliştirmek için önemli bir strateji olabilir. Bu durum onların kurumsal olarak verimliğini artıracak önemli bir faktör olabilir.

Hemşirelerin "örgütsel özdeşleşme" ortalaması yüksek olarak saptanmıştır. Bu sonuç hemşirelerin kurumsal değerlere ve amaçlara uyum sağlamada, işlerini benimseme ve mesleklerine bağlılık konusunda olumlu bir tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Yüksek örgütsel özdeşleşme hemşirelerin kurumlarıyla birlikte çalışma arzusunu ve uzun vadeli iş memnuniyetini artırabilir. Aynı zamanda, kurumsal kültürün ve değerlerin benimsenmesi, iş birliği ve takım çalışmasını teşvik edebilir. Daha fazla çaba sarf ederek, kurumsal amaçlara ve hedeflere ulaşmayı destekleyebilir. Bu da kurumun performansını olumlu yönde etkileyebilir, iş birliği ve takım ruhu içinde daha verimli bir çalışma ortamı yaratılmasına katkıda bulunur ve kurumlarının başarı ve etkinliğini artırma potansiyeli taşımaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek hemşireler, kurumlarının başarısı için kendilerini daha fazla sorumlu

hissederler ve bu da iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması sağlık kurumlarında çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması, istenen verimin elde edilmesi ve yüksek performans gösterilmesi açısından etkili olabilir.

Bu noktada, sağlık kurumlarında yöneticilerin ve eğitimcilerin, hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri önemli olacaktır. Hemşirelerin güvenliğini ve refahını korumak, karşılaştıkları travmalar karşısında yeterli psikososyal destek sağlamak hemşirelik işgücünü elde tutmak için yöneticilerin uzun vadeli stratejiler uygulamaları ve sürekli bir çaba gösterilmeleri gerekli kılmaktadır.

Umut duygusunun da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Umudu güçlü olan hemşirelerin, geleceğe dair olumlu beklentileri sayesinde, kurumlarına daha fazla bağlılık gösterdikleri ve daha çok özdeşleştikleri belirlenmiştir.

Umut, bireylerin motivasyonunu ve enerjisini yükseltebilir. İyi bir liderlik, iletişim ve destekleyici bir çalışma ortamıyla birleştiğinde, umut bireylerin örgüte daha fazla katkıda bulunma isteğini artırabilir. Bireylerin kendilerini örgütün hedefleriyle bütünleştirme ve ortak bir amaca yönelme eğilimini destekleyebilir. Örneğin, başarı hikayelerini paylaşmak, hedeflere ulaşma konusunda destek sağlamak, gelişim fırsatları sunmak gibi adımlarla çalışanların umutlarını güçlendirebilir ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşmeyi artırabilirler.

Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Bu sonuç, hemşirelerin zorlu çalışma koşulları ve stresli durumlarla daha iyi başa çıkmalarının, kuruma olan bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini artırdığını göstermektedir.

Bir örgütte çalışan bireyler, umutları sayesinde gelecekteki olumlu sonuçları hayal ederler ve bu da örgütün hedeflerine daha çok katkıda bulunmalarını sağlayabilir.

Psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Örgütler çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını destekleyici çalışma ortamları sağlayarak ve çalışanların kişisel gelişimlerine ve ihtiyaçlarına odaklanarak bu bağlamda etkili olabilirler. Bir örgüt, çalışanların umutlarını destekleyici bir şekilde yöneterek, geleceğe dair olumlu beklentilerini artırabilir ve

çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirebilir. Örgütler, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını destekleyici bir çalışma ortamı sunarak ve bireylerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendiren programlar geliştirerek bu etkiyi daha da pekiştirebilirler.

Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sermaye arasında pozitif orta, iyimserlik arasında pozitif zayıf, psikolojik dayanıklılık arasında pozitif orta, umut arasında pozitif orta, öz yeterlilik arasında pozitif zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki toplam değişim %26,9 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır. İyimserlik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememekte, psikolojik dayanıklılık, umut örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır. Öz yeterlilik örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilememektedir. Psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmaktadır (ß=0,521).

Psikolojik sermaye bireylerin duygusal ve zihinsel kaynaklarını güçlendirerek, iş yerine bağlılık, motivasyon ve iş tatmini gibi unsurları olumlu yönde etkileyebilir. Bir bireyin psikolojik sermayesi arttıkça, örgütüne olan bağlılık ve aidiyet duygusu da güçlenebilir. Bu nedenle, yüksek bir psikolojik sermaye, çalışanların örgütsel özdeşleşmeyi artırmasına ve iş yerinde daha olumlu bir tutum geliştirmesine yardımcı olabilir.

Bu durumun hemşirelerde olumlu durumunun hasta bakımda ve örgütsel düzeyde nasıl olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Hemşirelik işlerini yönetmek ve hemşirelik yönetimindeki sorunları olumlu bir bakış açısıyla çözmek, hemşirelik uygulamaları için yol gösteren bir yönetim tarzı olabilir.

Örgütler çalışanların psikolojik sermayelerini destekleyici bir çalışma ortamı sağlayarak, bireylerin içsel kaynaklarını geliştirmelerine ve motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olabilirler. Aynı zamanda, bireylere özgü gelişim fırsatları sunarak ve destekleyici liderlik uygulamalarıyla da psikolojik sermayenin güçlenmesine katkıda bulunabilirler. Örgütler, çalışanların psikolojik sermayelerini desteklemek ve güçlendirmek için çeşitli stratejiler uygulayabilirler. Örneğin, çalışanların gelişimlerine yönelik destekleyici programlar sunmak, pozitif geri bildirim ve takdirleri teşvik etmek, çalışma ortamında iletişimi ve işbirliğini teşvik etmek gibi adımlar, psikolojik sermayeyi artırabilir ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirebilir.

KAYNAKLAR

Abbas, M., Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *32*(2), 128-138. doi.org/10.1002/cjas.1314.

Adıgüzel, O. (2012). İşle ilgili stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin beklenen personel devri üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, *4*(3), 163-169.

Akbolat, M., Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *29*(2).23-48.

Akdeniz Uysal, D. (2016). *Hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Mersin.

Akdoğan, A., Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *17*(1), 273-294.

Akerik, M. (2021). *Psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Afyonkarahisar'daki otel işletmeleri üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.

Akgül Gündoğdu, N., Güler, G. (2016). Healthy lifestyle behaviors and self-efficacy levels of health care professionals workin at primary health care institutions. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 18(1), 14-27.*

Akgümüş, E. (2019). *Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Samsun.

Aksoy Kürü. S. (2020). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması* (Doktora tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

Aktaş, K. (2019). *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Doktora tezi) İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Malatya.

Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., Mujtaba, B. G. (2021). Impact of psychological capital on performance of public hospital nurses: The mediated role of job embeddedness. *Public Organization Review*, *22*(1), 135-154.

Alp, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıklar: (Bir alan araştırması)* (Yüksel lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alparslan, A. M., Can, A., Oktar, Ö. F. (2014). Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 16*(2), 113-128.

Alper Ay, F., Limoncu, G., Kelekçioğlu, L. (2020). Duygusal emek ve psikolojik sermayenin örgütsel sapmaya etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Scienves Studies, 6*(24), 1146-1159.

Altıntaş, B. (2022). *Pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz liderlik davranışının aracı rolü* (Doktora tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Alanya.

Annakkaya, E. E. (2022*). Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki (*Doktora tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Asgari Mobarakeh A., Karimi F. (2018). Correlation between Psychological Capital and Occupational Burnout in Nurses. *Health Education and Health Promotion, 6*(2), 59-64.

Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review, 14*(1), 20-39.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management, 34*(3), 325-374.

Atakişi, C. (2020). *Lider üye etkileşüiinin örgütsel özdeşleşeye etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Kafkas üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.

Ateş, M. F., Turgut, H., Çelik, M. (2018). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 781-798.

Avey, J. B., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29*(5), 705-711.

Avey, J. B., Hughes, L.W., Norman, S. M., Luthans, F. (2008a). "Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity". *Leadership and Organization Development Journal, 29 (2),* 110-126.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., and Luthans, F. (2008b). Can positive employees help positive organizational change? impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science, 44 (1)*, 48-70.

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., Avolio, B. J., Luthans, F. (2011a). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, *22*(2), 282-294.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011b). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, *22*(2), 127-152.

Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies*, *21*(2), 141-149.

Avcı, E. (2022). *Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik ilişkisinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Balcı, O., Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies-Economy*, *15*(3), 1195-1213.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and company. ısbn: 978-0-7167-2850-4.

Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, *9*(3), 75-78.

Bankacı, U. (2016). Psikolojik sermaye kavramı üzerine bir inceleme. *Florya Chronicles of Political Economy, October 2016 (59-79).*

Begenirbaş, M. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: sağlık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *20*(3).

Bitmiş, M. G., Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *99*, 173-179.

Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Bitmiş, M. G., Sökmen, A., Turgut, H. (2013) Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 15 /2* 27-40.

Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of management reviews*, *19*(3), 296-317.

Bulut, E. (2015). *Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Katılım bankalarında araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, *8*(3), 133-150.

Büyükbeşe, T., Aslan, H. (2019). Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *11*(2), 949-963.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Köklü, N. (2018). Sosyal Bilimler İçin İstatistik, Ankara: Pegem Akademi.

Choi, E. J., Lee, E. N., Kim, M. J. (2019). The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *25*(4), 292,

Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. BMC health services research, 15(1), 1-17. 301. doi: 10.1186/s12913-015-1016-8.

Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etki*si (Doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Çanakkale.

Cömert, Y., Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, *5*(3), 17-34.

Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1),* 1-30.

Çalışkan, A., Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, *4*(1), 17-33.

Çanak, M., Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 91-110.

Çavmak, D., Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, *7*(2), 203-212.

Çelik, A., Fındık, M. (2012). The effect of perceived organizational support on organizational identification. *International Journal of Economics and Management Engineering*, *6*(8), 2089-2094.

Çelik, M., Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2),* 47-75.

Çetin, F., Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, *45*(1), 121-137.

Çetin, F., Hazır, K., Basım, H. N. (2013a). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *31*(1), 31-52.

Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H. N. (2013b). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 13*(3).

Çetinkaya, M., Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *12*(23), 237-278.

Çiftçioğlu Aydem, B. (2010). Relationship between organizational commitment and organizational ıdentification: A theorical ınvestigation. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *12*(1),85-106. doı: 10.4026/1303-2860.2010.139.x.

Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.

Dess, G. G., Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover, social capital, andorganizational performance. *Academy of management review*, *26*(3), 446-456.

Dikbıyık, Y. (2017). *Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi. Ankara.

Demiray, S. (2022). *Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin iş becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi: Kamu hastanesi örneği* (Doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Dirin, İ. (2014). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: TRB-2 bölgesinde uygulamalı bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Doğan, S., Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *11*(3), 112-125.

Doğru, Ç. (2019). Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Profesyonel hizmetler sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, *35*, 179-192.

Dukerich, J. M., Golden, B. R., Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative science quarterly*, *47*(3), 507-533.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly, Vol. 39, No. 2, 239-263.*

Düzgün, E. (2017). *Örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin etkisi: Otel işletmelerine yönelik bir araştırma* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, *7*(4), 207-230.

Elçiçek Boyalı, G. A. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisi: Bir alan araştırması* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Envergil, D. (2018). *Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Erdem, H., Gökmen, Y., Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 38-62.

Erdoğan, Z. E. (2021). *Ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.

Erer, B. (2021). Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, *12*(2), 443-457.

Erkmen, T., Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF dergisi. (c.xıv, s ıı, 2012).* 56.

Erkuş, A., Fındıklı, M. Afacan (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İ*stanbul University Journal of the School of Business Administration*, *42*(2).

Ertürk, A., Demircan Çakar, N., Ceylan, A. (2005). The Effects of organizational communication and commitment on organizational ıdentification: A sectoral comparison. *Bogazici Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies, 19(1-2),* 81-98.

Eryilmaz, T. (2020). *Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Manisa.

Fallatah, F., Laschinger, H. K., & Read, E. A. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing outlook*, *65*(2), 172-183.

Fındık, M., (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

George, D., Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.

Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., Moog, P. (2022). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Business Economics*, *58*(2), 689-716.

Goldsmith, A. H., Darity, W., Veum, J. R. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy, 26*(2), 9-21.

Gündoğdu, N. A., Güler, G. (2016). Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan sağlık personelinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve öz-etkililik düzeyleri. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, *18*(1), 14-27.

Gülen Ertosun, Ö. (2020). Psikolojik Sermaye Nasıl Geliştirilir? Daha Pozitif Olmaya Yönelik Ampirik Bulgular. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Güzel, Ş., Sığırcı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, *13*(35), 756-775.

Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly, Jun.,1970, Vol.15,* No.2.

Hall, T. K. (2008). *Sponsorship and the internal audience: Examining how corporate sponsorship is related to organization identification and job satisfaction*. Texas A&M University. Doctor Of Phılosophy.

Hasdemir, E. (2019). *Psikolojik sermayenin prososyal hizmet davranışına etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.

Hırlak, B. (2015). *Otantik liderlik, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma (*Doktora Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş, 190.

İplik, E., İplik, F. N., Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies, 6(12).*

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşmci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*, *6*(11).

Jeong, S. A., & Kim, J. (2022). Factors influencing nurses' intention to care for patients with COVID-19: Focusing on positive psychological capital and nursing professionalism. *PLoS One*, *17*(1), e0262786.

Joensson, T. (2008). A multidimensional approach to employee participation and the association with social identification in organizations. *Employee Relations, 30(6*), 594-607.

Kalaycı, Ş. (2006). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. (s.116). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Karabey, C. N., İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 21(2), 231-241.

Karacaoğlu, K., Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi, 3*(2), 119-127.

Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Kanbur, E. (2017). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, *4*(7), 63-82.

Kandemir, M. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye. 1.basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Karatepe, H. K., Kuşcu, F. N., Karaman, M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7,* 105-114.

Karabey, C. N., İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *21*(2), 231-241.

Karaman, M. (2018). *Psikolojik sermaye ve maneviyat algısının algılanan performansa etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

Karalar, S. (2015). *Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma* (Doktora tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Trakya.

Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of nursing management*, *17*(1), 66-73.

Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 343-350.

Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(1), 1-27.

Koç, A. D. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal emek arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Korana, T. (2023). *Hemşirelerde meslek algısı ve psikolojik sermaye düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yozgat.

Korkmazer, F., Ekingen, E., Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *19*(3).

Korkmaz, O., Aydemir, S., Uysal, H. T. (2017). Örgütsel özdeşleşme üzerinde örgüte hâkim kurum kültürünün etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, *6*(12), 62-81.

Korkmazer, F., Ekingen, E., Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *19*(3). 271-281

Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, *13*(2), 75-92.

Lee, S.M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification, *The Academy of Management Journal*, 14(2), ss. 213–226.

Lee, E. S., Park, T. Y., Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, *141*(5), 1049.

Liu, Y., Loi, R., Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(15), 3187-3201.

Luthans, F. (2002). The Need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23 (6),* 695-706

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, *16*(1), 57-72.

Luthans, F. (2010). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th Edition, New York, NY: McGraw-Hill Companies, Inc.

Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004a). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics, 33(2),* 143-160

Luthans, F., Luthans, K. W. Ve Luthans, B. C. (2004b). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Luthans, K.W., Jensen, S.M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35 (6), 304-310.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). Psychological capital: Developing The Human Competitive Edge, USA: Published by Oxford University Press, Inc.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., … Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, *27*(3), 387-393. doı: 10.1002/job.373.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior, 1(2),* 9-24.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, *60*(3), 541-572.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance ımpact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly, 21,* 41-67.

Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, *13*(2), 103-123.

Mael, F. A., Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel psychology*, *48*(2), 309-333.

Malik, N., Dhar, R. L. (2017). Authentic leadership and its impact on extra role behaviour of nurses: The mediating role of psychological capital and the moderating role of autonomy. *Personnel Review*, *46*(2), 277-296.

Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi,* 25 (65), 82-97.

Nazlı, İ. (2022). *Örgütsel maneviyat ve psikolojik sermayenin duygusal emek ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Nelson, D. ve Cooper, C.L. (2007). Positive Organizational Behavior. London: Sage Publications Ltd.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior, 35(S1),* S120-S138.

Norman, S. M. (2006). *The role of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership* (For the degree of doctor of philosophy). The University of Nebraska-Lincoln, Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska. Lincoln.

Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *17*(4), 380-391.

Okan, T., Demir, H., Bostan, S. (2017). Prosedür adaleti algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı-birey ilişkisine durumsal bir bakış: Yüksek ve düşük psikolojik sermaye etkisi. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, (18).

Öcal, M. (2021). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.

Öğüt, A., Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social Economic Research),* ıssn: 2148 – 3043.

ÖZKAN, Ş., (2008). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin hekim ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri üzerine olan etkileri* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 17, 491-498.

Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayeninnpolitik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Patnaik, S., Mishra, U. S., Mishra, B. B. (2021). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-26.

Pekkan, N. Ü., Yeloğlu, H. O. (2021). İş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde cinsiyetin merkezi rolü: Modeller üzerinden tartışmalar1. *Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS), 12*(46), 1298-1315.

Eren Bana, P., Bekaroğlu, Ş. B. (2022). Hastanelerde rol yüklenmesi rol belirsizliği ve rol çatışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 11*(2), 533-542.

Pür, F. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: central questions in organizational identification. D. Whetten, and P. Godfrey (Eds.), Identity in organizations: Developing theory through conversations, 171-207.

Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative science quarterly*, *45*(3), 456-493.

Polat, S., Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, *54*(54), 307-331.

Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* (Doktora tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.

Polatcı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü* (Doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.

Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, *12*(8), 1269-1291.

Saraçoğlu, T. (2019). *Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Osmaniye.

Sarı, Ş. (2020). *Hizmet sektöründe psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerine etkisinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Kırıkkale.

Saygılı, M., Özer, Ö., Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 175-184.

Saygu, Y. (2019). *Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.

Scott, C. R., Corman, S. R., Cheney, G. (1998). Development of a structurational model of identification in the organization. *Communication Theory*, *8*(3), 298-336.

Shearman, M. S. (2013). American workers' organizational identification with a Japanese multinational manufacturer. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*(10), 1968-1984.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook Of Positive Psychology*, *2*(2002), 3-12.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, *60*(5), 410.

Soybalı, H. H., Akerik, M. (2022). Psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Afyonkarahisar'daki otel işletmeleri örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24(3),* 1199-1221.

Sökmen, A., Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(3), 606-620.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological İnquiry*, *13*(4), 249-275.

Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, *124*(2), 240.

Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal Of Advanced Nursing*, *68*(1), 69-79.

Süral Özer, P., Topaloğlu, T., Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Academic Review, 13(4).*

Sweet, J. D. (2012). *The relationship between psychological capital and learning organization dimensions in a community medical center: An exploratory survey research study* (Doktora tezi). The George Washington University.

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *28*(1), 4-13.

Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)* (Doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansi ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(3), 867-886.

Şimşek, M. Ş., Öğe, H. S. (2011). İnsan kaynakları yönetimi. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, 497-516). Boston, MA: pearson.

Taşlıyan, M., Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 92-115.

Temel, E. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

Tokgöz E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.

Tokgöz, E., Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi, 10(39),* 61-76.

Topuz, A. (2006). *Hemşirelerin rol çatışması rol belirsizliği ve iş stresi ile aralarındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sivas.

Tunç, T. (2008). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişki: Bir üniversite hastanesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Turgut, M., Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20*(3), 357-384.

Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cumhuriyet Universitesi Journal of Economics & Administrative Sciences (JEAS), 11*(1).

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(1), 209-232.

Tümer, E. (2010). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme: Esenboğa havalimanı'nda bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Tyler, T. R., Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & İntergroup Relations, 4*(3), 207-226.

Uslu, J. E. (2022). *Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde işe tutulmanın rolü: Dicle Üniversitesi çalışanları üzerine görgül bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Mersin.

Uygungil, S. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Adana ilinde bir uygulama* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Uygungil, S., İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 435-453.

Van Dick, R. (2001). "Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology", *International Journal of Management Reviews, III, 4*, 265 – 283.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004a). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2), 171-191.

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeierw, M., … Tissington, P. A. (2004b). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British journal of management,* 15(4), 351-360.

Van Dick, R., Wagner, U., Lemmer, G. (2004c). Research note: The winds of change multiple identifications in the case of organizational mergers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *13*(2), 121-138.

Van Dick, R., Ullrich, J., Tissington, P. A. (2006). Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. *British Journal of management*, *17*(S1), S69-S79.

Van Knippenberg, D., Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *27*(5), 571-584.

Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M., Griffeth, R. W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, *28*(8), 724-749.

Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC public health*, *12*(1), 1-8.

Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress, 20(1), 60-83.*

Yavan, A. A. (2018). *Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yüksek lisans tezi). *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.*

Yazıcı, Z. (2022). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.

Yazkan, Ö. (2020). *Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.

Yeni, H. K., Sezici, E. (2022). Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, *6*(2), 2379-2397.

Yeşiltaş, M., Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *11*(2), 17-40.

Yeşilyurt, T. (2009). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi ve iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.

Yılmaz, C. (2019). Psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine bir saha çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD)*, *4*(10), 238-261.

Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., Scott, K. L. (2011). Psychological contracts and organizational identification: The mediating effect of perceived organizational support. *Journal of labor research*, *32*, 254-281.

Zhang, Y. (2012). *The impact of performance management system on employee perfomance-Analysis with WERS 2004* (Yüksek lisans tesi) .University of Twente.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Sevim GÜNEŞ tarafından yapılan "HEMŞİRELERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ" başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Desteğiniz ve araştırmaya vereceğiniz katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

1. KİŞİSEL BİLGİLER
Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr
Yaşınız:
Eğitim Durumunuz ( ) Sağlık Meslek Lisesş ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü
Hemşire Olarak Çalışma Süreniz:
Bu Kurumda Çalışma Süreniz:
Çalıştığınız Birim:
Hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu : ( ) Evet ( ) Hayır
Çalışma Şekliniz: ( ) Sürekli gündüz ( ) Sürekli gece ( ) 12 saatlik vardiyalar şeklinde ( ) 8'er saatlik vardiyalar şeklinde ( ) 8 saat gündüz, 16 saat gece vardiyası şeklinde ( ) 8 saat gündüz, 24 saat nöbet şeklinde

2. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen Katılmıyorum**	**Kısmen katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						
2. Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
3. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
4. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
5. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
6. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.						
7. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
8. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.						
9. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
10. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
11. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
12. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
13. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
14. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
15. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
16. İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.						
17. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
18. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
19. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
20. Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
21.. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ	**Hiç Katılmıyorum**	**Az Katıyorum**	**Orta Düzeyde Katılıyorum**	**Oldukça Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1. Birisi çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret olarak algılarım.					
2. Başkalarının çalıştığım işyeri hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm.					
3. Çalıştığım işyeri hakkında bahsederken genelde “onlar” yerine "biz" ifadesini kullanırım.					
4. Çalıştığım işyerinin başarısını benim başarım olarak görürüm.					
5. Biri çalıştığım işyerini övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak algılarım.					
6. Medya da ya da çevremde çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yapılsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.					

EK 2: Etik Kurul Onayı

T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Toplantı No:	23
Araştırmanın Yürütücüsü:	sevim güneş
Araştırmanın Başlığı:	HEMŞİRELERDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ
Karar Tarihi:	09-11-2021
Kurul Görüşü:	Kabul Edilmiştir. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

SONUÇ: Kabul Edilmiştir. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Başkan
Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ
İMZA

Başkan Yardımcısı
Doç. Dr. Ela Özkan CANBOLAT
İMZA

Üye
Prof. Dr. Gülcihan YILDIRIM
İMZA

Üye
Doç. Dr. Hakan ÇOLAK
İMZA

Üye
Doç. Dr. Bilgehan TEKİN
İMZA

Üye
Doç. Dr. Emine ÇELİKSOY
İMZA

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Serap Aslan COBUTOĞLU
İMZA

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Erhan Bulut
İMZA

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Süheyla BOZKURT
İMZA

EK 3: Özgeçmiş

Adı – Soyadı : Sevim GÜNEŞ

Doğum yeri ve tarihi : Ankara 1978

İletişim adresi ve telefonu : sevimgunesank@gmail.com 05335299915

Öğrenim Durumu:

Lisans : Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü-2007

Yüksek Lisans : Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı-2012

Lisans : İstanbul Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü-2022

Yüksek Lisans : Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı-2023

Mesleki Deneyimi

Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, (2008 –Devam)

Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

Sağlık Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (SABAK)

Bilimsel Çalışma Alanları

Yayınları: (Ulusal ya da Uluslararası makale, bildiri, poster, kitap ya da kitap bölümü vb.)

Güneş S., Bayer N., Bulut S. (2021). "Hemşirelerde Presenteeism Davranışı: Bir Özel Hastane Örneği, Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi, 2021;4(3):199-207, ISSN: 2651-3501.

Bilimsel Etkinlikleri

Aldığı Burslar, Ödüller, Projeleri

Diğer Bilgiler

Kurslar ve Seminerler

07/2015 : Eğiticilerin Eğitimi Programı Katılım Belgesi (12 saat) Hacettepe Üniversitesi Yaşam Boyu Öğrenme Merkezi, Ankara.

05/2014 : Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi (70 Saat), Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi-KOSGEB, Ankara.